
Inhaltsverzeichnis

Vorwort	5
Abkürzungsverzeichnis	21
Verzeichnis der abgekürzt zitierten Literatur	25

1. Kapitel Grundsätzliche Vorüberlegungen

§ 1 Einleitung	31
I. Warum diese Untersuchung?	31
1. Gewerkschaften im Betrieb – eine Selbstverständlichkeit?	31
2. Aufgabe der vorliegenden Untersuchung	32
II. Ausdrückliche Rechtsgrundlagen der gewerkschaftlichen Betätigung im Betrieb	33
1. Gesetzliche Regelungen und Art. 9 Abs. 3 GG	33
2. Gewerkschaftsrechte in völkerrechtlichen Verträgen	34
a) Art. 11 der Europäischen Menschenrechtskonvention (EMRK)	34
b) Die Übereinkommen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO)	35
c) Internationaler Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte	41
3. Zusammenfassung	42
III. Übersicht über den Gang der Arbeit	43
§ 2 Gewerkschaft und Betriebsrat – Konkurrenten oder Kooperationspartner?	45
I. Zur Bedeutung des Verhältnisses Betriebsrat – Gewerkschaften	45
II. Zur geschichtlichen Entwicklung	45
1. Gewerkschaften als alleinige Interessenvertreter	45
2. Die Arbeiterausschüsse und ihre Ablehnung durch die freie Gewerkschaftsbewegung	46
3. Rätebewegung	47
4. Das Betriebsrätegesetz 1920	47
5. Die Zeit nach 1945	49
III. Konsequenzen für die Auslegung des Art. 9 Abs. 3 GG – Die „Parallelität“ von gesetzlicher und gewerkschaftlicher Interessenvertretung	49
IV. „Gewerkschaftsneutralität“ und „Vertretungsmonopol“ des Betriebsrats als Grenze gewerkschaftlicher Betätigung im Betrieb?	52
1. Der Ausgangspunkt: Eingriffsmöglichkeiten des Gesetzgebers bis hin zum Kernbereich	52
2. Die Thesen Reuters	53
3. Kritik der Thesen Reuters	54

a) „Gewerkschaftsneutralität“ der Betriebsräte?	54
b) „Betriebspartnerschaft“ und „Vertretungsmonopol“?	55
c) Sozialer Rückschritt gegenüber Weimar	56
V. Gesetzgeberische Entscheidung für die Kooperation Gewerkschaft – Betriebsrat	57
1. Dualismus der Interessenvertretung nach dem BetrVG	57
2. Die Bindung an das Betriebswohl – Widerspruch zum Grundgedanken der Interessenvertretung?	58
3. Kooperation Betriebsrat – Gewerkschaft	60
4. Vom Sinn einer selbständigen Betriebsverfassung	61
VI. Betriebsrat und Gewerkschaft nach völkerrechtlichen Verträgen	63
1. Europäische Menschenrechtskonvention	63
2. ILO-Übereinkommen Nr. 135	63
3. Internationaler Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte	64

2. Kapitel:

Die Rechte der Gewerkschaften gegenüber den Organen der Betriebsverfassung

§ 3 Träger und Natur der Rechte	65
I. Normativer Ausgangspunkt	65
II. „Gewerkschaft“	65
III. „Im Betrieb vertreten“	67
1. Voraussetzungen	67
2. Beweisprobleme	68
IV. Sonstige Organisationen	69
V. Systematik der Gewerkschaftsrechte nach dem BetrVG	70
§ 4 Die sogenannten Kreationsrechte	72
I. Initiativen zur Errichtung betriebsverfassungsrechtlicher Organe	72
1. Wahl eines Betriebsrats	72
2. Antrag auf Einsetzung eines Wahlvorstands	74
3. Initiative zur Einberufung einer Betriebsversammlung	74
4. Wahl der Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV)	75
5. Gesamtbetriebsrat	76
6. Schwerbehindertenvertretung	76
II. Arbeitserleichterungen für betriebsverfassungsrechtliche Organe	77
III. Tarifliche Ersetzung betriebsverfassungsrechtlicher Institutionen durch andere	77
1. Ersetzung des Betriebsrats	77
2. Tarifliche Schlichtungsstelle statt der Einigungsstelle	78
3. Betriebliche Beschwerdestelle	78
IV. Tarifliche Schaffung neuer betriebsverfassungsrechtlicher Organe	79
1. Zusätzliche Vertretungen	79

