

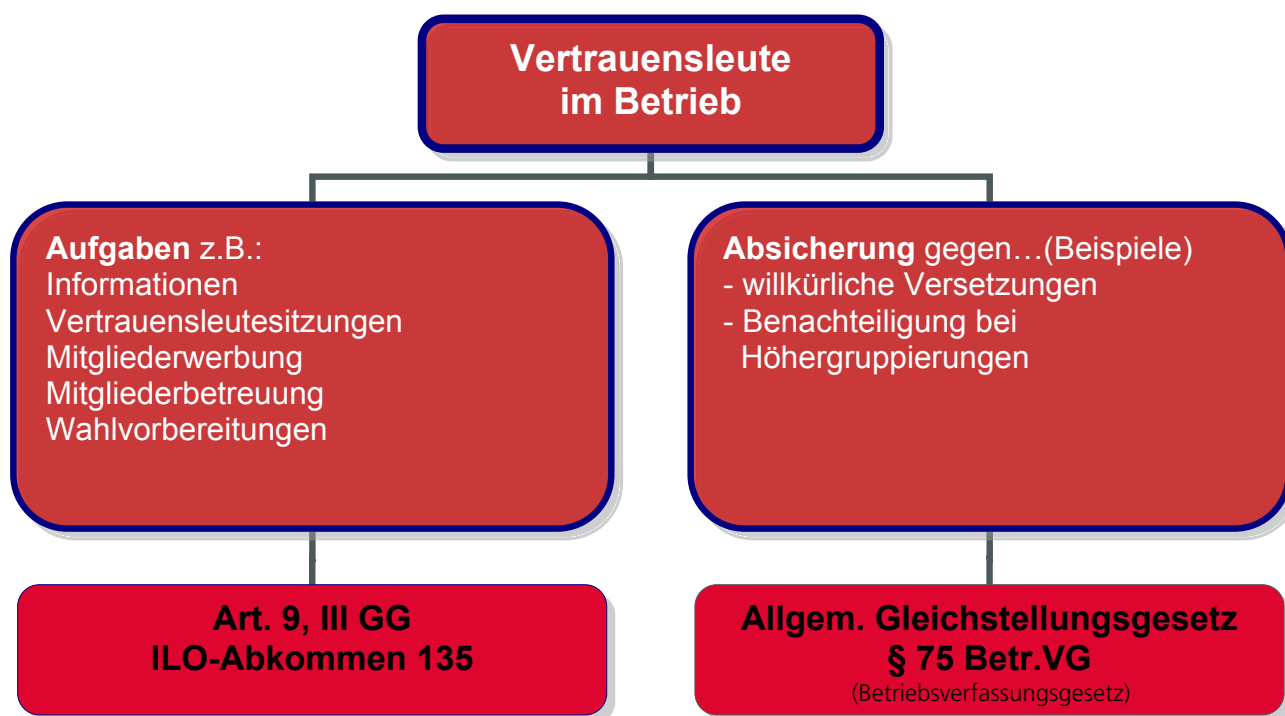
Rechtliche Absicherung der Vertrauensleute (VL) im Betrieb

Die Vertrauensleute (VL) bekommen in den Betrieben und Verwaltungen das Geschehen und die Stimmungen mit.

Während Betriebsrats- und Personalratsmitglieder zu einer vertrauensvollen Zusammenarbeit mit dem Arbeitgeber verpflichtet sind, leisten die VL in ihrem Rahmen die Gewerkschaftsarbeit.

Um diesen Rahmen bzw. Handlungsspielraum geht es in diesem Infoblatt, denn

Vertrauensleute sind die Säule der Gewerkschaftsarbeit.



Welchen Handlungsspielraum habe ich als ver.di-Mitglied und Vertrauensmann/Vertrauensfrau am Arbeitsplatz?

Wie die schematische Übersicht zeigt, haben die VL mehrere Absicherungen.

Nach dem **Grundgesetz** ist es den VL möglich, Gewerkschaftsarbeit im Betrieb zu leisten. Dies nicht nur in den Pausen oder vor Arbeitsbeginn bzw. nach Arbeitende. Nach Auffassung von ver.di und Wolfgang Däubler¹ ist Gewerkschaftsarbeit auch während der Arbeitszeit möglich.

