2014

DB · Heft 40 vom 2. 10. 1998

Prof. Dr. Wolfgang Däubler, Bremen

Gewerkschaftsrechte im Betrieb auf neuer Grundlage

I. Einleitung

Ob und in welchem Umfang sich Gewerkschaften im Betrieb betätigen dürfen, ist in der Bundesrepublik nur in einem Punkt geregelt: Das BetrVG enthält zahlreiche Bestimmungen über die Beziehungen zwischen Gewerkschaft und Betriebsrat sowie anderen betriebsverfassungsrechtlichen Institutionen¹⁾. Eigene, auf die Mitgliederinteressen bezogene Aktivitäten wie die Verteilung von Informationsmaterial oder das Diskutieren und Erheben von Forderungen sind durch § 2 Abs. 3 ausdrücklich aus dem BetrVG ausgenommen und auch an keiner anderen Stelle gesetzlich normiert2). Insoweit ist die Rechtsprechung in die Bresche gesprungen und hat unter Rückgriff auf Art. 9 Abs. 3 GG eine Reihe von Grundsätzen entwickelt, die praktisch wie ein "Statut der Gewerkschaftsrechte im Betrieb" wirken.

II. Der bisherige Rechtszustand

Ausgangspunkt ist die elementarste Form der Betätigung, die Information über eigene Planungen und Aktivitäten (z. B. durch Flugblätter) und die Werbung neuer Mitglieder. Beides gehört nach der Rechtsprechung des BAG3) zum "Kernbereich der verfassungsrechtlich den Koalitionen zugebilligten Werbe- und Informationsfreiheit", auch und gerade im Betrieb ihre Mitglieder zu informieren und neue Mitglieder zu werben. Das BVerfG hat diesen Grundsatz zuerst für die Werbung vor Personalratswahlen4), dann generell bestätigt5) und dabei die Formel benutzt, nach Art. 9 Abs. 3 GG seien diejenigen Betätigungen geschützt, die "für die Erhaltung und Sicherung der Existenz der Koalition unerläßlich" sind6). Diese Rechte stehen nicht nur der Gewerkschaft als Organisation, sondern auch dem einzelnen zu, der "an der gewerkschaftlichen Betätigung teilnehmen" kann7).

Zum konkreten Umfang dieses Betätigungsrechts existieren zahlreiche konkretisierende Aussagen der Arbeitsgerichte.

- Information und Werbung müssen einen inhaltlichen Bezug zu den gewerkschaftlichen Aufgaben, d.h. zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen haben8). Wie eng dieser sein muß, von welchem Punkt an die Schwelle zur allgemeinpolitischen Aussage überschritten ist, ist nie eindeutig geklärt worden⁹⁾
- Information und Werbung dürfen nur vor Beginn und nach Ende der Arbeit sowie in den Pausen stattfinden¹⁰⁾. Dies gilt nicht nur für den aktiven Teil; auch der Angesprochene muß sich außerhalb seiner individuellen Arbeitszeit befinden11). Da die Gelegenheit bestehe, Arbeitskollegen auch in ihrer arbeitsfreien Zeit anzusprechen, seien weitergehende Aktivitäten nicht "unerläßlich" für Erhaltung und Sicherung des Bestands der Gewerkschaft¹²).
- Die Gewerkschaft kann sich unterschiedlicher Mittel bedienen. Neben Gesprächen kommt das Aushängen von Plakaten in zulässigem Umfang sowie das Auslegen und Verteilen von Prospekten in Betracht¹³⁾. Allerdings ist die Verteilung von gewerkschaftlichen Publikationen nur an Mitglieder nicht "unerläßlich", da es dafür auch andere Möglichkeiten gebe¹⁴⁾. Soweit auch Nichtmitglieder angesprochen werden, dürfte diese Grenze nicht gelten. Erlaubt ist das Tragen einer Anstecknadel oder eines Aufklebers an der eigenen Kleidung¹⁵⁾.
- Die Gewerkschaft kann in ganz geringem Umfang u.U. auch Eigentum des Arbeitgebers mitbenutzen. Dieser muß grundsätzlich gestatten, daß gewerkschaftliche Plakate am Schwarzen Brett aufgehängt werden 16). In Betracht kommt weiter, daß er eine Werbefläche für Plakatierungszwecke zur Verfügung stellt¹⁷⁾. In einem gewissen Gegensatz dazu vertritt das BAG den Standpunkt, es sei nicht "unerläßlich", einen gewerkschaftlichen Aufkleber auf dem Schutzhelm zu befestigen, soweit dieser im Eigentum des Arbeitgebers stehe¹⁸⁾. Dasselbe gilt für die Benutzung eines hauseigenen Postverteilungssystems 19).

