



Gewerkschaftliche Information und Werbung erlaubt

Schon sehr früh hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) grundsätzlich zur gewerkschaftlichen Betätigung im Betrieb klargestellt: *„In den Betriebsräumen spielt sich das Arbeitsleben ab, und dort werden die Leistungen erbracht, für die die Arbeitnehmer tarifvertraglich entlohnt werden. Dort tauchen die Fragen auf, die sich aus der Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer untereinander ergeben. Deshalb gehört es zum Kernbereich der verfassungsrechtlich den Koalitionen zugebilligten Werbe- und Informationsfreiheit, auch und gerade im Betrieb ihre Mitglieder zu informieren und neue Mitglieder zu werben.“*

Artikel 9 Absatz 3 des Grundgesetzes (GG) garantiert der Gewerkschaft und dem einzelnen Mitglied solche gewerkschaftlichen Betätigungsformen, die für die Erhaltung und Sicherung der Existenz der (gewerkschaftlichen) Koalition unerlässlich sind (Entscheidung des Bundesverfassungsgerichtes vom 14.4.1964, 2BvR 69/62).

Unerlässlich für den Erhalt und die Betätigung einer Gewerkschaft ist Werbung für und die Information über die Gewerkschaft. Bundesverfassungsgericht und Bundesarbeitsgericht haben das Recht der Gewerkschaften bestätigt, in den Betrieben für den Beitritt zur Gewerkschaft zu werben und über ihre Aktivitäten zu informieren. Im Urteil des Bundesverfassungsgerichts vom 17. Februar 1981 heißt es: *„Es bleibt den gewerkschaftlich organisierten Arbeitnehmern unbenommen, sich gegebenenfalls nach entsprechender Einführung innerhalb des Betriebs am gemein-*

samen Arbeitsort werbend und unterrichtend zu betätigen, in zulässigem Umfang Plakate auszuhängen, Prospekte auszulegen und zu verteilen und mit den Arbeitnehmern zu sprechen.“

Vertrauensleute werden ausdrücklich in dem Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 23. Februar 1979 erwähnt:

„Der verfassungsrechtliche Schutz ist nicht auf die Gewerkschaft als Institution beschränkt, er erstreckt sich auch auf das Recht ihrer Mitglieder, aktiv an der koalitionsmäßigen Gewerkschaftswerbung teilzunehmen.“

Das gewerkschaftliche Betätigungsrecht im Betrieb ergibt sich weiter aus Art. 11 MRK (Europäische Menschenrechtskonvention), Art. 5 des ILO Übereinkommens Nr. 135 und Art. 8 des internationalen Paktes über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte. Sie verpflichten die Rechtsprechung, die gewerkschaftliche Handlungsspielräume absteckt, die Gewerkschaften nicht aus den Betrieben zu verdrängen. Gewerkschaftliche Werbung und Information findet nach herrschender Auffassung ihre Grenzen in den arbeitsvertraglichen Pflichten. Sie ist grundsätzlich zulässig:

- vor Beginn der Arbeitszeit und danach,
- in den Pausen,
- während der Stillstandszeiten,
- während der tariflich vereinbarten Erholungs- und Bedürfniszeiten.

Nach dem neuesten Urteil des Bundesverfassungsgerichts ist gewerkschaftliche Werbung auch während der Arbeitszeit zulässig (siehe Kasten auf der Rückseite).



Aus: direkt 5/96

Werben am Arbeitsplatz erlaubt

Mitgliederwerbung während der Arbeitszeit ist kein Grund für eine Abmahnung oder gar Kündigung. Gewerkschaftsmitglieder haben grundsätzlich das Recht, jederzeit für ihre Gewerkschaft zu werben. So ein Beschluss des Bundesverfassungsgerichts (direkt 3/96), dessen Begründung jetzt vorliegt (BVerfG, 14. November 1995 1 BvR 601/92). Wie weit das Recht zu werben durch Erfordernisse des Arbeitsablaufs oder Betriebsfriedens eingeschränkt wird, muss im konkreten Fall nach Sach-Gesichtspunkten entschieden werden.

Mit dieser Entscheidung hat das BVerfG seine frühere Rechtsprechung korrigiert, dass die Koalitionsfreiheit nur in einem „unerlässlichen Kernbereich“ geschützt sei. Das Bundesarbeitsgericht hatte bisher die Werbung während der Arbeitszeit nicht für „unerlässlich“ erachtet und war damit der Bedeutung des Grundrechts auf Koalitionsfreiheit nicht gerecht geworden.

Künftig müssen die Arbeitsgerichte das verfassungsrechtlich geschützte Interesse der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, auch während der Arbeitszeit für ihre Gewerkschaft zu werben, gegen die wirtschaftliche Betätigungsfreiheit des Arbeitgebers abwägen. Nur wenn letztere ernsthaft beeinträchtigt wird, kann die Werbung unter Umständen als Verletzung des Arbeitsvertrags ausgelegt werden.