

- 3 EntschlieÙung 19 des 12. ordentlichen Gewerkschaftstages der IG Metall
- 4 Heinz O. Vetter in: »Gewerkschaften und Mitbestimmung«, S. 22; vgl. auch ÖTV-Bildungskonzeption: »Bewußtseinsbildung ist die entscheidende Grundlage für gewerkschaftliches Handeln«, S. 5; vgl. auch H. Preiss, Perspektiven der Bildungsarbeit, in: Der Gewerkschafter XI/1972 »Unsere Erfolge hängen wesentlich vom Bewußtseinsstand unserer Mitglieder ab«
- 5 Vgl. Hans Preiss: »Theorie ist der Kompaß für die Praxis«, in: Der Gewerkschafter, XII/1973, Seite 433
- 6 Welche Probleme damit verbunden sind, siehe N. Trautwein a.a.O. S. 66–70 und 76–84, und H. Brammerts a.a.O. S. 99–124
- 6a Die Projektgruppe arbeitete im Rahmen der Durchführung des Curriculum-Projektes »Gewerkschaften und politische Bildung«, deren Ergebnisse im Rahmen der Bücher »Lernen in der Gewerkschaft«, a.a.O. und »Gewerkschaften und Mitbestimmung«, a.a.O. veröffentlicht worden sind.
- 7 Vgl. dazu auch: »Gewerkschaftliche Bildungsarbeit muß die Funktion einer Klammer gewinnen, um die Entfremdung zwischen Organisation und betrieblicher Interessenvertretung vorzubeugen und den auf Spaltung und Isolierung ausgerichteten Versuchen der Unternehmer entgegenzutreten«, EntschlieÙung der 9. Vertrauensleute-Konferenz der IG Metall
- 8 Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, Fortschritt aus Idee und Leistung – Erklärung zu gesellschaftspolitischen Grundsatzfragen, Köln 1975, Seite 22
- 9 BDA a.a.O., Seite 24
- 10 Ebenda
- 11 BDA a.a.O., Seite 22
- 12 Ebenda
- 13 Weshalb in der BDA-Erklärung die Forderung nach Fortentwicklung der formalen Demokratie zu sozialer Demokratie, wie wir sie fordern, als »Fortentwicklung der formalen Demokratie zur totalen Demokratie« bezeichnet und das ganze Kapitel mit der Überschrift »Demokratisierung – Gleichschaltung – Machtergreifung« versehen wird. BDA a.a.O., Seite 22
- 14 Heinz O. Vetter: Was erwarten die Gewerkschaften von den Hochschulen, in: Das Mitbestimmungsgespräch 7/1977, S. 119–123
- 15 Natürlich hat es immer auch eine andere Wissenschaft im Dienste der sozialen Ausgestaltung der Gesellschaft gegeben, aber diese hat sich als »herrschende«, anerkannte Wissenschaft nie durchsetzen können.
- 15a Damiteist können.
sich schlüssig sein könnten, nicht einmal, daß *bewußt* Partei genommen würde. Wohl aber wird gesagt, daß der gesellschaftliche Interessenbezug ausgeklammert und allein die vorgegebenen Verhältnisse (Eigentums- und Machtverhältnisse) als Grundlage der Überlegungen genommen werden. Damit wird zugleich der Aspekt ausgeklammert, daß die vorgefundenen sozialen Verhältnisse Ergebnis geschichtlicher und sozialer Auseinandersetzungen waren, so folglich in Auseinandersetzungen verändert werden können. Was die Rationalität der Argumentation betrifft, so ist sie aus der Sicht des Einzelunternehmens im vorliegenden Fall durchaus gegeben, aus der heraus Löhne zunächst eben immer Kosten sind, die es zu senken gilt; nur wurde eben die Schanierfunktion des Lohnes, gesamtwirtschaftlich immer auch Nachfrage zu sein, weitgehend unberücksichtigt gelassen.
- 16 Vgl. dazu besonders den Aufsatz von Ulrike Sieling-Wendeling/Ulrich Zachert: Wer schützt das Grundgesetz vor seinen Interpreten? Krise der Gesellschaft – Krise der Verfassungsauslegung, in: Gewerkschaftliche Monatshefte 11/77, S. 693–704
- 17 Heinz O. Vetter, Was erwarten die Gewerkschaften . . . a.a.O., Seite 122
- 18 Hierbei bleibt unberücksichtigt, daß die Systematik der Fachwissenschaften, wie sie etwa an den Universitäten gelehrt werden, häufig ebenfalls nicht auf die Unternehmenspraxis zugeschnitten ist, sondern sich aus wissenschafts-theoretischen und methodologischen Gesichtspunkten ergibt. Mangelnde Praxisnähe etwa der Disziplin Betriebswirtschaft wird deshalb auch von den Unternehmen immer wieder beklagt. Auch sie fordern Interdisziplinarität, d.h. Zusammenwirken der verschiedenen Einzelwissenschaften bei der Lösung eines Problems. Wenn auch wir Praxisnähe und Interdisziplinarität fordern, muß dabei aber immer berücksichtigt werden, daß wir dies aus einer anderen interessenmäßigen Zielrichtung heraus tun und auf eine andere Handlungssituation bezogen.
- 19 Zum Kennziffer-Informationssystem vgl. die Aufsätze von Heinrich Strohauer und Gerd Volkmann in diesem Handbuch; vgl. auch den Praxisbericht von Norbert Trautwein »Gewerkschaftliche Bildungsarbeit im Bereich der Aufsichtsratsmitwirkung« in: »Gewerkschaftliche Monatshefte« 11/77, S. 728 ff.

Wolfgang Däubler, Eva Schulze

Gewerkschaftliche Information im Betrieb

1. Der Grundsatz: Art. 9 Abs. 3 GG sichert Gewerkschaftsrechte im Betrieb

Das Recht der Gewerkschaften, im Betrieb über ihre Tätigkeit zu informieren und neue Mitglieder zu werben, leitet sich primär aus ihrer Stellung in der vom Grundgesetz gewollten Sozialordnung her. Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts ist den Koalitionen, d. h. Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden, durch Art. 9 Abs. 3 GG die Funktion zugewiesen, die Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen in eigener Verantwortung zu gestalten.¹ Für die Gewerkschaften bedeutet dies das Recht und die Pflicht, den sozialen Schutz der Arbeitnehmer im Arbeits- und Wirtschaftsleben sicherzustellen. Sie sollen dem gesellschaftlichen Fortschritt dienen und zur Verwirklichung des Sozialstaatsprinzips beitragen.² Von daher wird ihnen ein privilegierter Status gegenüber den in Art. 9 Abs. 1 GG genannten Vereinigungen verliehen.

Entgegen der herrschenden Meinung in Rechtsprechung und Lehre³ bedeutet dies jedoch keineswegs, daß die Gewerkschaften mit diesem öffentlichen Status bereits auf bestimmte Ziele wie »Ordnung und Befriedung des Arbeitslebens« festgelegt wären. Insbesondere kann das nicht für die einzelnen Mitglieder gelten. Dies ergibt sich schon aus dem Wortlaut des Art. 9 Abs. 3 GG, der nicht primär die Funktion kollektiver Größen festlegt, sondern jedermann das Recht gewährt, zur Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen Vereinigungen zu bilden. Art. 9 Abs. 3 GG ist daher in erster Linie Ausdruck des Selbstbestimmungsprinzips. Die gewerkschaftliche Betätigung ist schon deshalb von Art. 9 Abs. 3 GG erfaßt, weil der einzelne dieses Grundrecht nur dadurch ausüben kann, daß er die Kommunikation mit den Gewerkschaftskollegen aufnimmt und auf Dauer praktiziert. Erst dadurch wird der einzelne in die Lage versetzt, seine Interessen gegenüber dem Arbeitgeber wahrzunehmen. In welcher Form und mit welchen Inhalten er dies tun kann, ist Gegenstand demokratischer Willensbildung in den Gewerkschaften und ist nicht durch die Ziele festgelegt, auf die Rechtsprechung und Lehre die Gewerkschaften verpflichten wollen. Die solidarische Interessenwahrung der Gewerkschaftsmitglieder zur Begrenzung der ausschließlichen Unternehmerherrschaft in

Betrieb und Gesellschaft kann sich nur nach den von den Mitgliedern selbst bestimmten Zielen und Forderungen richten.

Gerade wenn man die Selbstbestimmung des einzelnen ernst nimmt, folgt aus Art. 9 Abs. 3 notwendigerweise auch die »kollektive Koalitionsfreiheit«, also die Betätigungsfreiheit der Gewerkschaft als Organisation. Sie folgt aus der Schutzbedürftigkeit des einzelnen, der sonst ohnmächtig der Sanktionsgewalt des Unternehmers ausgeliefert wäre. Zu Recht geht auch die höchstrichterliche Rechtsprechung davon aus, daß Art. 9 Abs. 3 GG das Betätigungsrecht der Koalition als solcher mit umfaßt. Weiter folgt sowohl für das BAG als auch für das Bundesverfassungsgericht aus Art. 9 Abs. 3, daß Existenz und Funktion der Gewerkschaften nur durch deren Aktivitäten wie Werbung und Information gesichert werden können.

