

Recht auf Mitgliederwerbung im Betrieb

§§ 41, 46 BetrVG; Art. 9 Abs. 3 GG

1. Auch nicht tariffähige Koalitionen genießen den Schutz von Art. 9 Abs. 3 GG. Die dadurch geschützte Koalitionsbetätigungsfreiheit schützt insbesondere das Recht auf Mitgliederwerbung.

2. Will die Koalition im Zusammenhang mit Betriebsversammlungen – in Vorräumen – Werbung betreiben, muss sie dies vom Arbeitgeber verlangen. Der Betriebsrat hat insoweit keine Verfügungsbefugnis.

3. Das Hausrecht des Betriebsrats bei Betriebsversammlungen besteht nur im Versammlungsraum und schützt lediglich den Zugang zur Versammlung. Im Übrigen bleibt es beim Hausrecht des Arbeitgebers.

4. Gegen den Betriebsrat ist eine Zwangsvollstreckung nicht möglich.

(Leitsätze des Bearbeiters)

BAG, Beschluss vom 22. Mai 2012 – 1 ABR 11/11

Problempunkt

Die – mangels sozialer Mächtigkeit – nicht tariffähige Arbeitnehmervereinigung PEV wollte in einem Telekommunikationsunternehmen Mitgliederwerbung betreiben. Der im Betrieb West gewählte Betriebsrat führte seine Betriebsversammlungen nach §§ 43, 46 BetrVG regelmäßig in einem vom Unternehmen zu diesem Zweck gemieteten Schulungszentrum durch. In den Vorräumen der Betriebsversammlung waren Informationsstände mehrerer Organisationen, darunter auch der im Betrieb vertretenen Gewerkschaften. Die nicht tariffähige Koalition begehrte vom Betriebsrat, einen ebensolchen Informationsstand zu erhalten.

Entscheidung

Der Antrag blieb in allen Instanzen erfolglos. Zwar hat der Betriebsrat im Zusammenhang mit der Durchführung der Betriebsversammlung ein originäres Hausrecht. Dieses dient jedoch einzig der ordnungsgemäßen Durchführung der Betriebsversammlung, gilt also insbesondere im Raum der Versammlung selbst sowie auf den Zugangswegen. Nach Auffassung des BAG besteht ein Haus- oder Verfügungsrecht des Betriebsrats für sonstige Vorräume jedoch nicht.

Insbesondere wenn es um die Durchsetzung von Koalitionsrechten aus Art. 9 Abs. 3 GG geht, wäre dies auch sachlich nicht gerechtfertigt.

Schließlich ist insoweit die praktische Konkordanz zwischen den Koalitionsrechten aus Art. 9 Abs. 3 GG sowie den Grundrechtspositionen des Arbeitgebers aus Art. 12, 14 GG durchzuführen, also durch Abwägung ein angemessener Ausgleich zwischen ihnen herbeizuführen. Es durchbräche die klare Gesetzessystematik, wenn dem Betriebsrat hier irgendwelche Entscheidungs- oder Mitbestimmungsrechte zugebilligt würden.

Entsprechend der ständigen Rechtsprechung auch des BVerfG erkennt das BAG an, dass auch nicht tariffähige Arbeitnehmervereinigungen unter dem Schutz der Koalitionsbetätigungsfreiheit aus Art. 9 Abs. 3 GG stehen. Konsequenz zieht das Gericht insoweit den Schluss, dass auch eine nicht tariffähige Koalition – die folglich auch keine im Betrieb vertretene Gewerkschaft im betriebsverfassungsrechtlichen Sinne sein kann – das Recht auf Mitgliederwerbung hat.

Nicht zu entscheiden hatte das BAG hingegen die Frage, ob im konkreten Fall das Koalitionsrecht auch zum Eingriff in die Arbeitgeberpositionen berechtigt hätte. Dies wäre vielmehr in einem separaten Verfahren zwischen nicht tariffähiger Koalition und Arbeitgeber zu klären.