2. Sonderregeln für den Flugbetrieb	79
V. Zusammenfassung	79
§ 5 Teilnahme- und Beratungsrechte	81
I. Teilnahme an Betriebsratssitzungen	81
1. Voraussetzungen des Antrags auf Teilnahme eines Gewerkschaftsbeauftragten	81
2. Mehrere Gewerkschaften?	82
3. Einladung durch den Betriebsratsvorsitzenden	82
4. Wen entsendet die Gewerkschaft?	82
5. Stellung des Gewerkschaftsbeauftragten in der Betriebsratssitzung	83
6. Rechtzeitige Einladung	83
7. Verschwiegenheitspflicht	83
8. Zutrittsrecht	84
9. „Generaleinladung?“	84
10. Betriebsratsausschüsse	85
11. Wirtschaftsausschuss	85
12. Teilnahme des Gewerkschaftsvertreters an Verhandlungen des Betriebsrats mit dem Arbeitgeber?	87
II. Teilnahme an den Sitzungen von Gesamt- und Konzernbetriebsrat sowie von JAV, Gesamt- und Konzern-JAV und Schwerbehindertenvertretung ..	87
III. Teilnahme an Betriebs- und Abteilungsversammlungen	88
1. Allgemeine Voraussetzungen	88
2. Wen entsendet die Gewerkschaft?	89
3. Die Rechte des Gewerkschaftsvertreters in der Betriebsversammlung ..	89
4. Zutrittsrecht	91
IV. Teilnahme an Jugend- und Auszubildendenversammlung, Betriebsräteversammlung und Schwerbehindertenversammlung	91
V. Teilnahme an Sitzungen des Wahlvorstands	91
VI. Allgemeine Beratungstätigkeit im Rahmen des BetrVG	92
1. Wahlkampf für die Gewerkschaftsliste	92
2. Vermittlungsdienste	92
3. „Service“-Funktion der Gewerkschaften	92
VII. Zusammenarbeit nach § 2 Abs. 1 BetrVG	93
1. Erste Variante: Betriebsrat wünscht gewerkschaftliche Unterstützung	93
2. Zweite Variante: Betriebsrat wünscht keine gewerkschaftliche Unterstützung	94
VIII. Zusammenfassung	95
§ 6 Die sogenannten Gestaltungsrechte	96
I. Tarifverträge als allgemeiner Rahmen der Betriebsratstätigkeit	96
II. Der Tarifvorrang des § 87 Abs. 1 BetrVG	96
III. Tarifvorbehalt nach § 77 Abs. 3 BetrVG	97

