

# Gewerkschaftliches Zutrittsrecht und kirchliches Selbstverwaltungsrecht

425

*Zur Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts 2 BvR 384/78 vom 17. 2. 1981<sup>1</sup>*

## I.

Die beiden großen Kirchen der Bundesrepublik nehmen für sich und ihre Einrichtungen eine arbeitsrechtliche Sonderstellung in Anspruch. Sie werben Arbeiter und Angestellte ein und schließen Arbeitsverträge mit ihnen ab, um durch sie ihre Aufgaben erfüllen zu lassen. Gleichzeitig bestreiten sie, daß für die so begründeten Arbeitsverhältnisse in vollem Umfang das allgemeine Arbeitsrecht maßgeblich sei. Während sie die Geltung des staatlichen Individualarbeitsrechts in Übereinstimmung mit der wohl herrschenden Meinung in der arbeitsrechtlichen Literatur immerhin im Grundsatz akzeptieren, richtet sich ihr vehementer Widerstand gegen den Geltungsanspruch und die Durchsetzung kollektiver Rechte.

Im Mittelpunkt der Auseinandersetzung stand seit etwa Mitte der siebziger Jahre das Recht der Gewerkschaften, hauptamtliche (betriebsfremde) Gewerkschaftsbeauftragte in kirchliche Einrichtungen zu entsenden, um die dort Beschäftigten über die gewerkschaftlichen und tarifpolitischen Ziele und Erfolge zu informieren und Mitglieder zu werben.<sup>2</sup>

Dazu hat das BAG mit Urteil vom 14. 2. 1978<sup>3</sup> entschieden, daß auch karitative Einrichtungen der Kirchen – wie der andere Arbeitgeber – das Anbringen gewerkschaftlichen Informationsmaterials an Anschlagtafeln des Betriebes durch betriebsfremde Gewerkschaftsbeauftragte dulden und die Verteilung derartigen Materials, die arbeits- und tarifrechtliche Betreuung von Gewerkschaftsmitgliedern und die Werbung neuer Mitglieder in den Räumen der Einrichtungen außerhalb der Arbeitszeit zu erlauben hätten.

Gegen diese Entscheidung legte die Beklagte des Verfahrens – eine Einrichtung des Diakonischen Werkes der evangelischen Kirche von Westfalen (Orthopädische Anstalten Volmarstein) – Verfassungsbeschwerde ein, mit der Begründung, daß ein Zutrittsrecht der Gewerkschaft mit dem besonderen Charakter des kirchlichen Dienstes und mit der verfassungsrechtlichen Stellung der Kirchen unvereinbar sei.

Die gleiche Rechtsansicht äußerte in einem einstimmigen Beschluß die Herbstvollversammlung der Deutschen Bischofskonferenz der katholischen Kirche im September 1979.

In über vierzig Fällen (Stand: Juni 1980) hat die ÖTV seither auf der Grundlage des BAG-Urteils geklagt, um gegen die Rechtsansicht der Kirchen ihr Zutrittsrecht durchzusetzen. Sie hat dabei in allen bisher ergangenen 37 erst- und 32 zweitinstanzlichen Urteilen Recht bekommen.

<sup>1</sup> NJW 1981: S. 1829.

<sup>2</sup> Umstritten ist also das sog. koalitionspezifische Zugangsrecht, dem im Bereich der Kirchen und ihrer Einrichtungen deswegen gesteigerte Bedeutung zukommt, weil hier die Anwendbarkeit des Betriebsverfassungsgesetzes durch § 118 Abs. 2 ausgeschlossen ist und daher auch das betriebsverfassungsrechtliche Zugangsrecht, also das Recht der Gewerkschaften, Beauftragte zwecks Wahrnehmung von Aufgaben nach dem BetrVG in die Betriebe zu entsenden, hier nicht greift.

<sup>3</sup> 1AZR 280/77, in: EzA Art. 9 GG Nr. 25.

