

Gewerkschaftsrechte im Betrieb

Bearbeitet von
Prof. Dr. Wolfgang Däubler

12. Auflage 2016. Buch. 376 S. Softcover
ISBN 978 3 8487 3479 5

[Recht > Arbeitsrecht > Betriebsverfassung, Mitbestimmung, Personalvertretung](#)

schnell und portofrei erhältlich bei

**beck-shop.de**
DIE FACHBUCHHANDLUNG

Die Online-Fachbuchhandlung beck-shop.de ist spezialisiert auf Fachbücher, insbesondere Recht, Steuern und Wirtschaft. Im Sortiment finden Sie alle Medien (Bücher, Zeitschriften, CDs, eBooks, etc.) aller Verlage. Ergänzt wird das Programm durch Services wie Neuerscheinungsdienst oder Zusammenstellungen von Büchern zu Sonderpreisen. Der Shop führt mehr als 8 Millionen Produkte.

NOMOSPRAXIS

Däubler

Gewerkschaftsrechte im Betrieb

12. Auflage



Nomos

NOMOSPRAXIS

Prof. Dr. Wolfgang Däubler
Universität Bremen

Gewerkschaftsrechte im Betrieb

12. Auflage



Nomos

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

ISBN 978-3-8487-3479-5

12. Auflage 2017

© Nomos Verlagsgesellschaft, Baden-Baden 2017. Gedruckt in Deutschland. Alle Rechte, auch die des Nachdrucks von Auszügen, der fotomechanischen Wiedergabe und der Übersetzung, vorbehalten.

Vorwort

Welche Handlungsmöglichkeiten stehen den Gewerkschaften im Betrieb zu? Der Gesetzgeber gibt nur für den Bereich der Betriebsverfassung eine Antwort. Soweit es um „autonome“, selbstbestimmte Interessenvertretung wie die Vorbereitung einer Tarifrunde oder die Werbung neuer Mitglieder geht, ist Grundlage allein das Richterrecht, das vom Bundesarbeitsgericht und vom Bundesverfassungsgericht entwickelt wurde.

In den vergangenen Jahren haben sich einige nicht unwichtige Änderungen ergeben. In einer Reihe von Betrieben existieren mehrere Gewerkschaften, deren Verhältnis zueinander nicht immer unproblematisch ist. Selbst die „Fernsteuerung“ einer Organisation durch eine Konzernspitze lässt sich nicht von vornherein ausschließen. Auch der Ort „Betrieb“ hat sich in vielfältiger Weise verändert. Am deutlichsten wird dies am „shop in the shop“, wo das gewerkschaftliche Zugangsrecht auf erhebliche praktische Schwierigkeiten stoßen kann. Immer häufiger findet Arbeit auch außerhalb des eigentlichen Betriebs, zu Hause, beim Kunden oder auf Reisen statt. Was bedeutet dies für die Kontaktaufnahme durch eine Gewerkschaft? Und weiter: Ist es für die „Gewerkschaftsrechte im Betrieb“ von Bedeutung, wenn eine Reihe von Beschäftigten einen Arbeitsvertrag mit einem anderen Arbeitgeber hat?

Nach Art eines Kommentars bemüht sich das vorliegende Buch um Vollständigkeit. In welchem Zusammenhang auch immer die Gewerkschaft auf den Plan tritt – ob im Rahmen der Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat, bei der Sammlung von Unterschriften oder der Vorbereitung eines Arbeitskampfes – der dabei zu beachtende rechtliche Rahmen ist so vollständig wie möglich aufgearbeitet. Einbezogen ist auch die elektronische Kommunikation. Das Recht der Gewerkschaften, Beschäftigte unter ihrer dienstlichen E-Mail-Adresse zu kontaktieren, ist vom BAG bestätigt worden. Lässt sich darüber hinaus das „Schwarze Brett“ durch einen eigenen Auftritt im Intranet ersetzen?

Ihrer äußeren Aufmachung nach sollen die „Gewerkschaftsrechte“ in der Praxis möglichst leicht zu handhaben sein. Leitbegriffe sind durch Fettdruck hervorgehoben, Entscheidungen mit Aktenzeichen zitiert, so dass sie sich unschwer im Internet wiederfinden lassen. Das detaillierte Stichwortverzeichnis soll die Benutzung zusätzlich erleichtern. Die Gliederung kann sich nicht an Paragraphen orientieren, weil es kein „Gewerkschaftsgesetz“ gibt. Stattdessen bilden jeweils einzelne Sachkomplexe wie „Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat“, „Zugangsrecht“, „Zulässiger Inhalt von Information und Werbung“ ein besonderes Kapitel. In Zweifelsfällen hilft ein Blick ins Inhalts- und ins Stichwortverzeichnis.

Die 12. Auflage gibt Rechtsprechung und Literatur auf dem Stand von Juli 2016 wieder. Kritik und Ergänzungsvorschläge sind jederzeit unter daeubler@uni-bremen.de willkommen.

