

Arbeitsrecht in der Kirche

Richardi

8., neu bearbeitete Auflage 2020
ISBN 978-3-406-74707-6
C.H.BECK

schnell und portofrei erhältlich bei
beck-shop.de

Die Online-Fachbuchhandlung beck-shop.de steht für Kompetenz aus Tradition. Sie gründet auf über 250 Jahre juristische Fachbuch-Erfahrung durch die Verlage C.H.BECK und Franz Vahlen. beck-shop.de hält Fachinformationen in allen gängigen Medienformaten bereit: über 12 Millionen Bücher, eBooks, Loseblattwerke, Zeitschriften, DVDs, Online-Datenbanken und Seminare. Besonders geschätzt wird beck-shop.de für sein umfassendes Spezialsortiment im Bereich Recht, Steuern und Wirtschaft mit rund 700.000 lieferbaren Fachbuchtiteln.

die für die Funktionsfähigkeit der Tarifautonomie von der Sache her geboten sind. Eine derartige Schrankenziehung darf aber nicht die Struktur des freiheitsrechtlichen Koalitionsverfahrens beeinträchtigen und den Erwerb der Tariffähigkeit von Kriterien abhängig machen, auf die der Verband keinen Einfluss hat. Eine Versagung der Tariffähigkeit muss außerdem nicht notwendigerweise zur Folge haben, dass eine Arbeitnehmerkoalition auch außerhalb der Tarifautonomie nicht die Rechte einer Gewerkschaft hat.¹⁹

3. Gewerkschaftsbegriff und Koalitionseigenschaft im kirchlichen Dienst

Das Bundesarbeitsgericht hat den Gewerkschaftsbegriff aus dem Zusammenhang mit der Tarifautonomie entwickelt. Eine Arbeitnehmerkoalition ist nur dann eine Gewerkschaft, wenn sie zur Wahrung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen ihrer Mitglieder die für die Tarifautonomie maßgeblichen Koalitionsmittel einzusetzen vermag. Soweit die Kirchen nicht das Tarifvertragssystem mit arbeitskampfrechtlicher Konfliktlösung übernehmen, sondern ihrem Dienstrecht ein eigenes Beteiligungsmodell zugrunde legen, sind schon aus diesem Grund andere Voraussetzungen für den Gewerkschaftsbegriff maßgebend. Darauf gibt das Bundesarbeitsgericht in seinem Urteil zum „Dritten Weg“ keine hinreichende Antwort, wenn es fordert, dass „Gewerkschaften in dieses Arbeitsrechtsregelungsverfahren organisatorisch eingebunden werden“.²⁰

Für den Koalitionsbegriff ist die Unabhängigkeit von der Gegenseite eine konstitutive Voraussetzung. Deshalb muss für einen kirchlichen Mitarbeiterverband, wenn er als Koalition in Betracht kommen soll, gewährleistet sein, dass er von den Institutionen unabhängig ist, die im kirchlichen Bereich die Funktion als Arbeitgeber ausüben. Das bedeutet aber keineswegs Unabhängigkeit von der Kirche als Glaubensgemeinschaft.²¹ Für Arbeitnehmer im kirchlichen Dienst kann diese Unabhängigkeit niemals bestehen; denn der kirchliche Dienst wird durch den kirchlichen Auftrag bestimmt, auch wenn er in und an der Welt geleistet wird. Ein Arbeitnehmer im Dienst der Kirche ist daher auch dann, wenn er auf Grund seiner Glaubensüberzeugung nicht das Bekenntnis der Kirche teilt, verpflichtet, seine Arbeitsleistung so zu erbringen, dass die Einrichtung, für die er tätig wird, ihren Auftrag als Kirche in der Öffentlichkeit erfüllen kann.

Da die Kirche nicht verpflichtet werden kann, für die Regelung ihres Dienstes das Tarifvertragssystem zu übernehmen, kann man bei einer Koalition, zu der kirchliche Mitarbeiter sich zusammenschließen, die Gewerkschaftseigenschaft nicht davon abhängig machen, dass sie Tarifverträge abschließt.²² Wenn das Tarifvertragssystem als Gestaltungsmittel des Koalitionsverfahrens ausscheidet, wie dies wegen Art. 33 Abs. 5 GG auch für Beamte zutrifft, scheidet die Gewerkschaftseigenschaft nicht an der fehlenden Tariffähigkeit. Diese ist nur dann eine Voraussetzung der Gewerkschaftseigenschaft, wenn für das Koalitionsverfahren das Tarifvertragssystem zur Verfügung steht. Entsprechend kann daher auch nicht verlangt werden, dass eine Bereitschaft zum Arbeitskampf besteht.²³ Selbst wenn eine Kirche den Inhalt der Arbeitsverhältnisse durch den Abschluss von Tarifverträgen regelt, aber die Möglichkeit des Arbeitskampfes ausschließt und durch einen Kontrahierungszwang zu verbindlicher Schlichtung ersetzt, ist für eine Gewerkschaft in ihrem Bereich keine Voraussetzung, dass sie äußerstenfalls auch zum Arbeitskampf entschlossen ist, um die Interessen ihrer Mitglieder wahrzunehmen. Der Verzicht auf den Arbeitskampf

¹⁹ Ebenso Wiedemann Anm. zu BAG AP GG Art. 9 Nr. 24, Bl. 11 R.