1. Zum Sinn des § 77 Abs. 3 BetrVG	97
2. Anwendung des § 77 Abs. 3 BetrVG auch auf den Sachgebieten des § 87 Abs. 1 BetrVG?	98
3. § 77 Abs. 3 BetrVG und die Praxis der Betriebsräte	99
4. Tarifwidrige Betriebsvereinbarungen	99
IV. Tarifliche Erweiterung der Betriebsratsbefugnisse	100
V. Zusammenfassung	101
 § 7 Die Kontrollrechte	102
I. Wahlanfechtung	102
1. Betriebsratswahl	102
2. Andere Wahlen	103
II. Antrag auf Amtsenthebung gegen den Betriebsrat oder einzelne Mitglieder (§ 23 Abs. 1 BetrVG)	103
III. Einberufung der Betriebsversammlung und Tätigkeit des Wahlvorstands	104
IV. Sanktionen gegen den Arbeitgeber – Verfahren nach § 23 Abs. 3 BetrVG und Strafantrag	105
1. Verfahren nach § 23 Abs. 3 BetrVG	105
2. Strafantrag	105
3. Anzeige wegen einer Ordnungswidrigkeit	106
V. Zusammenfassung	106
 § 8 Das betriebsverfassungsrechtliche Zugangsrecht zum Betrieb	107
I. Übersicht über den Diskussionsstand	107
II. Zugangsrechte aufgrund einzelner Bestimmungen des BetrVG	108
1. Kreationsrechte	108
2. Teilnahme an Betriebsratssitzungen und Betriebsversammlungen	108
3. Vorbereitung von Tarifverträgen	108
4. Kontrollrechte	109
III. Allgemeines Zugangsrecht nach § 2 Abs. 2 BetrVG?	110
1. Diskussionsstand	110
2. Zutrittsrecht kraft „inneren Zusammenhangs“ der Aufgaben mit dem BetrVG	111
a) Zusammenwirken nach § 2 Abs. 1 BetrVG	111
b) Zutrittsrecht bei kooperationsunwilligem Betriebsrat?	112
c) Zutrittsrecht in Ausübung allgemeiner Beratungsaufgaben	112
IV. Auswahl und Anzahl der in den Betrieb kommenden Personen	113
V. Zutritt auch zu den Arbeitsplätzen	113
1. Entstehungsgeschichte des § 2 Abs. 2 BetrVG	114
2. Hausrecht des Arbeitgebers	114
3. Zutritt nur in Begleitung eines Arbeitgebervertreters?	115
VI. Die ausdrücklichen Grenzen des Zugangsrechts	115
1. Anwendungsbereich der in § 2 Abs. 2 BetrVG genannten Schranken ..	115

2. Verhältnismäßigkeitsprinzip	116
3. Unumgängliche Notwendigkeiten des Betriebsablaufs	116
4. Zwingende Sicherheitsvorschriften	116
5. Schutz von Betriebsgeheimnissen	117
VII. Die ungeschriebene Grenze des Rechtsmissbrauchs	118
VIII. Die Unterrichtung des Arbeitgebers:	119
1. Unterrichtung durch die Gewerkschaft	119
2. Wer wird unterrichtet?	120
3. Inhalt der Unterrichtung	120
4. Wie konkret muss der Besuchszweck angegeben werden?	120
5. Keine „Zweckmäßigkeitkontrolle“ durch den Arbeitgeber	121
6. Rechtzeitige Unterrichtung	121
7. Verzicht des Arbeitgebers auf Unterrichtung	122
8. Zutritt ohne Unterrichtung?	122
IX. Zusammenfassung	122
 § 8 a Gewerkschaften und Sprecherausschüsse	123
I. Die Sondervertretung für leitende Angestellte	123
II. Die Wahl von Sprecherausschüssen und ihr Verhältnis zum Betriebsrat ..	124
III. Die fehlenden Gewerkschaftsrechte – ein Verfassungsverstoß	125
 3. Kapitel	
Autonome Gewerkschaftsarbeit im Betrieb	
 § 9 Überblick	126
 § 10 Die grundsätzliche Garantie gewerkschaftlicher Information und Werbung durch Art. 9 Abs. 3 GG	128
I. Ausklammerung im BetrVG	128
II. Rückgriff auf die tarifliche Durchführungspflicht und den Gedanken der Sozialadäquanz?	128
III. Ableitung des Rechts auf Information und Werbung aus der Koalitionsfreiheit des Art. 9 Abs. 3 GG	129
1. Rechtsprechung und Literatur	129
2. Kritik	131
a) Überdehnung der Verfassung?	131
b) Garantie aller oder nur der „unerlässlichen“ Betätigungsformen? ..	132
c) Verstoß gegen Hausrecht und Eigentum des Arbeitgebers?	134
IV. Mögliche Alternativauslegung: Art. 9 Abs. 3 GG als Ausdruck des Selbstbestimmungsprinzips	135
V. Garantie gewerkschaftlicher Information und Werbung durch völkerrechtliche Verträge	137
1. Europäische Menschenrechtskonvention	137
2. ILO-Übereinkommen Nr. 135	138

