

## Rechte der Vertrauensleute

### Unsere Gewerkschaftstätigkeit leitet sich von Artikel 9 Grundgesetz ab:

#### ARTIKEL 9 GRUNDGESETZ

(1) Alle Deutschen haben das Recht, Vereine und Gesellschaften zu bilden.

...

(3) Das Recht, zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen Vereinigungen zu bilden, ist für jedermann und für alle Berufe gewährleistet. Abreden, die dieses Recht einschränken oder zu behindern suchen, sind nichtig, hierauf gerichtete Maßnahmen sind rechtswidrig. Maßnahmen nach den Artikeln 12 a, 35 Abs. 2 und 3, Artikel 87 a Abs. 4 und Artikel 91 dürfen sich nicht gegen Arbeitskämpfe richten, die zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen von Vereinigungen im Sinne des Satzes 1 geführt werden.

Art. 9 Abs 3 des Grundgesetzes garantiert der Gewerkschaften alle koalitionspezifischen Verhaltensweisen. (vgl. BVerfG-Entscheidung vom 14.11.1995)

Gewerkschaftliche Information und Werbung ist zulässig:

- Vor Beginn der Arbeitszeit und danach,
- In den Pausen,
- Während der Stillstands-Zeiten,
- Während der tariflich vereinbarten Erholungs- und Bedürfniszeiten.

Auch eine kurze Ansprache während der Arbeitszeit ist kein Grund für eine Abmahnung oder gar Kündigung.

- Nur wenn durch die Ansprache der Betriebsablauf oder der Betriebsfrieden ernsthaft beeinträchtigt werden, kann die Werbung während der Arbeitszeit unter Umständen als Verletzung des Arbeitsvertrages ausgelegt werden.

### 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 gemeinsamen 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 gewerkschaftlichen 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 Stillstands-Zeiten,
- 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 nächsten Seite 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.

## Handlungsmöglichkeiten nach dem Betriebsverfassungsgesetz

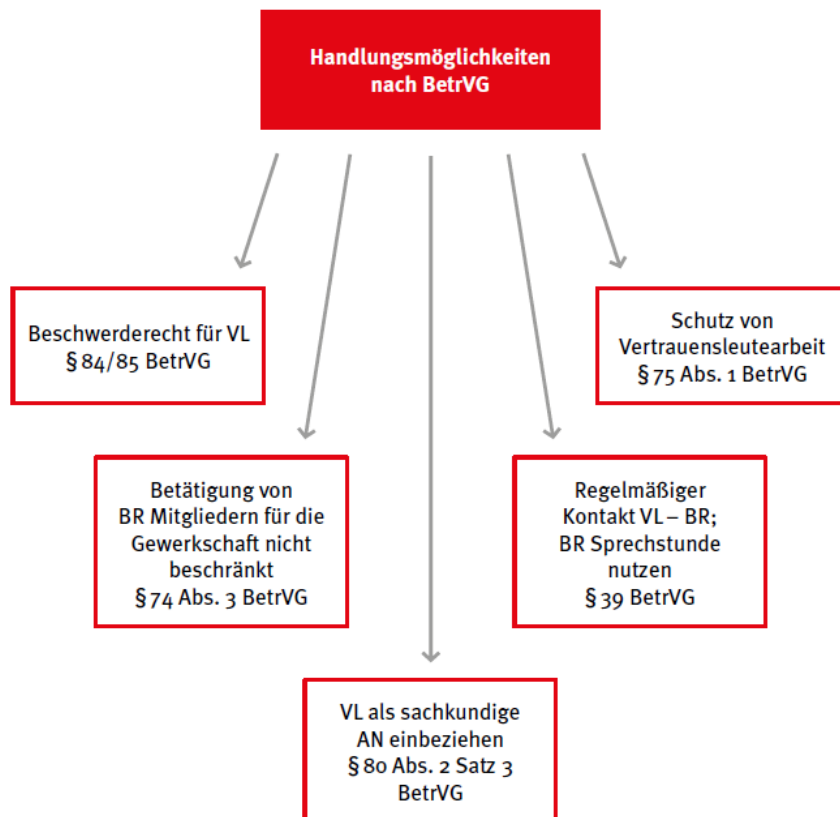
Vertrauensleutearbeit ist ein Ehrenamt. Sie lebt vom Engagement und der Motivation der Vertrauensfrauen und Vertrauensmänner. Vertrauensleute stehen dabei immer wieder vor der Herausforderung, ihre Tätigkeit zusätzlich zu ihrer Arbeit zu bewältigen.

