

Inhaltsverzeichnis

	Seite
Vorwort	5
Abkürzungsverzeichnis	25
Verzeichnis der abgekürzt zitierten Literatur	29
 1. Kapitel	
Grundsätzliche Vorüberlegungen	
§ 1: Einleitung	Rn
I. Warum diese Untersuchung?	1
1. Gewerkschaften im Betrieb – eine Selbstverständlichkeit?	1
2. Aufgabe der vorliegenden Untersuchung	5
II. Rechtsgrundlagen der gewerkschaftlichen Betätigung im Betrieb	
1. Gesetzliche Regelungen	8
2. Gewerkschaftsrechte in völkerrechtlichen Verträgen	9
a) Art. 11 der Europäischen Menschenrechtskonvention	10
b) Die Übereinkommen der Internationalen Arbeitsorganisation	12
– Übereinkommen Nr. 87	13
– Übereinkommen Nr. 98	15
– Übereinkommen Nr. 135	18
– Zur innerstaatlichen Verbindlichkeit	25
– Leitlinie für die Rechtsprechung?	31
c) Internationaler Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte	39
3. Zusammenfassung	42
III. Übersicht über den Gang der Arbeit	43
 § 2: Gewerkschaft und Betriebsrat – Konkurrenten oder Kooperationspartner?	
I. Zur Bedeutung des Verhältnisses Betriebsrat – Gewerkschaft	45
II. Zur geschichtlichen Entwicklung	
1. Gewerkschaften als alleinige Interessenvertreter	46
2. Die Arbeiterausschüsse und ihre Ablehnung durch die freie Gewerkschaftsbewegung	47
3. Rätebewegung	50
4. Das Betriebsrätegesetz 1920	51
5. Die Zeit nach 1945	53

	Rn
III. Konsequenzen für die Auslegung des Art. 9 Abs. 3 GG	
– Die »Parallelität« von gesetzlicher und gewerkschaftlicher Interessenvertretung	55
IV. »Gewerkschaftsneutralität« und »Vertretungsmonopol« des Betriebsrats als Grenze gewerkschaftlicher Betätigung im Betrieb?	
1. Der Ausgangspunkt: Eingriffsmöglichkeiten des Gesetzgebers bis hin zum Kernbereich	60
2. Die Thesen <i>Reuters</i>	62
3. Kritik der Thesen <i>Reuters</i>	65
– »Gewerkschaftsneutralität« der Betriebsräte?	66
– »Betriebspartnerschaft« und »Vertretungsmonopol«?	68
– Sozialer Rückschritt gegenüber Weimar	69
V. Gesetzgeberische Entscheidung für die Kooperation Gewerkschaft – Betriebsrat	70
1. Dualismus der Interessenvertretung nach dem BetrVG	71
2. Die Bindung an das Betriebswohl – Widerspruch zum Grundgedanken der Interessenvertretung?	72
3. Kooperation Betriebsrat – Gewerkschaft	76
4. Vom Sinn einer selbständigen Betriebsverfassung	77
VI. Betriebsrat und Gewerkschaft nach völkerrechtlichen Verträgen	82
1. Europäische Menschenrechtskonvention	83
2. ILO-Übereinkommen Nr. 135	84
3. Internationaler Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte	85
2. Kapitel	
Die Rechte der Gewerkschaften gegenüber den Organen der Betriebsverfassung	
§ 3: Übersicht	
I. Die »im Betrieb vertretene« Gewerkschaft	86
II. Splitterorganisationen	88
III. Systematik der Gewerkschaftsrechte nach dem BetrVG	89
§ 4: Die sogenannten Kurationsrechte	
I. Initiativen zur Errichtung betriebsverfassungsrechtlicher Organe	91