²⁰ BAG 20. 11. 2012 – 1 AZR 179/11, NZA 2013, 449 (Rn. 93).

²¹ Vgl. Richardi FS Beitzke, S. 873 (888); s. auch → § 9 Rn. 22 und 26 f.

²² Ebenso Wiedemann/Thüsing TVG § 1 Rn. 133.

²³ Ebenso Gehring/Thiele in: Schliemann, Arbeitsrecht im BGB, § 630 Anh. Rn. 247 (S. 1106); Wiedemann/Thüsing TVG § 1 Rn. 133; Klump in: Reichold, Gewerkschaften im Dritten Weg, S. 11 (23); Birk AuR 1979, Sonderheft: Kirche und Arbeitsrecht, 9 (18); Ditz EssG 18 (1984), 67 (83f.); Reichold ZAT 2013, 116 (120); aA Keßler, Die Kirchen und das Arbeitsrecht, S. 309f., unter der von ihm angenommenen Prämisse, dass die Kirchen an die Tarifautonomie gebunden seien.

ist lediglich Spiegelbild der besonderen Bindung zum Auftrag der Kirche. Die Koalition respektiert die arbeitsrechtliche Bindung ihrer Mitglieder zum Auftrag der Kirche, der es ausschließt, den Arbeitskampf als Instrument zur Lösung eines Regelungskonflikts einzusetzen.

- 10 Auch wer für eine Gewerkschaft grundsätzlich die Bereitschaft zum Streik verlangt, muss hier beachten, dass dem Arbeitskampf besondere Gesichtspunkte entgegenstehen. Deshalb hat das Bundesverfassungsgericht für einen Verband katholischer Hausgehilfinnen und Hausangestellten²⁴ und das Bundesarbeitsgericht im Beschluss vom 21.11.1975 damals für den Marburger Bund (Verband der angestellten und beamteten Ärzte Deutschlands),²⁵ angenommen, dass trotz fehlender Kampfwilligkeit eine Gewerkschaft vorliegt. Wird nämlich in diesem Fall die Gewerkschaftseigenschaft versagt, so wird dadurch die Koalitionsfreiheit eingeschränkt.²⁶ Für den kirchlichen Dienst ergeben sich die besonderen Gesichtspunkte aus der Bindung zum Auftrag der Kirche. Der Staat kann deshalb auch die Eigenschaft als Tarifvertragspartei nicht davon abhängig machen, dass ein Mitarbeiterverband sich in Widerspruch zum kirchlichen Selbstverständnis setzt, um seine Anerkennung als Gewerkschaft zu erlangen; denn ein derartiges Gesetz träfe die Kirche in ihrem Selbstverständnis und wäre daher kein für alle geltendes Gesetz iSd Art. 137 Abs. 3 WRV.
- 11 Für einen kirchlichen Mitarbeiterverband kann, um ihn als Gewerkschaft anzuerkennen, nicht verlangt werden, dass er äußerstenfalls auch zum Arbeitskampf entschlossen ist.²⁷ Entsprechend kann daher auch eine Gewerkschaft, die nach ihrer Satzung sonst zum Arbeitskampf bereit ist, gegenüber den Kirchen wirksam vereinbaren, dass sie vom Instrument des Arbeitskampfes keinen Gebrauch macht, ohne dadurch ihren Charakter als tariffähige Koalition zu verlieren.²⁸

II. Rechtsgrundlagen einer gewerkschaftlichen Betätigung im Betrieb

1. Verfassungsgarantie einer gewerkschaftlichen Betätigung zum Koalitionswohl

- 12 Zur Koalitionsbildung gehört die Mitgliederwerbung und die Informationstätigkeit für die Ziele der Koalition. Nach Auffassung des Bundesverfassungsgerichts gehört deshalb zu den Koalitionen und ihren Mitgliedern verfassungsrechtlich gewährleisteten Betätigung auch die Werbung neuer Mitglieder.²⁹ Das Grundrecht der Koalitionsfreiheit bezieht die Koalitionen selbst in seinen Schutz ein. Durch Art. 9 Abs. 3 GG wird also nicht nur ihr Entstehen, sondern auch ihr Bestand gewährleistet.
- 13 Das Grundrecht der Koalitionsfreiheit beschränkt den Schutz der Koalitionswerbung nicht auf Tätigkeiten, die für die Erhaltung und Sicherung des Bestandes der Koalition

²⁴ BVerfGE 18, 18 = AP TVG § 2 Nr. 15 unter Aufhebung von BAG AP TVG § 2 Nr. 13.

²⁵ BAG AP BetrVG 1972 § 118 Nr. 6. Die Feststellung ist heute überholt, nachdem der Marburger Bund zur Durchsetzung eigenständiger Tarifverträge Arbeitskämpfe geführt hat; vgl. *Bayreuther NZA* 2006, 642 ff.

²⁶ Vgl. BVerfGE 18, 18 (30 ff.).

