



Gewerkschaftliche Betätigungsrechte in kirchlichen Einrichtungen

Werberecht

Informationsrecht

Aushangrecht

Schulung und Freistellung

*Gewerkschaftliche Betätigung von
Mitarbeitervertreter/innen*

Aktualisierte Fassung 2007



ver.di

***Gesundheit, Soziale Dienste,
Wohlfahrt und Kirchen***

**Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft**

Vorbemerkungen

In vielen Betrieben und Einrichtungen der Kirchen ist gewerkschaftliche Betätigung selbstverständlich geworden. Es gibt aber nach wie vor unterschiedliche Auffassungen zwischen kirchlichen Arbeitgebern und Arbeitnehmer/innen über Art und Umfang gewerkschaftlicher Betätigungsrechte. Einige wenige kirchliche Arbeitgeber behaupten sogar immer noch, Gewerkschaftsarbeit in kirchlichen Einrichtungen sei nicht erlaubt. Das kann zu Verunsicherung führen.

Klar ist: in kirchlichen Einrichtungen und Betrieben kann für die Gewerkschaft ver.di geworben werden. Auch bei den Kirchen und kirchlichen Wohlfahrtsverbänden gilt das Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland und das Recht auf freie gewerkschaftliche Betätigung.

Die Mitgliederwerbung im Betrieb

Viele gewerkschaftlich aktive Mitarbeiter/innen haben es schon einmal gehört, die Arbeitgeber zitieren es gerne im Konfliktfall – das berühmte so genannte Volmarsteiner Urteil von 1981. Um was ging es in diesem Fall?

Das Bundesverfassungsgericht hat am 17.02.1981 entschieden, dass externe Gewerkschaftsvertreter (d. h. in der Regel Gewerkschaftssekretär/innen) keinen Rechtsanspruch auf Zutritt in kirchliche Einrichtungen haben, wenn der kirchliche Arbeitgeber ihnen den Zutritt untersagt. Das im Grundgesetz verankerte Koalitionsrecht und das damit verbundene Recht auf Mitgliederwerbung der Gewerkschaft im Betrieb, so das Bundesverfassungsgericht, müsse nicht notwendig durch einen betriebsfremden Gewerkschaftssekretär erfolgen. Das gewerkschaftliche Zugangsrecht zu Werbezwecken umfasse nicht den Kernbereich der Koalitionsfreiheit. Solange im Betrieb auch nur ein

Gewerkschaftsmitglied arbeite, sei es für die Existenz der Gewerkschaft nicht unerlässlich, Gewerkschaftssekretäre werben zu lassen; dies könnten ebenso die im Betrieb beschäftigten Gewerkschaftsmitglieder tun. Das Bundesverfassungsgericht schränkte mit diesem Urteil die Koalitionsfreiheit nach Artikel 9 Abs. 3 Grundgesetz auf den „Kernbereich“ ein, auf die „unerlässlich“ existenznotwendigen Aktivitäten der Gewerkschaft.

Das Bundesverfassungsgericht lehnte 1981 das Zugangsrecht für externe Gewerkschaftsvertreter/innen ab und zwar genau mit dem Argument, dass die in dem Kirchenbetrieb beschäftigten Gewerkschaftsmitglieder bereits für die Gewerkschaften werben können. Es sprach also keine Einschränkung für die gewerkschaftlichen Aktivitäten der in der Kirche Beschäftigten aus, sondern forderte diese sogar implizit auf, anstelle von Gewerkschaftssekretär/innen für die Gewerkschaft zu werben.