Das BAG stellte in seinem Grundsatzurteil aus dem Jahre 1967 zunächst fest, Art. 9 Abs. 3 GG schütze nicht nur den einzelnen, sondern auch Bestand und Betätigung der Koalition als solcher, und fuhr dann fort: »Wenn aber die Gewerkschaften hinsichtlich ihres Bestandes und ihrer Betätigung in einem Kernbereich grundrechtlich geschützt sind, so muß dieser Schutz auch ihre Informations- und Werbetätigkeit umfassen . . . Die Information ihrer Mitglieder hält sie zusammen; die Werbung gibt ihr die Möglichkeit, in erweitertem Umfang tätig zu sein und damit ihre Aufgaben, die Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen zu fördern, besser und weitergehend zu erfüllen und so ihrer verfassungsmäßig geschützten Aufgabe sachgemäß gerecht zu werden.«⁴ In einem zweiten Schritt wurde betont, daß sich dieses gewissermaßen in Art. 9 Abs. 3 GG stillschweigend vorausgesetzte Recht zu Information und Werbung auch auf den Betrieb erstreckt: »In den Betriebsräumen spielt sich das Arbeitsleben ab . . . Dort tauchen die Fragen auf, die sich aus der Zusammenarbeit der Arbeitnehmer miteinander ergeben. Deshalb gehört es zum Kernbereich der verfassungsrechtlich den Koalitionen zugewilligten Werbe- und Informationsfreiheit, auch und gerade im Betrieb ihre Mitglieder zu informieren und neue Mitglieder zu werben. Es gilt das Prinzip der Sachnähe.«⁵ Das BAG konnte sich dabei auf eine bereits 1965 ergangene Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts berufen, das die Notwendigkeit von betrieblicher Agitation vor Personalratswahlen betont hatte.⁶ Später, d. h. 1970 hat dann auch das Bundesverfassungsgericht über diesen Sonderfall hinaus einen generellen Anspruch auf ungestörte Werbe- und Informationstätigkeit anerkannt.⁷

Dieser höchstrichterlichen Rechtsprechung ist trotz ihres etwas abweichenden Ausgangspunkts zum Zweck der Koalitionsfreiheit im Ergebnis zuzustimmen.⁸ Sie trägt der zutreffenden gewerkschaftlichen Einschätzung Rechnung, daß eine Gewerkschaft, die aus dem Betrieb herausgehalten wird, an ihrem Lebensnerv getroffen wäre.⁹

2. Bestätigung gewerkschaftlicher Betätigungsfreiheit durch internationale Abkommen

Allein diese Rechtsprechung wird schließlich internationalen Abkommen gerecht, die von der BRD ratifiziert wurden.

So wird die Koalitionsfreiheit des Art. 11 der Menschenrechtskonvention (MRK) vom Europäischen Gerichtshof für Menschenrechte in der Weise interpretiert, daß die nationalen Rechtsordnungen die Gewerkschaften in die Lage versetzen müssen, für die Interessen ihrer Mitglieder zu »kämpfen«.¹⁰ Einen solchen Kampf kann man sich nur schwer vorstellen, wenn die Aktivitäten der Gewerkschaften auf Bemühungen der außerbetrieblichen »Apparate« um den Abschluß von Tarifverträgen oder die Durchführung sozialadäquater Streiks beschränkt wären. »Kampf« kann in diesem Zusammenhang nur heißen aktiver Einsatz unter Einschluß der Betroffenen, da ohne sie bestenfalls eine Art wohlwollender Fürsorge durch verselbständigte Bürokratien zu erwarten wäre. Wollte man die Gewerkschaften »vor Ort« vertreiben – und nichts anderes würde ein Verbot betrieblicher Information und Werbung ja bedeuten – so würde die Schutzbestimmung des Art. 11 MRK weithin wertlos.

Weiter läge eine Verletzung des Art. 5 des ILO-Übereinkommens Nr. 135 vor. Diese Bestimmung bezieht sich noch konkreter auf den betrieblichen Bereich, indem sie vorschreibt, daß die Existenz von Betriebsräten nicht dazu benutzt werden darf, die Stellung der beteiligten Gewerkschaften und ihrer Vertreter »zu untergraben«. Würde man gewerkschaftliche Information und Werbung im Betrieb verbieten, so würde genau das passieren: Der Betriebsrat wäre dann der einzige Ansprechpartner der Belegschaft im Betrieb und würde folglich die gewerkschaftliche Interessenvertretung völlig verdrängen.

Auch die völkerrechtlichen Verpflichtungen der BRD erfordern also eine Absicherung der gewerkschaftlichen Betätigungsfreiheit im Betrieb. Zwar begründen die zitierten Abkommen keine unmittelbaren Rechtsbeziehungen zwischen den sozialen Gegenspielern, doch sind alle innerstaatlichen Organe und d. h. auch die Arbeitsgerichte bei der Auslegung von Gesetzen an sie gebunden.

3. Der Streit um die Grenzen

Der grundsätzlich anerkannten gewerkschaftlichen Betätigungsfreiheit im Betrieb werden jedoch häufig »Arbeitgeberrechte« wie das Direktionsrecht und andere aus dem Arbeitsvertrag abgeleitete Befugnisse entgegengehalten. Um die Grenze zwischen den beiderseitigen Rechtsansprüchen zu bestimmen, werden immer wieder die Arbeitsgerichte angerufen. In solchen Streitigkeiten kommt der grundlegende Interessenwiderstreit zwischen den sozialen Gegenspielern zum Ausdruck, von dem übrigens auch das Grundgesetz ausgeht.¹¹

Vor diesem Hintergrund soll im Folgenden dargestellt werden, welche Möglichkeiten der Durchsetzung von Gewerkschaftsrechten beim heutigen Stand der Rechtsprechung gegeben sind. Dabei wird die eine oder andere kritische Bemerkung unumgänglich sein, ohne daß der Schwerpunkt der Ausführungen deshalb auf eine Infragestellung der Rechtsprechung verlagert würde.

4. Worum darf die Gewerkschaft informieren? – Das Verbot unsachlicher Aussagen

Umstritten ist zunächst der Inhalt gewerkschaftlicher Informationstätigkeit. Beschränkungen ergeben sich nach allgemeiner Auffassung bereits unmittelbar aus dem Wortlaut des Art. 9 Abs. 3 Satz 1, wonach sich gewerkschaftliche Informationstätigkeit nur auf die Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen beziehen könne. Daraus folgt nach Meinung des BAG weiter, daß keine parteipolitischen und nur diejenigen allgemeinpolitischen Fragestellungen behandelt werden dürfen, die in unmittelbarem Zusammenhang mit den Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen stehen.¹²

Die Berufung auf Art. 9 Abs. 3 GG versagt nach der BAG-Rechtsprechung auch dann, wenn »unsachliche« Aussagen verbreitet werden. »Insbesondere darf« – so das BAG – »angesichts des Grundsatzes der Menschenwürde durch eine Information der Arbeitgeber nicht unsachlich angegriffen werden. Dabei ist hinsichtlich der Frage, inwieweit überhaupt Angriffe erlaubt sind, vom Standpunkt eines vernünftig denkenden Menschen auszugehen. Unsachliche Angriffe sind aber nicht nur unzulässig, soweit sie sich gegen den Arbeitgeber selbst wenden, sondern auch dann, wenn sie gegen die Arbeitgeberschaft als solche oder gegen den Verband gerichtet sind, dem der Arbeitgeber angehört oder dem er doch erkennbar nahesteht«.¹³

Mit dem Hinweis auf den Standpunkt eines »vernünftig denkenden Menschen« trägt das BAG nicht viel zur Klärung der Frage bei, wann eine Äußerung als unsachlich zu gelten hat. Einen Anhaltspunkt liefert es dagegen mit seiner Bezugnahme auf die Menschenwürde. Danach haben alle verächtlich machenden Äußerungen über die Person des Unternehmers zu unterbleiben, insbesondere darf nicht in unangemessener Weise in sein Privatleben eingegriffen werden. Eine objektive Grenze findet sich sicherlich dort, wo der strafrechtliche Tatbestand der Beleidigung erfüllt ist.

Beleidigende Äußerungen können jedoch gerechtfertigt sein, wenn sie sich auf erweisliche Tatsachen beziehen oder wenn sie »in Wahrnehmung berechtigter Interessen« gemacht werden (§ 193 StGB). Vorausgesetzt wird jedoch, daß man sich bei umstrittenen Tatsachen um Aufklärung bemüht hat. Beispielsweise kann öffentlich der Verdacht geäußert werden, eine bestimmte am Arbeitsplatz

verwendete Substanz löse Hauterkrankungen aus. Die weitere Behauptung, der Unternehmer mache Profit ohne Rücksicht auf die Gesundheit der Kollegen, ist dagegen nur dann zulässig, wenn eine Klärung der Vorgänge versucht wurde. Sind längere Ermittlungen notwendig, so ist ein berechtigtes Interesse anzunehmen, wenn ein erheblicher Verdacht besteht und eine drastische Meinungsäußerung die Ermittlungen beschleunigen kann.

Von Bedeutung ist auch, daß eine »Agitation durch Tatsachen« immer von Art. 9 Abs. 3 GG gedeckt ist.¹⁴ Dabei kann die Darstellung gegebenenfalls in scharfer, polemischer Form erfolgen, sofern es nicht an jedem Anlaß hierfür fehlt.

Auch Angriffe auf Konkurrenzorganisationen sind nach Auffassung des BAG nur dann erlaubt, wenn sie als »sachlich« eingestuft werden können. Unter das Kriterium des Unsachlichen fallen »jedenfalls grob unwahre, hetzerische oder auf Vernichtung angelegte Angriffe. Dies gilt auch deshalb« – so das BAG – »weil sonst die hohe Wahrscheinlichkeit besteht, daß Unfrieden in den Betrieb hineingebracht und dadurch der reibungslose Arbeitsablauf gestört wird.«¹⁵

Konkrete Maßstäbe dafür, wann ein nach diesen Grundsätzen unzulässiger Angriff vorliegt, sind schwer zu finden. Lediglich das Kriterium des »ungestörten Arbeitsablaufs« führt in der Bestimmung der Zulässigkeitsgrenze weiter. Dadurch wird zunächst ausgeschlossen, daß allein schon »atmosphärische Störungen«, Unwillen und Empörung einzelner Arbeitskollegen eine Werbemaßnahme unzulässig machen. Ein wie auch immer gearteter »ideeller Betriebsfriede« stellt nach der eindeutigen Aussage des BAG keine Schranke gewerkschaftlicher Betätigung dar.¹⁶ Diese Auffassung wird vom BVerfG geteilt, das im Zusammenhang mit der Werbung von Personalratswahlen darauf hinwies, daß Unmutsreaktionen von Mitgliedern anderer Koalitionen aufgrund einer Kritik an ihrer Gewerkschaft als notwendige Begleiterscheinung eines Wahlkampfes hingenommen werden müssen.¹⁷

Grenze der gegenseitigen Polemik ist daher allein die konkrete Störung des Arbeitsablaufs; eine abstrakte Gefährdung des sogenannten Betriebsfriedens reicht nicht aus. Das heißt jedoch nicht, daß eine wider Erwarten eintretende Störung der Produktion ohne weiteres den Schluß zuläßt, der Inhalt der betreffenden Gewerkschaftspublikation sei unzulässig gewesen. Hinzu kommen muß, daß eine grob unwahre oder hetzerische Aussage vorliegt – wobei die Klärung auch eine Frage des Einzelfalls ist –, die die Reaktion der andern verständlich erscheinen läßt.