²⁷ S. die Nachw. in → Fn. 23. Mit Art. 9 Abs. 3 GG ist aber auch nicht vereinbar, dass ein kirchlicher Mitarbeiterverband nur dann als Gewerkschaft im kirchlichen Bereich auftreten darf, wenn er die Quotenregelung für eine Beteiligung in den für den „Dritten Weg“ optierenden Arbeitsrechtsregelungsgesetzen der evangelischen Kirchen erfüllt; so *Christoph ZevKR* 31 (1986), 216 (226). Abgesehen davon, dass der „Dritte Weg“ in der katholischen Kirche eine andere Verfahrensregelung für die Auswahl der Vertreter der Mitarbeiter in der Arbeitsrechtlichen Kommission vorsieht, steht die Existenz als Gewerkschaft nicht zur Disposition des kirchlichen Gesetzgebers. Dieser hat nur die Befugnis, von einer Quotenregelung abhängig zu machen, ob ein kirchlicher Mitarbeiterverband einen Vertreter in die Arbeitsrechtliche Kommission entsenden kann, die den Erlass der kirchlichen Arbeitsvertragsordnungen festlegt.

²⁸ So für die Anerkennung kirchengemäßer Tarifverträge nach dem „Zweiten Weg“ BAG 20.11.2012 – 1 AZR 611/11, *NZA* 2013, 437 ff.; ebenso *Kefler*, *Die Kirchen und das Arbeitsrecht*, S. 308 f.

²⁹ BVerfGE 28, 295 (304); 93, 352 (357 f.).

unerlässlich sind.³⁰ Der Grundrechtsschutz erstreckt sich vielmehr auf „alle Verhaltensweisen, die koalitionspezifisch sind“.³¹ Daraus folgt aber nicht, dass das Grundgesetz die Betätigungsfreiheit der Koalitionen schrankenlos gewährleistet. Ihr dürfen jedoch „nur solche Schranken gezogen werden, die zum Schutz anderer Rechtsgüter von der Sache her geboten sind“.³²

2. Reichweite des Koalitionsschutzes

Soweit eine Gewerkschaft die Besonderheit des kirchlichen Dienstes respektiert, sind kirchliche Arbeitnehmer berechtigt, innerhalb ihrer Einrichtung für den Beitritt zu dieser Koalition zu werben, über deren Aufgaben und Tätigkeit zu informieren sowie Koalitionsmitglieder zu betreiben. Für den Bereich der katholischen Kirche ist dies in ihrer Grundordnung ausdrücklich klargestellt.³³

Das Bundesarbeitsgericht hatte bereits im Urteil vom 14.2.1967 angenommen, dass eine Gewerkschaft unmittelbar aus Art. 9 Abs. 3 GG neben ihren betriebsangehörigen Mitgliedern einen Anspruch auf Information und Mitgliederwerbung im Betrieb hat.³⁴ Nach dem der Entscheidung zugrunde liegenden Sachverhalt ging es darum, dass die Gewerkschaft ihre betriebsangehörigen Mitglieder mit der Verteilung des Informations- und Werbematerials beauftragt hatte. Das Bundesarbeitsgericht entschied, dass der Betriebsinhaber es der Gewerkschaft nicht untersagen darf, „im Betrieb durch der Gewerkschaft angehörende Belegschaftsmitglieder Werbe- und Informationsmaterial mit spezifisch koalitionsgemäßem Inhalt außerhalb der Arbeitszeit und während der Pausen verteilen zu lassen“.³⁵ Im Urteil vom 14.2.1978 ist es sodann einen Schritt weitergegangen und hat angenommen, dass die Betreuungs-, Werbe- und Informationstätigkeit nicht davon abhängig gemacht werden könne, ob sie von betriebsangehörigen oder betriebsfremden Mitgliedern der Gewerkschaft ausgeübt werde; es ist daher zu dem Ergebnis gelangt, dass der Anspruch auf Information und Mitgliederwerbung im Betrieb der Gewerkschaft auch das Recht gibt, betriebsfremde Gewerkschaftsbeauftragte in den Betrieb zu entsenden, um eine Betreuungs-, Werbe- und Informationstätigkeit zu entfalten.³⁶

Dieses Urteil, das die Orthopädischen Anstalten Volmarstein betraf, hat aber das Bundesverfassungsgericht durch Beschluss vom 17.2.1981 wegen Verletzung von Art. 140 GG iVm Art. 137 Abs. 3 WRV aufgehoben; ein derartiges Zutrittsrecht für betriebsfremde Gewerkschaftsbeauftragte lasse sich nicht unmittelbar aus Art. 9 Abs. 3 GG ableiten und sei auch nicht durch einfaches Gesetzesrecht ausgewiesen.³⁷ Diese Feststellung entfällt nicht deshalb, weil das Bundesverfassungsgericht im Beschluss seines Ersten Senats vom 14.11.1995 klargestellt hat, dass der Schutz des Art. 9 Abs. 3 GG sich nicht auf diejenigen Tätigkeiten beschränke, die für die Erhaltung und die Sicherung des Bestandes der Koalition unerlässlich seien, sondern alle koalitionspezifischen Verhaltensweisen umfasse, zu denen die Mitgliederwerbung durch die Koalition und deren Mitglieder gehöre.³⁸ Dieser Beschluss bezieht sich auf die Mitgliederwerbung durch einen gewerkschaftsangehörigen Arbeitnehmer. Das Bundesverfassungsgericht hat daher auch nur beanstandet, dass bei der Auslegung des Arbeitsvertrages der Schutzbereich der Koalitionsfreiheit verkannt worden

³⁰ So ursprünglich BVerfGE 28, 295 (304); bestätigt BVerfGE 57, 220 (246); aber aufgegeben durch BVerfGE 93, 352 (358 ff.).