Aber selbst dieses Volmarsteiner Urteil wurde Geschichte und ist inzwischen überholt:

Die Erklärung der EKD im Oktober 1981:
Anlässlich eines Gesprächs zwischen dem Rat der EKD und dem geschäftsführenden Hauptvorstand der ÖTV, bei dem auch die Konsequenzen aus dem Volmarsteiner Urteil erörtert wurden, erklärte die EKD:

„Die EKD wird, soweit es in ihrer Verantwortung liegt, hauptamtlichen Gewerkschaftsfunktionären Zugang zu ihren Betrieben und Einrichtungen gewähren. Es kam ihr hauptsächlich darauf an, durch das Volmarsteiner Urteil klarzustellen, dass dieses Zugangsrecht nicht auf gewerkschaftlichen Grundrechten beruht, sondern ihrer Zustimmung bedarf.“

Das Bundesverfassungsgericht weitet 1995 die gewerkschaftlichen Rechte aus

Das BVerfG gibt am 14. 01. 1995 in einer Entscheidung den Kernbereichs-Begriff der Koalitionsfreiheit ausdrücklich auf und führt aus:

„Die Mitgliederwerbung ist ... nicht, wie das BAG meint, nur in dem Maße grundrechtlich geschützt, in dem sie für die Erhaltung und die Sicherung des Bestandes der Gewerkschaft unerlässlich ist. Der Grundrechtsschutz erstreckt sich vielmehr auf alle Verhaltensweisen, die koalitionsspezifisch sind. Ob eine koalitionsspezifische Betätigung für die Wahrnehmung der Koalitionsfreiheit unerlässlich ist, kann demgegenüber erst bei Einschränkungen dieser Freiheit Bedeutung erhalten. Insoweit gilt für Art. 9 Abs. 3 GG nichts anderes als für die übrigen Grundrechte“.

Damit wird die noch 1981 im Volmarsteiner Urteil vertretene Kernbereichsformel hinfällig und die Mitgliederwerbung durch die Koalitionen selbst wird ausdrücklich unter die koalitionsrechtlich geschützten Tätigkeiten gerechnet.

Fazit:

Die Mitgliederwerbung durch betriebsinterne und betriebsexterne Gewerkschaftsvertreter, auch in Betrieben und Einrichtungen der Kirchen, ist als koalitionsspezifische Betätigung durch Artikel 9 Abs. 3 GG geschützt. Es gibt keine Sonderregelung für die Kirchen und ihre Einrichtungen.

Mit dieser Entscheidung hat das Bundesverfassungsgericht klargestellt, dass es den gewerkschaftlich organisierten Betriebsangehörigen unbenommen bleibt, sich innerhalb des Betriebs werbend und unter-

richtend zu betätigen, in zulässigem Umfang Plakate aufzuhängen, Prospekte auszulegen und zu verteilen und mit den Arbeitnehmer/innen zu sprechen.

Wegen Art. 19 Abs. 2 GG („In keinem Falle darf ein Grundrecht in seinem Wesensgehalt angetastet werden“) dürfen die genannten Rechte – also die gewerkschaftlichen Zutritts-, Informations- und Werberechte durch betriebsangehörige Gewerkschaftsbeauftragte – noch nicht einmal vom Gesetzgeber aufgehoben werden.

Selbstverständlich müssen Gewerkschaftsmitglieder, die für die Gewerkschaft ver.di werben, die sich aus einschlägigen Gesetzen und der Rechtsprechung ergebenden Grenzen beachten. Ebenso selbstverständlich ist, dass z. B. in einem Flugblatt sachlich argumentiert wird. Auf keinen Fall ist es aber verboten, einen groben Keil auf einen groben Klotz (oder umgekehrt) zu setzen. Auch bei kraftvoller Argumentation ist für Gewerkschaften selbstverständlich, dass der sachliche Bezug zu dem vertretenen Standpunkt jederzeit gewahrt bleibt und dass das kritische Urteil niemals zur bloßen Schmähung herabsinkt (Bundesgerichtshof – BGH – Urteil vom 5. Februar 1980, VI ZR 174/78 = AP Nr. 32 zu Art. 9 GG; ArbG Münster, Urteil vom 5. Juni 1981, 1 Ca 1309/80). Es ist ferner selbstverständlich, dass bei Agitationen im kirchlichen Bereich die religiöse Tendenz beachtet wird. So die Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts vom 17. Februar 1981 2 BvR 384/78.