3. Internationaler Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte	138
VI. Zusammenfassung	139
VII. Zum weiteren Gang der Darstellung	139
§ 11 Der zulässige Inhalt gewerkschaftlicher Information und Werbung	141
I. Verbot politischer Aussagen?	141
1. Die Rechtsprechung des BAG	141
2. Stellungnahmen der Literatur	141
3. Anwendungsfälle	142
a) Äußerungen über den sozialen Gegenspieler	142
b) Werbung vor Betriebsrats- und Personalratswahlen	143
c) Parteipolitische Stellungnahmen	143
d) Allgemeinpolitische Stellungnahmen	144
aa) Darstellung von Interessen gegenüber den Parteien und dem Staatsapparat	145
bb) Unmittelbarer Zusammenhang mit den Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen	146
4. Zulässige und unzulässige Aussagen in einer Verlautbarung	147
5. Fortentwicklung der BAG-Rechtsprechung?	147
II. Verbot unsachlicher Angriffe gegen Konkurrenzorganisationen, Außenseiter und den Arbeitgeber?	149
1. Unsachliche Angriffe auf Konkurrenzorganisationen?	149
a) Grob unwahre Angaben	150
b) Keine Störung der Arbeitsabläufe	150
2. Schutz des Außenseiters	151
a) Rechtsprechung des BAG	151
b) Verbot des „Bedrängens“	151
c) Verbot des „Unsachlichen“	152
3. Angriffe auf die Arbeitgeberseite	153
a) Rechtsprechung des BAG	153
b) Zum Begriff des „Unsachlichen“	153
c) Grober Klotz auf einen groben Keil	154
d) Die Wahrheit ist nicht „unsachlich“	154
4. Fortentwicklung der BAG-Rechtsprechung?	155
III. Sonstige inhaltliche Grenzen gewerkschaftlicher Information und Werbung	156
1. Rechtsprechung des BAG	156
2. Die in Art. 9 Abs. 3 GG enthaltenen Schranken	156
3. Sittengesetz	157
4. Zusammenhang mit anderen Verfassungsbestimmungen	157
5. Allgemeine Strafgesetze	158
a) Beleidigung und üble Nachrede	158
b) Wo beginnt die Beleidigung?	158

c) Rechtfertigungsgründe	159
d) Strafrechtliche Auseinandersetzungen im Betrieb?	160
e) Sonstige allgemeine Strafgesetze	160
IV. Zusammenfassung	160
 § 12 Mittel gewerkschaftlicher Information und Werbung	162
I. Gespräche	162
II. Flugblätter und Broschüren	162
III. Briefe und Gewerkschaftszeitungen	163
IV. Benutzung eines „Schwarzen Bretts“	164
V. Plakatwerbung	165
1. Diskussionsstand	165
2. Verstoß gegen das Hausrecht?	165
3. Eingriff in das Arbeitgebereigentum?	165
4. Ungestörte Arbeitsabläufe als Grenze	166
5. Beschränkung auf bestimmte Flächen durch den Arbeitgeber?	167
VI. Der Arbeitnehmer als „Werbeträger“	168
VII. Infostand im Betrieb	169
VIII. Einsatz eines Megaphons	169
IX. Zusammenfassung	169
 § 13 Der „Betrieb“ als Ort gewerkschaftlicher Betätigung	171
I. Die räumliche Ausdehnung der Einheit „Betrieb“	171
II. Der Betrieb innerhalb einer größeren Einheit	172
III. Betriebe mit dezentraler Struktur	172
IV. Elektronische Fernarbeit	174
V. Informationstechnische Unternehmensverkettung	175
VI. Sonderfälle	175
VII. Zusammenfassung	175
 § 14 Werbung und Information während der Arbeitszeit?	176
I. Die Ausgangssituation	176
1. Die herkömmliche Auffassung	176
2. Die neuere Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts	176
II. Die These vom unbedingten Vorrang der Arbeitspflicht	177
1. Pausen	177
2. Ausnutzung allgemeiner Dispositionsspielräume	177
3. Reduzierung der Leistung beim Akkord	178
4. Nachholen der versäumten Arbeit oder Miterledigung durch Kollegen	178
III. Teilweiser Vorrang gewerkschaftlicher Information und Werbung gegenüber den Pflichten aus dem Arbeitsvertrag?	179
1. Vorrang der in Art. 9 Abs. 3 GG garantierten Kollektivrechte?	179