³¹ BVerfGE 53, 352 (358).

³² So bereits BVerfGE 28, 295 (306); vgl. auch BVerfGE 93, 352 (359 f.).

³³ Vgl. Art. 6 Abs. 1, 2 und 4 GrOkathK in der durch den Beschluss der Vollversammlung der Diözesen Deutschlands vom 27.4.2015 novellierten Fassung.

³⁴ BAG AP GG Art. 9 Nr. 10; ebenso BAG AP GG Art. 9 Nr. 11 mablAnm *Mayer-Maly*.

³⁵ BAG AP GG Art. 9 Nr. 10 (1. Ls.).

³⁶ BAG AP GG Art. 9 Nr. 26 mablAnm *Frank*.

³⁷ BVerfGE 57, 220 ff. = AP GG Art. 140 Nr. 9.

³⁸ BVerfGE 93, 352 ff. = AP GG Art. 9 Nr. 80.

sei.³⁹ Nur darauf bezog sich seine Feststellung, dass eine besondere Rechtsgrundlage für das beanstandete Verhalten aus verfassungsrechtlicher Sicht nicht erforderlich sei; gestritten werde über eine Vertragsverletzung, deren Vorliegen allein vom Inhalt des Arbeitsvertrages und nicht von einer speziellen gesetzlichen Regelung abhängt, „anders als in der ... Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts, in der es um das Zutrittsrecht betriebsfremder Gewerkschaftsbeauftragter zu einer kirchlichen Einrichtung ging (BVerfGE 57, 220)“.⁴⁰

- 17 Die Aufgabe der Kernbereichsformel zur Bestimmung der kollektiven Koalitionsfreiheit durch das Bundesverfassungsgericht ändert daher nichts an der Erkenntnis im Beschluss seines Zweiten Senats vom 17.2.1981, dass ein Zutrittsrecht für betriebsfremde Gewerkschaftsbeauftragte sich nicht unmittelbar aus Art. 9 Abs. 3 GG ergibt. Das Bundesarbeitsgericht hat sich im Urteil vom 28.2.2006 gleichwohl über die Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts zum Zutrittsrecht hinweggesetzt.⁴¹ Wegen der Aufgabe der Kernbereichsformel hat es anerkannt, dass Gewerkschaften grundsätzlich ein Zutrittsrecht zu Betrieben haben, um dort auch durch betriebsfremde Beauftragte um Mitglieder zu werben. Das Bundesarbeitsgericht räumt ein, dass ein betriebliches Zutrittsrecht betriebsfremder Gewerkschaftsbeauftragter zu Zwecken der Mitgliederwerbung sich nicht unmittelbar aus Art. 9 Abs. 3 GG ergebe; es meint auch, dass die Ausgestaltung der gewerkschaftlichen Betätigungsfreiheit in erster Linie dem Gesetzgeber obliege. Dennoch sei ein Zutrittsrecht anzuerkennen. Das Bundesarbeitsgericht begründet seine abweichende Erkenntnis mit der „von den Gerichten auf Grund ihrer Schutzpflicht im Wege der Rechtsfortbildung vorzunehmenden Ausgestaltung der gewerkschaftlichen Betätigungsfreiheit“.⁴²
- 18 Dass die Entscheidung nicht zu überzeugen vermag, braucht hier nicht vertieft zu werden.⁴³ Die Ausführungen zur Anerkennung eines Zutrittsrecht waren nicht entscheidungserheblich, weil der Senat im entschiedenen Fall wegen der Grenzen, die er dem Zutrittsrecht zog, die Klage der Gewerkschaft abgewiesen hat. Die von den Gerichten geforderte Herstellung praktischer Konkordanz zwischen dem Recht der Gewerkschaften auf betriebliche Mitgliederwerbung einerseits und gegenläufigen Rechten des Betriebsinhabers und Arbeitgebers andererseits lasse eine „generelle Anerkennung oder Versagung des Zutrittsrechts betriebsfremder Gewerkschaftsbeauftragter für sämtliche möglichen Fallgestaltungen nicht zu“.⁴⁴ Der Senat kam deshalb zu dem Ergebnis, dass der Klageantrag unbegründet war; es könne nicht ausgeschlossen werden, dass in einem künftigen Einzelfall einem Zutrittsrecht der Gewerkschaft Notwendigkeiten des Betriebsablaufs entgegenstünden oder der Betriebsfrieden gefährdet sei, so dass im Rahmen der gebotenen Interessenabwägung das Interesse des Arbeitgebers daran, den Zutritt zu verweigern, überwiege. Das könnte der Fall sein, „wenn Werbemaßnahmen in einer Häufigkeit, in einem Umfang (Anzahl der betriebsfremden Gewerkschaftsbeauftragten) oder in einer Art und Weise erfolgen sollen, die im Betrieb zu Auseinandersetzungen mit oder zwischen Arbeitnehmern oder mit einer anderen, dort ebenfalls Werbung treibenden Gewerkschaft führen“.⁴⁵ Im Urteil vom 22.6.2010 hat der Senat allerdings das Verlangen einer Gewerkschaft, einmal im Kalenderhalbjahr im Betrieb eine Mitgliederwerbung durch betriebsfremde Beauftragte zu betreiben, als in der Regel für zulässig anerkannt.⁴⁶
- 19 Das Bundesarbeitsgericht verneint „jedenfalls für Betriebe nicht kirchlicher Arbeitgeber“ eine Bindungswirkung nach § 31 BVerfGG.⁴⁷ Der Beschluss des Bundesverfassungs-

³⁹ BVerfGE 93, 352 (360).