Fraglich ist, ob das BAG auch heute noch die gewerkschaftliche Betätigungsfreiheit so restriktiv bestimmen würde. Nach seiner jüngsten Entscheidung (1976)¹⁸ verbietet das BVerfG Betriebsratsmitgliedern die parteipolitische Betätigung generell, »jede andere Betätigung jedoch nur dann, wenn der Betriebsfrieden konkret beeinträchtigt wird.« Aus dieser Formulierung ist zu entnehmen, daß auch für andere, etwa im Rahmen ihrer Gewerkschaft aktiv werdende Arbeitnehmer

keine weitergehenden Grenzen gelten sollen. Eine solche Verbesserung des Informationsrechts wäre auch deshalb gerechtfertigt, weil der Sinn des Art. 9 Abs. 3 GG ja gerade darin liegt, die Rechte des isoliert handelnden Individuums zu verstärken. Dies geschieht gewiß nicht dann, wenn dem organisierten Arbeitnehmer oder seiner Gewerkschaft weniger Rechte zustehen als dem einzelnen Arbeitnehmer.

Die gewerkschaftliche Informations- und Werbefreiheit muß ihre Grenze deshalb allein an den sogenannten allgemeinen Gesetzen, insbesondere an dem Gebot zur Wahrung der Privatsphäre und dem Verbot der Beleidigung, finden. In diese Richtung gehen auch Entscheidungen des LG Frankfurt¹⁹ und des LAG Berlin.²⁰

5. Zulässige Mittel

Neben dem Inhalt sind auch die Mittel gewerkschaftlicher Information und Werbung umstritten sowie der Umfang, in dem sie eingesetzt werden dürfen.

Nicht beschnitten werden kann das persönliche Gespräch als unmittelbarer Ausdruck der Persönlichkeit; Flugblattverteilung und Plakatwerbung werden grundsätzlich ebenfalls als zulässig angesehen. Dasselbe gilt für die Verteilung von Gewerkschaftszeitungen. Auch die Pflicht des Arbeitgebers, für gewerkschaftliche Mitteilungen ein Anschlagbrett zur Verfügung zu stellen, unterliegt kaum einem Zweifel.

Dagegen besteht Streit über den Umfang der zulässigen Plakatwerbung. In solchen Fällen nehmen die Gerichte meistens eine Abwägung zwischen dem Grundrecht aus Art. 9 Abs. 3 GG und den »Arbeitgebergrundrechten« aus Art. 13 und 14 vor.

Dies führt dann etwa wie beim LAG Frankfurt²¹ zu dem Ergebnis, daß der Arbeitgeber zwar der Gewerkschaft eine Wand oder einen Raum für die Plakatwerbung zur Verfügung stellen müsse, jedoch Plakate an anderen Stellen wie z. B. am Arbeitsplatz nicht zu dulden brauche.

Eine solche Argumentation ist nicht nur im Ergebnis angreifbar, sie ist auch in der Begründung nicht zu halten. Was das Hausrecht (Art. 13 GG) angeht, so wird es durch das Anbringen von Plakaten nicht berührt, sofern dieses durch betriebsangehörige Arbeitnehmer erfolgt. Eine extensivere Auslegung des Hausrechts in der Weise, daß darunter auch die Befugnis des Unternehmers fällt, Ort und Inhalt gewerkschaftlicher Plakatierung zu bestimmen, überdehnt den Anwendungsbereich des Art. 13 Abs. 1 GG in unzulässiger Weise. Eine solche Auslegung würde auf ein verkapptes Direktionsrecht gegenüber der Gewerkschaft hinauslaufen und damit die gewerkschaftliche Autonomie in einem wichtigen Punkt wieder zunichte machen.

Desgleichen kann die Plakatwerbung nicht am Sacheigentum (Art. 14 GG) scheitern, da eine eventuelle Beschädigung der Anschlagfläche wegen absoluter Geringfügigkeit nicht ins Gewicht fallen kann.

Selbst wenn man das Unternehmereigentum funktional bestimmt, es also immer dann als gestört ansieht, wenn das Funktionieren des Betriebs beeinträchtigt wird – eine Auffassung, der erhebliche verfassungsrechtliche Bedenken entgegenstehen – bleibt für die gewerkschaftliche Plakatwerbung ausreichend Raum. Die Grenze wird von § 611 BGB gezogen, der bestimmt, daß der Arbeitnehmer zur Erbringung seiner Arbeitsleistung verpflichtet ist. Konkret bedeutet dies, daß Plakatwerbung auch an den Arbeitsplätzen und den Wänden der Arbeitsräume zulässig ist, sofern dadurch nicht die Arbeitsabläufe gestört werden. Plakate dürfen von daher nicht an Stellen angebracht werden, wo sie z. B. einen Sicherheitsschalter verdecken, und sie dürfen nicht die für die gefahrlose Durchführung der Arbeit notwendige Sicht zwischen verschiedenen Arbeitsplätzen versperren.

Selbst wenn man schließlich sogar der Meinung ist, daß der Arbeitgeber Zahl und Ort der Plakatierungsflächen bestimmen darf, bedeutet das nicht, daß der Arbeitgeber die Plakatwerbung beliebig beschränken könnte. Wie das LAG Hamm²² zu Recht ausführte, muß jeder Arbeitnehmer ohne große Schwierigkeiten erreicht werden. Drei oder vier Anschlagblätter sind daher bei einem 500-Mann-Betrieb ein jederzeit auch gerichtlich durchsetzbares Minimum.

6. Information auch während der Arbeitszeit?

Auch in zeitlicher Hinsicht werden der gewerkschaftlichen Betätigungsfreiheit Schranken gezogen. Das BAG ist zu dem Ergebnis gelangt, daß jedenfalls die Zeiten vor und nach der Arbeitszeit sowie die Pausen für gewerkschaftliche Betätigung genutzt werden können. Unentschieden blieb, ob (und wenn ja, in welchem Umfang) gewerkschaftliche Betätigung auch während der Arbeitszeit erlaubt ist.²³ Die Literatur vertritt einhellig die Auffassung, daß das Werbe- und Informationsrecht seine Grenzen an den arbeitsvertraglichen Pflichten findet.

Positiv bedeutet dies einmal, daß der Arbeitnehmer die in der Arbeitszeitordnung oder in Tarifverträgen vorgesehenen generellen Pausen ebenso wie die tariflich vorgesehenen Erholungs- und Bedürfniszeiten beim Akkord für gewerkschaftliche Zwecke verwenden kann. Nicht dagegen erlaubt ihm das BAG seine über der tariflich festgelegten Normalleistung liegende persönliche Leistung zu reduzieren.²⁴ Damit wird jedoch der Sinn der Akkord- und Prämienarbeit völlig verkannt, der gerade darin besteht, daß der Arbeitnehmer in dem über der tariflichen Normalleistung liegenden Bereich seinen Arbeitseinsatz frei bestimmen kann. Gesteht man ihm das insoweit zu, so darf für eine mögliche Pflichtverletzung auch nicht ausschlaggebend sein, ob er sich etwa aus gesundheitlichen Gründen weniger einsetzt oder ob er Zeit für gewerkschaftliche Zwecke gewinnen will. Entgegen der Ansicht des BAG stellt daher eine Beschränkung z. B. auf 115 % der tariflichen Normalleistung keine Verletzung arbeitsvertraglicher Pflichten dar.

Auch ein zeitweiliges Verlassen des Arbeitsplatzes ist, sofern dadurch nicht der

Betriebsablauf gestört wird, durch Art. 9 Abs. 3 GG gedeckt. Eine Verletzung arbeitsvertraglicher Pflichten entfällt auch hier, da nicht die ununterbrochene Anwesenheit am Arbeitsplatz, sondern eine bestimmte Tätigkeit geschuldet wird. Holt der Arbeitnehmer das Versäumte in angemessener Frist nach, so hat er getan, was der Arbeitsvertrag von ihm verlangt. Eine solche Auslegung entspricht auch den Grundsätzen, die das BVerfG in seiner Entscheidung vom 26. 5. 1970 aufstellte: »Dem Betätigungsrecht der Koalitionen dürfen aber nur solche Schranken gezogen werden, die zum Schutz anderer Rechtsgüter von der Sache her geboten sind. Regelungen, die nicht in dieser Weise gerechtfertigt sind, tasten den durch Art. 9 Abs. 3 geschützten Kernbereich der Koalitionsbetätigung an. So wäre es nicht gerechtfertigt, Gewerkschaftsmitgliedern grundsätzlich jede Werbung für ihre Gewerkschaft innerhalb ihrer Dienststelle und während der Dienstzeit zu verbieten.«²⁵ Durch diese Entscheidung des BVerfGs erfährt die bisher in der Literatur vertretene These vom unbedingten Vorrang des Arbeitsvertrages eine gewisse Relativierung. Das Gericht geht offenbar davon aus, daß nicht jedes Verlassen des Arbeitsplatzes während der Arbeitszeit eine Verletzung des Arbeitsvertrages darstellt. Danach liegt eine Pflichtverletzung erst dann vor, wenn der gewerkschaftlich aktive Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung nicht mehr ordnungsgemäß erbringt. Dies ist in der Regel jedoch nicht der Fall, wenn er zeitliche Spielräume, in denen er sonst vielleicht ein persönliches Gespräch geführt hätte, für gewerkschaftliche Zwecke nutzt.

