

ich habe recht!

INFOS UND FAKTEN FÜR DIE JUGEND- UND AUSZUBILDENDENVERTRETUNG

GEWERKSCHAFTSANSPRACHE IM BETRIEB

03/2017

Anna-Lena, Florian und Sofie sind die Jugend- und Auszubildendenvertretung im Betrieb Hauser-Metallbau GmbH. Wie immer wurden auch in diesem Jahr 12 neue Azubis für das neue Ausbildungsjahr eingestellt. Die JAV hatte die neuen Kolleginnen und Kollegen gleich in der ersten Ausbildungswoche zu einer Informationsveranstaltung eingeladen, um sich selbst, ihre Arbeit, den Betriebsrat und die Gewerkschaft vorzustellen. Nun hat allerdings der Geschäftsführer reklamiert, dass die Begrüßungsveranstaltung zu gewerkschaftslastig sei und weitere Gewerkschaftswerbung im Betrieb untersagt. Anna-Lena, Sofie und Florian sind nun unsicher, welche gewerkschaftlichen Aktivitäten sie nun noch im Betrieb machen dürfen.

Bereits für die erste Informationsveranstaltung hat sich die JAV bei ihrer IG Metall Broschüren und Infomaterialien geholt, um diese dann an die neuen Auszubildenden und dual Studierenden weiterzugeben. Dabei waren es nicht nur Materialien zu den Leistungen der IG Metall sondern auch Unterlagen zum Ausbildungsvertrag, rechtliche Informationen und Praxistipps für den Besuch der Berufsschule. Mit ergänzenden Hinweisen zu Internetseiten und Links sollten die Neuen so die Möglichkeit haben, sich in ihrem Berufsstart leichter zu orientieren – und natürlich auch die IG Metall als wertvollen Begleiter im Berufsleben zu erleben. Daher haben viele Flyer und Handlungshilfen eine Beitrittserklärung im Anhang.

Doch wo hört Information auf und fängt Werbung an? Die JAV ist nicht nur für die neuen Auszubildenden und dual Studierenden sondern auch für die höheren Ausbildungs- und Studienjahrgänge und für Praktikanten eine wichtige Informationsquelle rund um den Betrieb und die Ausbildung. Das gehört nach § 70 Abs. 1 BetrVG auch zu den allgemeinen Aufgaben einer JAV. Damit sie fundierte und abgesicherte Antworten geben können, greifen Florian, Anna-Lena und Sofie dabei regelmäßig auf die (meist sogar kostenlosen) Materialien der IG Metall zu. Diese Vorgehensweise ist solange nicht zu beanstanden, sofern die überreichten Materialien wesentlich auf die eigentliche Thematik eingehen und die drei das Gespräch nicht zu intensiver Mitgliederwerbung nutzen.

Aber der Arbeitgeber bei Hauser Metallbau hält die Beratungen mit Materialien der IG Metall für unzulässige Mitgliederwerbung in der Arbeitszeit und droht arbeitsrechtliche Konsequenzen an.

Stark verunsichert fragen sich Anna-Lena, Florian und Sofie, wie sie sich nun richtig verhalten. Grundsätzlich gilt, dass der Arbeitgeber auch eine aktive Mitgliederwerbung im Betrieb dulden muss. Allerdings darf die JAV gewerkschaftliche Materialien, die schwerpunktmäßig die Leistungen, Zusammensetzung, Aufgaben und Vorzüge einer Mitgliedschaft beinhalten nur außerhalb der Arbeitszeit und in den Pausen verteilen. Das hatte das Bundesarbeitsgericht bereits 1965 so entschieden.

GUT ZU WISSEN

Ein pauschales Gewerkschaftsverbot im Betrieb ist verfassungswidrig!

