

14.05.2015

Was darf man und was nicht?

Rechtsrahmen für betriebliche Aktionen

Was darf ich und was nicht? Diese Frage stellt sich bei manchen gewerkschaftspolitischen Kampagnen und Aktionen im Betrieb. Denn es gibt eine Reihe arbeitsrechtlicher und betriebsverfassungsrechtlicher Fragen zur Zulässigkeit bei der Behandlung politischer Themen in Betriebsversammlungen, an Arbeitsplätzen oder im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis.



Die zulässigen Möglichkeiten, politische Themen in betrieblichen Aktionen aufzugreifen beziehungsweise einzubringen, sind weitreichend. Die Gerichte haben die Grenzen einer Unzulässigkeit sehr eng gesteckt. So hat zum Beispiel das Bundesarbeitsgericht entschieden, dass die verbotene parteipolitische Betätigung im Betrieb anders als vorher sehr „eng“ - und nicht mehr weit - zu fassen ist. Allgemeinpolitische Meinungsäußerungen sind damit nicht untersagt.

Grundsätzlich ist die IG BCE als Gewerkschaft an den Rahmen gebunden, den das Grundgesetz festlegt (Art. 9 Abs. 3 GG), also die Wahrung und Förderung der Wirtschafts- und Arbeitsbedingungen. Betriebsräte sind darüber hinaus an Regelungen des Betriebsverfassungsgesetzes (§§ 45, 74 BetrVG) und Beschäftigte an die Regelungen aus ihren Arbeitsverträgen - insbesondere der Treuepflicht als Nebenpflicht - gebunden. Diese Grundsätze müssen bei betrieblichen Aktionen beachtet werden.

Für alle betrieblichen Aktionen gilt, dass

1. der Arbeitsablauf nicht beeinträchtigt oder der Betriebsfrieden nicht gestört werden darf.

Arbeitsablauf meint den Arbeitsprozess als Ganzes, in organisatorischer, zeitlicher und räumlicher Hinsicht.

Betriebsfrieden ist das Zusammenleben aller im Betrieb.

Nicht zulässig ist eine Maßnahme, die in den Arbeitsprozess als Ganzes eingreift. Das kann beispielsweise die Aufforderung an Beschäftigte zur Unterbrechung der Arbeit sein. Insbesondere ist untersagt, die Belegschaft oder den Betriebsrat zu rechtswidrigen Handlungen aufzufordern. Die Verbreitung wahrheitswidriger Behauptungen über Arbeitgeberinnen oder Arbeitgeber kann ebenfalls den Betriebsfrieden stören, wenn dies öffentlich - etwa am Schwarzen Brett - ausgetragen wird.

Zulässig sind alle Maßnahmen, die gerade die Wahrnehmung von Rechten des Betriebsrates oder der Beschäftigten darstellen. Zum Beispiel kann der Betriebsrat auf die Rechtswidrigkeit einzelner Maßnahmen der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber hinweisen. Darunter fallen als Maßnahmen beispielsweise auch Flugblätter, Ankündigungen am Schwarzen Brett usw. Ferner ist der Betriebsrat nicht für das Verhalten einzelner Beschäftigter und auch einzeln handelnder Betriebsratsmitglieder verantwortlich.

2. es sich nicht um eine parteipolitische Betätigung handeln darf.

Diese Grenze ist bei betrieblichen Aktionen unbedingt zu beachten. Allerdings kann auch diese Hürde unproblematisch umgangen werden, denn nach neuerer Rechtsprechung ist „parteipolitisch“ nur noch sehr eng zu verstehen.

Nicht zulässig ist insbesondere das Werben für eine bestimmte Partei. Gleiches gilt im Zweifel auch für die Verteufelung eines Politikers, durch den ein Rückschluss auf die Partei ohne Weiteres möglich ist.

Zulässig sind aber Aktionen zu allgemeinpolitischen Inhalten, die nicht direkt an eine Partei gekoppelt sind. Der Aufruf, sich an bevorstehenden politischen Wahlen oder Abstimmungen zu beteiligen, ist zulässig. Zulässig ist aber auch das Behandeln politischer Inhalte, auch wenn diese zum Beispiel einer Partei zuzuordnen sind. Da geht es allein um die Inhalte, die Neutralität des Betriebsrates ist hierdurch ohne Bezug auf eine bestimmte Partei nicht gefährdet. Eine Diskussion beispielsweise über von der Bundesregierung geplanten Einschnitte im sozialen Bereich betrifft immer auch die wirtschaftlichen Belange der Unternehmen und der Beschäftigten, sie können also auch dann, wenn einzelne Äußerungen einer bestimmten Partei zuzuordnen sind, durchaus in die politische Debatte einfließen. Das richtet sich natürlich immer nach dem Einzelfall.