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	5
Abkürzungsverzeichnis	23
Verzeichnis der abgekürzt zitierten Literatur	27

1. Kapitel Grundsätzliche Vorüberlegungen

§ 1 Einleitung	33
I. Warum diese Untersuchung?	33
1. Gewerkschaften im Betrieb – eine Selbstverständlichkeit?	33
2. Aufgabe der vorliegenden Untersuchung	34
II. Ausdrückliche Rechtsgrundlagen der gewerkschaftlichen Betätigung im Betrieb	35
1. Gesetzliche Regelungen und Art. 9 Abs. 3 GG	35
2. Gewerkschaftsrechte in völkerrechtlichen Verträgen	36
a) Art. 11 der Europäischen Menschenrechtskonvention (EMRK) ...	36
b) Die Übereinkommen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO)	37
c) Internationaler Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte	44
3. Zusammenfassung	45
III. Übersicht über den Gang der Arbeit	45
§ 2 Gewerkschaft und Betriebsrat – Konkurrenten oder Kooperationspartner?	47
I. Zur Bedeutung des Verhältnisses Betriebsrat – Gewerkschaften	47
II. Zur geschichtlichen Entwicklung	47
1. Gewerkschaften als alleinige Interessenvertreter	47
2. Die Arbeiterräte und ihre Ablehnung durch die freie Gewerkschaftsbewegung	48
3. Rätebewegung	49
4. Das Betriebsrätegesetz 1920	50
5. Die Zeit nach 1945	51
III. Konsequenzen für die Auslegung des Art. 9 Abs. 3 GG – Die „Parallelität“ von gesetzlicher und gewerkschaftlicher Interessenvertretung	52
IV. „Gewerkschaftsneutralität“ und „Vertretungsmonopol“ des Betriebsrats als Grenze gewerkschaftlicher Betätigung im Betrieb?	54
1. Der Ausgangspunkt: Eingriffsmöglichkeiten des Gesetzgebers bis hin zum Kernbereich	54
2. Die Thesen Reuters	55

Inhaltsverzeichnis

3. Kritik der Thesen Reuters	56
a) „Gewerkschaftsneutralität“ der Betriebsräte?	56
b) „Betriebspartnerschaft“ und „Vertretungsmonopol“?	57
c) Sozialer Rückschritt gegenüber Weimar	59
V. Gesetzgeberische Entscheidung für die Kooperation Gewerkschaft – Betriebsrat	60
1. Dualismus der Interessenvertretung nach dem BetrVG	60
2. Die Bindung an das Betriebswohl – Widerspruch zum Grundgedanken der Interessenvertretung?	61
3. Kooperation Betriebsrat – Gewerkschaft	63
4. Vom Sinn einer selbstständigen Betriebsverfassung	64
VI. Betriebsrat und Gewerkschaft nach völkerrechtlichen Verträgen	65
1. Europäische Menschenrechtskonvention	66
2. ILO-Übereinkommen Nr. 135	66
3. Internationaler Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte	66

2. Kapitel:

Die Rechte der Gewerkschaften gegenüber den Organen der Betriebsverfassung

§ 3 Träger und Natur der Rechte	68
I. Normativer Ausgangspunkt	68
II. „Gewerkschaft“	68
III. „Im Betrieb vertreten“	70
1. Voraussetzungen	70
2. Beweisprobleme	71
IV. Sonstige Organisationen	72
V. Systematik der Gewerkschaftsrechte nach dem BetrVG	73
§ 4 Die sogenannten Kurationsrechte	75
I. Initiativen zur Errichtung betriebsverfassungsrechtlicher Organe	75
1. Wahl eines Betriebsrats	75
2. Antrag auf Einsetzung eines Wahlvorstands	77
3. Initiative zur Einberufung einer Betriebsversammlung	77
4. Wahl der Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV)	78
5. Gesamtbetriebsrat	79
6. Schwerbehindertenvertretung	79
II. Arbeitserleichterungen für betriebsverfassungsrechtliche Organe	80
III. Tarifliche Ersetzung betriebsverfassungsrechtlicher Institutionen durch andere	80
1. Anders zugeschnittene Einheiten für die Wahl des Betriebsrats	80
2. Tarifliche Schlichtungsstelle statt der Einigungsstelle	81
3. Betriebliche Beschwerdestelle	81
IV. Tarifliche Schaffung neuer betriebsverfassungsrechtlicher Organe	82