⁴⁰ BVerfGE 93, 352 (361).

⁴¹ BAG AP GG Art. 9 Nr. 127 mAnm *Richardi*; bestätigt BAG 22.6.2010 AP GG Art. 9 Nr. 142.

⁴² BAG AP GG Art. 9 Nr. 127.

⁴³ Vgl. *Richardi* Anm. AP GG Art. 9 Nr. 127.

⁴⁴ BAG AP GG Art. 9 Nr. 127, unter B II 1 c dd (8).

⁴⁵ BAG AP GG Art. 9 Nr. 127, unter B II 2 b.

⁴⁶ BAG AP GG Art. 9 Nr. 142.

⁴⁷ BAG AP GG Art. 9 Nr. 127, unter B II 1 c bb; aA *Gehring/Thiele* in: Schliemann, Arbeitsrecht im BGB, § 630 Anh. Rn. 252, S. 1107; *Dütz*, Gewerkschaftliche Betätigung in kirchlichen Einrichtungen, S. 13 ff.;

gerichts habe allein den Sonderfall des gewerkschaftlichen Zutrittsrechts zu kirchlichen Einrichtungen betroffen. Auch die in ihm enthaltenen Ausführungen zu Art. 9 Abs. 3 GG seien im Kontext des Art. 140 GG iVm Art. 137 Abs. 3 WRV erfolgt. Daher könne dahinstehen, ob die Bindungswirkung der Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts vom 17.2.1981 durch die Aufgabe der Kernbereichsformel eine wirksame Einschränkung erfahren habe.⁴⁸ Nach *Däubler* ist die Bindungswirkung aber auch für den kirchlichen Bereich entfallen.⁴⁹ Die Aufgabe der Kernbereichsformel im Beschluss des Bundesverfassungsgerichts vom 14.11.1995 sei ohne jeden Vorbehalt zugunsten von möglichen Ausnahmen etwa im kirchlichen Bereich erfolgt; auch hier sei deshalb davon auszugehen, „dass mangels einschränkender Norm das koalitionsrechtliche Zutrittsrecht nach Art. 9 Abs. 3 GG zur Geltung kommt“.⁵⁰

Kirchliche Vorgaben, die ein Zutrittsrecht gewähren, bestehen, soweit Gewerkschaften in das Arbeitsrechtsregelungsverfahren organisatorisch eingebunden sind. Die durch den Beschluss der Vollversammlung der Diözesen Deutschlands vom 27.4.2015 novellierte Fassung der Grundordnung sieht für die katholische Kirche vor, dass die Koalitionen berechtigt sind, im Rahmen der verfassungsrechtlichen Grenzen innerhalb der kirchlichen Einrichtung für den Beitritt zu diesen Koalitionen zu werben, über deren Aufgabe zu informieren sowie Koalitionsmitglieder zu betreuen (Art. 6 Abs. 2 GrOkathK), wobei klargestellt wird, dass die Koalitionsfreiheit die Vertreter der Koalition nicht von der Pflicht entbindet, „das verfassungsmäßige Selbstbestimmungsrecht der Kirche zur Gestaltung der sozialen Ordnung ihres Dienstes zu achten und die Eigenart des kirchlichen Dienstes zu respektieren“ (Art. 6 Abs. 4 GrOkathK). Damit erhält das Zutrittsrecht eine kirchengesetzliche Grundlage, die im Einklang mit der neuen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts steht. Dasselbe Ergebnis kann man für die evangelische Kirche aus § 5 ARGG-EKD ableiten.

3. Gewerkschaftliche Mitgliederwerbung und Informationstätigkeit im Betrieb einer kirchlichen Einrichtung

Eine kirchliche Einrichtung muss daher dulden, dass Mitarbeiter für ihre Gewerkschaft im Betrieb tätig werden, sofern sie die Grenzen beachten, die für die innerbetriebliche Koalitionswerbung und -betreuung gelten. Für die katholische Kirche haben dies die Bischöfe schon bisher in der von ihnen als Kirchengesetz erlassenen Grundordnung ausdrücklich klargestellt (vgl. Art. 6 Abs. 1 S. 2 GrOkathK). Nichts Anderes gilt nach der durch den Beschluss der Vollversammlung der Diözesen Deutschlands vom 27.4.2015 novellierten Fassung der Grundordnung, obwohl die Bestimmung durch Art. 6 Abs. 2 und 4 GrOkathK ersetzt ist, die eine kollektivrechtliche Fassung erhalten haben.