Man konnte also gespannt sein, wie das Bundesverfassungsgericht (BVerfG) entscheiden würde. Dies um so mehr, als der Entscheidung aus der Sicht der Kirchen eine offenbar strategische Bedeutung in ihrem Bestreben zugedacht war, die gewerkschaftlichen Organisationen – voran die ÖTV – und die Formen kollektiver Gegenwehr einschließlich des Streiks von sich und ihren Einrichtungen fernzuhalten.

Das sei im folgenden (II) kurz erläutert, bevor sodann auf die Entscheidung des BVerfG eingegangen und versucht werden soll, die wesentlichen Aussagen der Entscheidungsgründe auf ihre Tragweite hin einzuschätzen. (III)

## II.

Die ÖTV – und entsprechendes gilt für die GEW, soweit in ihr Lehrer an kirchlichen Privatschulen organisiert sind – ist innerhalb der Kirchen und ihrer Einrichtungen bisher nur relativ schwach vertreten. Mit ca. 50 000 Gewerkschaftsmitgliedern unter den rd. 600 000 Beschäftigten des kirchlichen Dienstes liegt der Organisationsgrad bei etwa 8,3 Prozent und damit noch immer deutlich unter 10 Prozent.

Jedoch befindet sich die ÖTV als Gewerkschaft für den Bereich der Kirchen und ihrer Einrichtungen in einer deutlichen Aufwärtsentwicklung. Sowohl die absolute Zahl der gewerkschaftlich organisierten kirchlichen Mitarbeiter als auch der gewerkschaftliche Organisationsgrad in diesem Bereich haben seit der Mitte der siebziger Jahre stetig und in durchaus beachtlichem Maße zugenommen. In diesem Wandel kommt zum Ausdruck, daß sich die objektiven Arbeitsbedingungen und dementsprechend auch die Bewußtseinsformen kirchlicher »Mitarbeiter« einschließlich ihrer Einstellung gegenüber der Kirche als ihrem Arbeitgeber verändert haben. Der wachsende gewerkschaftliche Organisationsgrad ist dabei zugleich Ursache und vorwärtstreibendes Moment für verstärkte Aktivitäten von gewerkschaftlich organisierten Beschäftigten an der Basis des kirchlichen Dienstes. Im Zuge dieser Entwicklung gewinnt der kirchliche Dienst auch für die Gewerkschaft insgesamt an Bedeutung und findet daher auch innerhalb der Organisation größere Beachtung. In ihrer täglichen praktischen Arbeit stößt die Gewerkschaft dabei in erster Linie auf das Hindernis der Verweigerung des Zugangs und damit der Informations- und Werbemöglichkeiten in kirchlichen Einrichtungen. Für die gewerkschaftliche Organisation erlangt daher – gewissermaßen naturwüchsig – die Frage des Zugangsrechts Priorität vor anderen Fragen etwa nach dem Motto: Wir müssen erst innerhalb der Kirchen und ihrer Einrichtungen stark genug vertreten sein, bevor es Sinn hat, den Abschluß von Tarifverträgen zu fordern und über Streiks zur Durchsetzung von Tarifverträgen und damit auch über das Streikrecht für Beschäftigte des kirchlichen Dienstes nachzudenken.

Den Kirchen ihrerseits ging es weniger um das Zutrittsrecht selbst als mehr um die Folgen, die ein weiteres Anwachsen des gewerkschaftlichen Organisationsgrades der Beschäftigten des kirchlichen Dienstes für sie haben müßte.