1. Zusätzliche Vertretungen	82
2. Sonderregeln für den Flugbetrieb	82
V. Zusammenfassung	82
§ 5 Teilnahme- und Beratungsrechte	84
I. Teilnahme an Betriebsratssitzungen	84
1. Voraussetzungen des Antrags auf Teilnahme eines Gewerkschaftsbeauftragten	84
2. Mehrere Gewerkschaften?	85
3. Einladung durch den Betriebsratsvorsitzenden	85
4. Wen entsendet die Gewerkschaft?	85
5. Stellung des Gewerkschaftsbeauftragten in der Betriebsratssitzung ..	86
6. Rechtzeitige Einladung	86
7. Verschwiegenheitspflicht	86
8. Zutrittsrecht	87
9. „Generaleinladung?“	87
10. Betriebsratsausschüsse	88
11. Wirtschaftsausschuss	88
12. Teilnahme des Gewerkschaftsvertreters an Verhandlungen des Betriebsrats mit dem Arbeitgeber?	90
II. Teilnahme an den Sitzungen von Gesamt- und Konzernbetriebsrat sowie von JAV, Gesamt- und Konzern-JAV und Schwerbehindertenvertretung	90
III. Teilnahme an Betriebs- und Abteilungsversammlungen	91
1. Allgemeine Voraussetzungen	91
2. Wen entsendet die Gewerkschaft?	92
3. Die Rechte des Gewerkschaftsvertreters in der Betriebsversammlung	92
4. Zutrittsrecht	94
IV. Teilnahme an Jugend- und Auszubildendenversammlung, Betriebsräteversammlung und Schwerbehindertenversammlung	94
V. Teilnahme an Sitzungen des Wahlvorstands	94
VI. Allgemeine Beratungstätigkeit im Rahmen des BetrVG	95
1. Wahlkampf für die Gewerkschaftsliste	95
2. Vermittlungsdienste	95
3. „Service“-Funktion der Gewerkschaften	96
VII. Zusammenarbeit nach § 2 Abs. 1 BetrVG	96
1. Erste Variante: Betriebsrat wünscht gewerkschaftliche Unterstützung	97
2. Zweite Variante: Betriebsrat wünscht keine gewerkschaftliche Unterstützung	97
VIII. Zusammenfassung	98

Inhaltsverzeichnis

§ 6 Die sogenannten Gestaltungsrechte	100
I. Tarifverträge als allgemeiner Rahmen der Betriebsratstätigkeit	100
II. Der Tarifvorrang des § 87 Abs. 1 BetrVG	100
III. Tarifvorbehalt nach § 77 Abs. 3 BetrVG	101
1. Zum Sinn des § 77 Abs. 3 BetrVG	101
2. Anwendung des § 77 Abs. 3 BetrVG auch auf den Sachgebieten des § 87 Abs. 1 BetrVG?	102
3. § 77 Abs. 3 BetrVG und die Praxis der Betriebsräte	103
4. Tarifwidrige Betriebsvereinbarungen	103
IV. Tarifliche Erweiterung der Betriebsratsbefugnisse	104
V. Zusammenfassung	105
§ 7 Die Kontrollrechte	106
I. Wahlanfechtung	106
1. Betriebsratswahl	106
2. Andere Wahlen	107
II. Antrag auf Amtsenthebung gegen den Betriebsrat oder einzelne Mitglieder (§ 23 Abs. 1 BetrVG)	107
III. Einberufung der Betriebsversammlung und Tätigkeit des Wahlvorstands	109
IV. Sanktionen gegen den Arbeitgeber – Verfahren nach § 23 Abs. 3 BetrVG und Strafantrag	109
1. Verfahren nach § 23 Abs. 3 BetrVG	109
2. Strafantrag	110
3. Anzeige wegen einer Ordnungswidrigkeit	110
V. Zusammenfassung	111
§ 8 Das betriebsverfassungsrechtliche Zugangsrecht zum Betrieb	112
I. Übersicht über den Diskussionsstand	112
II. Zugangsrechte aufgrund einzelner Bestimmungen des BetrVG	113
1. Kurationsrechte	113
2. Teilnahme an Betriebsratssitzungen und Betriebsversammlungen	113
3. Vorbereitung von Tarifverträgen	113
4. Kontrollrechte	114
III. Allgemeines Zugangsrecht nach § 2 Abs. 2 BetrVG?	115
1. Diskussionsstand	115
2. Zutrittsrecht kraft „inneren Zusammenhangs“ der Aufgaben mit dem BetrVG	116
a) Zusammenwirken nach § 2 Abs. 1 BetrVG	117
b) Zutrittsrecht bei kooperationsunwilligem Betriebsrat?	117
c) Zutrittsrecht in Ausübung allgemeiner Beratungsaufgaben	117
IV. Auswahl und Anzahl der in den Betrieb kommenden Personen	118
V. Zutritt auch zu den Arbeitsplätzen und zu Arbeitnehmern aus Drittfirmen	118