Soweit eine Mitgliederwerbung und Informationstätigkeit im Betrieb zulässig ist, können Behinderungen auch von der Gewerkschaft selbst geltend gemacht werden. Der Schutz der Koalitionsfreiheit durch Art. 9 Abs. 3 S. 2 GG gebietet sogar, dass bei einer Behinderung durch den Arbeitgeber die Gewerkschaft im eigenen Namen Rechtsschutz erlangen kann, sie also nicht darauf angewiesen ist, dass die einzelnen Koalitionsmitglieder tätig werden. Zweck der Koalitionsfreiheit ist nämlich die Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen durch ein nach dem Prinzip der Selbstbestimmung verbandsrechtlich organisiertes Zusammenwirken der Arbeitnehmer und Arbeitgeber. Deshalb kann die Organisation selbst, hier also die Gewerkschaft, Ansprüche geltend ma-

Otto, Gewährleistung der koalitionspezifischen Betätigung, S. 28ff. mit dem Hinweis, dass die vom BVerfG für richtig gehaltene Auslegung des Art. 9 Abs. 3 GG, die das tragende Element der Entscheidung sei, sich „eindeutig nicht nur auf die spezifische Situation kirchlicher Einrichtungen“ beziehe (S. 32).

⁴⁸ BAG AP GG Art. 9 Nr. 127, unter B II 1 c bb.

⁴⁹ *Däubler*, Gewerkschaftsrechte im Betrieb, Rn. 410, 786; im Ergebnis auch ErfK/*Schmidt* GG Art. 4 Rn. 56; *Joussen* ZAT 2013, 45 (46ff.).

⁵⁰ *Däubler*, Gewerkschaftsrechte im Betrieb, Rn. 786.

chen, die zu ihrer Selbsterhaltung aus Art. 9 Abs. 3 GG entwickelt werden. Es ist lediglich ein Problem der rechtstechnischen Ausgestaltung, ob man der Gewerkschaft das Recht gibt, Ansprüche ihrer Mitglieder im eigenen Namen geltend zu machen, oder ob man ihr selbst neben den Gewerkschaftsmitgliedern einen Anspruch einräumt.

- 23 Auch bei einer kirchlichen Einrichtung haben nicht nur die gewerkschaftlich organisierten Arbeitnehmer, sondern auch die Gewerkschaft selbst einen Anspruch auf Mitgliederwerbung und Informationstätigkeit im Betrieb. Aus der Verfassungsgarantie des kirchlichen Selbstbestimmungsrechts ergeben sich zwar wegen der Loyalität zum Wesen und Auftrag der Kirche Grenzen für Inhalt und Umfang einer gewerkschaftlichen Werbe- und Informationstätigkeit; soweit diese Schranken aber beachtet werden, hat auch gegenüber einem kirchlichen Arbeitgeber die Koalition selbst den Anspruch auf Duldung der gewerkschaftlichen Aktivitäten ihrer betriebsangehörigen Mitglieder.⁵¹ Für die katholische Kirche bestimmt daher Art. 6 Abs. 2 S. 2 GrOkathK, dass Vereinigungen, die in der Zielsetzung des kirchlichen Dienstes dessen Eigenart und die sich daraus für die Mitarbeiter ergebenden Loyalitätsobliegenheiten anerkennen, die ihnen angehörenden Mitarbeiter bei der zulässigen Koalitionsbetätigung in der Einrichtung unterstützen können. Dabei haben sie und die ihnen angehörenden Mitarbeiter darauf zu achten, dass die Arbeit einer kirchlichen Einrichtung unter einem geistig-religiösen Auftrag steht (Art. 6 Abs. 2 S. 3 GrOkathK).
- 24 Die Gewerkschaften haben nicht nur das Recht, durch kirchliche Mitarbeiter in der Einrichtung für den Beitritt zu ihnen zu werben sowie Koalitionsmitglieder zu betreuen, sondern sie haben auch das Recht, betriebsfremde Gewerkschaftsbeauftragte in den Betrieb zu entsenden, um eine Betreuungs-, Werbe- und Informationstätigkeit zu entfalten. Für die katholische Kirche ergibt sich dies aus der durch den Beschluss der Vollversammlung der Diözesen Deutschlands vom 27.4.2015 novellierten Fassung von Art. 6 Abs. 2 und 4 GrOkathK.

4. ILO-Abkommen Nr. 135 über Schutz und Erleichterungen für Arbeitnehmervertreter im Betrieb

- 25 Ausgestaltung und nähere Regelung des Rechts der Gewerkschaften, im Betrieb Mitglieder zu werben oder eine Informationstätigkeit zu entfalten, sind, wie das Bundesverfassungsgericht feststellt, Sache des Gesetzgebers.⁵² Keine gesetzliche Grundlage enthält das Übereinkommen Nr. 135 der Internationalen Arbeitsorganisation vom 23.6.1971 über Schutz und Erleichterungen für Arbeitnehmervertreter im Betrieb, das durch Bundesgesetz vom 23.7.1973 (BGBl. II S. 953) innerdeutsches Recht geworden und gemäß der Bekanntmachung vom 19.11.1973 (BGBl. II S. 1595) am 26.9.1974 in Kraft getreten ist.⁵³ Nach Art. 2 Abs. 1 dieses Abkommens sind den Arbeitnehmervertretern im Betrieb Erleichterungen zu gewähren, die geeignet sind, ihnen die rasche und wirksame Durchführung ihrer Aufgaben zu ermöglichen. Das gilt aber nicht für betriebsfremde Gewerkschaftsbeauftragte. Bei dem Übereinkommen geht es vielmehr nur um Schutz und Erleichterungen für Arbeitnehmervertreter im Betrieb. Das ergibt sich eindeutig aus der Formulierung in Art. 1, wo von „Arbeitnehmervertretern im Betrieb“ die Rede ist. Nach Art. 3 gelten als Arbeitnehmervertreter im Sinne des Übereinkommens „Gewerkschaftsvertreter, dh von Gewerkschaften oder von deren Mitgliedern bestellte oder gewählte Vertreter“, und „gewählte Vertreter, dh Vertreter, die von den Arbeitnehmern des Betriebs im Einklang mit Bestimmungen der innerstaatlichen Gesetzgebung oder von Gesamtarbeitsverträgen frei gewählt werden und deren Funktionen sich nicht auf Tätigkeiten erstrecken, die in dem betreffenden Land als ausschließliches Vorrecht der Gewerk-

⁵¹ Ebenso *Dütz*, Gewerkschaftliche Betätigung in kirchlichen Einrichtungen, S. 37f.