Manche Arbeitgeber dulden keine aktive Gewerkschaft im Betrieb und begründen dies mit einer Störung des Betriebsfriedens. Dabei berufen sich Arbeitgeber häufig auf ihr Hausrecht oder Eigentumsrecht (Art. 13 und 14 GG). Doch auch die gewerkschaftliche Betätigung im Betrieb ist verfassungsrechtlich geschützt und muss von jedem Arbeitgeber geduldet werden, solange seine Rechte nicht geschädigt und die betrieblichen Abläufe nicht gestört oder eingeschränkt werden (Art. 9 Abs.3 GG sowie § 74 Abs. 2 und 3 BetrVG). Ganz im Gegenteil erwartet der Gesetzgeber sogar, dass die Betriebsparteien im Zusammenwirken mit den Gewerkschaften und Arbeitgebervereinigungen zum Wohl der Beschäftigten und des Betriebs zusammenarbeiten (§ 2 Abs. 1 BetrVG).

Im Umkehrschluss können Florian, Anna-Lena und Sofie Informationsmaterialien zu allgemeinen arbeits- und sozialrechtlichen oder gesundheitlichen Themen während der Arbeitszeit ausgegeben, auch wenn die Gewerkschaft der Herausgeber ist.

Auch wenn die herrschende Rechtsmeinung die reine gewerkschaftliche Mitgliederwerbung in die Freizeit verbannt, lässt das Bundesverfassungsgericht die aktive Gewerkschaftsarbeit im Betrieb

grundsätzlich zu, solange der Arbeitgeber eine nachhaltige Störung des Arbeitsablaufs oder des Betriebsfriedens nicht schlüssig beweisen kann.

AUSHANG UND VERTEILUNG VON INFORMATIONEN

Neben den gewerkschaftlichen Infobroschüren, möchte die JAV die Auszubildenden und dual Studierenden bei Hauser-Metallbau auch auf die Veranstaltungen und Aktionen der IG Metall hinweisen und zum Mitmachen mobilisieren. Die von der IG Metall dafür zur Verfügung gestellten Plakate und Aushänge landen daher an den schwarzen Brettern im Betrieb und auf der betrieblichen Intranetseite der JAV. Auch das ruft erneut den Geschäftsführer auf den Plan, der der JAV untersagt, betriebseigene Mittel für die Gewerkschaftswerbung zu „missbrauchen“. Anna-Lena als JAV-Vorsitzende erkundigt sich beim Betriebsrat. Und dieser informiert sie, dass der Betriebsrat einen Anspruch hat auf eine angemessene Anschlagfläche oder eigene schwarze Bretter. Und dass es dem Betriebsrat freigestellt ist, dort auch Aushänge mit gewerkschaftlichen Informationen zu platzieren. Der Arbeitgeber ist nicht berechtigt diese Aushänge zu entfernen. Da bei Hauser-Metallbau der Betriebsrat und die JAV gemeinsam die schwarzen Bretter nutzen, kann dort natürlich auch auf Veranstaltungen der IG Metall für die Jugend hingewiesen werden. Umstritten ist allerdings, ob die betrieblichen Interessenvertretungen auch andere Orte als die schwarzen Bretter nutzen dürfen. Gerade im Jugendbereich werden oft sehr kreative Ideen entwickelt, um auf gewerkschaftliche Themen hinzuweisen.

Dazu gehören auch Verteilaktionen, bei denen die jungen gewerkschaftlichen Funktionäre/innen Flugblätter oder Kampagnenzeitungen an die Mitglieder oder die interessierte Belegschaft verteilen. Das gilt insbesondere, wenn im Rahmen einer Tarifbewegung auch die Vergütungen für die Auszubildenden verhandelt werden. Schon früh hatte das Bundesarbeitsgericht 1979 entschieden, dass die Verteilung von Gewerkschaftszeitungen

PRAXISBEISPIEL

Eine Auszubildende möchte sich bei der JAV über die Möglichkeit das Berichtsheft während der Arbeitszeit zu führen informieren.