- Die Existenz gewerkschaftlicher Vertrauensleute im Betrieb ist durch Art. 9 Abs. 3 GG geschützt²⁰⁾. Allerdings verlangt Art. 9 Abs. 3 GG nicht, daß sie auch im Betrieb gewählt werden können; da andere Möglichkeiten (z.B. die Wahl in einem angemieteten Bus) zur Verfügung stünden, sei Entsprechendes nicht "unerläßlich"21).
- Gewerkschaftsbeauftragte, die nicht dem Betrieb angehören, haben kein Zugangsrecht. Das BAG hatte ein solches zunächst bejaht²²⁾. Nachdem seine Entscheidung vom BVerfG aufgehoben worden war¹³⁾, sah es sich auch nicht in der Lage, ein Zutrittsrecht aus einer anderen Rechtsgrundlage als Art. 9 Abs. 3 GG, etwa aus tarifrechtlichen Grundsätzen oder dem ILO-Übereinkommen Nr. 87 abzuleiten²³⁾. Das BVerfG hatte wie schon in seiner früheren Rechtsprechung betont, Art. 9 Abs. 3 verbürge gewerkschaftliche Betätigung nur insoweit, als diese für die Erhaltung und Sicherung der Existenz der Koalition als "unerläßlich" betrachtet werden müsse²⁴⁾. Diese Voraussetzung sei jedenfalls dann nicht erfüllt, wenn die Gewerkschaft in dem betreffenden Betrieb über Mitglieder verfüge.

III. Die Entscheidung des BVerfG vom 14. 11. 1995

Die oben¹²⁾ genannte Entscheidung des BAG, wonach auch ein Ansprechen während der Arbeitszeit nicht durch Art. 9 Abs. 3 GG gedeckt sei, führte zu einer Verfassungsbeschwerde, der das BVerfG stattgab²⁵⁾.

Im konkreten Fall war ein freigestelltes Betriebsratsmitglied abgemahnt worden, weil es einem Arbeitskollegen während dessen Arbeitszeit eine Broschüre der Gewerkschaft NGG gegeben und dabei ein kurzes Gespräch (zwischen 10 Sekunden und 1 Minute) geführt hatte.

Die entscheidende Aussage des BVerfG befindet sich bereits im Leitsatz: Art. 9 Abs. 3 GG umfasse alle "koalitionsspezifischen Verhaltensweisen", nicht nur diejenigen Tätigkeiten, die für die Erhaltung und die Sicherung des Bestands der Koalition "unerläßlich" seien²⁵⁾. Der "Kernbereich" begrenze lediglich Eingriffsbefugnisse des Gesetzgebers; insoweit sei die bisheriae Rechtsprechung des BVerfG mißverstanden worden²⁶⁾.

- Überblick bei Däubler, Gewerkschaftsrechte im Betrieb, 9. Aufl., 1998, Rdn. 86 ff.; Fitting/Kaiser/Heither/Engels, BetrVG, 19. Aufl., 1998, § 2 Rdn. 52
- 2) Zur andersartigen rechtlichen Situation in Frankreich und Italien s. die (immer noch aktuelle) Untersuchung von Müller/Guercke, Gewerkschaftliche Betätigung in den Betrieben? Eine rechtsvergleichende Untersuchung im Rahmen der EG, 1980.

 3) BAG DB 1967 S. 341 = AP Nr. 10 zu Art. 9 GG.

 4) BVerfGE 19 S. 303 (320), bestätigt in BVerfGE 60 S. 162 (170).

 5) BVerfGE 28 S. 295 (304) = DB 1970 S. 1443.

- 6) BVerfGE 28 S. 295 (304).
- BVerfGE 38 S. 281 (303).
- So schon BAG, a.a.O. (Fn. 3).
- Überblick über den Diskussionsstand bei Däubler, a.a.O. (Fn. 1), Rdn 283 ff
- 10) BAG DB 1978 S. 894, re. Sp.
 11) BAG DB 1982 S. 1327, bestätigt durch BAG DB 1992 S. 843.
 12) So ausdrücklich BAG DB 1992 S. 843.
- 13) BVerfGE 57 S. 220 (247) = DB 1981 S. 1467.
- 14) BAG DB 1979 S. 1185.
- 15) BAG DB 1979 S. 1089.
- LAG Hamm, BB 1977 S. 744, bestätigt durch BAG DB 1978 S. 894, re. Sp. und BAG DB 1984 S. 462.
- 17) LAG Frankfurt/M., DB 1972 S. 1027 18) BAG DB 1979 S. 1089.
- 19) BAG DB 1987 S. 440.
- ²⁰⁾ BAG DB 1979 S. 1043.
- 21) BAG DB 1979 S. 1043.
- 22) BAG DB 1978 S. 892.
- BAG DB 1982 S. 1016.
- 24) BVerfGE 57 S. 220 (246) ²⁵⁾ BVerfGE 93 S. 352 ff. = DB 1996 S. 1627.
- ²⁶⁾ BVerfG, a.a.O. (Fn. 25), unter B I 3.