⁵² BVerfGE 28, 295 (306); 50, 290 (368); 57, 220 (246).

⁵³ Ebenso BAG AP GG Art. 140 Nr. 10; bereits BAG AP GG Art. 9 Nr. 28.

schaften anerkannt sind“. Mit den Gewerkschaftsvertretern sind nicht betriebsfremde Gewerkschaftsbeauftragte gemeint, sondern als solche sind, wie das Bundesarbeitsgericht feststellt, in der Bundesrepublik Deutschland die gewerkschaftlichen Vertrauensleute in den Betrieben zu nennen.⁵⁴

Hiervon abgesehen begründet das Übereinkommen keine unmittelbaren Rechtsansprüche.⁵⁵ Es verpflichtet lediglich die Vertragsparteien, einen dem Übereinkommen entsprechenden Rechtszustand herzustellen. Seine Durchführung kann, wie sich aus Art. 6 ergibt, „durch die innerstaatliche Gesetzgebung, durch Gesamtarbeitsverträge oder auf irgendeine andere, den innerstaatlichen Gepflogenheiten entsprechende Art und Weise erfolgen“. In diesem Zusammenhang ist von Bedeutung, dass nach Art. 4 die innerstaatliche Gesetzgebung bestimmen kann, welche Art oder Arten von Arbeitnehmervertretern Anspruch auf den Schutz und die Erleichterungen haben, die in dem Übereinkommen vorgesehen sind. Nicht verlangt wird also, dass die Gewerkschaftsvertreter im Betrieb einen besonderen Status erhalten. Das deutsche Recht hat vielmehr die Bestimmungen des Übereinkommens für die Mitglieder der gewählten Belegschaftsvertretungen nach dem Betriebsverfassungsgesetz und den Personalvertretungsgesetzen verwirklicht. Das genügt zur innerstaatlichen Durchführung des Übereinkommens. Das Übereinkommen verlangt nicht, wie das Bundesarbeitsgericht feststellt, „dass beide Arten von Arbeitnehmervertretern, nämlich die gewählten Belegschaftsvertreter und die Gewerkschaftsvertreter, den Schutz und die Erleichterungen, die es vorsieht, erhalten“.⁵⁶

Auch für den kirchlichen Bereich ist deshalb zu beachten, dass die Mitarbeitervertretungsordnungen für die gewählten Mitglieder der Mitarbeitervertretungen einen dem Übereinkommen entsprechenden Schutz und auch entsprechende Erleichterungen zur raschen und wirksamen Durchführung ihrer Aufgaben vorsehen.⁵⁷

III. Schranken gewerkschaftlicher Mitgliederwerbung und Informationstätigkeit im Betrieb

1. Gewerkschaftliche Betätigung und Arbeitsverhältnis

Eine Gewerkschaft kann ihr Recht auf Selbstdarstellung im Betrieb durch Mitglieder ausüben, die dem Betrieb angehören. Ihr Anspruch entspricht inhaltlich dem Recht ihrer Mitglieder auf gewerkschaftliche Werbe- und Informationstätigkeit im Betrieb. Eine Verbannung der Mitgliederbetreuung und -werbung aus dem Betrieb wäre ein Verstoß gegen Art. 9 Abs. 3 GG.

Die Zulässigkeit der gewerkschaftlichen Mitgliederwerbung und Informationstätigkeit im Betrieb rechtfertigt jedoch keine Einschränkung der Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis. Arbeitnehmer dürfen für sie keine Arbeitszeit in Anspruch nehmen. Sie sind aus dem Arbeitsverhältnis verpflichtet, ihr Verhalten so einzurichten, dass der Arbeitsablauf nicht beeinträchtigt und der Betriebsfrieden nicht gefährdet wird. Das Bundesarbeitsgericht hat darauf im Urteil vom 14.2.1967 noch nicht besonders eingehen müssen; denn die Gewerkschaft nahm ein Recht zur Werbung und Information „nur für die Zeiten für sich in Anspruch, die keine betrieblichen Arbeitszeiten sind, nämlich die Zeiten vor Beginn und nach Beendigung der Arbeit sowie während der Pausen“.⁵⁸ Erst im Urteil vom 14.2.1978 hat das Bundesarbeitsgericht ausdrücklich festgestellt, dass die Werbe- und Informations-

⁵⁴ BAG AP GG Art. 140 Nr. 10.

⁵⁵ Ebenso BAG AP GG Art. 9 Nr. 28; bestätigt durch BAG AP GG Art. 140 Nr. 10; ebenso *Däubler*, Gewerkschaftsrechte im Betrieb, Rn. 30; *Dütz*, Gewerkschaftliche Betätigung in kirchlichen Einrichtungen, S. 15.