Könnte sich nämlich die Gewerkschaft erst einmal auf ein beachtliches Potential an Mitgliedern im kirchlichen Dienst – und sei es nur in einigen größeren Einrichtungen – stützen, so sähen die Kirchen über kurz oder lang ihre bisherige auf der Ideologie der »kirchlichen Dienstgemeinschaft« fußende Arbeitsrechtspolitik in Frage gestellt. Halten sie nämlich an ihrer Verweigerungsstrategie gegenüber der gewerkschaftlichen Forderung nach Abschluß von Tarifverträgen fest, so riskieren sie, wenn sich

unter dem Druck von Spar- und Rationalisierungsmaßnahmen im kirchlichen Dienst weitere Teile der kirchlichen »Mitarbeiter« ihrer durch Lohnarbeit gekennzeichneten ökonomischen und sozialen Lage bewußt werden, daß sich ihr Zulauf zur Gewerkschaft weiter verstärkt und daß folglich die Gewerkschaft selbst eine härtere Gangart einschlägt und ihrer Forderung mit Streiks, demonstrativer Streikbereitschaft und anderen Formen gewerkschaftlicher Gegenwehr Nachdruck verleiht. Oder aber die Kirchen geben, um wenigstens eine solche »Eskalation« abzuwenden, schon vorher der gewerkschaftlichen Forderung nach Tarifverträgen nach.

In jedem Fall würde sich dann die Auseinandersetzung zwischen Kirche und Gewerkschaft um das kollektive Arbeitsrecht in weiteren Bereichen des kirchlichen Dienstes auf die eigentliche Kernfrage zuspitzen, die sich in dieser Deutlichkeit bisher nur in zwei Gliedkirchen der evangelischen Kirche gestellt hat: auf die Frage der Geltung des Streikrechts und der Tarifautonomie im kirchlichen Dienst. Denn die weitaus meisten Gliedkirchen der evangelischen Kirche in der Bundesrepublik propagieren nach wie vor als sogenannten »dritten Weg« den Erlaß von kirchlichen Arbeitsrechts- und Tarifordnungen durch Kirchengesetz nach vorheriger Absprache mit den – ebenfalls durch Kirchengesetz – geschaffenen kirchlichen Mitarbeitervertretungen. Im Bereich der katholischen Kirche werden ähnliche »kirchenrechtliche« Lösungen durchgesetzt.

Soweit die Kirchen sich bisher überhaupt bereit gezeigt haben, Tarifverträge abzuschließen (Nordelbien) oder über den Abschluß von Tarifverträgen zu verhandeln (Berlin-Brandenburg), ist dabei mehr als deutlich geworden, daß die Hauptstoßrichtung des kirchlichen Widerstandes gegen die Geltung kollektiver Rechte im kirchlichen Bereich auf das Streikrecht zielt. In beiden Fällen hat die Kirche von der Gewerkschaft einen faktischen Streikverzicht gefordert; während sich in Nordelbien die ÖTV bereit fand, darauf einzugehen, hat sie dieses Ansinnen allerdings in Berlin-Brandenburg bisher entschieden zurückgewiesen.<sup>4</sup>

Vor diesem Hintergrund zielte die von Rupert Scholz vertretene Verfassungsbeschwerde darauf ab, das BVerfG über die Entscheidung zum Zugangsrecht hinaus zu einer negativen Aussage (in den Entscheidungsgründen) zum Streikrecht und zur Tarifautonomie zu bewegen: »Diese Grundprinzipien der grundgesetzlichen Arbeitsverfassung und ihrer kollektiv-rechtlichen Organisation sind im Bereich des kirchlichen Arbeits- und Dienstrechts prinzipiell nicht maßgebend. Denn im kirchlichen Bereich dominiert das Prinzip des religiösen Amtsauftrages bzw. des durch ihn bestimmten Arbeitsrechts. Das Verhältnis von Kirchen und Kirchenbediensteten läßt sich nicht auf den Gegensatz von Kapital und Arbeit o. ä. zurückführen. (. . .) Hieraus resultiert insbesondere das prinzipielle Verbot des Arbeitskampfes im kirchlichen Bereich; hieraus resultiert des weiteren eine wesentliche Einschränkung der Tarifautonomie.«<sup>5</sup>

### III.

Das BVerfG hat die Entscheidung des BAG von 1978 aufgehoben und die darin erfolgte Anerkennung eines Rechts der ÖTV, in kirchlichen Einrichtungen durch betriebsfremde Gewerkschaftsbeauftragte zu informieren, zu werben und Mitglieder

<sup>4</sup> Ausführlicher zu dieser Problematik vergl. Wahsner, Kirchlicher Dienst als Lohnarbeit – zur Auseinandersetzung um das Streikrecht der Beschäftigten des kirchlichen Dienstes, in: Festschrift für Wolfgang Abendroth, Köln 1982.