Viel Vertrauensleutearbeit findet daher am Rande der Arbeit, in Pausen oder aber in der Freizeit nach Feierabend statt: Auf Veranstaltungen und Sitzungen im Gewerkschaftshaus oder auch auf Wochenendseminaren, um dort gemeinsam Strategien zu entwickeln, Aktionen zu planen und sich zu qualifizieren. Trotzdem gibt es Möglichkeiten, sich auch als Vertrauensmann oder Vertrauensfrau Freiraum für die Gewerkschaftsarbeit zu organisieren und für die Kolleginnen und Kollegen einzutreten.

Für Vertrauensleute, die gleichzeitig dem Betriebsrat, der Jugend und Auszubildendenvertretung oder der Schwerbehindertenvertretung angehören, ist die Freistellung nach Betriebsverfassungsgesetz für ihre Arbeit in der jeweiligen betrieblichen Interessensvertretung möglich.

Und natürlich darf man zum Beispiel neben der Tätigkeit als Betriebsrat auch mal mit Kolleginnen und Kollegen über die aktuelle Tarifbewegung, gewerkschaftliche Fragestellungen oder mit einem (noch) Nicht-Mitglied über die Mitgliedschaft in der IG Metall reden.

Das **Betriebsverfassungsgesetz** eröffnet Vertrauensleuten einige Möglichkeiten, um gewerkschaftlich aktiv zu werden. Diese Rechte sollten Vertrauensleute kennen und wahrnehmen:



*(kursiv & blau = Gesetzestext)*

### **§ 39 BetrVG: Freistellungen für Gespräche mit dem Betriebsrat**

*(1) Der Betriebsrat kann während der Arbeitszeit Sprechstunden einrichten. Zeit und Ort sind mit dem Arbeitgeber zu vereinbaren. Kommt eine Einigung nicht zustande, so entscheidet die Einigungsstelle. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat.*

...

*(3) Versäumnis von Arbeitszeit, die zum Besuch der Sprechstunden oder durch sonstige Inanspruchnahme des Betriebsrats erforderlich ist, berechtigt den Arbeitgeber nicht zur Minderung des Arbeitsentgelts des Arbeitnehmers.*

Die regelmäßigen Sprechstunden des Betriebsrats nach § 39 BetrVG können genutzt werden, um sich während der Arbeitszeit beim Betriebsrat Informationen zu holen bzw. den Betriebsrat über Probleme im Wirkungsbereich oder in der Abteilung zu informieren. Nach § 39 Abs. 3 BetrVG darf die versäumte Arbeitszeit nicht zur Minderung des Entgelts führen.

### **§ 74 Absatz 3 BetrVG (Grundsätze für die Zusammenarbeit)**

*(3) Arbeitnehmer, die im Rahmen dieses Gesetzes Aufgaben übernehmen, werden hierdurch in der Betätigung für ihre Gewerkschaft auch im Betrieb nicht beschränkt.*

### **§ 75 Abs. 1 BetrVG (Grundsätze für die Behandlung der Betriebsangehörigen)**

*(1) Arbeitgeber und Betriebsrat haben darüber zu wachen, dass alle im Betrieb tätigen Personen nach den Grundsätzen von Recht und Billigkeit behandelt werden, insbesondere, **dass jede Benachteiligung von Personen aus Gründen** ihrer Rasse oder wegen ihrer ethnischen Herkunft, ihrer Abstammung oder sonstigen Herkunft, ihrer Nationalität, ihrer Religion oder Weltanschauung, ihrer Behinderung, ihres Alters, **ihrer politischen oder gewerkschaftlichen Betätigung oder Einstellung** oder wegen ihres Geschlechts oder ihrer sexuellen Identität **unterbleibt**.*

### **§ 78 BetrVG: Schutz von Auskunftspersonen**

*Die Mitglieder des Betriebsrats, des Gesamtbetriebsrats, des Konzernbetriebsrats, der Jugend- und Auszubildendenvertretung, der Gesamt-Jugend- und Auszubildendenvertretung, der Konzern-Jugend- und Auszubildendenvertretung, des Wirtschaftsausschusses, der Bordvertretung, des Seebetriebsrats, der in § 3 Abs. 1 genannten Vertretungen der Arbeitnehmer, der Einigungsstelle, einer tariflichen Schlichtungsstelle (§ 76 Abs. 8) und einer betrieblichen Beschwerdestelle (§ 86) sowie Auskunftspersonen (§ 80 Absatz 2 Satz 4) dürfen in der Ausübung ihrer Tätigkeit nicht gestört oder behindert werden. Sie dürfen wegen ihrer Tätigkeit nicht benachteiligt oder begünstigt werden; dies gilt auch für ihre berufliche Entwicklung.*