2. Einbeziehung der Arbeitszeit mit Rücksicht auf das Zeitbudget des Arbeitnehmers?	180
a) Wie viel Freizeit bleibt dem Einzelnen?	180
b) Gewerkschaftliches Engagement in der Freizeit?	181
c) Notwendigkeit von Gewerkschaftsarbeit im Betrieb	181
3. ILO-Übereinkommen Nr. 135	182
a) Inhalt des Art. 5	182
b) Benachteiligung des innergewerkschaftlichen Kommunikationssystems	182
4. Das Problem der Konkretisierung	183
IV. Zusammenfassung	184
 § 15 Information und Werbung auch durch Betriebsfremde?	
Zum koalitionsrechtlichen Zugangsrecht	186
I. Die Entwicklung der Rechtsprechung	186
II. Argumente für und gegen ein koalitionsrechtliches Zutrittsrecht	188
1. Zugangsrecht als „notwendiges Mittel“	188
2. Zugangsrecht als Voraussetzung effizienter Organisation	189
3. Betriebe ohne Gewerkschaftsmitglieder	189
III. Gegenrechte des Arbeitgebers als Grenzen des Zugangsrechts	190
1. Hausrecht des Arbeitgebers	190
2. Verstoß gegen das Arbeitgebereigentum?	192
3. Verstoß gegen sonstige Vorschriften?	194
IV. Gesetzliche Grundlagen des Zugangsrechts	195
1. ILO-Übereinkommen Nr. 135	195
2. Tarifrechtliches Zugangsrecht?	196
3. Gewohnheitsrecht und Betriebsübung als Grundlage des Zugangsrechts?	198
4. Konsequenz	199
V. Umfang und Grenzen des Zutrittsrechts	199
1. Diskussionsstand	199
2. Entsprechende Anwendung des § 2 Abs. 2 BetrVG	199
3. Konsequenzen	200
a) Auswahl und Anzahl der Personen	200
b) Zugang auch zu den Arbeitsplätzen	200
c) Zutrittsverweigerung	200
d) Unterrichtung des Arbeitgebers	200
VI. Zusammenfassung	201
 § 16 Information und Werbung durch betriebsangehörige Arbeitnehmer, durch den Betriebsrat und seine Mitglieder	
I. Arbeitnehmer des Betriebs	202
II. Betriebsrat als Gremium	204
1. § 75 Abs. 1 BetrVG als bloßes Diskriminierungsverbot?	204

2. Gewerkschaftsneutralität und Information	205
III. Freie gewerkschaftliche Betätigung für das einzelne Betriebsratsmitglied ..	206
1. Zur Vorgeschichte des § 74 Abs. 3 BetrVG	206
2. Wann wird „in Ausübung des Betriebsratsamts“ gehandelt?	207
a) Vermutung für Handeln in amtlicher Eigenschaft?	207
b) Sonderregeln für Betriebsratsvorsitzende und freigestellte Betriebsratsmitglieder?	207
c) Volle Betätigungs freiheit für alle Betriebsratsmitglieder	208
d) Keine Verknüpfung mit künftigem Betriebsratshandeln	208
e) Keine Beschränkung auf bestimmte Betätigungsformen	209
IV. Zusammenfassung	209
 § 17 Andere Formen gewerkschaftlicher Betätigung im Betrieb	210
I. Reaktionen auf Werbung und Information	210
1. Gespräche mit dem Gewerkschaftsbeauftragten	210
2. Geld- und Unterschriftensammlungen, Solidaritätserklärungen	210
3. Versammlungsrecht im Betrieb?	211
4. Kassieren von Mitgliedsbeiträgen und Einsammeln von Abbuchungsermächtigungen; Rechtsschutz	212
5. Abstimmungen zu wichtigen sozialpolitischen Fragen	213
II. Appelle an die Öffentlichkeit und an Kunden des Arbeitgebers	214
III. Vorbereitung von Tarifrunde und Arbeitskampf	216
1. Aufstellung von Forderungen	216
2. Zugangsrecht	216
3. Freistellung der Mitglieder von Tarifkommissionen und der Delegierten des Gewerkschaftstages	217
4. Durchführung einer Urabstimmung	218
5. Streikversammlungen im Betrieb?	218
6. Zugangsrecht mit dem Ziel, die Belegschaft zur Arbeitsniederlegung aufzufordern?	219
7. Betriebsratsmitglieder in der Streikleitung	219
IV. Zusammenfassung	220
 § 18 Wahl und Rechtsstellung gewerkschaftlicher Vertrauensleute	221
I. Art. 9 Abs. 3 GG und die Existenz gewerkschaftlicher Vertrauensleute ...	221
II. Die Wahl der Vertrauensleute	221
1. Wahl im Betrieb	221
2. Wahl während der Arbeitszeit?	224
3. Abberufung	225
III. Die Rechtsstellung der Vertrauensleute	225
1. Allgemeiner Grundsatz	225
2. Vorzüge und Nachteile	225
3. Rechte für Vertrauensleute nach dem ILO-Übereinkommen Nr. 135?	226