<sup>5</sup> Schriftsatz von Prof. Dr. Rupert Scholz, Berlin vom 28. 4. 1978: S. 43.

zu betreuen, wegen Verletzung des verfassungsrechtlich garantierten Selbstbestimmungsrechts der Kirchen für mit dem Grundgesetz (Art. 140 i. V. m. 137 Abs. 3 WRV) nicht vereinbar erklärt. Ganz auf der Linie seiner bisherigen staatskirchenrechtlichen Entscheidungen wird die verfassungsrechtliche Gewährleistung »einem vom Verfassungsgeber anerkannten unantastbaren Freiheitsraum« zugeordnet, der »nicht etwa vom Staat zur Verfügung gestellt oder von ihm abgeleitet ist«. Damit wird dem kirchlichen Selbstverwaltungsrecht als gewissermaßen über der Verfassung selbst stehend von vornherein ein höherer Rang zuerkannt als anderen verfassungsrechtlichen Normen.

Ebenfalls auf der bisherigen Linie bleibend stellt das BVerfG ferner fest, daß die beschwerdeführende Anstalt als »Angelegenheit« der Kirche anzusehen und ihr deswegen deren »selbständige Ordnung und Verwaltung in den Schranken des für alle geltenden Gesetzes« ebenfalls verfassungskräftig garantiert sei. Dieses Selbstverwaltungsrecht umfasse »die Personalauswahl und die mit all diesen Entscheidungen untrennbar verbundene Vorsorge zur Sicherstellung der ›religiösen Dimension‹ des Wirkens im Sinne kirchlichen Selbstverständnisses«.

Man mag diese Feststellung akzeptieren, obwohl bereits zweifelhaft ist, ob eine orthopädische Heil-, Lehr- und Pflegeanstalt für Schwerbehinderte, mit der die Kirche finanziert aus staatlichen Mitteln eine sozialstaatliche Aufgabe wahrnimmt, wirklich noch als »kircheneigene Angelegenheit« gewertet werden kann. Vollends fragwürdig wird diese Zuordnung dann, wenn über die innere Ordnung derartiger Anstalten hinaus auch deren rechtsgeschäftliche Außenbeziehungen gleich mit dem Selbstbestimmungsrecht der Kirche unterworfen werden. Das geschieht jedenfalls dann, wenn – wie auch in der Verfassungsbeschwerde – mit einer breiten Strömung in der einschlägigen Literatur<sup>6</sup> aus der Garantie des kirchlichen Selbstbestimmungsrechts die Nichtgeltung oder die Notwendigkeit von entscheidenden Modifizierungen des allgemeinen Arbeitsrechts und insbesondere des kollektiven Arbeitsrechts abgeleitet wird. Das Bundesverfassungsgericht hat sich – und dies ist durchaus positiv zu vermerken – insoweit Zurückhaltung auferlegt: »Ein Zutrittsrecht betriebsfremder Gewerkschaftsangehöriger (. . .) könnte (. . .) nur bejaht werden, wenn das kirchliche Selbstbestimmungsrecht, auf das sich die Beschwerdeführerin zur Abwehr des gewerkschaftlichen Begehrens berufen hat, durch ein ›für alle geltendes Gesetz‹ im Sinne von Art. 137 Abs. 3 WRV eine verfassungsrechtlich zulässige Einschränkung erfahren hätte«. <sup>7</sup> Das sei – wie es im folgenden begründet – nicht der Fall. Eine gesetzliche Regelung der Gewerkschaftsrechte, aus der sich ein solches Zutrittsrecht ergäbe, sei nicht vorhanden. Auch aus Art. 9 Abs. 3 GG, der »die Koalitionsfreiheit und damit auch das Betätigungsrecht der Koalitionen nur in einem Kernbereich schützt«, lasse sich ein solches Zutrittsrecht in dem vom BAG festgestellten Umfang nicht ableiten. Es sei nicht Ausdruck einer durch Art. 9 Abs. 3 GG »verfassungsverbürgten Autonomie und kernbereichsgeschützter Betätigungsfreiheit der Koalitionen, daß sie in jedem Fall, losgelöst von den jeweiligen besonderen Gegebenheiten, müßten bestimmen können, ob sie ihre werbende, informierende und betreuende Tätigkeit durch betriebsangehörige Gewerkschaftsmitglieder ausüben lassen oder betriebsfremden Beauftragten diese Tätigkeit übertragen und somit selbst ein Zutrittsrecht wahrnehmen.« Jedenfalls dort, wo die Gewerkschaft bereits in Betrieben und Anstalten durch Mitglieder vertreten sei, könne mit Sicherheit ausgeschlossen werden, daß die Koalitionsfreiheit ohne ein