Auskunftspersonen nach § 80 Abs. 2 Satz 3 BetrVG sind vor Nachteilen geschützt und dürfen nach § 78 BetrVG „in der Ausübung ihrer Tätigkeit nicht gestört und behindert werden. Sie dürfen wegen ihrer Tätigkeit nicht benachteiligt oder begünstigt werden, dies gilt auch für ihre berufliche Entwicklung.“

### **§ 80 Abs. 2 Satz 3: „Auskunftspersonen“ und „Sachverständige“**

*(2) ... Soweit es zur ordnungsgemäßen Erfüllung der Aufgaben des Betriebsrats erforderlich ist, hat der Arbeitgeber ihm sachkundige Arbeitnehmer als Auskunftspersonen zur Verfügung zu*

*stellen; er hat hierbei die Vorschläge des Betriebsrats zu berücksichtigen, soweit betriebliche Notwendigkeiten nicht entgegenstehen.*

Der Betriebsrat kann nach § 80 Abs. 2 Satz 3 BetrVG „sachkundige Arbeitnehmer“ als Auskunftspersonen zu seiner Arbeit hinzuziehen.

Vertrauensleute sind dafür natürlich optimal qualifiziert und können in diesem Rahmen als Auskunftsperson tätig werden. Solch eine Freistellung kann aber nicht selbst organisiert werden – hierfür bedarf es einer Absprache mit dem Betriebsrat. Im Gegensatz zum „Sachverständigen“ im Sinne von § 80 Abs. 3 BetrVG muss keine nähere Vereinbarung mit dem Arbeitgeber getroffen werden.

Betriebsräte und Vertrauensleute sollten die Chancen, die ihnen **§ 80 Abs. 2 Satz 3 BetrVG** eröffnet, unbedingt gemeinsam nutzen – und damit:

- die Zusammenarbeit zwischen Betriebsrat, Vertrauensleuten und Beschäftigten verbessern,
- Vertrauensleute und Beschäftigte stärker an der Arbeit des Betriebsrats beteiligen,
- frühzeitig und gemeinsam an der Beratung und Lösung von Problemen in ihrem Beschäftigungsbereich mitwirken,
- die Betriebsratsarbeit stärken – denn mit kompetenten Vertrauensleuten und gut informierten Beschäftigten hat der Betriebsrat einen starken „Unterbau“, der die Arbeit der gewerkschaftlichen Interessenvertretung im Betrieb kommuniziert und dem Betriebsrat den Rücken stärkt
- und der gewerkschaftlichen Betriebspolitik mehr Akzeptanz

verschaffen.

### **§ 84 BetrVG Beschwerderecht**

*(1) Jeder Arbeitnehmer hat das Recht, sich bei den zuständigen Stellen des Betriebs zu beschweren, wenn er sich vom Arbeitgeber oder von Arbeitnehmern des Betriebs benachteiligt oder ungerecht behandelt oder in sonstiger Weise beeinträchtigt fühlt. Er kann ein Mitglied des Betriebsrats zur Unterstützung oder Vermittlung hinzuziehen.*

*(2) Der Arbeitgeber hat den Arbeitnehmer über die Behandlung der Beschwerde zu bescheiden und, soweit er die Beschwerde für berechtigt erachtet, ihr abzuhelpfen.*

*(3) Wegen der Erhebung einer Beschwerde dürfen dem Arbeitnehmer keine Nachteile entstehen.*

WICHTIG: Bei der Beschwerde darf es sich nicht um einen einklagbaren Rechtsanspruch (z. B. nicht gewährter Urlaub, nicht bezahlte Überstunden oder eine zu Unrecht erteilte Abmahnung) handeln.

Über solche Rechtsansprüche hätte das Arbeitsgericht zu entscheiden. In diesen Fällen sollte daher der Kontakt zur IG Metall vor Ort gesucht werden.

### **§ 85 BetrVG Behandlung von Beschwerden durch den Betriebsrat**

*(1) Der Betriebsrat hat Beschwerden von Arbeitnehmern entgegenzunehmen und, falls er sie für berechtigt erachtet, beim Arbeitgeber auf Abhilfe hinzuwirken.*

*(2) Bestehen zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber Meinungsverschiedenheiten über die Berechtigung der Beschwerde, so kann der Betriebsrat die Einigungsstelle anrufen. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat. Dies gilt nicht, soweit Gegenstand der Beschwerde ein Rechtsanspruch ist.*

*(3) Der Arbeitgeber hat den Betriebsrat über die Behandlung der Beschwerde zu unterrichten. § 84 Abs. 2 bleibt unberührt.*