Information

Die JAV informiert mithilfe von Broschüren der IG Metall Jugend zur Ausbildungsqualität über die rechtlichen Möglichkeiten und berät über eine gemeinsame Vorgehensweise.

Mitgliederwerbung

Die JAV fordert die Auszubildende erst mal auf, IG Metall-Mitglied zu werden, da man sie erst dann optimal und mit Hilfe der IG Metall bei ihrem Problem beraten könne.

an alle Beschäftigten im Betrieb generell zulässig sei, eine Beschränkung allein auf die Mitglieder jedoch nicht, da diese ja nicht mehr geworben werden müssten.

GEWERKSCHAFT SICHTBAR MACHEN

Aber gerade in einer Tarifrunde oder im Zuge von Kampagnen werden häufig Werbe- und Aktionsmittel eingesetzt, mit der die betrieblichen Interessenvertretungen die IG Metall und ihre Forderungen sichtbar und spürbar machen möchte. Und nicht nur das: die Mitglieder der JAV möchten der Belegschaft gern auch so zeigen, dass sie eng mit der IG Metall zusammenarbeiten und selbst auch Mitglied geworden sind. So können die JAV-Mitglieder problemlos T-Shirts oder andere Kleidungsstücke mit gewerkschaftlichen Zeichen oder Aussagen im Betrieb tragen, sofern nicht eine verpflichtende Arbeitskleidung oder vorgeschriebene Schutzkleidung dem entgegensteht.

Es ist auch zulässig an eigenen Kleidungsstücken Pins, Buttons, Aufnäher oder Aufkleber anzubringen solange dadurch nicht der Arbeits- oder Unfallschutz gefährdet wird. Das gilt auch für Aufkleber, Logos oder Pins auf persönlichen Gegenständen (eigene Tassen, Brotzeitdosen, Aktenordner, Schreibmappen, Taschen etc.). Auch der von der IG Metall für ihre Mitglieder bereitgestellte Merchandise (Schreibblöcke, Stifte, Regenschirme, Kaffeebecher, Trinkgläser, Kalender, Aktionsjacken etc.) muss der Arbeitgeber im Betrieb dulden wenn er eine Störung des Betriebsfriedens oder des Arbeitsablaufs nicht nachweisen kann.

Vorsicht ist jedoch geboten beim Anbringen von Aufklebern, Pins, Logos oder anderen dauerhaften Veränderungen mit gewerkschaftlichen Inhalten auf oder am Eigentum des Arbeitgebers. Das muss er nicht hinnehmen. Das gilt z.B. für Buttons an der vom Arbeitgeber gestellten und bezahlten Arbeitskleidung, sowie für Aufkleber an betrieblich bereitgestellter Schutzkleidung (z.B. Schutzhelm) und an Maschinen, Anlagen, Schränken, Spinden.



JASMIN GEBHARDT, 21

Ich bin Industriemechanikerin bei Schaeffler Technologies in Herzogenaurach und Mitglied in der Jugend- und Auszubildendenvertretung. Nach meiner Ausbildung wurde ich unbefristet übernommen wie die anderen Ausgelernten. Nächsten Februar beenden 43 Jugendliche ihre Ausbildung. Der Arbeitgeber informierte, dass etwa die Hälfte von ihnen nicht oder nur befristet übernommen werden soll. Beschäftigungsprobleme seien der Grund dafür. Das sehen wir nicht ein – und kämpfen dagegen. Anhand der Neueinstellungen von Leiharbeitern kann man jedoch sehen, dass diese nicht existieren. Der Betriebsrat und wir sind mit den Auszubildenden im Gespräch. Die IG Metall würde den betroffenen Mitgliedern Rechtsschutz gewähren.

Diese Entscheidung wird jedoch kritisch diskutiert, denn solange sich der Aufkleber rückstandlos abziehen lässt, entsteht an dem Arbeitgeber Eigentum kein Schaden. Einige Gewerkschaften sind aus diesem Grund bereits dazu übergegangen, Aufkleber auf Magnetfolie zu drucken oder geben elektrostatische „Aufkleber“ (Static Sticker) heraus damit sie auf Spinden, metallenen Anschlagtafel, an Fensterscheiben oder Spiegeln angeheftet werden können ohne zu kleben.

