

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 Arbeiterausschüsse 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

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
<b>§ 5 Teilnahme- und Beratungsrechte .....</b>	<b>84</b>
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

§ 6 Die sogenannten Gestaltungsrechte .....	100
I. Tarifverträge als allgemeiner Rahmen der Betriebsratsstätigkeit .....	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
<b>§ 8 a Gewerkschaften und Sprecherausschüsse .....</b>	<b>129</b>
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

<b>§ 9 Überblick .....</b>	<b>132</b>
<b>§ 10 Die grundsätzliche Garantie gewerkschaftlicher Information und Werbung durch Art. 9 Abs. 3 GG .....</b>	<b>134</b>
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

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
<b>§ 11 Der zulässige Inhalt gewerkschaftlicher Information und Werbung .....</b>	<b>148</b>
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 Unternehmensverketzung .....	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

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 Arbeitgeberbeteiligung? .....	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

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
<b>§ 18 Wahl und Rechtsstellung gewerkschaftlicher Vertrauensleute (mit einem Anhang zu sonstigen Funktionsträgern) .....</b>	<b>234</b>
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 Tarifkommission .....	253
<b>§ 19 Benutzung moderner Informationstechnik durch die Gewerkschaft .....</b>	<b>254</b>
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
<b>§ 20 Probleme des Gewerkschaftspluralismus .....</b>	<b>266</b>
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

**§ 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 ...

                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
<b>§ 23 Tarifliche Regelung der gewerkschaftlichen Betätigung im Betrieb .....</b>	<b>301</b>
I. Warum Tarifverträge? .....	301
II. Rechtliche Zulässigkeit .....	301
1. Einwände in der juristischen Literatur .....	301
2. Kritik und eigene Position .....	302
III. Zusammenfassung .....	304
<b>§ 24 Die grenzüberschreitende Dimension der Gewerkschaftsrechte .....</b>	<b>305</b>
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

<b>§ 25 Probleme der Rechtsdurchsetzung – Selbsthilfe oder gerichtlicher Rechtsschutz? .....</b>	<b>315</b>
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

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
<b>§ 28 Gewerkschaftsrechte im kirchlichen Bereich .....</b>	<b>346</b>
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