kenntnis. Schon am 26, 5, 1970 hatte das BVerfG im Zusammenhang mit der Wahl der Personalvertretung festgestellt, es sei nicht gerechtfertigt, Gewerkschaftsmitgliedern grundsätzlich jede Werbung für ihre Gewerkschaft innerhalb ihrer Dienstatelle und "während der Dienstzeit" zu verbieten³²⁾. Entscheidend sind die konrend der Dienstzeit" zu verbieten³²⁾.

schaftsthemen erst recht36). als Gespräche über Politik, gelten im Verhältnis zu Gewerkspräche über Fußball könnten den Betriebsfrieden stärker stören gerer Zeit vom LAG Frankfurt/M.35) angestellte Überlegung, Geweit müssen einheitliche Maßstäbe gelten34). Die schon vor längedruckten Programms oder eines Flugblatts ist möglich. Insodie nächste Tarifrunde verbieten; auch die Weitergabe eines dauernde Gespräche über den Gewerkschaftsvorsitzenden oder 9 Abs. 3 Satz 2 GG verletzt, wollte der Arbeitgeber genauso lang lst dies aber so, so wäre das Benachteiligungsverbot nach Art. ein gewisses Maß an Kommunikationsbedürfnis befriedigen will. nicht als "Arbeitsautomat"33), sondern als Mensch angestellt, der satzungen oder von Zeitungsartikeln verbietet. Der einzelne ist Arbeitgeber geben, der den Austausch von Fotos, von Vereins-Familie, Vereinsleben oder Politik spricht. Auch wird es keinen Arbeitskollegen 5 oder 10 Minuten über private Themen wie Niemand nimmt z. B. Anstoß daran, wenn man im Büro mit der einzelne ein gewisses Maß an Dispositionsfreiheit besitzt. In vielen Betrieben existieren heute Arbeitsformen; bei denen kreten Maßstäbe. Insoweit ist zu differenzieren.

dere Bedeutung zu38). Würde in Zeiten einer Tarifrunde daher gen über Löhne und materielle Arbeitsbedingungen eine besonetwa eine (spätere) Entscheidung des BVerfG den Tarifverträchen Aktivitäten ein besonderes Gewicht besitzt; insoweit weist anzunehmen sein, wenn der Gegenstand der gewerkschaftli-Betriebsfriedens in Kauf zu nehmen. Dies wird insbes. dann liegt es, auch gewisse "Störungen" des Arbeitsablaufs und des austritts geführt hat37). In der Logik der BVerfG-Entscheidung ein Gespräch über Nutzen und Nachteil eines Gewerkschaftsrechtzeitig fertig wird, obwohl sie von 11.00 Uhr bis 11.15 Uhr Seiten schreiben, so liegt keine Pflichtverletzung vor, wenn sie Schreibkraft bis 13.00 Uhr einen auf Band diktierten Text von 20 kungen auf die Tätigkeit anderer Mitarbeiter hat. Soll etwa die Arbeitsabläufe, wenn sein Verhalten keinerlei negative Auswirsäumte umgehend nachholt, "stört" jedenfalls dann nicht die wegen einer Unterbrechung von einer Viertelstunde das Verkönnen, wenn sie das Arbeitsergebnis nicht beeinflussen: Wer man kurzzeitige Unterbrechungen der Arbeit dann akzeptieren permanente Aufmerksamkeit erfordert. In solchen Fällen wird es, daß der zeitliche Umfang größer ist, sei es, daß die Arbeit fritt erst dann auf, wenn diese Grenzen überschritten sind - sei Ein Abwägungsproblem i. S. der neuen BVerfG-Rechtsprechung

27) Zu Recht konstatiert bei Berg, in: Däubler/Klittner/Klebe (Hrag.), BetrVG, 6. Aufl., 1998, § 2 Rdn. 43; Hanau, ZIP 1996 S. 447; Heilmann, AuR 1996 S. 122; Kraft, in: GK-BetrVG, Bd. I, 6. Aufl., 1998, § 2 Rdn. 86; Scholz, SEE 1996 S. 320; Schulte Westenberg, NJW 1997 S. 375.

28) Hanau, ZIP 1996 S. 447.
99) BVerfGE 93 S. 352 (358): "Aber auch das einzelne Mitglied einer Vereinigung wird durch Art. 9 Abs. 3 GG geschützt, wenn es andere zum Beitritt zu gewinnen aucht. Wer sich darum bemüht, die eigene Organisation auch Mitgliederzuwachs zu stärken, nimmt das Grundrecht der Koall-durch Mitgliederzuwachs zu stärken, nimmt das Grundrecht der Koall-

durch Mitgliederzuwachs zu stärken, nimmt das Grundrecht der Koalltionsfreiheit wahr."

30) BVerfGE 93 S. 352 (361),

31) Ebenso Richardi, BetVG, 7. Aufl., 1998, § 2 Rdn. 163. Für Korrektur

Derg, NJW 1997 S. 376.
Derg, NJW 1997 S. 376.
Derg, NJW 1997 S. 376.