<sup>6</sup> Vgl. dazu Wahsner (Fn. 2) mit Nachweisen zum Stand der Auseinandersetzung in der Literatur in Fn. 1.

<sup>7</sup> (Fn. 1): S. 1830.

solches Zutrittsrecht im Kernbereich tangiert wäre, es bleibe »den gewerkschaftlich organisierten Betriebsangehörigen unbenommen sich – ggf. nach entsprechender Einführung – innerhalb des Betriebs, am gemeinsamen Arbeitsort, werbend und unterrichtend zu betätigen, in zulässigem Umfang Plakate aufzuhängen, Prospekte auszulegen und zu verteilen und mit den Arbeitnehmern zu sprechen. Daß externe Gewerkschaftsbeauftragte möglicherweise infolge größerer Unabhängigkeit, vermehrt zur Verfügung stehender Zeit und etwa besserer Schulung effektivere Gewerkschaftsarbeit zu leisten vermögen, erfordert nicht von Verfassung wegen ihren Einsatz im Betrieb selbst.« Weder Art. 9 Abs. 3 GG noch das BVerfG böten hinreichende Ansatzpunkte, »die es erlauben würden, die Grenzen der richterlichen Gesetzesbindung auf diesem konfliktträchtigen Gebiet soweit zu ziehen und hier die ›Sache des Gesetzgebers‹, nämlich ›die Tragweite der Koalitionsfreiheit zu bestimmen und die Befugnisse der Koalitionen auszugestalten und näher zu regeln‹, dem Richter zu überbürden.«<sup>8</sup>

Mit diesen Ausführungen hat das BVerfG einerseits wichtige gewerkschaftliche Rechte der betriebsangehörigen Gewerkschaftsmitglieder ausdrücklich bestätigt. Andererseits hat es sich in der Frage des Zugangsrechts – ganz im Gegensatz zu seiner häufig geübten Praxis, nach Art eines Obergesetzgebers tätig zu werden – auf den Grundsatz des »judicial selfrestraint« besonnen. Wenn dies als Ausdruck einer vom Gericht neu gewonnenen Einsicht in die Berechtigung der Kritik an seiner bisherigen Praxis zu werten wäre, so könnte das nur uneingeschränkt begrüßt werden. Solange allerdings die Selbstbeschränkung eine Ausnahme bleibt in einem Meer von Fällen, in denen die Karlsruher Richter die Verfassung zu einer Wertordnung umfunktionieren, um im Gewande der Verfassungsrechtssprechung Rechtspolitik zu betreiben, läßt sich der Eindruck nicht vermeiden, daß die in der Entscheidung zum Zugangsrecht praktizierte Selbstbeschränkung nur ausnahmsweise dann stattfindet, wenn sich das gewünschte Ergebnis unter Verzicht auf das sonst übliche Verfahren der Abwägung von hehren Verfassungswerten mit der klassischen Subsumtion kürzer begründen und besser gegen Kritik abschirmen läßt.