1. (Wolfgang Däubler: Gewerkschaftsrechte im Betrieb. Handkommentierung 10. Auflage Baden-Baden 2000 Randnr. 405 und 406 S. 197)

Diese Auffassung wird gestärkt durch das ILO-Abkommen 135 mit folgenden Artikeln:

Artikel 2

1. **Den Arbeitnehmervertretern sind im Betrieb Erleichterungen zu gewähren, die geeignet sind, die rasche und wirksame Durchführung ihrer Aufgaben zu ermöglichen.**
2. **Hierbei sind die Eigenart des in dem betreffenden Land geltenden Systems der Arbeitsbeziehungen sowie die Erfordernisse, die Größe und die Leistungsfähigkeit des betreffenden Betriebs zu berücksichtigen.**
3. **Die Gewährung solcher Erleichterungen darf das wirksame Funktionieren des betreffenden Betriebs nicht beeinträchtigen.**

Artikel 5

Sind in einem Betrieb sowohl Gewerkschaftsvertreter als auch gewählte Vertreter tätig, so sind nötigenfalls geeignete Maßnahmen zu treffen, um zu gewährleisten, dass das Vorhandensein gewählter Vertreter nicht dazu genutzt wird, die Stellung der beteiligten Gewerkschaften oder ihrer Vertreter zu untergraben, und um die Zusammenarbeit zwischen den gewählten Vertretern und den beteiligten Gewerkschaften und ihren Vertretern in allen einschlägigen Fragen zu fördern.

Artikel 5 unterstützt auch die Betriebs- und Personalräte. Dadurch wird ihnen die Möglichkeit gegeben, mit den Beschäftigten auch außerhalb der Betriebs- bzw. Personalversammlungen zu kommunizieren.

Einzelentscheidungen der Rechtsprechung zu unserem Handlungsrahmen



- Jeder einzelne Beschäftigte hat **das Recht** einer Gewerkschaft beizutreten (BVerfG. v. 26.5.70 - 2BvR664/65).
- Jedes Mitglied darf für seine Gewerkschaft werben und über sie informieren (BVerfG. v. 17.2.81 - 2BvR384/78).

Im Einzelnen wurde das Recht bestätigt:

- werbend und informierend tätig zu werden
- in zulässigem Umfang Plakate auszuhängen
- Prospekte zu verteilen und auszulegen und
- mit den anderen Arbeitnehmern zu sprechen.

Dabei darf natürlich nicht die Arbeit liegen bleiben; aber entweder während der Arbeit oder jedenfalls in den Pausen, sowie vor Arbeitsbeginn und bei Arbeitsende darf man so agieren. Das ist höchstrichterlich gerade erst in jüngster Zeit wieder bestätigt worden.

Natürlich dürfen auch PR/BR weitergeben, was ihnen Gewerkschaften Wichtiges für die Beschäftigten übermittelt haben. Die gesetzlichen Arbeitnehmervertreter dürfen sogar für ihre Gewerkschaft agieren (§ 60 Abs.2 Satz 2 HPVG); sie müssen dabei allerdings erkennbar als **Gewerkschafter** und **nicht** als PR/BR auftreten (also z.B. beim Aufruf zu einer Demonstration/ Warnstreik/Streik, usw.).