32) BVerfGE 28 S. 295 (306); dazu Däubler, Gewerkschaftsrechte, Rdn. 392. 33) Heilmann, AuR 1996 S. 122. 34) Berg, a.a.O. (Fn. 27), § 2 Rdn. 47, der von gängigen privaten Kontakten

und Unterhaltungen spricht. 35) DB 1967 S, 430. 36) Ebenso Joachim, in: PosserWassermann (Hrsg.), Freiheit in der sozialen

Demokratie, 1975, S. 263.

37) Vgl. Berg, a.a.O. (Fn. 27), § 2 Rdn. 47, der zu Recht eine Grenze erst in "erheblichen" Störungen der Arbeitsabläufe sieht.

38) BVerfGE 94 S. 268 = DB 1996 S. 2082.

Damit ist das zentrale Argument der die Gewerkschaftsrechte estriktiv bestimmenden BAG-Rechtsprechung weggefallen²⁷), ser Kernbereich hat gewissermaßen wieder eine Schale bekomnen²⁸). Dieses auf die Gesamtheit der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen bezogene Betätigungsrecht steht nicht nur der Coalition als solcher, sondern auch dem Individuum zu. Dabei ist nicht mehr von der "Beteiligung des einzelnen" an den Aktivitäen der Organisation die Rede; vielmehr wird das Mitglied als en der Organisation die Rede; vielmehr wird das Mitglied als priginärer Grundrechtsträger angesehen²⁹).

3estimmung der Grenzen geht, die dem unmittelbar durch Art. 9 Conkretisierung arbeitsvertraglicher Pflichten, sondern um die notwendigerweise auch dann Platz greifen, wenn es nicht um die riedens berührt" werde³⁰⁾. Dieses Abwägungsprogramm muß insbes. bei einer Störung des Arbeitsablaufs und des Betriebs-3etätigungsfreiheit des Arbeitgebers nach Art. 2 Abs. 1 GG, die schaft zu werben. Auf der anderen Seite stehe die wirtschaftliche des Interesses, auch während der Arbeitszeit für die Gewerk-Mitgliederwerbung nach Art. 9 Abs. 3 GG und um das Gewicht orzunehmen: Auf der einen Seite gehe es um den Schutz der sierung allgemeiner vertragsrechtlicher Pflichten eine Abwägung Abmahnung rechtfertigen konnte. Insoweit sei bei der Konkretizung arbeitsvertraglicher Pflichten darstellte und deshalb eine Jegangen, ob das Ansprechen des Arbeitskollegen eine Verlet-Arbeitgebers zu beachten. Im konkreten Fall war es nur darum Vielmehr sind grundrechtlich geschützte Gegeninteressen des sher Betätigung im Betrieb von der Verfassung garantiert wäre. ceineswegs zur Folge, daß nunmehr jede Form gewerkschaftli-Die Erweiterung des Schutzbereichs von Art. 9 Abs. 3 GG hat

Abs. 3 GG gewährleisteten Betätigungsrecht gezogen sind. Die Rechtsprechung der Arbeitsgerichte ist auf dieser neuen Brundlage zu überdenken; Beschränkungen einzelner Handungsformen bedürten der Legitimation aus Arbeitgebergrundschiten heraus und könne nicht schon damit gerechtfertigt werechten heraus und könne nicht schon damit gerechtfertigt werechten heraus und könne nicht schon damit gerechtfertigt werechten heraus und könne nicht schon damit gerechtfertigt wer-

V. Information, Meinungsaustausch und Werbung auf der Grundlage der neuen Rechtsprechung

I. Gespräche und Verteilung von Informationsmaterial außerhalb der Arbeitszeit Aelativ wenig Kontroversen hat die Befugnis betriebsangehöriger Arbeitnebmer ausgelöst vor Beginn und nach Ende der Arbeits-Arbeitnehmer ausgelöst vor Beginn und nach Ende der Arbeits-

Aelativ wenig Kontroversen hat die Befugnis betriebsangehöriger Arbeitanehmer ausgelöst, vor Beginn und nach Ende der Arbeitszeit sowie während der Pausen mit Arbeitskollegen über gewerkschaftsbezogene Themen zu sprechen und Informationsmaterial zu verteilen. Insoweit hat auch die frühere Rechtsprechung des 3VerfG ausdrücklich Unterstützung signalisiert¹³⁾. Daß die auf Mitscher Beschränkte Verteilung von Gewerkschaftszeitungen nicht von Art. 9 Abs. 3 GG gedeckt sei¹⁴⁾, ist mit der Preisgabe des Junerläßlichkeitskriteriums" gegenstandslos geworden. Gegeningeresen des Arbeitgebers, etwa aus dem Eigentum oder der Freistersen des Arbeitgebers, etwa aus dem Eigentum oder der Freistersen des Arbeitgebers, etwa aus dem Eigentum oder der Freistersen des Arbeitagning an Nichtmitglieder zulässig, eine auf wirtschaftlicher Betätigung, sind nicht ersichtlich³¹⁾. Warum sollte auch eine Verteilung an Nichtmitglieder zulässig, eine aut Vitglieder beschränkte unzulässig sein?