Werberecht

Das Werberecht umfasst das Recht, neue Mitglieder zu werben, denn dies ist für den Bestand und die Betätigung der Gewerkschaft notwendig und unerlässlich (Bundesarbeitsgericht – BAG – Urteil vom 14. Februar 1967, 1 AZR 494/65 = AP Nr. 10 zu Art. 9 GG). Das Recht der Werbung beinhaltet ferner, werbewirksam und agitatorisch zu informieren, z. B. über die Leistungen der Gewerkschaft und über Arbeits-

und Wirtschaftsfragen, sowie Schriften, Flugblätter und Plakate mit koalitionspezifischem Inhalt zu verteilen bzw. an zulässiger Stelle auszuhängen. Der Inhalt einer Werbeschrift darf selbstverständlich auch der Selbstdarstellung der Gewerkschaft dienen.

Einhellige Rechtsprechung, z. B. Landesarbeitsgericht – LAG – Berlin, Urteil vom 18. Dezember 1979, 8 Sa 60/79; LAG Hamm, Urteil vom 6. November 1980, 8 Sa 743/80; LAG Düsseldorf, Urteil vom 29. November 1979, 14 Sa 976/79; LAG Baden-Württemberg, Urteil vom 14. Dezember 1979, 9 Sa 114/79; LAG Schleswig-Holstein, Urteil vom 25. Juli 1980, 4 Sa 69/80).

Informationsrecht

Der Inhalt des Informationsrechts steht zunächst dem Werberecht nicht nach. Darüber hinaus beinhaltet das Informationsrecht zweierlei. Zum einen dürfen die Gewerkschaftsmitglieder Prospekte, Plakate, Flugblätter, Werbe- und Informationsschriften – soweit sie der Selbstdarstellung der Gewerkschaft dienen oder Informationen der Gewerkschaft über Arbeits- und Wirtschaftsfragen enthalten, verteilen, auslegen oder aushängen; zum anderen sind die Mitglieder berechtigt, ihre Gewerkschaft über Belange der Arbeitsverhältnisse oder des Betriebes, soweit sie die Gestaltung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen betreffen, zu informieren, um ihrer Gewerkschaft eine sachgerechte Interessenvertretung zu ermöglichen.

Die Mitglieder oder Funktionäre dürfen sich also innerhalb einer kirchlichen Einrichtung in der genannten Form werbend und informierend betätigen. Das BVerfG hat dies bereits früher so ausgedrückt, dass Art. 9 Abs. 3 GG den Mitgliedern einer Gewerkschaft das Recht sichert, an der verfassungsrechtlich geschützten Tätigkeit ihrer Gewerkschaft teilzunehmen (BVerfG, Beschluss vom 30. November 1965, 2 BvR 54/62 = AP Nr. 7 zu Art. 9 GG).

Die Gewerkschaftsmitglieder dürfen also mit ihren Arbeitskolleg/innen u. a. über Wirtschafts- und Arbeitsfragen diskutieren und in diesem Sinne unterrichtend tätig werden. Es ist auch zulässig, dass

Gewerkschaftsmitglieder zum Zwecke der gewerkschaftlichen Werbe- und Informationstätigkeit andere Betriebsabteilungen und andere Arbeitsplätze aufsuchen, solange dadurch der Betriebsablauf nicht in gravierender Weise beeinträchtigt wird.

Das BVerfG (a.a.O.) hat ferner ausdrücklich entschieden, dass gewerkschaftliche Werbung vor Personalratswahlen grundsätzlich auch in der Dienststelle und während der Dienstzeit verfassungsrechtlich geschützt ist. Gleiches gilt konsequenterweise auch für gewerkschaftliche Werbung vor Wahlen zur Mitarbeitervertretung (Arbeitsgericht – ArbG – Herne, Urteil vom 1. April 1981, 2 Ga 17/81).