Kurz anzumerken ist, dass für Beschäftigte das Verbot parteipolitischer Betätigung anders als für Betriebsräte, Arbeitgeberinnen oder Arbeitgeber und Gewerkschaften nicht unmittelbar wirkt. Eine Nebenpflichtverletzung aus dem Arbeitsvertrag kann aber beispielsweise gegeben sein, wenn durch eine parteipolitische Maßnahme die Grenze zur Störung des Betriebsfriedens oder der Beeinträchtigung des Arbeitsablaufs überschritten wird.

In der Betriebsversammlung gilt zusätzlich Folgendes:

Bei einer Betriebsversammlung muss neben den oben genannten Punkten insbesondere § 45 BetrVG beachtet werden. Aber auch hier ist nur eine geringe Einschränkung der Handlungsfähigkeit zu befürchten. Mit entsprechender Kenntnis über den Betrieb und Einfallreichtum ist sogar sehr viel möglich:

1. Es muss sich um ein zulässiges Thema handeln.

Das wird in der Regel keine Schwierigkeit darstellen, da der Begriff „zulässig“ sehr weit zu verstehen ist. Ausdrücklich genannt sind tarif-, sozial-, umwelt- und wirtschaftspolitische Angelegenheiten und Fragen der Förderung der Gleichstellung sowie der Vereinbarkeit und Integration. Und diese Aufzählung ist keinesfalls abschließend. Zulässiges Thema sind im Einzelfall auch gewerkschaftliche Angelegenheiten, also auch Informationen über die Arbeitnehmer betreffenden Gesetzesänderungen und die Positionen der Gewerkschaften dazu.

Zulässige Themen waren je nach Einzelfall aber unter anderem auch ein Sparpaket der Bundesregierung, das Thema „Vertrauensleute im Betrieb“ (über das ein Gewerkschaftsbeauftragter referiert hat), die Golf-Krise, aktuelle Fragen der gesetzlichen Rentenversicherung und die tarifliche Situation einer ganzen Branche, die Wahlfreiheit der Krankenkasse.

2. Es muss ein Bezug/Betroffenheit bestehen.

Das ist die entscheidende Frage für den Betriebsrat. Hierbei ist Einfallsreichtum gefragt: Denn auch an die Betroffenheit werden keine zu hohen Anforderungen gestellt. Mit entsprechendem Wissen über die Betriebe - konkrete Beispiele gibt es in jedem Betrieb - kann der Bezug regelmäßig ohne Weiteres hergestellt werden.

Bezug bejaht: Ein Bezug zu den Beschäftigten bzw. zum Betrieb ist nicht nur beim unmittelbaren Bezug eines Themas zum Betrieb oder den Beschäftigten selbst gegeben. Betroffenheit ist nach der Rechtsprechung auch gegeben bei überbetrieblichen Fragen, insbesondere solchen, die eine gesamte Branche oder einen größeren Wirtschaftsraum betreffen, wenn sie in sachlichem und erörterungswertem Zusammenhang mit dem betreffenden Betrieb stehen. Jedenfalls kann in Betrieben, in denen zum Beispiel Leihbeschäftigte eingesetzt werden, regelmäßig ein Bezug zu dem Thema Leiharbeit hergestellt werden.

3. Ein Verstoß ist nur beachtlich, wenn er wesentlich ist.

Selbst wenn ein unzulässiges Thema behandelt wird, muss das keine Folgen haben. Nicht jeder Verstoß ist so gravierend, dass der Arbeitgeber daraus Konsequenzen ziehen darf. Ein unwesentlicher Verstoß bleibt folgenlos. Der Begriff unwesentlich kann zeitlich oder sachlich bezogen sein.

Als unwesentlich ist im Einzelfall nach der unterinstanzlichen Rechtsprechung jedenfalls eine Viertelstunde gesehen worden.

4. Was ist Folge eines wesentlichen Verstoßes?

Bei einem wesentlichen Verstoß kann der Arbeitgeber gegebenenfalls für die Zeit des Besuchs der Betriebsversammlung für den Zeitraum des wesentlichen Verstoßes von der Lohnzahlungspflicht frei sein.

Abmahnungen bzw. Kündigungen sind aber deswegen keineswegs zu befürchten, da die Beschäftigten nur ihrem Recht nachgekommen sind, eine Betriebsversammlung zu besuchen.

Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber ist im Einzelfall aber nicht frei von der Lohnzahlungspflicht, wenn die Belegschaft gar keine Kenntnis von den Unstimmigkeiten über die Zulässigkeit des Themas hat. Das ist etwa der Fall, wenn die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber nicht darauf hingewiesen hat, zum Beispiel am Schwarzen Brett oder ähnlichem, dass er das Thema für unzulässig hält.

© 2019 IG-BCE Grafiken & Inhalte dieser Webseite sind urheberrechtlich geschützt

IG BCE - Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie

Besenbinderhof 60, Ebene 3 | D-20097 Hamburg

Telefon: 040 280096-0 | Telefax: 040 280096-20

E-Mail: bezirk.hamburg@igbce.de