

1

Keine Mitbestimmung bei gewerkschaftlicher Mitgliederwerbung

BAG, Beschluss vom 28.07.2020 - 1 ABR 41/18

Arbeitgeber dürfen Gewerkschaften das Verteilen von Informationsmaterial nicht verbieten. Es handelt sich dabei um grundrechtlich geschützte Aktivitäten, die damit der Regelungsmacht der Arbeitgeber und der Betriebsräte entzogen ist.

Deswegen steht Betriebsräte kein Mitbestimmungsrecht zu, um den Gewerkschaften bei Konflikten beispringen zu können.

Verdi-Mitglieder errichteten in einer Klinik einen Informationsstand und verteilten Flugblätter, um auf eine Forderung nach einer gesetzlichen Personalbemessung für Krankenhäuser aufmerksam zu machen. Die Pflegedienstleitung untersagte daraufhin das Verteilen von Informationsmaterial.

Der Betriebsrat der Klinik hat sich darauf berufen, dass ihm ein Mitbestimmungsrecht gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG zusteht, wenn gewerkschaftliche Aktivitäten verboten werden und der Arbeitgeber ohne Zustimmung des Betriebsrats kein Verbot dieser Aktionen verhängen dürfe.

Die Entscheidung

Das BAG hat hier die Verletzung der Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats abgelehnt.

Es habe sich bei der Verdi-Aktion letztlich um Werbeaktionen für neue Mitglieder gehandelt. Derartige gewerkschaftliche Aktivitäten sind grundrechtlich geschützt und entziehen sich somit der Regelungsmacht des Arbeitgebers. Damit besteht allerdings auch kein Raum für Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 BetrVG.

Die Betriebsparteien sind nämlich nicht befugt, die von Art. 9 Abs. 3 GG ge-

schützte Koalitionsbetätigung auszugestalten. Sofern der Arbeitgeber die gewerkschaftliche Aktivität untersagt, obwohl er dazu keine Berechtigung hat, müssen die Arbeitsgerichte hierzu eine Einzelfallentscheidung treffen.

Praxistipp

Bei möglichen Mitbestimmungsrechten des Betriebsrats ist stets auch zu prüfen, ob Grundrechte von Arbeitnehmern/innen betroffen sein könnten. In diese darf

2

Halbierter Nachtarbeitszuschlag bei Schichtarbeit ist eine Ungleichbehandlung

BAG, Urteil vom 09.12.2020 – 10 AZR 334/20

Die unterschiedliche Bezahlung von Zuschlägen für Nachtarbeit, die in Schichtsystemen geleistet wird und Nachtarbeit, die außerhalb von Schichtsystemen geleistet wird, ist eine Ungleichbehandlung nach Art. 3 Abs. 1 GG.

Enthält ein Tarifvertrag eine Regelung, bei der die Nachtarbeit im Schichtsystem nur mit einem halbierten Zuschlag entlohnt wird, ist diese Regelung unwirksam und der volle Nachtzuschlag ist an den Arbeitnehmer zu zahlen.

auch von Seiten des Betriebsrats nicht eingegriffen und z.B. eine Betriebsvereinbarung abgeschlossen werden, die das betroffene Grundrecht verletzt. Ein weiteres wichtiges Grundrecht ist beispielsweise die Unantastbarkeit der Menschenwürde in Art. 1 Abs. 1 GG.

Der klagende Arbeitnehmer leistet Schichtarbeit in einer Brauerei des beklagten Arbeitgebers. Der Arbeitgeber unterliegt einem Tarifvertrag mit der Regelung, dass die Arbeit in der Nachtschicht von 22:00 – 6:00 Uhr mit einem Zuschlag von 25 % zum Stundenlohn entlohnt wird. Dieser Tarifvertrag sieht gleichzeitig einen Zuschlag von 50 % zum Stundenlohn vor, wenn Arbeitnehmer Nachtarbeit von 22:00 – 6:00 Uhr außerhalb eines Schichtsystems leisten.

Der Arbeitnehmer begehrt vom Gericht die Feststellung, dass der Arbeitgeber ihm einen Zuschlag von 50 % zum Stundenlohn für die geleistete Nachtarbeit zu zahlen hat. Der Arbeitgeber begründet den höheren Zuschlag für Nachtarbeit außerhalb des Schichtdienstes mit der besonderen Belastung unvorbereitet zur

Nachtarbeit herangezogen zu werden. Die Arbeitnehmer könnten für die entsprechende Nacht nicht mehr über ihre Freizeit entscheiden.

Die Entscheidung

Das BAG hat eine Ungleichbehandlung durch die Regelung des Tarifvertrags bejaht und dem Begehren des Arbeitnehmers auf den vollen Nachtarbeitszuschlag stattgegeben.

Nachtarbeitnehmer und Nachtschichtarbeitnehmer sind miteinander vergleichbar. Es liegen keine sachlichen Gründe vor, die eine schlechtere Behandlung von Arbeitnehmern im Schichtdienst rechtfertigen. Laut des Tarifvertrags ist bei der Durchführung von Nachtarbeit außerhalb des Schichtdienstes auf die privaten und kulturellen Wünsche der Arbeitnehmer

Rücksicht zu nehmen. Der Nachtarbeitszuschlag hat daher nicht den Zweck, die Arbeitnehmer vor Eingriffen in ihre Freizeit zu schützen, wie es der Arbeitgeber angeführt hat.

Praxistipp

Es ist schnelles Handeln erforderlich, wenn Arbeitnehmer im Nachtschichtdienst einem Tarifvertrag mit einer solchen Regelung unterfallen. Viele Tarifverträge haben sogenannte Ausschlussklauseln, nach denen sämtliche Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis bereits nach drei Monaten verfallen können.

Durch die Entscheidung wird außerdem wieder deutlich, dass der sich Gleichheitsgrundsatz nach Art. 3 GG auch unmittelbar auf Arbeitsverhältnisse und Arbeitsbedingungen auswirkt.

CNH-Anwälte

Markus Neuhaus · Gunnar Herget · Javier Davila Cano · Nadine Burgsmüller
Alexandra Kötting · Gerda Reichel · Sandra Rahmfeld
Annastr. 58-64 · 45130 Essen · Tel.: 0201-749484 0 · Fax: 0201-749484 29
kanzlei@cnh-anwaelte.de · www.cnh-anwaelte.de

Dieses Dokument dient nur der Information und stellt keine Rechtsberatung dar.
CNH-Anwälte haften nicht für Richtigkeit und Vollständigkeit des Textes.