Betriebszeitungen und Gewerkschaftszeitungen

Das Verteilen von Betriebszeitungen durch Betriebsangehörige in kirchlichen Einrichtungen, für die gewerkschaftlich organisierte Betriebsangehörige die redaktionelle Verantwortung tragen, die aber presserechtlich unter der Herausgeberschaft der Gewerkschaft steht, gehört zur koalitionsrechtlichen Betätigungsfreiheit der Gewerkschaft. Die Einschränkungen, die das Bundesverfassungsgericht wegen des gewerkschaftlichen Zugangsrechts ausgesprochen hat, beziehen sich auf die körperliche Präsenz von externen Gewerkschaftsangehörigen im Betrieb und nicht auf „ideelles Eindringen“ mit Hilfe von Druckerzeugnissen (LAG Köln, Urteil vom 19. Februar 1999). Das BAG hat aber ausdrücklich entschieden, dass periodisch erscheinende Gewerkschaftszeitungen im Betrieb verteilt werden dürfen, wenn sie nicht nur als Information für Mitglieder, sondern auch der Werbung neuer Mitglieder dienen (BAG, Urteil vom 23. Februar 1979, 1 AZR 540/77 = AP Nr. 29 zu Art. 9 GG).

Schwarze Bretter

Die im Betrieb vertretene Gewerkschaft hat ein Anrecht auf ein eigenes Schwarzes Brett, wenn der Aushang von gewerkschaftlichem Informationsmaterial und Plakaten an betriebseigenen Schwarzen Brettern nicht gestattet ist bzw. diese großemäßig nicht ausreichen. Das Schwarze Brett ist an einer für alle Beschäftigten gut zugänglichen Stelle anzubringen. Der Betrieb ist verpflichtet, entsprechende Stellen zur Verfügung zu stellen. Das gilt auch für kirchliche Arbeitgeber (LAG Düsseldorf, Urteil vom 3. April 1980, 14 Sa 62/80, ArbG Essen, Urteil vom 9. Juli 1980, 5 Ca 1394/80).

Nutzung von betriebsinternen Netzwerken für gewerkschaftliche Informationen

Ob Beschäftigte und Interessenvertretungen betriebliche Netzwerke für Gewerkschaftsinformationen nutzen können, ist in der Rechtsprechung zum Zeitpunkt der Drucklegung dieser Broschüre noch nicht abschließend durch das Bundesarbeitsgericht entschieden. Aus Sicht der Gewerkschaft ist der Versand übers Netzwerk nicht anders zu bewerten als das Verteilen über Postfächer, Infobretter oder durch persönliches Überreichen.

Plaketten / Buttons

Das Tragen von auf die Gewerkschaftszugehörigkeit hinweisenden Anstecknadeln und Buttons ist am Arbeitsplatz erlaubt. Ebenso das Anbringen entsprechender Plaketten am Auto, auch wenn es auf dem arbeitgebereigenen Parkplatz abgestellt wird. Der Arbeitgeber kann allerdings verbieten, dass die Gewerkschaftsbuttons an der arbeitgebereigenen Dienstkleidung angebracht werden. Zieht der Arbeitnehmer darunter ein eigenes Hemd bzw. T-Shirt an, darf der Button daran angesteckt werden.

Gewerkschaftliche Betätigungsrechte von Mitarbeitervertreter/innen

Gewerkschaftlich organisierte Mitarbeitervertreter/innen haben grundsätzlich das gleiche Recht, gewerkschaftliche Informations- und Werbematerialien zu verteilen und zu diesem Zweck die Mitarbeiter/innen am Arbeitsplatz aufzusuchen, wenn dies zu keiner Störung des Arbeitsablaufes oder des Betriebsfriedens führt. Der Arbeitgeber kann nicht darauf verweisen, dass der Informationsaustausch nur in Form von Sprechstunden und Betriebs- oder Abteilungsver-sammlungen erfolgen dürfe.