	Rn
1. Betriebsrat	92
a) Einladung zur Betriebsversammlung	92
b) Bestellung eines Wahlvorstands	93
c) Einreichung eines Wahlvorschlags	94
2. Wahlvorstand	96
3. Betriebsversammlung	99
4. Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV)	102
5. Gesamtbetriebsrat	106
6. Schwerbehindertenvertretung	106a
II. Arbeiterleichterungen für betriebsverfassungs-	
rechtliche Organe	107
– Zuordnung von Nebenbetrieben und Betriebsteilen	108
– Mitgliederzahl von Gesamt- und Konzernbetriebsrat	110
III. Tarifliche Ersetzung betriebsverfassungsrechtlicher	
Institutionen durch andere	111
1. Ersetzung des Betriebsrats	112
2. Tarifliche Schlichtungsstelle statt der Einigungsstelle	115
3. Betriebliche Beschwerdestelle	117
IV. Tarifliche Schaffung neuer betriebsverfassungs-	
rechtlicher Organe	119
1. Zusätzliche Vertretungen	120
2. Sonderregeln für den Flugbetrieb	122
V. Zusammenfassung	123
§ 5: Teilnahme- und Beratungsrechte	127
I. Teilnahme an Betriebsratssitzungen	128
1. Voraussetzungen des Antrags auf Teilnahme eines Gewerkschaftsbeauftragten	131
2. Was ist »Mehrheit einer Gruppe«?	132
3. Einladung durch den Betriebsratsvorsitzenden	133
4. Wen entsendet die Gewerkschaft?	134
5. Stellung des Gewerkschaftsbeauftragten in der Betriebsratssitzung	136
6. Rechtzeitige Einladung	138
7. Schweigepflicht	139
8. Zutrittsrecht	141
9. »Generaleinladung«?	142
10. Betriebsratsausschüsse	143
11. Wirtschaftsausschuß	145
12. Gewerkschaften und Verhandlungen des Betriebsrats mit dem Arbeitgeber	148

	Rn
II. Teilnahme an den Sitzungen von Gesamt- und Konzernbetriebsrat sowie von JAV, Gesamt-JAV und Schwerbehindertenvertretung	149
III. Teilnahme an Betriebs- und Abteilungsversammlungen	
1. Allgemeine Voraussetzungen	151
2. Wen entsendet die Gewerkschaft?	154
3. Die Rechte des Gewerkschaftsvertreters in der Betriebsversammlung	155
4. Zutrittsrecht	158
IV. Teilnahme an Jugend- und Auszubildendenversammlung, Betriebsräteversammlung und Schwerbehindertenversammlung	159
V. Teilnahme an Sitzungen des Wahlvorstands	160
VI. Allgemeine Beratungstätigkeit im Rahmen des BetrVG	161
1. Wahlkampf für die Gewerkschaftsliste	162
2. Anregungen an den Wahlvorstand	163
3. Vermittlungsdienste	164
4. »Service-Funktion« der Gewerkschaften	165
VII. Zusammenarbeit nach § 2 Abs. 1 BetrVG	166
1. Erste Variante: Betriebsrat wünscht gewerkschaftliche Unterstützung	167
2. Zweite Variante: Betriebsrat wünscht keine gewerkschaftliche Unterstützung	169
VIII. Zusammenfassung	172
§ 6: Die sogenannten Gestaltungsrechte	174
I. Tarifverträge als allgemeiner Rahmen der Betriebsratstätigkeit	175
II. Der Tarifvorrang des § 87 Abs. 1 BetrVG	177
III. Tarifvorbehalt nach § 77 Abs. 3 BetrVG	
1. Zum Sinn des § 77 Abs. 3 BetrVG	181
2. Anwendung des § 77 Abs. 3 BetrVG auch auf den Sachgebieten des § 87 Abs. 1 BetrVG?	183
3. § 77 Abs. 3 BetrVG und die Praxis der Betriebsräte	185
4. Tarifwidrige Betriebsvereinbarungen	186a
IV. Tarifliche Erweiterung der Betriebsratsbefugnisse	187
V. Zusammenfassung	188