a) „Erleichterungen“ nach Art. 2	226
b) Beschränkung auf Betriebsräte nach Art. 4 des Übereinkommens? ..	227
c) Verbot der „Untergrabung“ nach Art. 5 des Übereinkommens	227
d) Umfang der Rechte im Einzelnen	228
e) Rechtsdurchsetzung	228
IV. Tarifliche Absicherung der Vertrauensleute	229
1. Zur bisherigen Praxis	229
2. Vertrauensleuteabkommen unzulässig?	230
a) Verstoß gegen Gegnerunabhängigkeit?	230
b) Gleichbehandlung, Arbeitgeber- und Außenseiterrechte	231
c) Verstoß gegen § 3 BetrVG?	232
d) Art. 6 ILO-Übereinkommen Nr. 135	234
e) Keine Bedenken beim BAG	234
3. Zusammenfassung	235
V. Absicherung der Vertrauensleute kraft betrieblicher Übung?	235
1. Fragestellung	235
2. Grundsätze zur „Betriebsübung“	236
3. Übertragung auf die Vertrauensleutepraxis	236
VI. „Betriebliche Vertrauensleute“ – ein zulässiger Unterbau für den Betriebsrat?	236
1. Der soziale Tatbestand	236
2. Verstoß gegen zwingende Organisationsprinzipien des BetrVG	237
a) Zwingender Charakter der organisatorischen Vorschriften und die begrenzte Ausnahme des § 3 BetrVG	237
b) Betriebliche Vertrauensleute als betriebsverfassungsrechtliche Einrichtung	237
3. Bestandsschutz bestehender Abmachungen?	237
§ 19 Benutzung moderner Informationstechnik durch die Gewerkschaft	239
I. Das Grundsatzproblem	239
1. Veränderungen des Arbeitsprozesses und Erschwerung der gewerkschaftlichen Interessenvertretung (einschließlich Überwachung)	239
2. Die Haltung des Gesetzgebers	241
3. Nutzung elektronischer Medien	242
II. Werbung und Information per E-Mail?	242
1. Rechtsprechung	242
2. Einzelfragen	243
a) Privatnutzung erlaubt	243
b) Nur dienstliche Nutzung erlaubt	243
c) Aktivitäten des Einzelnen	244
III. Information und Werbung im Intranet	245
1. Zugang der Gewerkschaft als Organisation zum Intranet?	245