1. Entstehungsgeschichte des § 2 Abs. 2 BetrVG	119
2. Hausrecht des Arbeitgebers	119
3. Arbeitnehmer aus Drittfirmen	120
4. Zutritt nur in Begleitung eines Arbeitgebervertreters?	120
VI. Die ausdrücklichen Grenzen des Zugangsrechts	121
1. Anwendungsbereich der in § 2 Abs. 2 BetrVG genannten Schranken	121
2. Verhältnismäßigkeitsprinzip	121
3. Unumgängliche Notwendigkeiten des Betriebsablaufs	121
4. Zwingende Sicherheitsvorschriften	122
5. Schutz von Betriebsgeheimnissen	122
VII. Die ungeschriebene Grenze des Rechtsmissbrauchs	123
VIII. Die Unterrichtung des Arbeitgebers	125
1. Unterrichtung durch die Gewerkschaft	125
2. Wer wird unterrichtet?	125
3. Inhalt der Unterrichtung	125
4. Wie konkret muss der Besuchszweck angegeben werden?	126
5. Keine „Zweckmäßigkeitkontrolle“ durch den Arbeitgeber	126
6. Rechtzeitige Unterrichtung	127
7. Verzicht des Arbeitgebers auf Unterrichtung	127
8. Zutritt ohne Unterrichtung?	127
IX. Zusammenfassung	127
§ 8 a Gewerkschaften und Sprecherausschüsse	129
I. Die Sondervertretung für leitende Angestellte	129
II. Die Wahl von Sprecherausschüssen und ihr Verhältnis zum Betriebsrat ..	130
III. Die fehlenden Gewerkschaftsrechte – ein Verfassungsverstoß	131
3. Kapitel	
Autonome Gewerkschaftsarbeit im Betrieb	
§ 9 Überblick	132
§ 10 Die grundsätzliche Garantie gewerkschaftlicher Information und Werbung durch Art. 9 Abs. 3 GG	134
I. Ausklammerung im BetrVG	134
II. Rückgriff auf die tarifliche Durchführungspflicht und den Gedanken der Sozialadäquanz?	134
III. Ableitung des Rechts auf Information und Werbung aus der Koalitionsfreiheit des Art. 9 Abs. 3 GG	135
1. Rechtsprechung und Literatur	135
2. Kritik	137
a) Überdehnung der Verfassung?	138

Inhaltsverzeichnis

b) Garantie aller oder nur der „unerlässlichen“ Betätigungsformen?	138
c) Verstoß gegen Hausrecht und Eigentum des Arbeitgebers?	140
IV. Mögliche Alternativauslegung: Art. 9 Abs. 3 GG als Ausdruck des Selbstbestimmungsprinzips	142
V. Garantie gewerkschaftlicher Information und Werbung durch völkerrechtliche Verträge	143
1. Europäische Menschenrechtskonvention	144
2. ILO-Übereinkommen Nr. 135	144
3. Internationaler Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte	145
VI. Zusammenfassung	145
VII. Zum weiteren Gang der Darstellung	145
§ 11 Der zulässige Inhalt gewerkschaftlicher Information und Werbung	148
I. Verbot politischer Aussagen?	148
1. Die Rechtsprechung des BAG	148
2. Stellungnahmen der Literatur	148
3. Anwendungsfälle	149
a) Äußerungen über den sozialen Gegenspieler	149
b) Werbung vor Betriebsrats- und Personalratswahlen	150
c) Parteipolitische Stellungnahmen	150
d) Allgemeinpolitische Stellungnahmen	151
aa) Darstellung von Interessen gegenüber den Parteien und dem Staatsapparat	152
bb) Unmittelbarer Zusammenhang mit den Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen	153
4. Zulässige und unzulässige Aussagen in einer Verlautbarung	154
5. Fortentwicklung der BAG-Rechtsprechung?	155
II. Verbot unsachlicher Angriffe gegen Konkurrenzorganisationen, Außenseiter und den Arbeitgeber?	157
1. Unsachliche Angriffe auf Konkurrenzorganisationen?	157
a) Grob unwahre Angaben	157
b) Keine Störung der Arbeitsabläufe	158
2. Schutz des Außenseiters	158
a) Rechtsprechung des BAG	158
b) Verbot des „Bedrängens“	159
c) Verbot des „Unsachlichen“	159
3. Angriffe auf die Arbeitgeberseite	160
a) Rechtsprechung des BAG	160
b) Zum Begriff des „Unsachlichen“	161
c) Grober Klotz auf einen groben Keil	162
d) Die Wahrheit ist nicht „unsachlich“	162
4. Fortentwicklung der BAG-Rechtsprechung?	162