⁵⁶ BAG AP GG Art. 9 Nr. 28.

⁵⁷ Ebenso BAG AP GG Art. 140 Nr. 10.

⁵⁸ BAG AP GG Art. 9 Nr. 10.

tätigkeit den Arbeitsablauf nicht beeinträchtigen und erst recht nicht stören dürfe.⁵⁹ Die Aufhebung des Urteils durch das Bundesverfassungsgericht bezog sich nur auf die Einräumung eines Zutrittsrechts; sie berührt also nicht diese Erkenntnis des Bundesarbeitsgerichts.⁶⁰

- 30 Ein Arbeitnehmer darf für seine Gewerkschaft nur vor oder nach der Arbeitszeit und während der Pausen tätig werden.⁶¹ Daran hat auch der Beschluss des Bundesverfassungsgerichts vom 14.11.1995 nichts geändert.⁶² In dieser Entscheidung hat es nur seine Kernbereichslehre zum Verfassungsschutz der kollektiven Koalitionsfreiheit aufgegeben und klargestellt, dass der Schutz des Art. 9 Abs. 3 GG sich nicht auf diejenigen Tätigkeiten beschränkt, die für die Erhaltung und die Sicherung des Bestandes einer Koalition unerlässlich sind. Da das Bundesarbeitsgericht seinem Urteil über die Zulässigkeit einer vom Arbeitgeber wegen einer Werbetätigkeit während der Arbeitszeit erklärten Abmahnung noch die Kernbereichslehre zugrunde gelegt hatte,⁶³ hat das Bundesverfassungsgericht allein aus diesem Grund die Entscheidung aufgehoben; es hat lediglich klargestellt, dass das als Vertragsverletzung angesehene Verhalten in den Schutzbereich der Koalitionsfreiheit fällt, ohne für den konkreten Fall festzustellen, ob eine Vertragsverletzung vorliegt, die auch nicht durch das Grundrecht der Koalitionsfreiheit gerechtfertigt wird.⁶⁴
- 31 Die gewerkschaftliche Mitgliederwerbung und Informationstätigkeit im Betrieb verletzt bei Beachtung der für sie geltenden Grenzen weder das Hausrecht noch das Eigentum des Betriebsinhabers.⁶⁵ Sie ist also sowohl mit dem Grundrecht aus Art. 13 GG als auch mit der in Art. 14 GG enthaltenen Eigentumsgewährleistung vereinbar. Die in Art. 13 GG und Art. 14 GG garantierten Herrschaftsrechte geben dem Betriebsinhaber nicht das Recht, einem Arbeitnehmer die Werbe- und Informationstätigkeit für dessen Gewerkschaft zu verbieten. Gleiches gilt bei kirchengesetzlicher Zulassung eines Zutrittsrechts gegenüber einer Gewerkschaft, wenn sie bei der Koalitionswerbung und Koalitionsbetreuung durch einen betriebsfremden Beauftragten die Besonderheiten des kirchlichen Dienstes respektiert.

2. Schranken aus dem Funktionszusammenhang mit der Koalitionsfreiheit

- 32 Die normative Grundlage in der Koalitionsfreiheit beschränkt die Gewerkschaften auf eine Betätigung als Koalition, auch wenn ihr Selbstverständnis über den Koalitionsauftrag hinausgeht. Das Recht, zu wirtschafts-, gesellschafts- und kulturpolitischen Fragen Stellung zu nehmen, ist zwar ebenfalls verfassungsrechtlich gewährleistet; aber grundrechtsdogmatisch ergibt es sich nicht aus Art. 9 Abs. 3 GG, sondern insoweit werden andere Grundrechte kollektiv wahrgenommen. Die kollektive Wahrnehmung von Grundrechten ist kein Privileg der Gewerkschaften. Deshalb sind sie insoweit bei einer Betätigung im Betrieb nicht anders als sonstige Verbände zu behandeln.⁶⁶ Nur als Koalition haben die Gewerkschaften das Recht zur Mitgliederbetreuung und -werbung im Betrieb.
- 33 Dieser grundrechtsdogmatische Zusammenhang hat deshalb unmittelbar Bedeutung für den Schrankenkatalog, den das Bundesarbeitsgericht bereits im Urteil vom 14.2.1967 aufgestellt hat:⁶⁷

⁵⁹ BAG AP GG Art. 9 Nr. 26.

⁶⁰ Vgl. *Dütz*, Gewerkschaftliche Betätigung in kirchlichen Einrichtungen, S. 28.

⁶¹ Ebenso *Dütz*, Gewerkschaftliche Betätigung in kirchlichen Einrichtungen, S. 48f.

⁶² BVerfGE 93, 352ff.; aA *Däubler*, Gewerkschaftsrechte im Betrieb, Rn. 385.

⁶³ BAG AP BGB § 611 Abmahnung Nr. 7.

⁶⁴ Vgl. BVerfGE 93, 352 (357, 360f.).

⁶⁵ Ebenso BAG AP GG Art. 9 Nr. 10; vgl. auch *Rüthers*, Mitgliederwerbung, S. 57ff. = RdA 1968, 161 (175ff.).

⁶⁶ Vgl. *Richardi* FS G. Müller, S. 413 (427).

⁶⁷ Vgl. zum folgenden BAG AP GG Art. 9 Nr. 10.