Dabei ist durchaus fraglich, ob der Versuch, ein Zutrittsrecht betriebsfremder Gewerkschaftsfunktionäre aus der Koalitionsfreiheit abzuleiten, wirklich bereits an die Grenzen der Verfassungsinterpretation stößt, nur weil der Wortlaut dazu nichts hergibt. Das BVerfG hätte sich insoweit auf sein eigenes Postulat, daß für die Interpretation von Art. 9 Abs. 3 GG nach dem historischen Sinn der Koalitionsfreiheit zu fragen sei,<sup>9</sup> besinnen sollen. Ist doch die historische Herausbildung und Entwicklung der Gewerkschaften in Deutschland durch die Besonderheit geprägt, daß schon die ersten Koalitionen der Arbeiter, weil daraus gewaltsam ferngehalten, außerhalb der Betriebe entstanden und organisatorisch nicht in den Betrieben selbst verankert worden sind. Wenn unter diesen Ausgangsbedingungen des neunzehnten Jahrhunderts die Arbeitgeberverbände 1918 im Abkommen der Zentral-Arbeitsgemeinschaft gegenüber den außerhalb der Betriebe stehenden Gewerkschaftsorganisationen nicht nur die »Koalitionsfreiheit der Arbeiter und der Arbeiterinnen« sondern auch die Gewerkschaften selbst »als berufene Vertreter der Arbeiterschaft« anerkannt haben,<sup>10</sup> so kann daraus durchaus geschlossen werden, daß sie diesen »berufenen Vertretern« künftig auch den Zutritt zu den Betrieben nicht mehr länger

<sup>8</sup> Alle Zitate in (Fn. 1): S. 1830 und 1831.

<sup>9</sup> Vgl. dazu BVerfGE 4: S. 96, 101 f., 106, 108; 18: S. 18, 28 ff.; 19: S. 303, 314 ff.

<sup>10</sup> Wortlaut des Abkommens dokumentiert in Blanke u. a., Kollektives Arbeitsrecht, Quellentexte zur Geschichte des Arbeitsrechts in Deutschland Band I 1840–1933, 1975: S. 181 f.

verwehren wollten. Würde demnach, was noch genauerer Untersuchung bedürfte, die mit dem Arbeitsgemeinschaftsabkommen vollzogene Anerkennung der Gewerkschaften auch die Anerkennung eines Zutrittsrechts betriebsfremder Gewerkschaftsfunktionäre bedeuten, so müßte dies auch für die Interpretation der Koalitionsfreiheit, die im Verfassungskompromiß von Weimar erkennbar an das Arbeitsgemeinschaftsabkommen anknüpft, berücksichtigt werden. Es wäre daher durchaus wert, genauer die Frage zu untersuchen, ob nicht die Koalitionsfreiheit ihrem historischen Sinn entsprechend auch das Zutrittsrecht betriebsfremder Gewerkschaftsfunktionäre umfaßt.

Abgesehen davon kann aber kein Zweifel daran bestehen, daß eine eindeutige gesetzliche Regelung der Gewerkschaftsrechte im Betrieb mehr als dringlich wäre. Auch die Regelungen des internationalen Rechts, wie z. B. Art. 11 Menschenrechtskonvention und die ILO-Übereinkommen Nr. 87, 98 und 135<sup>11</sup> lassen neben vielen anderen Fragen u. a. auch die des Zutrittsrechts betriebsexterner Gewerkschaftsfunktionäre offen. Es wäre daher sehr zu wünschen, daß die vom Weltgewerkschaftsbund 1978 beschlossene Allgemeine Erklärung über die Gewerkschaftsrechte<sup>12</sup> auch von den (nicht-kommunistischen) Gewerkschaften der Bundesrepublik und anderer westlicher Länder aufgegriffen und als Anstoß für Diskussionen und Beratungen innerhalb der ILO über ein neues, die Gewerkschaftsrechte ausführlich regelndes internationales Übereinkommen genutzt würde.