§ 7: Die Kontrollrechte	Rn 189
I. Wahlanfechtung	
1. Betriebsratswahl	190
2. Andere Wahlen	193
II. Antrag auf Amtsenthebung gegen den Betriebsrat oder einzelne Mitglieder (§ 23 Abs. 1 BetrVG)	194
III. Einberufung der Betriebsversammlung und Tätigkeit des Wahlvorstands	198
IV. Sanktionen gegen den Arbeitgeber – Verfahren nach § 23 Abs. 3 BetrVG und Strafantrag	199
1. Verfahren nach § 23 Abs. 3 BetrVG	200
2. Strafantrag	201
3. Anzeige wegen einer Ordnungswidrigkeit	203a
V. Zusammenfassung	204
§ 8: Das Zugangsrecht zum Betrieb	
I. Übersicht über den Diskussionsstand	205
II. Zugangsrechte aufgrund einzelner Bestimmungen des BetrVG	
1. Kurationsrechte	207
2. Teilnahme an Betriebsratssitzungen und Betriebsversammlungen	209
3. Vorbereitung von Tarifverträgen	210
4. Kontrollrechte	212
III. Allgemeines Zugangsrecht nach § 2 Abs. 2 BetrVG?	
1. Diskussionsstand	215
2. Zutrittsrecht kraft »inneren Zusammenhangs« der Aufgaben mit dem BetrVG	
a) Zusammenwirken nach § 2 Abs. 1 BetrVG	219
b) Zutrittsrecht bei kooperationsunwilligem Betriebsrat	221
c) Zutrittsrecht in Ausübung allgemeiner Beratungsaufgaben	222
IV. Auswahl und Anzahl der in den Betrieb kommenden Personen	223
V. Zutritt auch zu den Arbeitsplätzen	226
1. Entstehungsgeschichte des § 2 Abs. 2 BetrVG	227

	Rn
2. Hausrecht des Arbeitgebers	228
3. Zutritt nur in Begleitung eines Arbeitgebervertreters	230
VI. Die ausdrücklichen Grenzen des Zugangsrechts	
1. Anwendungsbereich der in § 2 Abs. 2 BetrVG genannten Schranken	231
2. Verhältnismäßigkeitsprinzip	232
3. Unumgängliche Notwendigkeiten des Betriebsablaufs	233
4. Zwingende Sicherheitsvorschriften	236
5. Schutz von Betriebsgeheimnissen	237
VII. Die ungeschriebene Grenze des Rechtsmißbrauchs	239
VIII. Die Unterrichtung des Arbeitgebers	243
1. Unterrichtung durch die Gewerkschaft	244
2. Wer wird unterrichtet?	245
3. Inhalt der Unterrichtung	246
4. Wie konkret muß der Besuchszweck angegeben werden?	247
5. Keine »Zweckmäßigkeitskontrolle« durch den Arbeitgeber	250
6. Rechtzeitige Unterrichtung	252
7. Verzicht des Arbeitgebers auf Unterrichtung	253
8. Zutritt ohne Unterrichtung?	254
IX. Zusammenfassung	255
§ 8 a: Gewerkschaften und Sprecherausschüsse	
I. Die Sondervertretung für leitende Angestellte	255a
II. Die Wahl von Sprecherausschüssen und ihr Verhältnis zum Betriebsrat	255e
III. Die fehlenden Gewerkschaftsrechte – ein Verfassungsverstoß	255g
3. Kapitel	
Autonome Gewerkschaftsarbeit im Betrieb	
§ 9: Überblick	256
§ 10: Die grundsätzliche Garantie gewerkschaftlicher Information und Werbung durch Art. 9 Abs. 3 GG	
I. Ausklammerung im BetrVG	258

Inhaltsverzeichnis	13
	Rn
II. Rückgriff auf die tarifliche Durchführungspflicht?	259
III. Ableitung des Rechts auf Information und Werbung aus der Koalitionsfreiheit des Art. 9 Abs. 3 GG	
1. Rechtsprechung und Literatur	260
2. Kritik	265
a) Überdehnung der Verfassung?	266
b) Garantie aller oder nur der »unerläßlichen« Betätigungsformen?	268
c) Verstoß gegen Hausrecht und Eigentum des Arbeitgebers?	270
IV. Mögliche Alternativauslegung: Art. 9 Abs. 3 GG als Ausdruck des Selbstbestimmungsprinzips	274
V. Garantie gewerkschaftlicher Information und Werbung durch völkerrechtliche Verträge	277
1. Europäische Menschenrechtskonvention	278
2. ILO-Übereinkommen Nr. 135	279
3. Internationaler Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte	280
VI. Zusammenfassung	281
VII. Zum weiteren Gang der Darstellung	282
§ 11: Der zulässige Inhalt gewerkschaftlicher Information und Werbung	283
I. Verbot politischer Aussagen?	
1. Die Rechtsprechung des BAG	284
2. Stellungnahmen der Literatur	286
3. Anwendungsfälle	
a) Äußerungen über den sozialen Gegenspieler	287
b) Werbung vor Betriebs- und Personalratswahlen	289
c) Parteipolitische Stellungnahmen	290
d) Allgemeinpolitische Stellungnahmen	297
(1) Darstellung von Interessen gegenüber den Parteien und dem Staatsapparat. Beispiel: Friedenspolitische Stellungnahmen	298
(2) Unmittelbarer Zusammenhang mit den Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen	303
4. Zulässige und unzulässige Aussagen in einer Verlautbarung	306
5. Fortentwicklung der BAG-Rechtsprechung?	309