Darüber hinaus könnte man die zitierte Formulierung des BVerfGs auch so verstehen, daß die gewerkschaftliche Werbung unter Umständen sogar Vorrang vor den Pflichten aus dem Arbeitsvertrag hat. Eine solche These wäre durchaus nicht revolutionierend, bedenkt man, daß auch das Streikrecht und der gleichfalls in Art. 9 III GG garantierte Tarifvertrag eine formale Verletzung bzw. Einschränkung von Arbeitgeberrechten voraussetzen. Eine »Überlagerung« des Arbeitsvertrages durch die in Art. 9 Abs. 3 GG vorgesehenen kollektiven Betätigungsformen fällt daher kaum aus dem Rahmen.

Hinzu kommt, daß Art. 9 Abs. 3 GG nicht nur die absolut notwendigen, sondern alle »wichtigen Mittel« gewerkschaftlicher Betätigung schützt. Ob gewerkschaftliche Informations- und Werbetätigkeit während der Arbeitszeit ein »wichtiges Mittel« darstellt und von daher sachlich geboten ist, läßt sich nur aufgrund einer Abwägung feststellen. Maßgebend ist dabei, ob die Beeinträchtigung der Rechte des Arbeitgebers in einem vernünftigen Verhältnis zu dem Effektivitätszuwachs steht, den die Gewerkschaft aufgrund der Aktivität ihrer Mitglieder während der Arbeitszeit erlangt. Würde die Einbeziehung der Arbeitszeit für die Gewerkschaft nur eine geringe Verbesserung ihrer Entfaltungsmöglichkeiten bedeuten, könnte man also genauso gut außerhalb der Arbeitszeit informieren, so wäre ein Eingriff in die Arbeitgeberrechte schwerlich zu legitimieren.

Neben der unbestrittenen, auch vom BAG anerkannten Tatsache, daß eine

Gewerkschaft ihr ureigenstes Betätigungsfeld im Betrieb hat,²⁶ muß dabei der Zeithaushalt berücksichtigt werden, der unter heutigen Bedingungen einem durchschnittlichen Arbeitnehmer zur Verfügung steht. Eine kurze Aufrechnung²⁷ der bei der üblichen 5-Tage-Woche für Arbeit, Hin- und Rückfahrt zur Arbeitsstelle, Schlaf, Haushaltstätigkeit usw. notwendigen Zeit läßt schnell erkennen, daß dem einzelnen am Abend und an den Wochenenden sehr wenig wirklich »freie« Zeit verbleibt. Hinzu kommt die gestiegene psychische Belastung am Arbeitsplatz, die es oft zu einer existentiellen Notwendigkeit werden läßt, die Freizeit auch wirklich zur Erholung zu nutzen. Unter diesen Umständen kann von einem Arbeitnehmer kaum erwartet werden, daß er in seiner Freizeit auch noch gewerkschaftliche Veranstaltungen besucht, ganz abgesehen davon, daß gerade diejenigen Kollegen, denen Sinn und Zweck gewerkschaftlicher Arbeit noch nicht vertraut sind, durch diese »Schwelle« abgeschreckt werden. Der Betrieb ist deshalb der Ort, wo der einzelne, insbesondere der noch zu überzeugende Kollege, am besten von Informationen erreicht wird.

Bei allen diesen Überlegungen muß die immense Bedeutung der gewerkschaftlichen Informationstätigkeit im Auge behalten werden: Die Aufgeklärtheit der Mitglieder ist Voraussetzung für die Kampfkraft der Gewerkschaft. Nur wenn die organisierten Arbeitnehmer die anstehenden Probleme kennen und die Auseinandersetzungen mit der Arbeitgeberseite einzuschätzen wissen, sind sie auch in der Lage und bereit, sich aktiv für ihre Interessen einzusetzen. Die Vielfalt der gewerkschaftlichen Aufgaben, die vom Kampf um bessere betriebliche Arbeitsbedingungen über die Tarifpolitik bis hin zur Mitwirkung an gesamtwirtschaftlichen Entscheidungen reichen, gibt zudem eine Vorstellung davon, in welchem Umfang Informationen aufgenommen und verarbeitet werden müssen. Für die Gewerkschaft ist somit die Werbe- und Informationstätigkeit während der Arbeitszeit ein wichtiges Mittel, um ihre von der Verfassung zugewiesene Funktion zu erfüllen. Es ist daher gerechtfertigt, selbst das Interesse des Arbeitgebers an einem ungestörten Betriebsablauf zurücktreten zu lassen.

Die angeführten Argumente ändern jedoch wenig daran, daß die betrieblichen und gesellschaftlichen Machtverhältnisse es unwahrscheinlich machen, daß die Arbeitsgerichte in nächster Zukunft die These vom Vorrang des Arbeitsvertrages aufgeben werden.

7. Das koalitionsrechtliche Zugangsrecht

Die einzelnen Arbeitnehmer werden also auch zukünftig Sanktionen seitens der Arbeitgeber ausgesetzt sein, wenn sie ihr gewerkschaftliches Betätigungsrecht im Betrieb voll ausschöpfen wollen. Dies macht es umso mehr erforderlich, daß externe

Gewerkschaftsbeauftragte – gegen die betriebliche Repression ja weitgehend erfolglos ist – sich Zugang zum Betrieb verschaffen können.

Weder das BAG noch das BVerfG haben sich bisher ausdrücklich für oder gegen ein Zugangsrecht entschieden.²⁸ Dagegen mehren sich in der Literatur die Stimmen, die ein gewerkschaftliches Zutrittsrecht bejahen.²⁹ Auch sind zwei erstinstanzliche Urteile veröffentlicht worden, die diese Frage positiv entschieden haben.³⁰ Wahrscheinlich wird sich daher auch die höchstrichterliche Rechtsprechung diesen Standpunkt zu eigen machen. Die sich abzeichnende grundsätzliche Anerkennung des Zugangsrechts durch die Gerichte kann sich auf folgende Argumente stützen: Auch das Recht, für Zwecke der Werbung und Information einen Beauftragten in den Betrieb zu entsenden, ist ein »wichtiges Mittel«, um den Gewerkschaften die Erfüllung ihrer in Art. 9 Abs. 3 GG festgelegten Aufgaben zu ermöglichen.

Das Zugangrecht ist zum einen erforderlich, um den überbetrieblichen Zusammenhalt der Koalition zu gewährleisten. In Deutschland wie in anderen westlichen Industriestaaten versteht man unter »Gewerkschaft« einen überbetrieblichen Zusammenschluß, eine Vorstellung, die sich auch in der Rechtsprechung durchgesetzt hat. Will man den Bestand einer solchen Koalition, die ja institutionell durch Art. 9 Abs. 3 gesichert ist, schützen, so muß man notwendigerweise auch einen weitgehenden Informations- und Meinungsaustausch zwischen den Betrieben zulassen. Da die einzelnen Arbeitnehmer in der Regel den Betrieb während der Arbeitszeit nicht verlassen dürfen, kann diese Kommunikation nur über hauptamtliche Gewerkschaftsbeauftragte erfolgen, will man die Gewerkschaftsarbeit nicht zu einer Feierabendbeschäftigung³¹ werden lassen. Zum anderen erfordert der vom BAG verschiedentlich vertretene Koalitionspluralismus ein Zugangsrecht für Gewerkschaftsbeauftragte auch in diejenigen Betriebe, in denen bisher keine Arbeitnehmer in der betr. Gewerkschaft organisiert sind: Die Konzeption des BAG gewinnt nur dann praktische Bedeutung, wenn Beauftragte von nicht im Betrieb vertretenen Organisationen bei der Belegschaft Gehör finden können.

Im Ergebnis deckt Art. 9 Abs. 3 GG somit ein gewerkschaftliches Zugangsrecht für alle Betriebe, soweit ihm nicht höherrangige Rechte des Arbeitgebers entgegenstehen.

Ein Gegenrecht des Unternehmens wird in dem aus Art. 13 Abs. 1 GG folgenden Hausrecht gesehen. Nach herrschender Meinung in Literatur und Rechtsprechung bezieht sich das Hausrecht auch auf den Betrieb, obwohl er nicht in gleichem Maße wie die Privatsphäre der Wohnung geschützt ist. Diese geringere Schutzwürdigkeit des Betriebes stützt das BVerfG³² darauf, daß den Geschäfts- und Betriebsräumen eine größere Offenheit nach außen zukomme und die in diesen Räumen vorgenommenen Tätigkeiten auch die Interessen anderer und die der Allgemeinheit berühren können. Von daher sei es folgerichtig, »daß die mit dem Schutz dieser Interessen beauftragten Behörden . . . die (Geschäfts)räume betreten dürfen.« Diese Erwägungen lassen sich unschwer auch auf die Tätigkeit von Gewerkschafts-

beauftragten übertragen. Dies gilt umso mehr, als es sich bei dem Zugangsrecht der Gewerkschaften um ein verfassungsmäßig garantiertes Recht handelt. Die Einräumung eines Zutrittsrechts für Zwecke der Werbung und Information stellt daher keinen Verstoß gegen Art. 13 Abs. 1 GG dar.