2. Gewerkschaftliche Information und Werbung im Intranet durch Arbeitnehmer des Betriebes?	246
3. Sonderregeln für den Betriebsrat?	246
4. Gewerkschaftliche Homepage im Intranet?	247
5. Vereinbarungen	248
IV. Kontrolle gewerkschaftlicher Arbeit durch den Arbeitgeber?	248
V. Zusammenfassung	249
 § 20 Probleme des Gewerkschaftspluralismus	250
I. Einführung	250
II. Betriebsverfassungsrechtliche Befugnisse	251
1. Vervielfältigung der Rechte	251
2. Neutralität des Betriebsrats	252
3. Tarifrechtliche Probleme	253
III. Autonome Gewerkschaftsarbeit	255
1. Vervielfältigung der Rechte	255
2. Regeln fairen Umgangs	255
3. Neutralität des Arbeitgebers	256
IV. Auftreten von Pseudogewerkschaften	258
 § 21 Die Rechte des einzelnen Arbeitnehmers: Teilnahme an gewerkschaftlicher Betätigung, Meinungsfreiheit, Persönlichkeitsschutz	259
I. Der Schutz durch Art. 9 Abs. 3 GG	259
1. Anwendbarkeit des Art. 9 Abs. 3 GG auf den einzelnen Arbeitnehmer	259
2. Wann liegt eine Benachteiligung wegen gewerkschaftlicher Betätigung vor?	260
II. Der Schutz durch das Grundrecht der Meinungsfreiheit	262
1. Zum Anwendungsbereich des Art. 5 Abs. 1 GG	262
2. Gilt Art. 5 Abs. 1 GG auch im Betrieb?	263
3. Beschränkung der Meinungsfreiheit durch § 74 Abs. 2 BetrVG	265
4. Beschränkung der Meinungsfreiheit durch die Grundregeln des Arbeitsverhältnisses?	266
5. Beschränkung der Meinungsfreiheit im Hinblick auf grundrechtlich geschützte Interessen des Arbeitgebers	267
III. Der Persönlichkeitsschutz des Arbeitnehmers	268
1. Zur praktischen Bedeutung	268
2. Das Recht zur Bestimmung über das eigene Äußere	268
3. Konsequenzen für gewerkschaftsbezogene und andere Bekundungen („Plaketten“)	270
4. Aufkleber an Sachen des Arbeitgebers und Plakate – ein unzulässiger Eingriff in das Eigentum?	271
a) Allgemeine Erwägungen – Schutz des Persönlichkeitsrechts	271

b) Konkrete Folgerungen für Sachen des Arbeitgebers, die das äußere Erscheinungsbild beeinflussen („Schutzhelm“)	272
c) Konkrete Folgerungen für die Ausgestaltung des Arbeitsplatzes	272
aa) Alleinarbeiter	273
bb) Grenze: Allgemeine Gesetze	274
cc) Bisherige Übung als Mindestniveau	274
dd) Meinungsverschiedenheiten zwischen betroffenen Arbeitnehmern	274
IV. Verhältnis der Grundrechte zueinander	275
V. Zusammenfassung	276
 § 22 Einschränkung gewerkschaftlicher Betätigungsfreiheit durch die Arbeitsordnung?	277
I. Praktische Bedeutung	277
II. Rechtliche Zulässigkeit	277
1. Grundsatz	277
2. Folgerung	278
III. Einschränkung sonstiger Grundrechte durch die Arbeitsordnung?	278
1. Das Problem	278
2. Arbeitsordnung als „allgemeines Gesetz“?	279
3. Arbeitsordnung als Verstoß gegen § 75 Abs. 2 BetrVG?	279
a) Verhältnismäßigkeitsprinzip	279
b) Unbilligkeit	280
c) Abwägung mit der Meinungsfreiheit und dem Persönlichkeitsschutz	280
IV. Zusammenfassung	281
 § 23 Tarifliche Regelung der gewerkschaftlichen Betätigung im Betrieb	282
I. Warum Tarifverträge?	282
II. Rechtliche Zulässigkeit	282
1. Einwände in der juristischen Literatur	282
2. Kritik und eigene Position	283
III. Zusammenfassung	285
 § 24 Die grenzüberschreitende Dimension der Gewerkschaftsrechte	286
I. Die Zusammenarbeit mit ausländischen Interessenvertretungen und ihre Auswirkungen im Betrieb	286
1. Die Problematik	286
2. Die sog. internationale Koalitionsfreiheit	286
3. Konkrete Formen der grenzüberschreitenden Zusammenarbeit	287
II. Sonderprobleme bei entsandten Arbeitskräften	288
1. Deutsche Arbeitnehmer im Ausland	288
2. Ausländische Arbeitnehmer in der Bundesrepublik	290
III. Grenzüberschreitende gewerkschaftliche Tätigkeit in sonstigen Fällen	291