Konsequenzen

Auch wenn die Entscheidung aus Erfurt nachteilig für die konkrete Koalition ausging, wird sie zu Recht unter dem Stichwort geführt, dass auch nicht tariffähige Koalitionen das Recht auf Mitgliederwerbung im Betrieb haben. Es wird spannend zu beobachten sein, ob das BAG im Hinblick auf Häufigkeit, Dauer und Intensität von solchen Mitgliederwerbungen einen Unterschied zwischen tariffähigen und nicht tariffähigen Koalitionen macht.

Praxistipp

Bei Gewerkschaften hat das Gericht sich in der Vergangenheit immer recht großzügig gezeigt und jedenfalls eine Werbemaßnahme pro Kalenderquartal und auch die Nutzung des arbeitgeberseitigen E-Mail-Verteilers für zulässig erachtet. Es besteht die berechtigte Hoffnung, dass das BAG dies bei nicht tariffähigen Koalitionen – im Ergebnis handelt es sich i. d. R. um kleine, auf Berufsgruppen beschränkte Interessenvertretungen – weniger großzügig handhaben wird.

Beachtenswert ist ferner die Erinnerung des BAG an das umfassende, gleichwohl nicht allumfassende Hausrecht des Betriebsrats im Zusammenhang mit Betriebsversammlungen. Im Versammlungsraum selbst und soweit es um „freies Geleit“ der Besucher der Versammlungen geht, hat der Betriebsrat – bis zur strafrechtlichen Missbrauchsgrenze – Hausrecht, dem sich auch das Unternehmen beugen muss.

Die in der Praxis immer wiederkehrenden Auseinandersetzungen sind bedeutend weniger Erfolg versprechend für den Arbeitgeber als beim Streit um die Werbemaßnahmen von nichttariffähigen Koalitionen.

RA und FA für Arbeitsrecht Bernd Weller,
Partner, Heuking Kühn Lüer Wojtek,
Frankfurt am Main

Höhe des Leistungsentgelts nach § 18 TVöD (VKA)

§§ 18, 38 Abs. 3 TVöD (VKA);
Protokollerklärung Nr. 1 und Nr. 2 zu
§ 18 Abs. 4 TVöD (VKA)

Die Protokollerklärung Nr. 1 zu Absatz 4 des § 18 TVöD (VKA) gewährt ab dem Jahr 2008 für den Fall des Nichtbestehens einer Dienst-/Betriebsvereinbarung nach § 18 Abs. 6 TVöD (VKA) nur einen Anspruch auf ein undifferenziertes Leistungsentgelt i. H. v. 6 % des individuellen Tabellenentgelts. Der nicht ausgeschüttete Teil des für die Leistungsentgelte zur Verfügung stehenden Gesamtvolumens wird jeweils auf das Folgejahr übertragen, ohne zu einer Erhöhung des undifferenzierten Leistungsentgelts zu führen.

BAG, Urteil vom 16. Mai 2012 – 10 AZR 202/11

Problempunkt

Durch § 18 TVöD (VKA) wurde auf kommunaler Ebene eine leistungsbezogene Vergütung im öffentlichen Dienst eingeführt. Dabei speist sich der Topf für das Leistungsentgelt, das sog. Gesamtvolumen, nach Abs. 3 aus einem bestimmten Vomhundertsatz der ständigen Monatsentgelte des Vorjahres. Dieses Gesamtvolumen ist anhand bestimmter, von den Betriebsparteien festzulegender Kriterien vollständig zu verteilen. Die Implementierung des jeweiligen Systems der leistungsbezogenen Bezahlung in der Dienststelle bzw. im Betrieb sollte nach dem Willen der Tarifvertragsparteien bis zum 1.1.2007 durch Dienst- bzw. Betriebsvereinbarung erfolgt sein. Für den Fall, dass eine solche betriebliche Vereinbarung zum Leistungsentgelt nicht rechtzeitig abgeschlossen wurde, enthält die Protokollerklärung Nr. 1 zu § 18 Abs. 4 TVöD (VKA), im Folgenden „PE Nr. 1“, Regelungen über die Ausschüttung eines sog. undifferenzierten Leistungsentgelts, bei dem die