Auch das Tragen von Anstecknadeln oder Buttons an Arbeitskleidung, die vom Arbeitgeber gestellt wird, muss von diesem nicht geduldet werden. Allerdings können Betriebsräte in einer Betriebsvereinbarung dafür Regelungen vereinbaren, nach denen der Arbeitgeber dies akzeptieren muss, wenn die Arbeitskleidung selbst, ihre Funktionalität oder Schutzwirkung dadurch keinen Schaden erleidet.

E-MAILS, INTERNET UND SOCIAL-MEDIA

Neben der sichtbaren IG Metall im Betrieb und aktiver Mitgliederwerbung, wollen Anna-Lena, Florian und Sofie „ihre“ Auszubildenden und dual Studierenden aber auch immer wieder über aktuelle Themen, Termine und Aktivitäten der IG Metall Jugend informieren. Da die drei selbst noch in der Ausbil-

DIE WICHTIGSTEN EINSCHRÄNKUNGEN GEWERKSCHAFTLICHER ANSPRACHE IN KÜRZE

Gewerkschaftliche Betätigung im Betrieb darf nicht den Betriebsfrieden oder die Arbeitsabläufe stören.

Das Eigentum des Arbeitgebers darf durch die Gewerkschaftswerbung nicht beschädigt werden und er muss deren Nutzung für gewerkschaftliche Zwecke nicht dulden.

Sie darf auch nicht mit unlauteren Mitteln erfolgen oder darauf angelegt sein eine im Betrieb vorhandene konkurrierende Gewerkschaft zu vernichten.

Bei allem Engagement für die IG Metall darf niemand genötigt werden in der Gewerkschaft Mitglied zu werden. Die „negative Koalitionsfreiheit“ – also das Recht nicht Mitglied werden zu wollen – muss immer berücksichtigt werden.

Und selbstverständlich darf Gewerkschaftswerbung nicht unsachlich, ehrverletzend oder beleidigend sein.

und auch nicht immer die Zeit für das persönliche Informationsgespräch finden, wollen sie einen JAV-Newsletter per E-Mail versenden.

Nachdem sie bei ihren bisherigen gewerkschaftlichen Aktivitäten schon größere Probleme mit dem Arbeitgeber hatten, wollen sie auch hier auf Nummer Sicher gehen. Sie laden sich den/die Jugendsachbearbeiter/in von der IG Metall in ihre JAV-Sitzung ein und beraten dieses Thema mit ihm/ihr. Er/Sie kann aber Entwarnung geben.

Denn bereits 2009 wurde einer tarifzuständigen Gewerkschaft das Recht zugesprochen, dass ein/e

betriebliche/r Funktionär/in von Zuhause aus über die betrieblichen E-Mail-Adressen zum Zweck der Werbung und Information Kontakt zu Beschäftigten aufzunehmen.

Da der

Arbeitgeber eine nennenswerte Störung des Betriebsablaufs oder ein messbarer wirtschaftlicher Nachteil nicht nachweisen konnte, durfte er die E-Mailnutzung nicht untersagen.

Nur ein Jahr später wurde auch einer gewerkschaftlichen Vertrauensfrau das Recht zum Versenden von E-Mails selbst über den betriebseigenen Computer an die betrieblichen E-Mail Adressen anderer Beschäftigten zugesprochen, da eine private Nutzung des Internets zumindest geduldet wurde.

Allerdings hatte die Vertrauensfrau genau darauf geachtet, dass sie den Aufruf als Gewerkschaftsfunktionärin und nicht als Betriebsrätin verschickt hatte. Denn Betriebsräten genauso wie der JAV sind Maßnahmen des Arbeitskampfes gegenüber dem Arbeitgeber nach § 74 Abs. 2 BetrVG verboten.