III. Sonstige inhaltliche Grenzen gewerkschaftlicher Information und Werbung	164
1. Rechtsprechung des BAG	164
2. Die in Art. 9 Abs. 3 GG enthaltenen Schranken	164
3. Sittengesetz	164
4. Zusammenhang mit anderen Verfassungsbestimmungen	165
5. Allgemeine Strafgesetze	166
a) Beleidigung und üble Nachrede	166
b) Wo beginnt die Beleidigung?	166
c) Rechtfertigungsgründe	167
d) Strafrechtliche Auseinandersetzungen im Betrieb?	168
e) Sonstige allgemeine Strafgesetze	168
IV. Zusammenfassung	168
§ 12 Mittel gewerkschaftlicher Information und Werbung	170
I. Gespräche	170
II. Flugblätter und Broschüren	170
III. Briefe und Gewerkschaftszeitungen	171
IV. Benutzung eines „Schwarzen Bretts“	172
V. Plakatwerbung	173
1. Diskussionsstand	173
2. Verstoß gegen das Hausrecht?	173
3. Eingriff in das Arbeitgebereigentum?	174
4. Ungestörte Arbeitsabläufe als Grenze	174
5. Beschränkung auf bestimmte Flächen durch den Arbeitgeber?	175
VI. Der Arbeitnehmer als „Werbeträger“	176
VII. Infostand im Betrieb	177
VIII. Einsatz eines Megaphons	177
IX. Zusammenfassung	178
§ 13 Der „Betrieb“ als Ort gewerkschaftlicher Betätigung	179
I. Die räumliche Ausdehnung der Einheit „Betrieb“	179
II. Der Betrieb innerhalb einer größeren Einheit	180
III. Betriebe mit dezentraler Struktur und Beschäftigten aus anderen Unternehmen	180
IV. Elektronische Fernarbeit und mobile Arbeit	182
V. Informationstechnische Unternehmensverkettung	184
VI. Crowdworker und andere Sonderfälle	184
VII. Zusammenfassung	185
§ 14 Werbung und Information während der Arbeitszeit?	186
I. Die Ausgangssituation	186
1. Die herkömmliche Auffassung	186
2. Die neuere Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts	186

Inhaltsverzeichnis

II. Die These vom unbedingten Vorrang der Arbeitspflicht	187
1. Pausen	187
2. Ausnutzung allgemeiner Dispositionsspielräume	187
3. Reduzierung der Leistung beim Akkord	188
4. Nachholen der versäumten Arbeit oder Miterledigung durch Kollegen	188
III. Teilweiser Vorrang gewerkschaftlicher Information und Werbung gegenüber den Pflichten aus dem Arbeitsvertrag?	190
1. Vorrang der in Art. 9 Abs. 3 GG garantierten Kollektivrechte?	190
2. Einbeziehung der Arbeitszeit mit Rücksicht auf das Zeitbudget des Arbeitnehmers?	190
a) Wie viel Freizeit bleibt dem Einzelnen?	190
b) Gewerkschaftliches Engagement in der Freizeit?	191
c) Notwendigkeit von Gewerkschaftsarbeit im Betrieb	192
3. ILO-Übereinkommen Nr. 135	192
a) Inhalt des Art. 5	192
b) Benachteiligung des innergewerkschaftlichen Kommunikationssystems	193
4. Das Problem der Konkretisierung	194
IV. Zusammenfassung	195
§ 15 Information und Werbung auch durch Betriebsfremde?	
Zum koalitionsrechtlichen Zugangsrecht	196
I. Die Entwicklung der Rechtsprechung	196
II. Argumente für und gegen ein koalitionsrechtliches Zutrittsrecht	198
1. Zugangsrecht als „notwendiges Mittel“	198
2. Zugangsrecht als Voraussetzung effizienter Organisation	199
3. Betriebe ohne Gewerkschaftsmitglieder	199
III. Gegenrechte des Arbeitgebers als Grenzen des Zugangsrechts	200
1. Hausrecht des Arbeitgebers	200
2. Verstoß gegen das Arbeitgeber Eigentum?	202
3. Verstoß gegen sonstige Vorschriften?	204
4. Der Grundsatz und seine praktische Umsetzung	205
IV. Gesetzliche Grundlagen des Zugangsrechts	206
1. ILO-Übereinkommen Nr. 135	206
2. Tarifrechtliches Zugangsrecht?	208
3. Gewohnheitsrecht und Betriebsübung als Grundlage des Zugangsrechts?	210
4. Konsequenz	211
V. Umfang und Grenzen des Zutrittsrechts	211
1. Diskussionsstand	211
2. Entsprechende Anwendung der Begrenzungen in § 2 Abs. 2 BetrVG	211
3. Konsequenzen	212