Desgleichen wurde ein unzulässiger Eingriff in das Eigentum nach Art. 14 Abs. 1 GG angenommen. Dieser wurde damit begründet, daß Art. 14 GG das Eigentum nicht nur in seiner Substanz, sondern auch in seinen Funktionsbedingungen schütze. Wäre dies richtig, so würde jede Störung des Produktionsablaufs zum Verfassungsverstoß. Dem Eigentumsrecht des Unternehmers würde ein Rang eingeräumt, der vom GG nicht gedeckt ist, wird doch damit stillschweigend unterstellt, daß sich der Parlamentarische Rat auf die bestehende Wirtschaftsverfassung festgelegt hat: Dem widerspricht neben der ständigen Rechtsprechung des BVerfGs, das immer die wirtschaftsverfassungsrechtliche Neutralität des GG betont hat, auch die schlichte Existenz der Art. 14 Abs. 2 und 15 GG, die die soziale Gebundenheit des Eigentums und die Möglichkeit zur Sozialisierung festlegen.

Teilt man jedoch einmal die Prämisse der Gegenseite, so verbietet Art. 14 Abs. 1 GG gleichwohl nicht jede Beeinträchtigung wie z. B. die Arbeitsschutzgesetze oder das Streikrecht zeigen. Hinzu kommt, daß die Praktizierung des im BetrVG geregelten Zugangsrechts deutlich macht, daß von einer Produktionsstörung überhaupt nicht die Rede sein kann.

Die aus dem Eigentumsrecht abgeleiteten Rechte des Arbeitgebers sind deshalb überhaupt nicht verletzt.

Die Grenzen des Zutrittsrechts können sich aus »pragmatischen« Gründen nur aus § 2 Abs. 2 BetrVG ergeben.³⁴ Die dort genannten Schranken müssen auch für das koalitionsrechtliche Zutrittsrecht gelten, da ansonsten die dem betriebsverfassungsrechtlichen Zugangsrecht gezogenen Grenzen in der Praxis gegenstandslos würden: Eindeutige Entscheidungen des Gesetzgebers sollten auch im Interesse des Arbeitnehmers nicht unterlaufen werden.

8. Gewerkschaftliche Information durch Betriebsratsmitglieder

Auch die Frage, inwieweit Mitglieder des Betriebsrats in ihren gewerkschaftlichen Aktivitäten beschränkt sind, ist weiterhin umstritten. Dies ist deshalb verwunderlich, weil eigentlich der ins BetrVG 1972 aufgenommene § 74 Abs. 3 eine eindeutige Rechtslage geschaffen hat. Danach hat sich der Gesetzgeber für eine volle gewerkschaftliche Betätigungsfreiheit auch des Betriebsratsmitglieds entschieden. Es ist dem einzelnen Mitglied lediglich untersagt, seine Betriebsratsstellung »ins Spiel zu bringen«, etwa indem er dem Gesprächspartner ein künftiges Handeln des Betriebsrats in Aussicht stellt. »Drohungen« oder »Bestechungen« sind also unzulässig; im übrigen steht nach herrschender Auffassung ein Betriebs-

ratsmitglied wie ein Arbeitnehmer ohne betriebsverfassungsrechtliche Funktion. Der Betriebsrat als Organ ist jedoch von dieser Regelung nicht betroffen. Man wird deshalb für die nächste Zukunft nicht an der »herrschenden Meinung« vorbeikommen, die ihn auf gewerkschaftspolitische Neutralität verpflichtet. Dies schließt jedoch nicht aus, daß er im Rahmen einer allgemeinen Information über die betrieblichen Verhältnisse etwa über den gewerkschaftlichen Organisationsgrad oder über die bestehenden Tarifverträge berichtet.

9. Die Berufung des Einzelnen auf Art. 9 Abs. 3 GG

Von praktischer Bedeutung ist weiter die Frage, ob sich auch das einzelne Mitglied auf Art. 9 Abs. 3 GG berufen kann: Gerade der gewerkschaftlich organisierte Arbeitnehmer, der die Aktivitäten seiner Gewerkschaft trägt, wird ja meistens von Sanktionen des Arbeitgebers wie z. B. Kündigung bedroht. Das BVerfG³⁵ hat diese Frage klar beantwortet: Soweit der Einzelne sich an Aktionen seiner Organisation, die sich im Rahmen des Art. 9 Abs. 3 bewegen, beteiligt, ist auch er durch die Verfassung geschützt. In offensichtlichen Fällen bestehen keine Schwierigkeiten, dieses Recht gerichtlich durchzusetzen. Werden hingegen andere Gründe z. B. für eine Kündigung vorgeschoben, um ein mißliebige Gewerkschaftsmitglied aus dem Betrieb zu entfernen, so verhindern oft Beweisschwierigkeiten die reale Durchsetzung dieses Rechts. Ein solcher Zustand ist nicht mit der Verfassung zu vereinbaren. Um Art. 9 Abs. 3 GG auch in der Praxis »greifen« zu lassen, ist der augenblickliche Rechtszustand in zweierlei Hinsicht zu ändern: Zum einen muß die Beweislastverteilung dahin modifiziert werden, daß der Arbeitgeber als der sozial Stärkere beweisen muß, daß die gewerkschaftliche Betätigung keine Rolle spielte, sofern der Arbeitnehmer auch nur Indizien für ein koalitionsfeindliches Verhalten des Arbeitgebers vorträgt.³⁶ Zum anderen muß der Arbeitnehmer seine Weiterbeschäftigung im Wege der einstweiligen Verfügung durchsetzen können, damit ihm keine unzumutbaren Nachteile bis zur endgültigen gerichtlichen Klärung entstehen.

10. Die Meinungsfreiheit des Arbeitnehmers

In vielen Fällen reicht der Schutz des Art. 9 Abs. 3 GG nicht aus. Immer dann, wenn es zweifelhaft ist, ob eine bestimmte Äußerung noch ausreichenden Bezug zu den Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen hat, muß sich der Arbeitnehmer auf das Grundrecht der Meinungsfreiheit (Art. 5 I GG) berufen können. Zurecht gehen deshalb sowohl das BAG³⁷ als auch das BVerfG³⁸ davon aus, daß dieses Grundrecht auch im Betrieb Geltung besitzt.³⁹

Trotz dieser höchstrichterlichen Anerkennung der Meinungsfreiheit auch für den

Arbeitnehmer bestehen zahlreiche Schranken. Nach Art. 5 Abs. 2 GG kann der Gesetzgeber das Grundrecht der freien Meinungsäußerung durch ein allgemeines Gesetz beschränken. Ein solches allgemeines Gesetz, das sich nicht gegen bestimmte Meinungen und das Äußern von Meinungen im allgemeinen richtet, ist § 74 Abs. 2 BetrVG. Danach unterstehen Betriebsratsmitglieder dem Schutz des Art. 5 Abs. 1 GG nur insoweit, als sie sich nicht parteipolitisch äußern oder mit ihrer Stellungnahme den Betriebsfrieden konkret verletzen.

Nach herrschender Auffassung ist § 74 Abs. 2 BetrVG auf den einzelnen Arbeitnehmer nicht anwendbar.⁴⁰ Dies heißt jedoch nicht, daß er am Arbeitsplatz unbeschränkt seine Meinung sagen dürfte. Vielmehr findet nach der Rechtsprechung des BAG dieses Grundrecht seine Schranke »in den Grundregeln über das Arbeitsverhältnis.«⁴¹ Die Verhaltenspflichten, die das BAG aus den von ihm aufgestellten »Grundregeln« ableitet, gehen so weit, daß bereits alle nachteiligen Äußerungen über den »Stand« des Unternehmers unzulässig sind. Damit würde jede deutliche Kritik am Arbeitgeber oder der Unternehmerschaft insgesamt unmöglich gemacht.

Nicht nur dieses Ergebnis, sondern auch seine juristische Ableitung durch das BAG ist mit Fundamentalentscheidungen des GG unvereinbar. So erlauben es weder die Systematik des Grundrechtsteils,⁴² noch die hohe Bedeutung, die das BVerfG in ständiger Rechtsprechung⁴³ dem Grundrecht der Meinungsfreiheit zugemessen hat, jede kritische Meinungsäußerung im Betrieb zu untersagen. Auch kann kein Zweifel bestehen, daß Art. 5 I GG nur durch formelles, also vom Parlament verabschiedetes Gesetz beschränkt werden kann. Ein solches Gesetz, das die Pflicht zur Wahrung von Arbeitgeberinteressen auch bei Meinungsäußerungen anordnet, ist nicht vorhanden. Die vom BAG angenommene »Grundregel« ist daher nichts anderes als eine normativ nicht abgesicherte Behauptung. Ebenso gibt es keine gewohnheitsrechtlich begründete oder aus der Treuepflicht abzuleitende Verpflichtung des Arbeitnehmers, den Arbeitgeber von jeglicher Kritik zu verschonen. Die Meinungsfreiheit kann ihre Grenzen daher nur an den Verpflichtungen aus dem Arbeitsvertrag finden. Anders als bei gewerkschaftlichen Aktivitäten muß ein Arbeitnehmer daher auch nach hier vertretener Auffassung die Pausen benutzen, um z. B. einen Aufruf zur Kommunalwahl zu verteilen.

11. Persönlichkeitsrecht des Arbeitnehmers

Bringt ein Arbeitnehmer sein gewerkschaftliches Engagement z. B. dadurch zum Ausdruck, daß er eine Anstecknadel trägt, einen Aufkleber an seinem Schutzhelm befestigt oder seinen Arbeitsplatz mit einem Plakat versieht, so steht ihm auch das allgemeine Persönlichkeitsrecht (Art. 2 Abs. 1 GG) zur Seite. Dieses hat zwar in der arbeitsrechtlichen Literatur und Rechtsprechung bisher relativ wenig Beachtung gefunden, doch spricht alles für seine Geltung gerade im Betrieb.