Die private Nutzung sozialer Netzwerke wie Facebook, Twitter, Instagram oder WhatsApp für gewerkschaftliche Zwecke ist gestattet, da alle Beteiligten der Nutzung ihrer Kontakte zugestimmt haben. Allerdings ist Vorsicht geboten bei kritischen Äußerungen über den Arbeitgeber oder den Betrieb. Das kann im schlimmsten Fall zu arbeitsrechtlichen Konsequenzen führen. Wird eine Facebook-Seite über den betrieblichen Jugend-Vertrauenskörper oder JAV betrieben, wird seitens der Betreiber (Verantwortlichen) darauf zu achten sein, dass die Persönlichkeitsrechte der Beschäftigten und des Arbeitgebers, der Schutz der Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse sowie des Datenschutzes eingehalten werden. Es sollte sich von selbst verstehen, dass auf solchen Seiten Hetze jeglicher Art oder persönliche Beleidigungen nichts zu suchen haben.



MIKE STOECK, 25

In den Betrieben kommt es immer wieder vor, dass Auszubildende abgemahnt werden, weil sie unentschuldigt zu spät gekommen sind. Manchmal gehen sie dann allein ins Personalbüro und unterschreiben die Abmahnung. Das ist aber ein großer Fehler. Denn die Firmen können solche Abmahnungen zum Beispiel zum Vorwand nehmen, um Azubis nach der Ausbildung nicht zu übernehmen. Darum empfehle ich allen Azubis, immer jemanden vom Betriebsrat und der JAV, also der Jugend- und Auszubildendenvertretung, mit ins Personalbüro zu nehmen. Ich bin selbst Vorsitzender der JAV bei Dormakaba in Ennepetal. Wir Jugend- und Auszubildendenvertreter/innen haben Erfahrungen, kennen die Rechte der Jugendlichen und können ihnen helfen. Die Betriebsräte unterstützen uns dabei.



GEWERKSCHAFTS- VERTRETER/IN IM BETRIEB

Damit die Auszubildenden und die im Betrieb beschäftigten dual Studierenden regelmäßig über die Arbeit der JAV informiert werden können, laden Anna-Lena, Sofie und Florian nach § 71 BetrVG regelmäßig zu Jugend- und Auszubildendenversammlungen ein. In dem Zusammenhang sind sie verpflichtet nach § 71 i.V.m. § 46 Abs. 2 BetrVG auch die im Betrieb vertretenen Gewerkschaften einzuladen. So ist regelmäßig bei den Versammlungen auch der/die örtliche Jugendsachbearbeiter/in der IG Metall dabei und berichtet über aktuelle tarifliche Entwicklungen.

Schon häufiger mahnte der ebenfalls anwesende Personalchef die JAV-Mitglieder an, den „ausschweifenden“ Redebeitrag der Gewerkschaft zu kürzen. Doch nachdem auch tarifpolitische Themen zu den nach § 45 BetrVG erlaubten Inhalten auf einer Versammlung gehören und der/die Gewerkschaftsvertreter/in „beratend“ – also mit einem Rederecht – an der Versammlung teilnimmt, ist gegen den Bericht nichts einzuwenden.

RECHTSPRECHUNG

Der Betriebsinhaber darf es einer Gewerkschaft nicht untersagen, im Betrieb durch der Gewerkschaft angehörende Belegschaftsmitglieder Werbe- und Informationsmaterial mit spezifisch koalitionsgemäßem Inhalt außerhalb der Arbeitszeit und während der Pausen verteilen zu lassen.
BAG v.14.02.1967 - 1 AZR 494/65: Gewerkschaftsbetätigung in der Freizeit