a) Auswahl und Anzahl der Personen	212
b) Auswahl der Räumlichkeiten und Zugang zu den Arbeitsplätzen	212
c) Zutrittsverweigerung	213
d) Unterrichtung des Arbeitgebers	213
VI. Zusammenfassung	213
§ 16 Information und Werbung durch betriebsangehörige Arbeitnehmer, durch den Betriebsrat und seine Mitglieder	214
I. Arbeitnehmer des Betriebs	214
II. Betriebsrat als Gremium	216
1. § 75 Abs. 1 BetrVG als bloßes Diskriminierungsverbot?	216
2. Gewerkschaftsneutralität und Information	217
III. Freie gewerkschaftliche Betätigung für das einzelne Betriebsratsmitglied	218
1. § 74 Abs. 3 BetrVG und seine Vorgeschichte	218
2. Wann wird „in Ausübung des Betriebsratsamts“ gehandelt?	219
a) Vermutung für Handeln in amtlicher Eigenschaft?	219
b) Sonderregeln für Betriebsratsvorsitzende und freigestellte Betriebsratsmitglieder?	219
c) Volle Betätigungsfreiheit für alle Betriebsratsmitglieder	220
d) Keine Verknüpfung mit künftigem Betriebsratshandeln	220
e) Keine Beschränkung auf bestimmte Betätigungsformen oder Orte	221
IV. Zusammenfassung	221
§ 17 Andere Formen gewerkschaftlicher Betätigung im Betrieb	222
I. Reaktionen auf Werbung und Information	222
1. Gespräche mit dem Gewerkschaftsbeauftragten	222
2. Geld- und Unterschriftensammlungen, Solidaritätserklärungen	222
3. Versammlungsrecht im Betrieb?	223
4. Kassieren von Mitgliedsbeiträgen und Einsammeln von Abbuchungsermächtigungen; Rechtsschutz	224
5. Befragungen der Belegschaft und Abstimmungen zu wichtigen sozialpolitischen Fragen	225
II. Appelle an die Öffentlichkeit und an Kunden des Arbeitgebers	226
III. Vorbereitung von Tarifrunde und Arbeitskampf	228
1. Aufstellung von Forderungen	228
2. Zugangsrecht	229
3. Freistellung der Mitglieder von Tarifkommissionen und der Delegierten des Gewerkschaftstages	230
4. Durchführung einer Urabstimmung	231
5. Streikversammlungen im Betrieb?	231

Inhaltsverzeichnis

6. Zugangsrecht mit dem Ziel, die Belegschaft zur Arbeitsniederlegung aufzufordern?	231
7. Streikaufruf per E-Mail?	232
8. Betriebsratsmitglieder in der Streikleitung	232
IV. Zusammenfassung	233
§ 18 Wahl und Rechtsstellung gewerkschaftlicher Vertrauensleute (mit einem Anhang zu sonstigen Funktionsträgern)	234
I. Art. 9 Abs. 3 GG und die Existenz gewerkschaftlicher Vertrauensleute ...	234
II. Die Wahl der Vertrauensleute	234
1. Wahl im Betrieb	234
2. Wahl während der Arbeitszeit?	237
3. Abberufung	238
III. Die Rechtsstellung der Vertrauensleute	238
1. Allgemeiner Grundsatz	238
2. Vorzüge und Nachteile	239
3. Rechte für Vertrauensleute nach dem ILO-Übereinkommen Nr. 135?	240
a) „Erleichterungen“ nach Art. 2	240
b) Beschränkung von Rechten auf Betriebsräte nach Art. 4 des Übereinkommens?	240
c) Verbot der „Untergrabung“ nach Art. 5 des Übereinkommens	241
d) Umfang der Rechte im Einzelnen	241
e) Rechtsdurchsetzung	242
IV. Tarifliche Absicherung der Vertrauensleute	242
1. Zur bisherigen Praxis	242
2. Vertrauensleuteabkommen unzulässig?	243
a) Verstoß gegen Gegnerunabhängigkeit?	244
b) Gleichbehandlung, Arbeitgeber- und Außenseiterrechte	245
c) Verstoß gegen § 3 BetrVG?	246
d) Art. 6 ILO-Übereinkommen Nr. 135	248
e) Keine Bedenken beim BAG	248
3. Zusammenfassung	249
V. Absicherung der Vertrauensleute kraft betrieblicher Übung?	249
1. Fragestellung	249
2. Grundsätze zur „Betriebsübung“	249
3. Übertragung auf die Vertrauensleutepaxis	250
VI. „Betriebliche Vertrauensleute“ – ein zulässiger Unterbau für den Betriebsrat?	250
1. Der soziale Tatbestand	250
2. Verstoß gegen zwingende Organisationsprinzipien des BetrVG	251
a) Zwingender Charakter der organisatorischen Vorschriften und die begrenzte Ausnahme des § 3 BetrVG	251