Durchschnittlich verbringt ein Arbeitnehmer fast ein Drittel seines aktiven Lebens am Arbeitsplatz. Dort ist er der mehr oder weniger ausgeprägten Weisungsbefugnis seines Arbeitgebers unterworfen. Keinesfalls bedeutet dies jedoch, daß er seine eigene Persönlichkeit in dem Augenblick aufzugeben hat, in dem er das Werkston passiert. Auch im Betrieb muß er ein menschliches Individuum bleiben und darf kein Anhängsel der Maschine werden. Er hat weiter das Recht, z. B. über sein Äußeres zu verfügen. Ausnahmen bestehen lediglich da, wo er sich selbst oder andere gefährdet (weshalb z. B. das Tragen von langen Haaren bei nachgewiesener Unfallgefahr verboten werden kann)⁴⁴ oder bei einer spürbaren Beeinträchtigung des Geschäftsbetriebes (so, wenn z. B. ein Verkäufer in einem Modegeschäft abgerissene Kleidung trägt).⁴⁵ In derartigen Fällen können sich leicht Probleme ergeben, wird sich doch der Arbeitgeber bei allen Arbeitnehmern, die Publikumsverkehr abwickeln, leicht darauf berufen können, seine Geschäftsbeziehungen würden gestört. Hier kommt es (wie so oft) auf eine Abwägung im Einzelfall an, doch hat unter keinen Umständen das Persönlichkeitsrecht des Arbeitnehmers automatisch zurückzutreten, wenn sich mal ein Kunde beschwert. Das Tragen eines Mitgliedsabzeichens oder einer Sympathienadel ist jedenfalls so gut wie immer vom allgemeinen Persönlichkeitsrecht gedeckt. Dieses Grundrecht kann auch beanspruchen, wer seinen Arbeitsplatz nach eigenem Geschmack gestalten will. So gesteht man jedem Strafgefangenen zu, persönliche Gegenstände in seiner Zelle aufzubewahren und auch Plakate oder Bilder an den Wänden aufzuhängen. Dies schon deshalb, weil wissenschaftliche Untersuchungen belegen, daß es zu schwerwiegenden psychischen Störungen kommt, wenn man dem einzelnen nicht ein Minimum an persönlichen Gegenständen beläßt.

Auf den Arbeitsplatz bezogen heißt dies, daß man z. B. keinem Angestellten verwehren darf, ein Bild seiner Kinder auf dem Schreibtisch aufzustellen oder eine Pflanze mit ins Büro zu bringen. Aus den gleichen Gründen kann man anderen Arbeitnehmern nicht verbieten, daß sie ein gewerkschaftliches oder politisches Plakat in der Nähe ihres Arbeitsplatzes anbringen. Auch politische oder sonstige weltanschauliche Einstellungen machen die menschliche Persönlichkeit aus. Ihre Grenze findet die Persönlichkeitsentfaltung in den allgemeinen Gesetzen (z. B. im Verbot von Drohung und Beleidigung oder in Arbeitsschutzbestimmungen) sowie in den Persönlichkeitsrechten anderer. Letzteres kann etwa dann Probleme aufwerfen, wenn sich einer von mehreren in einem Büro sitzenden Arbeitnehmern z. B. weigert, seine Arbeit künftig unter einem bestimmten Bild, etwa von Mao Tse-tung oder F.J. Strauß auszuführen. In diesem oder in ähnlich gelagerten Fällen muß auch das Persönlichkeitsrecht des Andersdenkenden beachtet werden; man muß sich daher auf ein für alle annehmbares Bild einigen oder das Bild so aufhängen, daß auch für einen Außenstehenden die eindeutige Zuordnung zu einem Arbeitsplatz sichtbar ist.

Geht es bei dem umstrittenen Wandschmuck allerdings um ein gewerkschaftliches

Plakat, so findet Art. 9 Abs. 3 GG Anwendung. Dies bedeutet, daß insoweit ein »Vetorecht« ausscheidet, da es sich nicht um die Abgrenzung verschiedener Persönlichkeitsrechte handelt, sondern um die Realisierung eines von der Verfassung verliehenen gewerkschaftlichen Rechts. Scheidet Art. 9 Abs. 3 GG aus, so greift entweder Art. 5 Abs. 1 ein oder Art. 2 Abs. 1 GG, je nachdem, ob es mehr darum geht, eine bestimmte Meinung zu bekunden, oder ob die Gestaltung des persönlichen Arbeitsbereichs im Vordergrund steht.

12. Gewerkschaftsrechte und Arbeitsordnung

In zahlreichen Betrieben bestehen Arbeitsordnungen, die sich zwar nicht direkt gegen gewerkschaftliche Aktivitäten wenden, die diese jedoch erheblich behindern oder ganz unmöglich machen. Nach eindeutiger Auffassung des BAG⁴⁶ sind solche Arbeitsordnungen insoweit unwirksam, als sie die gewerkschaftliche Informations- und Werbetätigkeit beschränken. Eine Arbeitsordnung, in der es z. B. heißt, »Das Verteilen von Zeitungen, Zeitschriften, Flugblättern usw. innerhalb der Betriebe ist verboten, soweit nicht im einzelnen Fall die Genehmigung der Betriebsleitung und des Betriebsrats vorliegt«⁴⁷ ist demnach in Bezug auf Art. 9 Abs. 3 GG als nicht geschrieben zu betrachten.

Wie aber verhält es sich, wenn im Betrieb Flugblätter politischen Inhalts verteilt werden? Geht auch das Grundrecht auf freie Meinungsäußerung der Arbeitsordnung vor?

Nach der hier vertretenen Auffassung kann Art. 5 Abs. 1 GG nur durch ein formelles Gesetz eingeschränkt werden. Um ein solches handelt es sich aber bei einer Arbeitsordnung nicht. Nimmt man gleichwohl an, daß eine Beschneidung der Rechte aus Art. 5 GG durch eine von Unternehmensleitung und Betriebsrat vereinbarte Arbeitsordnung im Grundsatz möglich ist, so heißt das jedoch nicht, daß dieses Grundrecht beliebig einschränkbar wäre. Gemäß § 75 Abs. 2 BetrVG haben Arbeitgeber und Betriebsrat die freie Entfaltung der Persönlichkeit der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer zu schützen. Aus dieser Norm wird ein betriebsverfassungsrechtliches Übermaßverbot abgeleitet. Das bedeutet, daß die Rechte der Arbeitnehmer nur insoweit zurücktreten dürfen, als dies aus dem Gedanken eines reibungslosen Betriebsablaufs gerechtfertigt ist. Dies ist nicht der Fall, wenn z. B. in einer Arbeitsordnung generell das Verlassen des Arbeitsplatzes während der Arbeitszeit von der Zustimmung des Vorgesetzten abhängig gemacht wird oder wenn ein Verbleiben im Betrieb nach Beendigung der Arbeitszeit rundheraus verboten wird. Das Verhältnismäßigkeitsprinzip ist nur gewahrt, wenn ein Verbot auf den Fall tatsächlicher Störung der Produktionsabläufe beschränkt bleibt. Allein dieses Ergebnis wird auch dem Umstand gerecht, daß bisher eine Vorschrift wie die des § 75 Abs. 2 BetrVG noch nicht existierte.

Schließlich bestehen erhebliche verfassungsrechtliche Bedenken gegen eine zu weitgehende Beschränkung der Meinungsfreiheit durch Arbeitsordnungen. So hat das BVerfG im Zusammenhang mit § 74 Abs. 2 BetrVG festgestellt, daß »bei der Anwendung dieser Norm jedoch der besondere Wertgehalt des Art. 5 GG, der zu einer grundsätzlichen Vermutung für die Freiheit der Meinungsäußerung führt«, gewahrt werden müsse.⁴⁸

Was für ein förmliches Gesetz gilt, muß umso mehr für betriebl. Rechtssetzungsakte wie Arbeitsordnungen gelten. Auch diese können nur insoweit grundrechtseinschränkend wirken wie es im Interesse eines ungestörten Arbeitsablaufs geboten ist.

13. Durchsetzung der Gewerkschaftsrechte im Betrieb

Zuletzt soll die Frage untersucht werden, wie es mit der praktischen Durchsetzung von Arbeitnehmerrechten aussieht. Was kann z. B. die Gewerkschaft tun, wenn ihrem Beauftragten zu Unrecht der Zutritt zum Betrieb untersagt wird oder der Arbeitgeber jegliches Verteilen von Flugblättern verboten hat? In allen diesen Fällen stellt sich das Problem der Selbsthilfe. Kann der Arbeitnehmer die Flugblätter trotzdem verteilen oder muß er sich sein Recht vom Gericht erst schriftlich bescheinigen lassen, um dann mit den Mitteln der Zwangsvollstreckung gegen den Arbeitgeber vorzugehen?

Die Machtverhältnisse im Betrieb werden nicht zuletzt daran deutlich, daß der Arbeitgeber die weit effizienteren Mittel hat, um Eingriffe in seine Rechte abzuwehren. Geht ein Arbeitnehmer über die ihm durch Art. 9 Abs. 3 GG gezogenen Grenzen hinaus, indem er z. B. den Arbeitgeber beleidigende Flugblätter verteilt, so kann der Arbeitgeber je nach Schwere des Verstoßes eine ordentliche oder eine fristlose Kündigung aussprechen. Die Kündigung hat zur Folge, daß der Arbeitnehmer den Betrieb erst einmal verlassen muß. Zwar kann der Gekündigte das Arbeitsgericht anrufen, jedoch kommt eine Weiterbeschäftigung im Betrieb aufgrund eines Widerspruchs des Betriebsrats oder aufgrund einer einstweiligen Verfügung des Arbeitsgerichts in der Praxis nur selten zustande.⁴⁹ Da der Arbeitnehmer gezwungen ist, während des meist Monate, oft Jahre andauernden Gerichtsverfahrens eine neue Arbeitsstelle anzutreten, ist der frühere Arbeitgeber den »aufmüpfigen« Kollegen in den meisten Fällen relativ schnell und ohne größere Schwierigkeiten los. Geringere Sanktionsmöglichkeiten hat der Arbeitgeber gegenüber im Betrieb nicht beschäftigten Gewerkschaftsvertretern. Erscheint z. B. ein Gewerkschaftsbeauftragter mit Flugblättern einer politischen Partei am Werkstor, um sie im Betrieb zu verteilen (eine Maßnahme, die weder vom betriebsverfassungsrechtlichen noch vom koalitionsrechtlichen Zugangsrecht ge-

deckt ist), so kann ihn der Arbeitgeber notfalls mit Gewalt am Betreten des Betriebsgeländes hindern. Dasselbe gilt nach herrschender Auffassung dann, wenn der Gewerkschaftsbeauftragte den Arbeitgeber nicht vom Besuchszweck informiert hat, es sei denn, es läge ein Eilfall vor. Schließlich wird dem Arbeitgeber sogar das Recht eingeräumt, eine Person vom Betriebsgelände fernzuhalten, die schon mehrmals ihre Pflichten ihm gegenüber verletzt hat. Auch gegenüber Betriebsfremden kann der Arbeitgeber also ohne große Umstände sein Recht durchsetzen, obwohl diese anders als ein im Betrieb beschäftigter Arbeitnehmer kein existentielles Risiko eingehen.