2. Die Einbeziehung von Arbeitszeit

Der unmittelbar für die Praxis relevante Schwerpunkt, der 3VerfG-Entscheidung vom 14. 11. 1995²⁵⁾ lag in der Feststelung, daß die Arbeitszeit als solche keine "Tabuzone" für gewerkschaftliche Betätigung ist. Dies gilt sowohl für den Angesprochenen wie auch für den die Initiative Ergreifenden, da das sprochenen wie auch für den die Initiative Ergreifenden, da das Sericht insoweit eine allgemeine Formulierung verwendet hat. Wieviel gewerkschaftliche Aktivität in der Arbeitszeit zulässig ist, muß mit Rücksicht auf das Gewicht der beteiligten Grundrechte pestimmt werden.

Daß gewerkschaftliche Aktivitäten nicht allein in die Zeit vor Beginn und nach Ende der Arbeit und in die Pausen verlegt werden müssen, erscheint nur auf den ersten Blick eine neuartige Er-

2016

DB · Heft 40 vom 2. 10. 1998

etwas länger als sonst üblich geredet, wäre dies nach der Rechtsprechung des BVerfG nicht zu beanstanden.

3. Benutzung von Arbeitgebereigentum?

Bei der bisherigen Rechtsprechung fällt auf, daß Entscheidungen zur Plakatierung in der Regel das heutige Verständnis zugrundegelegt und deshalb eine Abwägung mit Arbeitgebergrundrechten vorgenommen haben 16) 17). Allein auf das gegenstandslos gewordene Kriterium der "Unerläßlichkeit" stellte das BAG jedoch bei der Schutzhelm-Entscheidung ab18). Sie muß heute eindeutig anders ausfallen³⁹⁾, da das Arbeitgebereigentum durch das Anbringen eines jederzeit zu entfernenden Aufklebers nur marginal betroffen ist40). Dies gilt umso mehr, als das BAG eine ungewöhnlich weite Eigentumskonzeption zugrundegelegt und schon die potentielle Nutzung (als Werbefläche) unter Art. 14 Abs. 1 GG subsumiert hatte⁴¹⁾. Zudem hatte es weder die Sozialbindung nach Art. 14 Abs. 2 GG noch den naheliegenden Grundsatz herangezogen, daß jede Seite im Arbeitsverhältnis die Nebenpflicht hat, ggfs. auch mal (unwesentliche) eigene Interessen zurückzustellen.

Auch die Entscheidung zum hausinternen Postverteilungssystem¹⁹⁾ bedarf der Revision. Obwohl die Postfächer, in die die Flugblätter oder Broschüren gelegt werden, im Eigentum des Arbeitgebers stehen, wird dieses nicht einmal in seiner potentiellen Nutzung berührt⁴²⁾. Ähnliches dürfte für ein hausinternes email-System gelten, was insbes. dort von Bedeutung ist, wo die Kommunikation zwischen den Beschäftigten weniger über Gespräche als über elektronische Medien erfolgt. Selbstverständlich ist in solchen Fällen immer klarzustellen, daß es sich nicht um eine "dienstliche", sondern um eine gewerkschaftliche Mitteilung handelt.

V. Weitere Betätigungsformen

1. Wahl von Vertrauensleuten

Auch die Auffassung des BAG, Vertrauensleutewahlen müßten nicht notwendigerweise im Betrieb erfolgen²¹⁾, läßt sich nicht mehr aufrechterhalten. Wenn die Gewerkschaft im Betrieb "existieren" kann, wenn Art. 9 Abs. 3 sogar die Existenz von Vertrauensleuten umschließt, muß er auch deren Wahl rechtfertigen. Relevante Gegeninteressen des Arbeitgebers sind nicht ersichtlich. Die Tatsache, daß während der Pausen einige Personen mit Wahlurnen die Runde machen oder daß in einer kurzen Versammlung von 10 bis 15 Minuten per Handaufheben gewählt wird, stört weder den Arbeitsablauf noch den Betriebsfrieden⁴³⁾.

Eine andere Frage ist, inwieweit für die Wahl und ihre Vorbereitung auch Arbeitszeit in Anspruch genommen werden kann. Dafür könnte sprechen, daß ein Vorgang in Rede steht, der nur alle zwei bis drei Jahre stattfindet, dagegen die Überlegung, daß ein großer Teil der Belegschaft gleichzeitig die Arbeit unterbrechen würde. Eine "Kompromißlinie" könnte so aussehen, daß die Wahlen grundsätzlich in den Pausen durchgeführt werden, daß jedoch dort eine Ausnahme zu machen ist, wo diese nicht gleichzeitig stattfinden oder mit Rücksicht auf einen besonderen Bedarf zum Meinungsaustausch nicht ausreichen. Wird die Wahl durch einen Ausschuß vorbereitet, so könnte dieser seine Arbeitszeit nutzen, sofern dadurch nicht auch die Arbeitsleistung anderer Arbeitnehmer in Mitleidenschaft gezogen wird. Die Seltenheit des Ereignisses und die relativ hohe Bedeutung für die gewerkschaftliche Interessenvertretung könnten nach der Rechtsprechung des BVerfG dafür sprechen, auch eine solche "Störung" der Arbeitsabläufe in Kauf zu nehmen.