b) Betriebliche Vertrauensleute als betriebsverfassungsrechtliche Einrichtung	251
3. Bestandsschutz bestehender Abmachungen?	251
VII. Absicherung sonstiger gewerkschaftlicher Funktionsträger	252
1. Mitglieder des Vorstands der Ortsverwaltung	252
2. Delegierte zum Gewerkschaftstag	253
3. Mitglieder der Tariff Kommission	253
§ 19 Benutzung moderner Informationstechnik durch die Gewerkschaft	254
I. Das Grundsatzproblem	254
1. Veränderungen des Arbeitsprozesses und Erschwerung der gewerkschaftlichen Interessenvertretung	254
2. Die Haltung des Gesetzgebers	257
3. Nutzung elektronischer Medien	257
II. Werbung und Information per E-Mail?	258
1. Rechtsprechung	258
2. Einzelfragen	258
a) Privatnutzung erlaubt	258
b) Nur dienstliche Nutzung erlaubt	259
c) Aktivitäten des Einzelnen	260
III. Information und Werbung im Intranet	261
1. Zugang der Gewerkschaft als Organisation zum Intranet?	261
2. Gewerkschaftliche Information und Werbung im Intranet durch Arbeitnehmer des Betriebes?	261
3. Sonderregeln für den Betriebsrat?	262
4. Gewerkschaftliche Homepage im Intranet?	263
5. Vereinbarungen	263
IV. Kontrolle gewerkschaftlicher Arbeit durch den Arbeitgeber?	264
V. Zusammenfassung	265
§ 20 Probleme des Gewerkschaftspluralismus	266
I. Einführung	266
II. Betriebsverfassungsrechtliche Befugnisse	267
1. Vervielfältigung der Rechte	267
2. Neutralität des Betriebsrats	268
3. Tarifrechtliche Probleme	269
III. Autonome Gewerkschaftsarbeit	271
1. Vervielfältigung der Rechte	271
2. Regeln fairen Umgangs	271
3. Neutralität des Arbeitgebers	273
IV. Auftreten von Gewerkschaften in Gründung und von Pseudogewerkschaften	275

Inhaltsverzeichnis

§ 21 Die Rechte des einzelnen Arbeitnehmers: Teilnahme an gewerkschaftlicher Betätigung, Meinungsfreiheit, Persönlichkeitsschutz	276
I. Der Schutz durch Art. 9 Abs. 3 GG	276
1. Anwendbarkeit des Art. 9 Abs. 3 GG auf den einzelnen Arbeitnehmer	276
2. Wann liegt eine Benachteiligung wegen gewerkschaftlicher Betätigung vor?	277
II. Der Schutz durch das Grundrecht der Meinungsfreiheit	279
1. Zum Anwendungsbereich des Art. 5 Abs. 1 GG	279
2. Gilt Art. 5 Abs. 1 GG auch im Betrieb?	280
3. Beschränkung der Meinungsfreiheit durch § 74 Abs. 2 BetrVG	283
4. Beschränkung der Meinungsfreiheit durch die Grundregeln des Arbeitsverhältnisses?	284
5. Beschränkung der Meinungsfreiheit im Hinblick auf grundrechtlich geschützte Interessen des Arbeitgebers	285
III. Der Persönlichkeitsschutz des Arbeitnehmers	285
1. Zur praktischen Bedeutung	285
2. Das Recht zur Bestimmung über das eigene Äußere	286
3. Konsequenzen für gewerkschaftsbezogene und andere Bekundungen („Plaketten“)	287
4. Aufkleber an Sachen des Arbeitgebers und Plakate – ein unzulässiger Eingriff in das Eigentum?	288
a) Allgemeine Erwägungen – Schutz des Persönlichkeitsrechts	288
b) Konkrete Folgerungen für Sachen des Arbeitgebers, die das äußere Erscheinungsbild beeinflussen („Schutzhelm“)	289
c) Konkrete Folgerungen für die Ausgestaltung des Arbeitsplatzes	290
aa) Alleinarbeiter	291
bb) Grenze: Allgemeine Gesetze	291
cc) Bisherige Übung als Mindestniveau	291
dd) Meinungsverschiedenheiten zwischen betroffenen Arbeitnehmern	292
IV. Verhältnis der Grundrechte zueinander	292
V. Zusammenfassung	293
§ 22 Einschränkung gewerkschaftlicher Betätigungsfreiheit durch die Arbeitsordnung?	295
I. Praktische Bedeutung	295
II. Rechtliche Zulässigkeit	295
1. Grundsatz	295
2. Folgerung	296
III. Einschränkung sonstiger Grundrechte durch die Arbeitsordnung?	296
1. Das Problem	296
2. Arbeitsordnung als „allgemeines Gesetz“?	297