Verwehrt ist ihm dagegen, ihm nicht genehme Plakate (die an den dafür vorgesehenen Stellen oder im Arbeitsbereich eines Kollegen angebracht sind) einfach abzureißen. Dem steht eine Entscheidung des LAG Frankfurt⁵⁰ entgegen, die besagt, daß der einzelne oder die Gewerkschaft an diesen Plakaten unmittelbaren Besitz hat, gegen dessen Entzug sie sich nach § 859 Abs. 1 BGB mit Gewalt zur Wehr setzen können. Auch ist es möglich, gem. § 861 Abs. 1 BGB die Wiederanbringung der Plakate vom Arbeitgeber zu verlangen. Kommt er dieser Forderung allerdings nicht nach, so ist der Betroffene wieder auf den Rechtsweg verwiesen. Dabei bestehen allerdings gute Chancen auf einen schnellen Erfolg, da es nicht Gegenstand der gerichtlichen Prüfung ist, ob die Grenzen des Informations- und Werberechts im gegebenen Fall überschritten waren oder nicht (§ 863 BGB). Zu beachten ist in allen diesen Fällen, daß bei den aus Art. 9 Abs. 3 GG abgeleiteten Rechten nicht immer der Ausgang des Hauptverfahrens abgewartet werden muß. Meistens besteht die Möglichkeit, sein Recht auch im Wege der einstweiligen Verfügung durchzusetzen.

Weit schlechter ist es um die *Selbsthilferechte der Gewerkschaft* bestellt. Wird z. B. einem Gewerkschaftsbeauftragten der rechtmäßige Zutritt zum Betrieb verwehrt, so kann er sich nicht gewaltsam Zugang verschaffen: Die Organisation muß vielmehr das Arbeitsgericht anrufen.⁵¹

Diese einhellig vertretene Auffassung stützt sich darauf, daß nur solche Rechte im Wege der Selbsthilfe durchgesetzt werden können, die sich wie Leben, körperliche Unversehrtheit, Eigentum und Besitz einer Person eindeutig zuordnen lassen, während Forderungsrechte kein Notwehrrecht begründen.⁵²

Das Zugangsrecht wird ohne weitere Begründung den Forderungen gleichgestellt, da es sich auf eine fremde Sphäre, den Betrieb bezieht. Dies ist nicht so ohne weiteres gerechtfertigt, spricht doch einiges dafür, daß man – wie es auch vertreten wird – dem Arbeitnehmer am Betrieb Mitbesitz einräumt. Die herrschende Meinung ist jedoch weit davon entfernt, ein solches Stück einer neuen Unternehmensverfassung vorwegzunehmen, so daß man realistischerweise davon ausgehen muß, daß der Gewerkschaftsbeauftragte auf ein wie immer geartetes Selbsthilfe-recht verzichten muß.

Da der Arbeitgeber auch bei der Durchsetzung seiner Rechte gegenüber dem

einzelnen immer noch am längeren Hebel sitzt, wäre zu überlegen, ob der Arbeitgeber durch kollektive Betätigungsformen zum Einlenken gezwungen werden kann.

Bisher kaum bekannt dürfte die Tatsache sein, daß es durchaus rechtmäßig sein kann, mittels eines Streiks auch das Informations- und Werberecht durchzusetzen. Bei ihm handelt es sich um eine tariflich regelbare Materie; auch die Friedenspflicht würde kein Hindernis darstellen, denn sie bezieht sich nur auf einen bereits tariflich geregelten Inhalt, was bei dem gewerkschaftlichen Betätigungsrecht selten der Fall ist. In der Praxis stößt diese Möglichkeit der Selbsthilfe jedoch auf Schwierigkeiten, da es gerade in einem Betrieb, in dem die Gewerkschaftsrechte grundsätzlich mißachtet werden, sehr schwierig sein wird, die Kollegen für einen Streik zu gewinnen. Hinzu kommt, daß der Streik in der Regel mit einem Lohnausfall verbunden ist, ein »Opfer«, das für viele Arbeitnehmer in diesem Zusammenhang vielleicht zu groß erscheint.

Ein weniger großes Risiko gehen die Arbeitnehmer ein, wenn sie ihr gesetzliches Zurückbehaltungsrecht ausüben. Nach den §§ 273 Abs. 1, 320 Abs. 1 BGB kann jeder Arbeitnehmer individuell die Arbeitsleistung verweigern, wenn der Arbeitgeber ihm gegenüber arbeitsvertragliche Pflichten nicht erfüllt, z.B. den Lohn nicht zahlt oder Unfallursachen nicht beseitigt. Dieses Recht steht nur dem einzelnen zu; es beruht auf dem individuellen Arbeitsvertrag, dessen Pflichten sich nach dem im BGB verankerten Grundsatz der Gegenseitigkeit bestimmen. Erfüllt der eine Vertragspartner seine vertraglichen Pflichten nicht, so ist der andere berechtigt, seine Gegenleistung zurückzubehalten. Dieser Bezug auf den Einzelarbeitsvertrag ändert jedoch nichts daran, daß die betroffenen Kollegen ihr Zurückbehaltungsrecht auch kollektiv in Anspruch nehmen können.⁵³

Dabei sind jedoch zwei Dinge zu beachten: Zum einen können nur diejenigen Arbeitnehmer ihre Arbeitsleistung verweigern, denen gegenüber der Arbeitgeber seine Pflicht verletzt hat, hier die gewerkschaftlich organisierten Arbeitnehmer. In ihr Grundrecht aus Art. 9 Abs. 3 GG, das auch den Einzelarbeitsvertrag mitgestaltet, hat der Arbeitgeber etwa mit einer rechtswidrigen Beseitigung von Gewerkschaftsplakaten eingegriffen.

Zum anderen müssen die Arbeitnehmer den Arbeitgeber »in einer jeden Zweifel ausschließenden Weise« davon in Kenntnis setzen, daß sie ein Zurückbehaltungsrecht ausüben und nicht etwa streiken wollen.⁵⁴ Es dürfte deshalb empfehlenswert sein, wenn der gewerkschaftliche Rechtsschutzsekretär eingeschaltet wird, der dem Arbeitgeber vor Beginn der Aktion eine entsprechende Erklärung ins Haus schickt. Werden diese beiden Voraussetzungen beachtet, so stellt auch das Zurückbehaltungsrecht ein wirksames Mittel dar, um das gewerkschaftliche Informations- und Werberecht im Betrieb durchzusetzen.