	Rn
II. Verbot unsachlicher Angriffe gegen Konkurrenzorganisationen, Außenseiter und den Arbeitgeber?	313
1. Unsachliche Angriffe auf Konkurrenzorganisationen?	314
a) Grob unwahre Angaben	316
b) Keine Störung der Arbeitsabläufe	318
2. Schutz des Außenseiters	
a) Rechtsprechung des BAG	323
b) Verbot des »Bedrängens«	324
c) Verbot des »Unsachlichen«	325
3. Angriffe auf die Arbeitgeberseite	
a) Rechtsprechung des BAG	329
b) Zum Begriff des »Unsachlichen«	330
c) Grober Klotz auf einen groben Keil	333
d) Die Wahrheit ist nicht »unsachlich«	335
4. Fortentwicklung der BAG-Rechtsprechung?	336
III. Sonstige inhaltliche Grenzen gewerkschaftlicher Information und Werbung	
1. Rechtsprechung des BAG	339
2. Die in Art. 9 Abs. 3 GG enthaltenen Schranken	340
3. Sittengesetz	341
4. Zusammenhang mit anderen Verfassungsbestimmungen	342
5. Allgemeine Strafgesetze	344
a) Beleidigung und üble Nachrede	345
b) Wo beginnt die Beleidigung?	346
c) Rechtfertigungsgründe	348
d) Strafrechtliche Auseinandersetzungen im Betrieb	351
e) Sonstige allgemeine Strafgesetze	352
IV. Zusammenfassung	353
§ 12: Mittel und Ort gewerkschaftlicher Information und Werbung	
I. Gespräche, Briefe, Verteilen von Flugblättern und Gewerkschaftszeitungen	354
II. Benutzung eines »Schwarzen Bretts«	358
III. Plakatwerbung	
1. Diskussionsstand	360
2. Verstoß gegen das Hausrecht?	361
3. Eingriff in das Arbeitgebereigentum?	362
4. Ungestörte Arbeitsabläufe als Grenze	364
5. Beschränkung auf bestimmte Flächen durch den Arbeitgeber?	365

	Rn
IV. Äußere Erscheinung des Arbeitnehmers (Anstecknadel, Aufkleber auf dem Schutzhelm usw.)	369

V. Einsatz eines Megaphons	372
----------------------------	-----

VI. Der Ort »Betrieb« und der Kontakt zu anderen Betrieben	373
1. Was gehört zum Betrieb?	374
2. Betrieb in einer größeren Einheit	376 a
3. Betriebe mit dezentraler Struktur	377
4. Sonderfälle	380

VII. Zusammenfassung	381
----------------------	-----

§ 13: Information und Werbung während der Arbeitszeit?

I. Werbung und Information unter voller Beachtung der Arbeitspflicht	
1. Stellungnahmen des BAG und der Literatur sowie die neue Rechtsprechung des BVerfG	384
2. Pausen	386
3. Ausnutzung allgemeiner Dispositionsspielräume	000
4. Reduzierung der Leistung beim Akkord	388
5. Nachholen der versäumten Arbeit oder Miterledigung durch Kollegen	389