Die betriebliche Interessenvertretung hat dabei eine erhebliche Gestaltungsfreiheit. Es ist Sache des „pflichtgemäßen Ermessens“, in welcher Weise sie über ihre Pflichtleistungen hinaus ihre Aufgaben verwirklichen will. Dienstanweisungen, die das Verteilen von Flugblättern einschränken, deren Inhalte sich im Rahmen des Betriebsverfassungsgesetzes bewegen, sind unzulässig (LAG Hessen, Urteil vom 17. Februar 1997).

Die Mitarbeitervertretung ist – wie alle anderen betrieblichen Interessenvertretungen – zu gewerkschaftsneutraler Amtsführung verpflichtet. Dies erfordert lediglich eine deutliche Unterscheidung zwischen gewerkschaftlichem Einsatz und Personalrats- oder Betriebsratsamt (Oberverwaltungsgericht – OVG – Saarland, Urteil vom 15. November 1967, III R 37/67 = AP Nr. 15 zu Art. 9 GG). Das Personalrats- oder Betriebsratsmitglied darf bei einer nachhaltigen Werbung für eine Gewerkschaft nur keinen Druck zum Eintritt in die Gewerkschaft ausüben (Bundesverwaltungsgericht – BVerwG – Urteil vom 23. Februar 1979, 6 P 90.78 = ZBR 1979 S. 377).

Schulung und Freistellung

Das BVerfG hat in seinem Beschluss vom 17. Februar 1981, 2 BvR 384/78 (S. 36 der Entscheidungsgründe) betont, dass es den gewerkschaftlich organisierten

Betriebsangehörigen unbenommen bleibt, sich „gegebenenfalls nach entsprechender Einführung“ innerhalb des Betriebs werbend und unterrichtend zu betätigen. Die vom BVerfG als erforderlich angesehene „Einführung“ bedeutet Schulung der Mitglieder durch ihre Gewerkschaft.

Wenn Gewerkschaftsmitglieder in Mitarbeitervertretungen gewählt wurden, haben diese selbstverständlich das Recht auf gewerkschaftliche Beratung und Unterstützung. Die Mitglieder der Mitarbeitervertretungen sind außerdem unter Fortzahlung der Bezüge für die Teilnahme an gewerkschaftlichen Schulungs- und Bildungsveranstaltungen freizustellen, wenn sie Kenntnisse vermitteln, die für die Tätigkeit in der Mitarbeitervertretung erforderlich sind; die durch die Teilnahme entstehenden Kosten sind vom kirchlichen Arbeitgeber zu tragen. Verschiedene kirchliche Regelungen sehen derartige Freistellungs- und Kostentragungsansprüche ausdrücklich vor. Aber auch dort, wo ausdrückliche Bestimmungen fehlen, sind Freistellungs- und Kostenerstattungsansprüche gegeben. Das folgt aus der Entscheidung des BVerfG (Beschluss vom 25. März 1980, 2 BvR 208/76, S. 57 der Entscheidungsgründe), „dass die Kirchenautonomie i. S. von Art. 140 GG i.V.m. Art. 137 Abs. 3 Weimarer Reichsverfassung zumindest solange gelten muss, wie die kirchlichen Einrichtungen den aus staatlicher Sicht gestellten Ansprüchen bei der Erfüllung ihrer Aufgaben genügen“.

Wollen die Kirchen und ihre Einrichtungen also von ihrem Autonomieanspruch Gebrauch machen, trifft sie gleichzeitig die Pflicht, staatlichem Standard zu genügen. Dort ist es aber allgemeine Übung, Freistellungen für gewerkschaftliche Schulungsmaßnahmen zu gewähren, wie auch die Betriebsräte und Personalräte einen gewerkschaftlichen Schulungsanspruch haben (§§ 37 Abs. 6 Betriebsverfassungsgesetz – BetrVG –, 46 Abs. 6 Bundespersonalvertretungsgesetz – BPersVG –) und sich gewerkschaftlicher Beratung und Unterstützung bedienen können (§§ 2 BetrVG, 2 BPersVG).