- Veröffentlichungen gewerkschaftsspezifischen Inhalts dürfen durchaus auch **harte** Formulierungen enthalten (BGH v. 5.2.80). – Die Grenze liegt hierbei alleine bei den Strafgesetzen (Beleidigung, Behauptung unwahrer Tatsachen, üble Nachrede, usw.).
- Kurzfristige Gewerkschaftszusammenkünfte dürfen **auch** durch Aushang eines Plakats (und nicht nur Handzettelverteilung!) angekündigt werden (ArbG München v. 3.2.80 –10Ga 81/80).
- Eine ‚Gewerkschaftstafel‘ zwecks Werbung und Information muß der Arbeitgeber dulden nach folgenden zwei Entscheidungen: ArbG Nienburg v.19.1.82 –Ca482/81 und ArbG-Hamburg v. 3.2.82 –6Ca274/81
- Gewerkschaftliche Plakatwerbung ist überhaupt grundsätzlich erlaubt (LAG Hamm v. 18.2.71 – Sa618/71). Das Eigentumsrecht des Arbeitgebers ist dabei zu beachten, d.h., er ist verpflichtet, es zu genehmigen. Es empfiehlt sich, generell einen festen Aushangort festzulegen, z.B. gegenüber dem Eingang, Lift, Personalkantine. Damit entfallen spätere Auseinandersetzungen, wo und wann ein Plakat hingehängt werden kann.
- Die Gewerkschaft hat das **Recht**, während laufender Tarifverhandlungen hierüber zu informieren (ArbG Hannover v. 26.2.81 – 1Ga1/81).
- Mitgliedern, die einem **Aufruf** (hier **zum Warnstreik**) folgen, darf nicht gekündigt werden (BAG v. 17.12.76 –1AZ-R6o5/75).
- Gewerkschaftszeitungen dürfen auch an **alle** Beschäftigte (und nicht nur die eigenen Organisierten allein) verteilt werden! (BAG v. 23.2.79 1AZR540/77).
- Selbst die Gruppe ‚Gewerkschaftliche Vertrauensleute‘ als solche ist geschützt: durch das erwähnte ILO-Abkommen Nr. 135, - dies hat das BAG entschieden. Jedoch war **nicht** durchsetzbar, dass auch die Vertrauensleute-Wahl **in** den Arbeitsräumen erfolgen darf; es bedarf auch hier (wie oben bei der Tafel oder Plakaten) des Einverständnisses des Arbeitgebers (BAG v. 8.12.78 –1AZR303/77). Er darf natürlich nicht generell verweigern. Es empfiehlt sich, bei Widerständen ohnehin, ins Gewerkschaftshaus oder einen anderen Versammlungsraum (Lokal) auszuweichen. (Bei einem Betrieb in der Privatwirtschaft hat einmal eine Wahl direkt vor dem Werkstor auf dem von der Gemeinde genehmigten Platz stattgefunden.)



Mancher Arbeitgeber beweist viel Fantasie, wenn er aktive Gewerkschaftsmitglieder vergraulen möchte. Das fängt bei der **Benachteiligung zur Höhergruppierung** an und hört bei **Versetzung an einen schlechter bezahlten Arbeitsplatz** nicht auf.

Bislang blieb da nur der **Weg über die Personalvertretung** um gegen diese Diskriminierung vorzugehen. Für Betriebe ist dies auch in § 75 BetrVG geregelt.

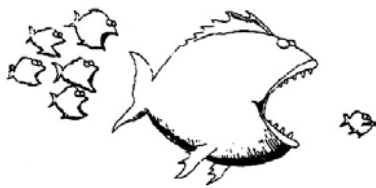
Seit Dezember 2006 (Inkrafttreten der letzten Änderung) schützt uns auch das **Allgemeine Gleichstellungsgesetz** (AGG) vor Diskriminierung durch den Arbeitgeber.

In den §§ 6 bis 18 sind die arbeitsrechtlichen Teile des AGG geregelt. Den genauen Wortlaut findet ihr unter <http://www.bundesrecht.juris.de/agg>.

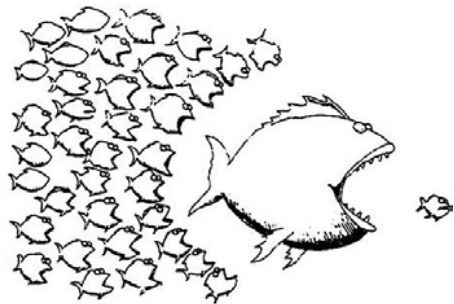
Jede Dienststelle hat demnach eine oder gar mehrere Beschwerdestellen einzurichten, damit Betroffene rechtliche Schritte gegen die Diskriminierung einleiten können.

Achtung - für Schadensersatzansprüche sind Fristen zu beachten:

Diskriminierte Beschäftigte haben das Recht, innerhalb von zwei Monaten den Schaden beim Arbeitgeber geltend zu machen und Ersatz zu verlangen. Die Frist ändert sich, soweit in Tarifverträgen anderweitige Regelungen getroffen wurden.



Gesetzliche AN-Vertretung



Mit VLs ist man stärker!