II. Teilweiser Vorrang gewerkschaftlicher Information und Werbung gegenüber den Pflichten aus dem Arbeitsvertrag?	
1. Vorrang der in Art. 9 Abs. 3 GG garantierten Kollektivrechte?	393
2. Einbeziehung der Arbeitszeit mit Rücksicht auf das Zeitbudget des Arbeitnehmers?	394
– Wieviel Freizeit bleibt dem einzelnen?	395
– Gewerkschaftliches Engagement in der Freizeit?	396
– Notwendigkeit von Gewerkschaftsarbeit im Betrieb	397
3. ILO-Übereinkommen Nr. 135	399
a) Inhalt des Art. 5	400
b) Benachteiligung des innergewerkschaftlichen Kommunikationssystems	401
4. Das Problem der Konkretisierung	404

III. Zusammenfassung	405
----------------------	-----

§ 14: Information und Werbung auch durch Betriebsfremde? – Zum koalitionsrechtlichen Zugangsrecht

I. Diskussionsstand und BVerfG-Entscheidung	407
---	-----

	Rn
II. Argumente für und gegen ein koalitionsrechtliches Zugangsrecht	411
1. Zugangsrecht als »notwendiges Mittel«	412
– Überbetrieblichkeit der Gewerkschaften	414
– Koalitionspluralismus	415
2. Zugangsrecht und Hausrecht des Arbeitgebers	417
3. Verstoß gegen das Arbeitgebervermögen	420
– Funktionaler Eigentumsbegriff in Art. 14 GG?	421
– Verbot jeder Produktionsstörung aus Art. 14 GG?	422
– Gewerkschaftliches Zugangsrecht bedeutet nicht Störung der Produktionsabläufe	423
4. Sonstige Einwände: Verstoß gegen Koalitionsfreiheit des Arbeitgebers? Abschließende Konkretisierung durch § 2 Abs. 2 BetrVG? Verstoß gegen das Vertretungsmonopol des Betriebsrats?	425
III. Gesetzliche Grundlagen des Zugangsrechts	
1. ILO-Übereinkommen Nr. 135	428
2. Tarifrrechtliches Zugangsrecht?	431
3. Gewohnheitsrecht und Betriebsübung als Grundlage des Zugangsrechts?	434
IV. Umfang und Grenzen des Zutrittsrechts	
1. Diskussionsstand	437
2. Entsprechende Anwendung des § 2 Abs. 2 BetrVG	438
3. Konkrete Konsequenzen	439
a) Auswahl und Anzahl der Personen	440
b) Auch zu den Arbeitsplätzen	441
c) Zutrittsverweigerung	442
d) Unterrichtung des Arbeitgebers	443
V. Zusammenfassung	444
§ 15: Information und Werbung durch betriebsangehörige Arbeitnehmer, insbesondere durch den Betriebsrat und seine Mitglieder	
I. Arbeitnehmer des Betriebs	445
II. Betriebsrat	457
1. § 75 Abs. 1 BetrVG als bloßes Diskriminierungsverbot?	458
2. Gewerkschaftsneutralität und Information	461
III. Freie gewerkschaftliche Betätigung für das einzelne Betriebsratsmitglied	
1. Zur Vorgeschichte des § 74 Abs. 3 BetrVG	464

	Rn
2. Wann wird »in Ausübung des Betriebsratsamts« gehandelt?	465
a) Vermutung für Handeln in amtlicher Eigenschaft?	466
b) Sonderregeln für Betriebsratsvorsitzende und freigestellte Betriebsratsmitglieder?	467
c) Volle Betätigungsfreiheit für alle Betriebsratsmitglieder	470
d) Keine Verknüpfung mit künftigem Betriebsratshandeln	471
e) Keine Beschränkung auf bestimmte Betätigungsformen	474

IV. Zusammenfassung	475
---------------------	-----

§ 16: Andere Formen gewerkschaftlicher Betätigung im Betrieb

I. Die Willensbildung der Gewerkschaftsmitglieder	476
1. Gespräche mit dem Gewerkschaftsbeauftragten	477
2. Geld- und Unterschriftensammlungen, Solidaritätserklärungen	479
3. Versammlungsrecht im Betrieb?	482
4. Kassieren von Mitgliedsbeiträgen	485
5. Abstimmungen im Betrieb	486