IV. Gewerkschaftsrechte und Europäischer Betriebsrat	292
1. Allgemeines	292
2. Ausdrückliche Gewerkschaftsrechte	293
3. Die Defizite und ihre Beseitigung	293
4. Durch Vereinbarung eingesetzte Gremien	295

4. Kapitel Rechtsdurchsetzung

§ 25 Probleme der Rechtsdurchsetzung – Selbsthilfe oder gerichtlicher Rechtsschutz?	296
I. Vorbemerkung	296
II. Selbsthilfe des Arbeitgebers	296
1. Betriebsangehörige Arbeitnehmer	296
a) Sanktionen bei Pflichtverletzungen	296
b) Die Problematik des Rechtsirrtums	297
c) Kündigung als Mittel der Selbsthilfe?	299
2. Sanktionen gegen einen Gewerkschaftsbeauftragten	299
3. Abreißen von Plakaten	299
III. Gerichtlicher Rechtsschutz des Arbeitgebers	300
1. Bedeutung	300
2. Verfahren gegen Betriebsratsmitglieder	300
a) Antrag des Arbeitgebers nach § 23 Abs. 1 BetrVG	300
b) Kündigung von Betriebsratsmitgliedern	302
3. Verfahren gegen die Gewerkschaft	302
IV. Selbsthilfe durch die Gewerkschaft?	303
1. Gewaltanwendung durch die Gewerkschaft?	303
2. Vornahme trotz Verbots	304
3. Streik wegen Verletzung der Gewerkschaftsrechte?	304
4. Zurückbehaltungsrecht der Arbeitnehmer?	306
V. Gerichtlicher Rechtsschutz der Gewerkschaft	308
1. Bedeutung	308
2. Zuständigkeit	308
3. Wer klagt?	308
4. Urteils- oder Beschlussverfahren?	308
5. Gewerkschaftsrechte aus dem BetrVG: Zutrittsrecht	309
6. Gewerkschaftsrechte nach Art. 9 Abs. 3 GG	310
a) Rechtsgrundlagen	310
b) Klageanspruch	311
c) Bestimmtheitsgrundsatz	311
d) Einstweilige Verfügung	312
e) Antrag auf Vornahme einer Handlung oder Gewährung einer Leistung	312
f) „Abschaffung“ betrieblicher Vertrauensleute	313
g) Schadensersatz	313

VI. Klage durch den einzelnen Arbeitnehmer	314
VII. Zusammenfassung	314
 5. Kapitel	
Gewerkschaftsrechte in Bereichen mit Sonderstatus	
§ 26 Tendenzbetriebe	316
I. Der Grundsatz: Volle Geltung der Gewerkschaftsrechte	316
II. Die Ausnahme: Betriebe mit koalitionspolitischer Zielsetzung	317
 § 27 Gewerkschaftsrechte im öffentlichen Dienst	318
I. Die grundsätzliche Gleichbehandlung von öffentlichem Dienst und privater Wirtschaft	318
II. Gewerkschaften und Personalvertretung	318
1. Kreationsrechte	318
2. Teilnahme- und Beratungsrechte	319
3. Gestaltungsrechte	320
4. Kontrollrechte	320
5. Zugangsrecht	321
6. Sonderregeln für Geheimdienste	321
III. Autonome Gewerkschaftsarbeit in der Dienststelle	322
1. Rechtsgrundlage	322
2. Zulässige Inhalte	322
3. Sonderregeln für Beamte?	323
4. Gewerkschaftliche Betätigung von Personalräten	323
5. Gewerkschaftliche Vertrauensleute	324
 § 28 Gewerkschaftsrechte im kirchlichen Bereich	326
I. Ausklammerung aus Betriebsverfassung und Personalvertretung	326
1. Was gehört zum kirchlichen Bereich?	326
2. Erosionsprozesse	326
3. Gewerkschaftsrechte und Mitarbeitervertretungen	328
II. Autonome gewerkschaftliche Interessenvertretung im kirchlichen Bereich	330
1. Träger des Grundrechts aus Art. 9 Abs. 3 GG	330
2. Tarifautonomie, Streikrecht und „Dritter Weg“	330
3. Der Streit um das gewerkschaftliche Zugangsrecht	331
Stichwortverzeichnis	333