Beitrittserklärung

Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft

Ich möchte Mitglied werden ab: _____
Monat/Jahr

Persönliche Daten:

Name _____

Vorname/Titel _____

Straße/Hausnr. _____

PLZ _____ Wohnort _____

Geburtsdatum _____

Telefon _____

E-Mail _____

Staatsangehörigkeit _____

Geschlecht weiblich männlich

Beschäftigungsdaten

Arbeiter/in Angestellte/r

Beamter/in DO-Angestellte/r

Selbstständige/r freie/r Mitarbeiter/in

Vollzeit

Teilzeit _____ Anzahl Wochenstd.

Erwerbslos

Wehr-/Zivildienst bis _____

Azubi-Volontär/in-Referendar/in bis _____

Schüler/in-Student/in bis
(ohne Arbeitseinkommen) _____

Praktikant/in bis _____

Altersteilzeit bis _____

Sonstiges _____

Bin/war beschäftigt bei (Betrieb/Dienststelle/Firma/Filiale) _____

Straße/Hausnummer im Betrieb _____

PLZ _____ Ort _____

Personalnummer im Betrieb _____

Branche _____

ausgeübte Tätigkeit _____

ich bin Meister/in-Techniker/in-Ingenieur/in

Ich war Mitglied der Gewerkschaft: _____

von: _____ bis: _____
Monat/Jahr Monat/Jahr

Einzugsermächtigung:

Ich bevollmächtige die ver.di, den satzungsgemäßen Beitrag bis auf Widerruf im Lastschriftinzugsverfahren

zur Monatsmitte zum Monatsende

monatlich halbjährlich

vierteljährlich jährlich

oder im Lohn-/Gehaltsabzugsverfahren*
monatlich bei meinem Arbeitgeber einzuziehen.

*(nur möglich in ausgewählten Unternehmen)

Name des Geldinstituts/Filiale (Ort) _____

Bankleitzahl _____ Kontonummer _____

Name Kontoinhaber/in (Bitte in Druckbuchstaben) _____

Datum/Unterschrift Kontoinhaber/in _____

Tarifvertrag _____

Tarifl. Lohn- oder Gehaltsgruppe
bzw. Besoldungsgruppe _____

Tätigkeits-/Berufsjahr, Lebensalterstufe _____

regelmäßiger monatlicher
Bruttoverdienst Euro _____

Monatsbeitrag: Euro _____

Der Mitgliedsbeitrag beträgt nach § 14 der ver.di-Satzung pro Monat 1% des regelmäßigen monatlichen Bruttoverdienstes. Für Rentner/innen, Pensionär/innen, Vorruheändler/innen, Krankengeldbezieher/innen und Erwerbslose beträgt der Monatsbeitrag 0,5% des regelmäßigen Bruttoeinkommens. Der Mindestbeitrag beträgt € 2,50 monatlich. Für Hausfrauen/Hausmänner, Schüler/innen, Studierende, Wehr, Zivildienstleistende, Erziehungsgeldempfänger/innen und Sozialhilfeempfänger/innen beträgt der Beitrag € 2,50 monatlich. Jedem Mitglied steht es frei, höhere Beiträge zu zahlen.

Datenschutz

Ich erkläre mich gemäß § 4a Abs. 1 und 3 BDSG einverstanden, dass meine mein Beschäftigungs- und Mitgliedschaftsverhältnis betreffenden Daten, deren Änderungen und Ergänzungen, im Rahmen der Zweckbestimmung meiner Gewerkschaftsmitgliedschaft und der Wahrnehmung gewerkschaftspolitischer Aufgaben elektronisch verarbeitet und genutzt werden. Ergänzend gelten die Regelungen des Bundesdatenschutzgesetzes in der jeweiligen Fassung.

Datum/Unterschrift _____

Werber/in:

Name _____

Vorname _____

Telefon _____

Mitgliedsnummer _____