2. Befragung der Mitglieder und der Belegschaft

Zur innergewerkschaftlichen Kommunikation gehört es auch, daß die Sprecher die Haltung der Mitglieder zu einzelnen besonders wichtigen Problemen kennen wollen und deshalb eine Befragung durchführen. Wichtigster Fall ist die Urabstimmung im Vorfeld oder nach Abschluß eines Arbeitskampfs. Nach schon bisher herrschender Auffassung kann sie auf dem Betriebsgelände stattfinden⁴⁴⁾. Rechtsprechung dazu ist allerdings nicht ersichtlich.

Für die Gewerkschaft kann es auch in Betracht kommen, nicht nur ihre Mitglieder, sondern die gesamte Belegschaft zu befragen. Dies geschah etwa in einer beträchtlichen Zahl von Betrieben anläßlich der Auseinandersetzungen um die Neufassung des § 116 AFG⁴⁵⁾, doch hatte das ArbG Siegburg u.a. über den Fall zu entscheiden, daß die Gewerkschaft die Beschäftigten zu einer geplanten Betriebsvereinbarung befragte⁴⁶⁾. Auch dagegen ist nichts zu erinnern, sofern die Arbeitszeit nur in dem Umfang in Anspruch genommen wird, der auch im Normalfall zur Verfügung steht.

Zugangsrecht außerbetrieblicher Gewerkschaftsvertreter

Schon die oben⁴⁷⁾ referierte Rechtsprechung macht deutlich, daß das Zutrittsrecht der wohl umstrittenste Teil gewerkschaftlicher Betätigungsfreiheit ist. Das BVerfG hat in seinem Beschluß vom 17. 2. 1981 ein gewerkschaftliches Zutrittsrecht zu kirchlichen Einrichtungen verneint⁴⁸⁾ - eine Entscheidung, an die nach § 31 Abs. 1 BVerfGG auch die Fachgerichte gebunden sind. Nicht mit Bindungswirkung entschieden ist jedoch das Zutrittsrecht zu anderen Betrieben und Dienststellen; die entsprechenden Ausführungen haben nur die Funktion eines Obiter dictum⁴⁹⁾. Unentschieden blieb weiter, wie der Fall zu beurteilen ist, daß die ein Zugangsrecht begehrende Gewerkschaft in der kirchlichen Einrichtung noch keinerlei Mitglieder besitzt⁵⁰⁾.

In der Logik der Entscheidung vom 14. 11. 1995²⁵⁾ liegt es, auch das Zugangsrecht in den Schutzbereich des Art. 9 Abs. 3 GG einzubeziehen. Wenn dort die Rede davon ist, der Grundrechtsschutz erstrecke sich auf alle "koalitionsspezifischen" Verhaltensweisen, so werden diese damit von ihrem Zweck her, d.h. im Hinblick auf die Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen, eingegrenzt⁵¹⁾. Daß dazu auch das Zutrittsrecht nicht im Betrieb beschäftigter Gewerkschaftsvertreter zählt, wird mittelbar schon daran deutlich, daß das BVerfG in der früheren, das Zugangsrecht ablehnenden Entscheidung darauf verwies, ein externer Gewerkschaftsbeauftragter verfüge möglicherweise über eine größere Unabhängigkeit gegenüber dem Arbeitgeber¹³⁾. Außerdem wäre es inkonsequent, wollte man auf der einen Seite von der Gewerkschaft als einer Institution des

41) Nachweise zur BGH-Rechtsprechung, die den Schutzbereich des Eigentums weniger weit bestimmt, bei Däubler, Zivilrecht 2, 1997, Rdn. 951.

42) Ebenso im Ergebnis Berg, a.a.O. (Fn. 27), § 2 Rdn. 48; Schulte Westen-

berg, NJW 1997 S. 376; anders Richardi, § 2 Rdn. 163. Ebenso Berg, a.a.O. (Fn. 27), § 2 Rdn. 52; Däubler, Gewerkschaftsrechte, Rdn. 506 ff.; Fitting/Kaiser/Heither/Engels, § 2 Rdn. 60; Richardi, § 2 Rdn. 170; anders Kraft, GK-BetrVG, § 2 Rdn. 98. Kritisch zur bisherigen BAG-