II. Vorbereitung von Tarifrunde und Arbeitskampf	490
1. Aufstellung von Forderungen	491
2. Zugangsrecht	492
3. Freistellung von Mitgliedern der Tarifkommission und der Delegierten des Gewerkschaftstages	496
4. Durchführung einer Urabstimmung	499
5. Streikversammlungen im Betrieb?	500
6. Zugangsrecht mit dem Ziel, die Belegschaft zur Arbeitsniederlegung aufzufordern?	501
7. Betriebsratsmitglieder in der Streikleitung	502

III. Zusammenfassung	503
----------------------	-----

§ 17: Wahl und Rechtsstellung gewerkschaftlicher Vertrauensleute

I. Art. 9 Abs. 3 GG und die Existenz gewerkschaftlicher Vertrauensleute	504
II. Die Wahl der Vertrauensleute	
1. Wahl im Betrieb	506
2. Wahl während der Arbeitszeit?	511
3. Abberufung	512

	Rn
III. Die Rechtsstellung der Vertrauensleute	
1. Allgemeiner Grundsatz	513
2. Vorzüge und Nachteile	514
3. Neue Rechte für Vertrauensleute nach dem ILO-Übereinkommen Nr. 135?	515
a) »Erleichterungen« nach Art. 2	516
b) Beschränkung auf Betriebsräte nach Art. 4 des Übereinkommens?	517
c) Verbot der »Untergrabung« nach Art. 5 des Übereinkommens	518
d) Umfang der Rechte im einzelnen	519
e) Rechtsdurchsetzung	520
IV. Tarifliche Absicherung der Vertrauensleute	
1. Zur bisherigen Praxis	521
2. Vertrauensleuteabkommen unzulässig?	522
a) Verstoß gegen Gegnerunabhängigkeit?	523
b) Gleichbehandlung, Arbeitgeber- und Außenseiterrechte	525
c) Verstoß gegen § 3 BetrVG?	530
d) Eine positive Rechtsgrundlage für Vertrauensleuteabkommen	535
e) Keine Bedenken beim BAG	536
3. Zusammenfassung	538
V. Absicherung der Vertrauensleute kraft betrieblicher Übung?	
1. Fragestellung	539
2. Grundsätze zur »Betriebsübung«	540
3. Übertragung auf die Vertrauensleutepraxis	542
VI. »Betriebliche Vertrauensleute« – ein zulässiger Unterbau für den Betriebsrat?	
1. Der soziale Tatbestand	543
2. Verstoß gegen zwingende Organisationsprinzipien des BetrVG	
a) Zwingender Charakter der organisatorischen Vorschriften und die begrenzte Ausnahme des § 3 BetrVG	544
b) Betriebliche Vertrauensleute als betriebsverfassungsrechtliche Einrichtung	545
3. Bestandsschutz bestehender Abmachungen?	546
§ 18: Die Rechte des einzelnen Arbeitnehmers: Teilnahme an gewerkschaftlicher Betätigung, Meinungsfreiheit, Persönlichkeitsschutz	
I. Der Schutz durch Art. 9 Abs. 3 GG	

Inhaltsverzeichnis	19
	Rn
1. Anwendbarkeit des Art. 9 Abs. 3 GG auf den einzelnen Arbeitnehmer	550
2. Wann liegt eine Benachteiligung wegen gewerkschaftlicher Betätigung vor?	554
II. Der Schutz durch das Grundrecht der Meinungsfreiheit (Art. 5 Abs. 1 GG)	559
1. Zum Anwendungsbereich des Art. 5 Abs. 1 GG	559
2. Gilt Art. 5 Abs. 1 GG auch im Betrieb?	561
3. Beschränkung der Meinungsfreiheit durch § 74 Abs. 2 BetrVG	566
4. Beschränkung der Meinungsfreiheit durch die Grundregeln des Arbeitsverhältnisses?	567
a) Die »Grundregeln des Arbeitsverhältnisses« als formelles Gesetz i. S. des Art. 5 Abs. 2 GG?	570
b) Wahrung des Arbeitgeberinteresses als gewohnheitsrechtliche Grundregel des Arbeitsverhältnisses?	576
c) Wahrung des Arbeitgeberinteresses als zulässige »Rechtsprechungsnorm«?	
(1) <i>BVerfG</i> und personenrechtliches Gemeinschaftsverhältnis	579
(2) <i>BVerfG</i> und richterliche Rechtsfortbildung im allgemeinen	581
(3) Konsequenzen	586
(4) Neuer »Eingriffstatbestand« durch Pflicht zur Wahrung von Arbeitgeberinteressen	587
(5) Rechtsfortbildung <i>lege artis</i> durch das <i>BAG</i> ?	589
5. Beschränkung der Meinungsfreiheit durch die Arbeitspflicht	601
6. Konkrete Konsequenzen	604
III. Der Persönlichkeitsschutz des Arbeitnehmers	
1. Zur praktischen Bedeutung	606
2. Das Recht zur Bestimmung über das eigene Äußere	608
3. Konsequenzen für gewerkschaftsbezogene und andere Bekundungen (»Plaketten«)	612
4. Aufkleber und Plakate – ein unzulässiger Eingriff in das Arbeitgebervermögen?	
a) Allgemeine Erwägungen – Schutz des Persönlichkeitsrechts	615
b) Konkrete Folgerungen für Sachen des Arbeitgebers, die das äußere Erscheinungsbild beeinflussen (»Schutzhelm«)	616
c) Konkrete Folgerungen für die Ausgestaltung des Arbeitsplatzes	618