Denn in dieser Erklärung sind mit Geltungsanspruch für die Arbeiter und Gewerkschaften aller Länder ungeachtet des politisch-gesellschaftlichen Systems, also z. B. auch mit Geltung für die Solidarnoczek-Gewerkschaften in Polen, umfassende Garantien des Streikrechts (Art. 5, 6 und 15), das Verbot der Aussperrung (Art. 54) und andere weitgehende und detailliert geregelte Rechte der Gewerkschaften in der Gesellschaft, in der Wirtschaft, in den internationalen Beziehungen und im Betrieb vorgesehen und dabei u. a. auch »das Recht auf freien Zugang zu den Arbeitsplätzen und betrieblichen Anlagen und das Recht auf freie Bewegung innerhalb der Räumlichkeiten der Betriebe und Dienststellen« für gewählte Gewerkschaftsvertreter und gewerkschaftliche Repräsentanten im Betrieb. (Art. 43)

Die von den Kirchen verfolgte Nebenabsicht, das BVerfG zu einer auch das Streikrecht und die Tarifautonomie betreffenden Feststellung in den Entscheidungsgründen zu bewegen, ist – auch dies ist positiv zu vermerken – gescheitert. Die Auseinandersetzung bleibt insoweit offen. Die Gewerkschaft wäre gut beraten, sich künftig verstärkt dieser Hauptfrage zuzuwenden und ihre Mitglieder dort, wo sie bereits stark genug ist, für gewerkschaftliche Aktionen zu mobilisieren, um endlich einen Tarifvertrag im Bereich der Kirchen ohne inakzeptable Streikverzichtsklauseln durchzusetzen. Ein solcher Tarifvertrag, der auch das Zutrittsrecht von Gewerkschaftsbeauftragten zum Gegenstand haben könnte, wäre der beste Weg, um dauerhaft die Gewerkschaftsrechte im Betrieb zu sichern.

*Roderich Wahsner*

<sup>11</sup> Vgl. dazu Däubler, Gewerkschaftsrechte im Betrieb, 2. Auflage 1980: S. 29 ff. und Mayer/Raasch, Internationales Recht der Arbeit und Wirtschaft, 1980: S. 204 ff.

<sup>12</sup> In deutscher Übersetzung demnächst in DuR 1981 (4) oder 1982 (1) – vgl. dazu Wahsner, Weltgewerkschaftsbund und Gewerkschaftsrechte, demnächst in DuR 1981 (4) oder 1982 (1).

**ai** amnesty  
international

**1961-  
1981**

**Wo Hoffnung ist**

**ist Leben**

**ai** amnesty  
international fordert:

- Freiheit für gewaltlose politische Gefangene
- faire und zügige Gerichtsverfahren für alle politischen Gefangenen
- Abschaffung der Todesstrafe und anderer grausamer, unmenschlicher oder erniedrigender Behandlung von Gefangenen
- Abschaffung der Folter

Sektion der  
Bundesrepublik Deutschland e.V.  
Heerstraße 178 5300 Bonn 1

amnesty international ist unabhängig von Regierungen, Konfessionen und Interessenverbänden; amnesty international finanziert ihre Arbeit ausschließlich mit Beiträgen von Mitgliedern und Förderern;

Der Erfolg dieser Arbeit hängt auch von Ihrer Spende ab!

Postscheckkonto BKD-Duisburg  
Köln 224046-502 Konto-Nr. 30 000  
BLZ 370 100 50 BLZ 350 601 90  
Verwendungszweck (8111): . . . .