Rechtsprechung bereits *Pfarr*, AuR 1979 S. 244. Ebenso *Fitting/Kaiser/Heither/Engels*, § 74 Rdn. 15; *Hueck/Nipperdey*, Lehrbuch des Arbeitsrechts, Bd. II/2, 7. Aufl. 1970, S. 1026; *Müller/Guerk*ke, a.a.O., S. 224; Säcker, Inhalt und Grenzen des gewerkschaftlichen Zutrittsrechts zum Betrieb unter besonderer Berücksichtigung der Verhältnisse in der Seeschiffahrt, 1975, S. 24; Wolter, in: Däubler (Hrsg.), Arbeitskampfrecht, 2. Aufl., 1987, Rdn. 254

45) Näher Zachert/Bobke, in: Kittner (Hrsg.), Gewerkschaftsjahrbuch 1987, 1987, S. 338,

ArbG Siegburg, AuR 1986 S. 56; ebenso Berg, a.a.O. (Fn. 27), § 2 Rdn. 44.

Fn. 22-24.

48) BVerfGE 57 S. 220 ff.

- Näher dazu Otto, Die verfassungsrechtliche Gewährleistung der koalitionsspezifischen Betätigung, 1982; Dütz, Gewerkschaftliche Betätigung in kirchlichen Einrichtungen, 1982, S. 12 ff.
- 50) Richardi, § 2 Rdn. 149

51) BVerfGE 93 S. 352 (358).

³⁹⁾ So auch Hanau, ZIP 1996 S. 447; Schulte Westenberg NJW 1997 S. 376. 40) Für Beibehaltung der BAG-Rechtsprechung gleichwohl Kraft, GK-BetrVG, § 2 Rdn. 89; Richardi, § 2 Rdn. 155.

38 · Heft 40 vom 2. 10. 1998

2017

Wertung der Gewerkschaften, die zu einem wesentlichen Pfeiler der grundgesetzlichen Sozialverfassung gemacht wurden. Dem BVerfG kommt das Verdienst zu, dem durch eine sachgerechte Auslegung des Art. 9 Abs. 3 GG Rechnung getragen zu haben.

V. Zusammenfassung

Nach der neueren Rechtsprechung des BVerfG bestehen erweiterte gewerkschaftliche Betätigungsmöglichkeiten im Betrieb. Ihre Grenzen bestimmen sich nach entgegenstehenden Arbeitgebergrundrechten. So ist gewerkschaftliche Werbung und Information auch während der Arbeitsseit jedenfalls dann möglich, wenn dadurch das Arbeitsergebnis nicht beeinträchtigt wird, Auch die Benutzung eines hausinternen Postverteilungssystems sowie die Wahl gewerkschaftlicher Vertrauensleute im Betrieb sind zulässig. Art. 9 Abs. 3 GG deckt schließlich äuch das Zusind zulässig. Art. 9 Abs. 3 GG deckt schließlich äuch das Zugende zu werden im einzelnen durch die Rechtsprechung zu Grenzen werden im einzelnen durch die Rechtsprechung zu bestimmen sein.

62) Zöllner/Loritz, Arbeitsrecht, 5. Aufl., 1998, § 8 III 7, m.w.N. 63) Näher Däubler, a.a.O. (Fn. 1), Rdn. 415. 64) Dazu Däubler, a.a.O. (Fn. 1), Rdn. 417 ff. 65) Reuter, ZfA 1976 S. 155 f.

e, sondern verstößt auch eklatant gegen die grundgesetzliche erfehlt jedoch nicht nur gründlich die Praxis der letzten 50 Jahahne auf dem Dach des Betriebs hissen will. Eine solche Sicht ereins" aus, der möglichst schnell die rote oder die schwarze jeht im Grunde von einem Gewerkschaftsbild des "Aufwieglerelevanten Unzuträglichkeiten gekommen ist. Die Gegenposition jangsrecht nach § 2 Abs. 2 BetrVG belegen, daß es nicht zu lie Erfahrungen mit dem betriebsverfassungsrechtlichen Zuung der Arbeitsabläufe oder des Betriebstriedens droht. Schon Jerer Zeit in der Literatur vertretenen Auffassung⁵⁵⁾ keine Stöumindest die Feststellung erlaubt, daß entgegen einer vor länlies hier in allen Einzelheiten ausgeführt werden kann⁵⁴), ist virtschaftliche Betätigungsfreiheit - entgegenstehen. Ohne daß Arbeitgebers - etwa das Hausrecht nach Art. 13 GG oder die thung des BVerfG die Frage nur lauten, ob Gegenrechte des on daher kann auf der Grundlage der heutigen Rechtspre-

Arbeits- und sozialrechtliche Hinweise

ebenfalls erfüllt, da für die beitragsrechtliche Behandlung von Sonderzuwendungen auf den Zeitpunkt der Zahlung abgestellt wird. Die Aufwendungen für die Direktversicherungsbeiträge bleiben dann beitragsfrei. Wird dagegen das laufende Arbeitsentgelt um den die Sonderzuwendung übersteigenden Betraggekürzt (in Beispiel 2 z. B. um 630 DM), führt dies insoweit zu gekürzt (in Beispiel 2 z. B. um 630 DM), führt dies insoweit zu keiner Minderung des beitragspflichtigen Arbeitsentgelts.