	Rn
(1) Alleinarbeiter	621
– Aufhängen von Kunstwerken	623
(2) Grenze: Allgemeine Gesetze	624
(3) Bisherige Übung als Mindestniveau	625
(4) Meinungsverschiedenheiten zwischen betroffenen Arbeitnehmern	626
IV. Verhältnis der Grundrechte zueinander	628
V. Zusammenfassung	631
§ 19: Einschränkung gewerkschaftlicher Betätigungsfreiheit durch die Arbeitsordnung?	
I. Praktische Bedeutung	634
II. Rechtliche Zulässigkeit	
1. Grundsatz	637
2. Folgerung	639
III. Einschränkung sonstiger Grundrechte durch die Arbeitsordnung?	
1. Das Problem	640
2. Arbeitsordnung als »allgemeines Gesetz«?	641
3. Arbeitsordnung als Verstoß gegen § 75 Abs. 2 BetrVG?	642
a) Verhältnismäßigkeitsprinzip	643
b) Unbilligkeit	647
c) Abwägung mit der Meinungsfreiheit und dem Persönlichkeitsschutz	649
IV. Zusammenfassung	651
§ 20: Tarifliche Regelung der gewerkschaftlichen Betätigung im Betrieb	
I. Warum Tarifverträge?	653
II. Rechtliche Zulässigkeit	655
1. Einwände in der juristischen Literatur	656
2. Kritik und eigene Position	658
III. Zusammenfassung	662
§ 20 a: Veränderungen durch die Einführung neuer Technologien?	
I. Das Grundsatzproblem	663

	Rn
1. Veränderungen des Arbeitsprozesses und Erschwerung der gewerkschaftlichen Interessenvertretung	663
2. Die Haltung des Gesetzgebers	669
3. Nutzung elektronischer Medien	669a
II. Bereiche aktueller Auseinandersetzung	670
1. Kontrolle gewerkschaftlicher Arbeit?	671
2. Partielle Auflösung der Einheit »Betrieb«	
a) Betriebsaufspaltung	677
b) Elektronische Fernarbeit	680
c) Informationstechnische Unternehmensverketzung	682a
3. Austausch von Informationen mit Hilfe von Informationstechnologien	682 b

§ 20 b: Die grenzüberschreitende Dimension der Gewerkschaftsrechte

I. Die Zusammenarbeit mit ausländischen Gewerkschaften und ihre Auswirkungen im Betrieb	
1. Die Problematik	683
2. Die sog. internationale Koalitionsfreiheit	683c
3. Konkrete Formen der grenzüberschreitenden Zusammenarbeit	683e
II. Sonderprobleme bei entsandten Arbeitskräften	
1. Deutsche Arbeitnehmer im Ausland	683i
2. Ausländische Arbeitnehmer in der Bundesrepublik	683m
III. Grenzüberschreitende gewerkschaftliche Tätigkeit in sonstigen Fällen	683p
IV. Gewerkschaftsrechte und Europäischer Betriebsrat	
1. Allgemeines	683s
2. Ausdrückliche Gewerkschaftsrechte	683t
3. Die Defizite und ihre Beseitigung	683u
4. Durch Vereinbarung eingesetzte Gremien	683zb

4. Kapitel Rechtsdurchsetzung

§ 21: Probleme der Rechtsdurchsetzung – Selbsthilfe oder gerichtlicher Rechtsschutz?