Eine tarifzuständige Gewerkschaft ist aufgrund ihrer verfassungsrechtlich geschützten Betätigungsfreiheit grundsätzlich berechtigt, E-Mails zu Werbezwecken auch ohne Einwilligung des Arbeitgebers und Aufforderung durch die Arbeitnehmer an die betrieblichen E-Mail-Adressen der Beschäftigten zu versenden.
BAG, Urteil vom 20. 1. 2009 – 1 AZR 515/08: Nutzung der betrieblichen E-Mail-Verteiler für Gewerkschaftswerbung ist zulässig

Untersagt der Arbeitgeber die gewerkschaftliche Betätigung im Betrieb mit Hinweis auf die nachhaltige Störung des Arbeitsablaufs bzw. des Betriebsfriedens so muss der Arbeitgeber dies schlüssig beweisen.

LAG Schleswig-Holstein v. 01.12.00 - 6 Sa 562/99: Arbeitgeber in der Beweispflicht

Dagegen muss es der Arbeitgeber nicht dulden, wenn ein anderer Beschäftigter für die Verteilung von Flugblättern betriebliche Einrichtungen des Arbeitgebers nutzt und die Information in die betriebseigenen Postfächer verteilt.
BAG v. 23.09.86 - 1 AZR 597/85: Nutzung von Betriebseigentum nicht zulässig

Der Arbeitgeber braucht als Eigentümer von Schutzhelmen, die er seinen Arbeitnehmern für die Arbeit überlässt, nicht zu dulden, dass auf diesen von Gewerkschaftsmitgliedern Aufkleber mit dem Gewerkschafts-Emblem angebracht werden. Vielmehr kann er die Beseitigung der Aufkleber verlangen.

BAG v. 23.02.1979 - 1 AZR 172/78: Keine Aufkleber auf dem Schutzhelm

Ein Eintrag auf einer Facebook – Seite, die ehrverletzende und beleidigende Äußerungen gegen den Arbeitgeber beinhalten, können eine fristlose Kündigung eines Berufsausbildungsverhältnisses nach sich ziehen.

LAG Hamm v- 10.10.2012 – 3 Sa 644/12: Beleidigung gegen den Arbeitgeber auf Facebook berechtigen fristlose Kündigung

Eine gewerkschaftlich aktive Krankenschwester darf nicht abgemahnt werden, weil sie während eines Tarifkonflikts von einem ausschließlich für dienstliche Zwecke zu nutzenden E-Mail-Account ohne Abstimmung mit dem Unternehmen (das aber die Privatnutzung zumindest duldete) an die betrieblichen E-Mail-Adressen von etwa 140 Kollegen eine Nachricht verschickt hatte, in der sie sie über einen von ihrer Gewerkschaft geplanten Warnstreik berichtete und zudem zum Streik aufrief.

LAG Hessische v. 20.8.2010 - 19 Sa 1835/09: Streikaufruf per E-Mailverteiler darf nicht abgemahnt werden



FAZIT

Die gesetzlichen Regelungen und auch die Rechtsprechung gestatten es den aktiven Gewerkschafterinnen und Gewerkschaftern eine vielseitige Ansprache für ihre Gewerkschaft im Betrieb durchzuführen. Die Aktivitäten dürfen dabei jedoch nicht die Eigentumsrechte des Arbeitgebers schädigen oder die betrieblichen Abläufe stören. Damit kann die JAV bei Hauser-Metallbau mit ihrer aktiven Mitgliederwerbung starten.

KONTAKT

Manuel Michniok

IG METALL

FB ZIELGRUPPENARBEIT und GLEICHSTELLUNG

Ressort JUNGE IG METALL

jugend@igmetall.de

jugend.igmetall.de

jav-portal.de

facebook.com/igmetalljugend

IG METALL VOR ORT

Christiane Jansen

Sachverständige für Arbeits- und Betriebsverfassungsrecht

IMPRESSUM

IG Metall Vorstand, FB Zielgruppenarbeit und Gleichstellung, Ressort Junge IG Metall, Wilhelm-Leuschner-Str. 79, 60329 Frankfurt