3. Arbeitsordnung als Verstoß gegen § 75 Abs. 2 BetrVG?	297
a) Verhältnismäßigkeitsprinzip	297
b) Unbilligkeit	298
c) Abwägung mit der Meinungsfreiheit und dem Persönlichkeitsschutz	298
IV. Zusammenfassung	299
§ 23 Tarifliche Regelung der gewerkschaftlichen Betätigung im Betrieb	301
I. Warum Tarifverträge?	301
II. Rechtliche Zulässigkeit	301
1. Einwände in der juristischen Literatur	301
2. Kritik und eigene Position	302
III. Zusammenfassung	304
§ 24 Die grenzüberschreitende Dimension der Gewerkschaftsrechte	305
I. Die Zusammenarbeit mit ausländischen Interessenvertretungen und ihre Auswirkungen im Betrieb	305
1. Die Problematik	305
2. Die sog internationale Koalitionsfreiheit	305
3. Konkrete Formen der grenzüberschreitenden Zusammenarbeit	306
II. Sonderprobleme bei entsandten Arbeitskräften	307
1. Deutsche Arbeitnehmer im Ausland	307
2. Ausländische Arbeitnehmer in der Bundesrepublik	309
III. Grenzüberschreitende gewerkschaftliche Tätigkeit in sonstigen Fällen	310
IV. Gewerkschaftsrechte und Europäischer Betriebsrat	311
1. Allgemeines	311
2. Ausdrückliche Gewerkschaftsrechte	312
3. Die Defizite und ihre Beseitigung	312
4. Durch Vereinbarung eingesetzte Gremien	314

4. Kapitel

Rechtsdurchsetzung

§ 25 Probleme der Rechtsdurchsetzung – Selbsthilfe oder gerichtlicher Rechtsschutz?	315
I. Vorbemerkung	315
II. Selbsthilfe des Arbeitgebers	315
1. Betriebsangehörige Arbeitnehmer	315
a) Sanktionen bei Pflichtverletzungen	315
b) Die Problematik des Rechtsirrtums	316
c) Kündigung als Mittel der Selbsthilfe?	318
2. Sanktionen gegen einen Gewerkschaftsbeauftragten	318
3. Abreißen von Plakaten	319
III. Gerichtlicher Rechtsschutz des Arbeitgebers	319

Inhaltsverzeichnis

1. Bedeutung	319
2. Verfahren gegen den Betriebsrat als Gremium	320
3. Verfahren gegen Betriebsratsmitglieder	320
a) Antrag des Arbeitgebers nach § 23 Abs. 1 BetrVG	320
b) Kündigung von Betriebsratsmitgliedern	321
4. Verfahren gegen die Gewerkschaft	322
IV. Selbsthilfe durch die Gewerkschaft?	322
1. Gewaltanwendung durch die Gewerkschaft?	323
2. Vornahme trotz Verbots	323
3. Streik wegen Verletzung der Gewerkschaftsrechte?	324
4. Zurückbehaltungsrecht der Arbeitnehmer?	325
V. Gerichtlicher Rechtsschutz der Gewerkschaft	327
1. Bedeutung	327
2. Zuständigkeit	327
3. Wer klagt?	328
4. Urteils- oder Beschlussverfahren?	328
5. Gewerkschaftsrechte aus dem BetrVG: Zutrittsrecht	329
6. Gewerkschaftsrechte nach Art. 9 Abs. 3 GG	330
a) Rechtsgrundlagen	330
b) Klageanspruch	331
c) Bestimmtheitsgrundsatz	331
d) Einstweilige Verfügung	332
e) Antrag auf Vornahme einer Handlung oder Gewährung einer Leistung	332
f) „Abschaffung“ betrieblicher Vertrauensleute	333
g) Schadensersatz	333
VI. Klage durch den einzelnen Arbeitnehmer	334
VII. Zusammenfassung	334

5. Kapitel

Gewerkschaftsrechte in Bereichen mit Sonderstatus

§ 26 Tendenzbetriebe	336
I. Der Grundsatz: Volle Geltung der Gewerkschaftsrechte	336
II. Die Ausnahme: Betriebe mit koalitionspolitischer Zielsetzung	337
§ 27 Gewerkschaftsrechte im öffentlichen Dienst	338
I. Die grundsätzliche Gleichbehandlung von öffentlichem Dienst und privater Wirtschaft	338
II. Gewerkschaften und Personalvertretung	338
1. Kurationsrechte	338
2. Teilnahme- und Beratungsrechte	339
3. Gestaltungsrechte	340
4. Kontrollrechte	341

5. Zugangsrecht	341
6. Sonderregeln für Geheimdienste	341
III. Autonome Gewerkschaftsarbeit in der Dienststelle	342
1. Rechtsgrundlage	342
2. Zulässige Inhalte	342
3. Sonderregeln für Beamte?	343
4. Gewerkschaftliche Betätigung von Personalräten	343
5. Gewerkschaftliche Vertrauensleute	344
§ 28 Gewerkschaftsrechte im kirchlichen Bereich	346
I. Ausklammerung aus Betriebsverfassung und Personalvertretung	346
1. Was gehört zum kirchlichen Bereich?	346
2. Erosionsprozesse	346
3. Gewerkschaftsrechte und Mitarbeitervertretungen	348
II. Autonome gewerkschaftliche Interessenvertretung im kirchlichen Bereich	350
1. Träger des Grundrechts aus Art. 9 Abs. 3 GG	350
2. Tarifautonomie, Streikrecht und „Dritter Weg“	351
3. Der Streit um das gewerkschaftliche Zugangsrecht	351
Stichwortverzeichnis	355