I. Vorbemerkung	684
------------------------	-----

	Rn
II. Selbsthilfe des Arbeitgebers	
1. Sanktionen gegen betriebsangehörige Arbeitnehmer	684a
– Kündigung	686
– Verbotsirrtum	687
– Kündigung = Selbsthilfe?	692
2. Sanktionen gegen einen Gewerkschaftsbeauftragten	693
3. Abreißen von Plakaten	697
III. Gerichtlicher Rechtsschutz des Arbeitgebers	
1. Bedeutung	699
2. Verfahren gegen Betriebsratsmitglieder	
a) Antrag des Arbeitgebers nach § 23 Abs. 1 BetrVG	700
b) Kündigung von Betriebsratsmitgliedern	703
3. Verfahren gegen die Gewerkschaft	706
IV. Selbsthilfe durch die Gewerkschaften?	710
1. Gewaltanwendung durch die Gewerkschaft?	711
2. Vornahme trotz Verbots?	714
3. Streik wegen Verletzung der Gewerkschaftsrechte?	716
4. Zurückbehaltungsrecht der Arbeitnehmer?	720
V. Gerichtlicher Rechtsschutz der Gewerkschaft	
1. Bedeutung	725
2. Zuständigkeit	726
3. Wer klagt?	727
4. Urteils- oder Beschlußverfahren	728
5. Gewerkschaftsrechte aus dem BetrVG	
a) Zutrittsrecht	729
– Einstweilige Verfügung	730
– Bestimmtheitsgrundsatz	732
– Einschaltung der Polizei	732a
b) Andere Anträge	733
6. Gewerkschaftsrechte nach Art. 9 Abs. 3 GG	
a) Rechtsgrundlagen	734
b) Klageanspruch	735
c) Bestimmtheitsgrundsatz	736
d) Einstweilige Verfügung	737
e) Antrag auf Vornahme einer Handlung	738
f) »Abschaffung« betrieblicher Vertrauensleute	739
g) Schadensersatz	740
VI. Klage durch den einzelnen Arbeitnehmer	741
VII. Zusammenfassung	742

5. Kapitel

Gewerkschaftsrechte in Bereichen mit Sonderstatus

§ 22: Tendenzbetriebe

- | | | |
|-----|--|-----|
| I. | Der Grundsatz: Volle Geltung der Gewerkschaftsrechte | 746 |
| II. | Die Ausnahme: Betriebe mit koalitionspolitischer Zielsetzung | 748 |

§ 23: Gewerkschaftsrechte im öffentlichen Dienst

- | | | |
|------|---|------|
| I. | Die grundsätzliche Gleichbehandlung von öffentlichem Dienst und privater Wirtschaft | 749 |
| II. | Gewerkschaften und Personalvertretung | |
| | 1. Kurationsrechte | 752 |
| | 2. Teilnahme- und Beratungsrechte | 754 |
| | 3. Gestaltungsrechte | 759 |
| | 4. Kontrollrechte | 760 |
| | 5. Zugangsrechte | 762 |
| | 6. Sonderregeln für Geheimdienste | 763 |
| III. | Autonome Gewerkschaftsarbeit in der Dienststelle | |
| | 1. Rechtsgrundlage | 765 |
| | 2. Zulässige Inhalte | 767 |
| | 3. Sonderregeln für Beamte? | 768a |
| | 4. Gewerkschaftliche Betätigung von Personalräten | 769 |
| | 5. Gewerkschaftliche Vertrauensleute | 772 |

§ 24: Gewerkschaftsrechte im kirchlichen Bereich

- | | | |
|-----|--|-----|
| I. | Ausklammerung aus Betriebsverfassung und Personalvertretung | 773 |
| II. | Autonome gewerkschaftliche Interessenvertretung im kirchlichen Bereich | 781 |

Anmerkungen

Stichwortverzeichnis

Seite

282

341