Die Besprechungsteilnehmer empfehlen, nach der geänderten Rechtsauffassung vom 1. 9. 1997 an (erster Monat nach Verkündung des Urteils) zu verfahren. Nach diesem Zeitpunkt bereits zuviel gezahlte Beiträge sind auf Antrag zu erstatten.

Kinderarbeitsschutzverordnung in Kraft

Das Verbot der Beschäftigung von Kindern gilt nach § 5 Abs. 3 Jugendarbeitsschutzgesetz u. a. nicht für die Beschäftigung von Kindern über 13 Jahre mit Einwilligung des Personensorgeberechtigten, soweit die Beschäftigung leicht und für Kinder geeignet ist. Die Kinder dürfen nicht zwischen 18 und 8 Uhr und nicht vor dem und während des Schulunterricht(s) beschäftigt werden. Das Fortkommen in der Schulunterricht(s) beschäftigt werden nicht beeinträchtigt werden.

Die Bundesregierung hat die gesetzlichen Vorschriften nunmehr durch den Erlaß der "Verordnung über den Kinderarbeitsschutzverordnung)" vom 23. 6. 1998 (BGBI. I 1998 S. 1508) ergänzt. Danach dürfen Kinder über 13 Jahre und vollzeitschulpflichtige Jugendliche u. a. mit dem Austragen von Zeitungen, Zeitzchriften, Anzeigenblättern und Werbeprospekten, Tätigkeiten im Haushalt und Garten, Botengängen, der Beten, Tätigkeiten im Haushalt und Garten, Botengängen, der Beten, Tätigkeiten im Anzerbalt und Sport sowie die Erteilung von Personen, Handreichungen beim Sport sowie die Erteilung von Wachhilfe bis zu zwei Stunden täglich beschäftlichen Familienbetrietiber hinaus sind Arbeiten im landwirtschaftlichen Familienbetrieben bis zu drei Stunden täglich zulässig.

Die erlaubten Beschäftigungen dürfen allerdings keine besonderen Unfallgefahren oder infolge einer ungünstigen Körperhaltung physische Belastungen mit sich bringen. Im Einzelfall kann die Aufsichtsbehörde feststellen, ob eine Beschäftigung zulässig ist.

sozialversicherung: Beitragsrechtliche Behandlung ler auf Direktversicherungsbeiträge entfallenden sauschalen Steuern bei Gehaltsumwandlungen

is ist vielfach üblich, daß der Betrag einer Sonderzuwendung der ein Teil des Betrags für eine Direktversicherung verwandt vird und diese Beträge dann pauschal versteuert werden, so ersicherung sowie zur Arbeitsförderung sind. Das BSG hat mit ersicherung sowie zur Arbeitsförderung sind. Das BSG hat mit und de durch Gehaltsumwandlung aus Sonderzuwendungen fleien Burch Gehaltsumwandlung aus Sonderzuwendungen fleie Beiträge entfallende und wirtschaftlich vom Arbeitnehmer lurch Gehaltsumwandlung aus Sonderzuwendungen getragene barbaltsumwandlung aus Sonderzuwendungen getragene varschalsteuer nicht dem beitragspflichtigen Arbeitsentgelt hinuzurechnen ist.

Die am gemeinsamen Beitragseinzug Beteiligten gehen davon us, daß der maximale jährliche Höchstbetrag für die Pauschalesteuerung von Direktversicherungsbeiträgen von 3408 DM uur dann beitragsfrei verbleibt, wenn dieser Betrag die Sonderung nicht übersteidt

uwendung nicht übersteigt.

2 800,00 DM MG 08,471 4 dem beitragspflichtigen Arbeitsentgelt Von der Sonderzuwendung sind nicht MQ 08,471 4 MQ 08,471 4 = Aufwendungen insgesamt 3 430,00 DM 30,80 DM Solidaritätszuschlag (5,5%) Direktversicherungsbeiträge Sauschale Lohnsteuer (20%) Sauschale Kirchensteuer (MRW = 7%) 39,20 DM MQ 17,78 MG 00,008 MG 09,189 S 800,00 DM 3 408,00 DM Sonderzuwendung 2 800,00 DM MQ 00,000 B Beispiel 2 Pleigsied 1 seispiele:

deicht eine Sonderzuwendung zur Finanzierung der Direktversiiherungsbeiträge und der auf sie entfallenden und wirtschaftlich vom Arbeitnehmer durch Gehaltsumwandlung getragenen Pauichalsteuer nicht aus (wie in Beispiel 2) und leistet der Arbeitgeier deshalb eine vorzeitige Zahlung auf eine weitere zu erwarende Sonderzuwendung, um die Aufwendungen für die Direktersicherungsbeiträge zu finanzieren, sind die Voraussetzungen ersicherungsbeiträge zu finanzieren, sind die Voraussetzungen