Anmerkungen

- 1 S. u. a. BVerfGE 28, 295 (304)
- 2 Vgl. Maunz/Dürig/Herzog, Kommentar zum GG, 3. Aufl., Art. 9 Rdnr. 91
- 3 S. etwa BVerfGE 4, 96 (107); 18, 18 (27)
- 4 BAG AP Nr. 10 zu Art. 9 GG Bl. 2 R
- 5 BAG AP Nr. 10 zu Art. 9 GG Bl. 4
- 6 BVerfGE 19, 313 (321)
- 7 BVerfGE 28, 295 (304)
- 8 Zur juristischen Kritik an der Argumentation, s. Däubler in: »Der Betriebsrat«, Schriftenreihe für die Betriebsräte der IG Chemie-Papier-Keramik, Hannover, Januar/Februar 1977, S. 12
- 9 P. Plumeyer in: »Der Betriebsrat«, a.a.O., S. 7
- 10 Eur. Gerichtshof für Menschenrechte, Eur. Grundrechte Zeitschrift 1976, 68
- 11 Däubler in: »Der Betriebsrat«, a.a.O., S. 22
- 12 BAG AP Nr. 10 zu Art. 9 GG Bl. 4 R
- 13 BAG AP Nr. 10 zu Art. 9 GG Bl. 5
- 14 Kommt es zu einer gerichtlichen Auseinandersetzung, so ist zu beachten, daß nur beweisbare Tatsachen als wahr gelten.
- 15 BAG AP Nr. 10 zu Art. 9 GG Bl. 4 R
- 16 Insofern ist eine Abweichung von § 74 Abs. 2 S. 2 BetrVG nicht auszuschließen, der von seinem Wortlaut her zwischen Arbeitsablauf und Betriebsfrieden unterscheidet, freilich nicht notwendigerweise im Sinne einer doppelten Schranke ausgelegt werden muß (dazu Dietz/Richardi § 74 Rnr. 26 unter Bezugnahme auf Germelmann)
- 17 BVerfGE 19, 303 (321)
- 18 BVerfG NJW 1976, 1 627
- 19 LG Frankfurt BB 1969, 1 478
- 20 LAG Berlin AuR 1974, 56 = BB 1974, 1 072
- 21 BB 1973, 1 394
- 22 BB 1971, 1 054
- 23 BAG AP Nr. 10 zu Art. 9 GG Bl. 3 R
- 24 BAG DB 1969, 1 154 = BAG AP Nr. 27 zu § 123 GewO; zustimmend Hanau/Adomeit, Jurist. Lernbücher, Bd. 1, Arbeitsrecht, 4. Aufl., Frankfurt 1976, S. 148
- 25 BVerfGE 28, 295 (306)
- 26 BAG AP Nr. 10 zu Art. 9 GG Bl. 4
- 27 S. dazu Däubler in: »Der Betriebsrat«, a.a.O., S. 34 f
- 28 Das BAG ließ die Frage in der Entscheidung BAG AP Nr. 5 zu § 2 BetrVG 1972 ausdrücklich dahinstehen und beschränkte sich auf die Erörterung des betriebsverfassungsrechtl. Zugangsrechts.
- 29 Gegen ein Zugangsrecht haben sich ausgesprochen: Dietz/Richardi § 2 Rnr. 137; Galperin/Löwisch § 2 Rdnr. 101; Hanau/Adomeit S. 99; Kraft, GK-BetrVG, § 2 Rnr. 60; Reuter ZfA 1976, 147 ff. Für ein Zugangsrecht haben sich ausgesprochen: Däubler/Hege S. 119; Fitting/Auffarth/Kaiser § 2 Rdnr. 21; Gnade/Kehrmann/Schneider § 2 Rdnr. 3; Hauau JuS 1976, 168; Kremp AuR 1973, 201 Fn 80; G. Müller ZfA 1972, 242; Säcker, Zutrittsrecht, S. 20 ff; Weiss § 2 Anm. 8. Brecht (§ 2 Rdnr. 39) und Erdmann/Jürging/Kammann (§ 2 Rdnr. 7) begnügen sich mit der Feststellung, § 2 BetrVG sage nichts zu dem Problem aus, so daß sie weder für die eine noch für die andere Meinung in Anspruch genommen werden können.
- 30 ArbG Heilbronn DB 1975, 2 043 und ArbG Emden AuR 1976, 185. Anders jedoch LAG Baden/Württemberg AuR 1974, 320
- 31 Eine Konsequenz, die aus den im Zusammenhang mit der Frage der Agitation während der Arbeitszeit bereits dargelegten Gründen schlechterdings nicht zumutbar ist.
- 32 BVerfGE 32, 54 (75 f.)
- 33 Ebenso ArbG Heilbronn DB 1975, 2 043
- 34 ArbG Emden AuR 1976, 185
- 35 BVerfGE 19, 303 (312); 28, 295 (304)

- 36 Eine solche Veränderung der Beweislast zum Zwecke eines effektiveren Grundrechtsschutzes ist prinzipiell nichts Neues: So folgt nach Auffassung des BVerfGs aus der Eigentumsgarantie des Art. 14 GG ein Anspruch auf effektiven Rechtsschutz sowie das Recht des Vermieters, im Prozeß um eine Mieterhöhung deren Voraussetzungen ohne unzumutbare Schwierigkeiten nachweisen zu können (BVerfGE 35, 348, 361; 37, 132, 145).
- 37 BAG AP Nr. 2 zu § 13 KSchG; BAG AP Nr. 16 zu Art. 3 GG; BAG AP Nr. 1 zu Art. 6 GG
- 38 BVerfG NJW 1976, 1627
- 39 Für den Art. 5 GG fällt diese Feststellung umso leichter, als bereits Art. 118 Abs. 1 S. 2 WRV das Recht zur freien Meinungsäußerung ausdrücklich auch auf Personen erstreckte, die sich in einem Arbeitsverhältnis befinden. Das GG sollte unbestrittenermaßen nicht hinter diesen Freiheitsschutz zurückfallen.
- 40 Dietz/Richardi § 74 Rnr. 40; Fitting/Auffarth/Kaiser § 74 Rdnr. 7; Hueck/Nipperdey, II/2 S. 1347; Söllner, Arbeitsrecht, S. 244; Thiele, GK-BetrVG, § 74 Rdnr. 51 jeweils mwN auch für die Gegenmeinung.
- 41 AuR 1973, 218 mit krit. Anm. Ramm = KJ 1972, 409 ff mit krit. Anm. Ladeur = JZ 1973, 375 mit krit. Anm. Schwerdtner = DB 1972, 2356
- 42 S. dazu näheres Däubler in: »Der Betriebsrat«, a.a.O., S. 54
- 43 S. etwa BVerfGE 7, 198 (208): »Das Grundrecht auf freie Meinungsäußerung ist als unmittelbarer Ausdruck der menschlichen Persönlichkeit in der Gesellschaft eines der vornehmsten Menschenrechte überhaupt«; BVerfGE 20, 56 (97): »Das durch Art. 5 GG gewährleistete Recht der freien Meinungsäußerung . . . ist für eine freiheitl. demokratische Staatsordnung schlechthin konstituierend.«
- 44 Dies übersieht ArbG Essen BB 1966, 861
- 45 ArbG Bayreuth BB 1972, 175 für das Tragen langer Haare
- 46 BAG AP Nr. 10 zu Art. 9 GG Bl. 5 R
- 47 Beispiel bei Rose-Söhnholz, Der Betriebsrat 1976, 186
- 48 BVerfG NJW 1976, 1627
- 49 Näher dazu Däubler, Arbeitsrecht, Reinbek 1976, S. 261 ff sowie zur einstweiligen Verfügung Braasch BB 1976, 319; Löwisch DB 1975, 352; Marcus RdA 1975, 340; Kempff DB 1976, 2111 ff.
- 50 DB 1972, 1027. Zustimmung Fitting/Auffarth/Kaiser § 74 Rn 16 a.E.
- 51 Bessere Durchsetzungsmöglichkeiten bieten sich dann, wenn der Gewerkschaftsbeauftragte Zugang aufgrund § 2 Abs. 2 BetrVG begehrt. Wird ihm der Zutritt verwehrt, so kann eine einstweilige Verfügung nach § 85 Abs. 2 ArbGG beantragt werden. So die überwiegende Meinung: LAG Hamm EzA Nr. 1 zu § 2 BetrVG = DB 1972, 777; Dietz/Richardi § 2 Rdnr. 148; Falkenberg DB 1972, 774; Fitting/Auffarth/Kaiser § 2 Rdnr. 24; Grunsky § 85 Rdnr. 21; Hanau/Adomeit S. 100; Kraft, GK-BetrVG, § 2 Rdnr. 35, a.A. Galperin/Löwisch § 2 Rdnr. 121
- 52 So kann ich z. B. zurückschlagen, wenn ich tätlich angegriffen werde, oder einen in meiner Wohnung entdeckten Eindringling mit brachialer Gewalt auf die Straße befördern. Nicht dagegen ist es mir erlaubt, meinem zahlungsunwilligen Schuldner gewaltsam die Geldbörse zu entwenden.
- 53 BAG AP Nr. 32 zu Art. 9 GG Arbeitskampf Bl. 6
- 54 BAG AP Nr. 32 zu Art. 9 GG Arbeitskampf Bl. 7 R

Walter Nickel

Gewerkschaftliche Mitgliederwerbung im Betrieb Ein Beitrag aus soziologischer Sicht

1. Die Problematik der Fluktuation

Der Organisationsgrad, Maßstab für die Stärke der Gewerkschaft, ist nicht allein eine Funktion der gewerkschaftlichen Werbung. Er ist vielmehr Ausdruck der unbewältigten Problematik der Fluktuation.

Eines der wesentlichen Kennzeichen der modernen Industriegesellschaft ist die Mobilität. Die soziale und auch die regionale (räumliche) Mobilität nehmen ständig zu, wobei sich hauptsächlich die Bedürfnisse des Arbeitsmarktes verstärkend auf dieses Phänomen auswirken. Vor allem die Fluktuation in der Erscheinungsform der geographischen Mobilität, des Wohnsitz- und Arbeitsplatzwechsels, wirkt sich vermutlich in einem sehr starken Maße negativ auf die formale Bindung der Arbeitnehmer an ihre gewerkschaftlichen Organisationen aus.

Das Ausmaß der Fluktuation wird aus Berechnungen und aus Schätzungen deutlich, die von den Organisationsabteilungen der Gewerkschaften und von anderer Seite für bestimmte Zeiträume angestellt worden sind. Ende 1953 belief sich die Zahl der Mitglieder aller im DGB vereinten Gewerkschaften auf rd. 6,1 Millionen, Ende 1963 auf rd. 6,4 Millionen. Der Mitgliederbestand erhöhte sich innerhalb dieses Jahrzehnts demzufolge um rd. 0,3 Millionen. Da in diesem Zeitraum nach Schätzungen des DGB etwa 4,5 Millionen Arbeitnehmer die Mitgliedschaft erworben hatten, folgt daraus, daß rund 4,2 Millionen Mitglieder in der gleichen Zeit wieder verlorengegangen sind.

Diese hohen Fluktuationen lassen sich nur zu einem geringen Teil durch natürliche Abgänge (Tod, Ausscheiden aus dem Erwerbsleben) und durch Austritte aus der Gewerkschaft erklären; sie sind zum weitaus überwiegenden Teil auf »administrative Mängel« zurückzuführen, und zwar vor allem auf Unzulänglichkeiten in der Beitragskassierung und im Meldewesen. Die Gewerkschaftsbeiträge werden je nach den betrieblichen Gegebenheiten mit Hilfe folgender Verfahrensweisen erhoben: durch Kassierer (Vertrauensleute) am Arbeitsplatz oder in der Wohnung, durch Dauereinzug (Abbuchung vom Bankkonto), durch Nachnahme. Trotz verschiedener Ansätze einzelner Gewerkschaften gibt es bis heute keine allgemein verbindliche Methodik in all den Fällen, in denen ein Wohnungswechsel