

## Mitbestimmung ohne Gewerkschaften?

Neueste Tendenzen der Einschränkung gewerkschaftlicher Rechte im Betrieb durch die Rechtsprechung

---

*Dr. Ulrich Zachert, geboren 1943 in Berlin, studierte Anglistik, Germanistik und Rechtswissenschaften in Berlin, Göttingen, Grenoble, Paris und Hamburg. Danach war er vorübergehend beim Hauptvorstand der Gewerkschaft Nahrung — Genuß — Gaststätten, und im Jahre 1973 bei der Hans-Böckler-Gesellschaft tätig. Seit 1974 ist er Referent für Arbeits- und Wirtschaftsrecht beim Wirtschaftsund Sozialwissenschaftlichen Institut (WSI) des DGB. Er schrieb zuletzt in Heft 3/79 dieser Zeitschrift.*

### *Vorbemerkung*

Gewerkschaften müssen im Betrieb verankert sein, um in der Auseinandersetzung mit dem Arbeitgeber die Interessen der abhängig Beschäftigten wirksam ver-

treten zu können. Dazu gehört u. a. das Recht zur Wahl gewerkschaftlicher Vertrauensleute im Betrieb, die Möglichkeit, für die gewerkschaftlichen Ziele im Betrieb zu werben sowie Mitglieder und Interessenten über die gewerkschaftlichen Zielvorstellungen zu informieren. Das klingt wie eine Selbstverständlichkeit, scheint aber zunehmend durch Unternehmerpraxis und arbeitsgerichtliche Urteile, die diese Praxis bestätigen, in Frage gestellt. So ergingen vor kurzem *drei Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts*, die unterschiedliche Aspekte gewerkschaftlicher Entfaltungsmöglichkeiten im Betrieb in zum Teil extremem und bislang unbekanntem Umfang einschränken.

#### *Wahl gewerkschaftlicher Vertrauensleute im Betrieb*

Am 9. 12. 1978 entschied das Bundesarbeitsgericht (Aktenz. 1 AZR 303/77), die Gewerkschaften hätten kein durch Art. 9 Abs. 3 GG geschütztes Recht, Vertrauensleute im Betrieb in den Pausen zu wählen. In Art. 9 Abs. 3 GG sei lediglich ein Kernbereich der gewerkschaftlichen Betätigung geschützt. Es könne dahingestellt bleiben, ob die Tätigkeit der gewerkschaftlichen Vertrauensleute an sich durch diese Verfassungsbestimmung gedeckt sei. Jedenfalls sei nicht ersichtlich und im konkreten Fall auch nicht vorgetragen, daß die Bildung gewerkschaftlicher Vertrauensleute außerhalb des Betriebes nicht hinreichend gesichert wäre. Es sei Sache der Gewerkschaft, aus eigener Kraft geeignete Möglichkeiten zu schaffen, etwa indem sie Omnibusse zur Verfügung stelle, die ihre Mitglieder nach Arbeitsende vom Betrieb zum Wahllokal bringen können oder indem sie in der Nähe des Betriebes geeignete Räume anmiete. - Soweit das Bundesarbeitsgericht. Diesem Urteil kann nicht entschieden genug widersprochen werden. Aus der Vielzahl von Einwänden sei nur auf folgendes hingewiesen.

*Erstens:* Die Ausführung des Bundesarbeitsgerichts ist lebensfremd und trägt den Bedürfnissen der Praxis nicht Rechnung. So ist bislang wohl niemand auf die Idee gekommen, *Betriebsratsmitglieder* in Gaststätten in der Nähe des Betriebes wählen zu lassen. Abgesehen davon, daß häufig kein geeigneter Raum in unmittelbarer Nachbarschaft des Betriebes zu finden sein wird, würde der unmittelbare Zusammenhang zwischen betrieblicher Tätigkeit und betrieblicher bzw. gewerkschaftlicher Funktion zerrissen. Vertrauensleute werden im Betrieb tätig, also müssen sie auch im Betrieb gewählt werden können.

*Zweitens:* Das Urteil des Bundesarbeitsgerichts stellt demokratische Strukturen der Gewerkschaften in Frage. Wenn Vertrauensleute nicht mehr im Betrieb gewählt werden können, besteht die Gefahr, daß ein wesentlicher Bestandteil demokratischer Legitimation der Gewerkschaften durch ihre Mitglieder verlorengeht. Information über und Werbung für die Gewerkschaft, Unterstützung und solidarische Kritik der Betriebsrätetätigkeit ist ohne lebendige Vertrauensleutearbeit nicht denkbar. Unverzichtbare Voraussetzung für die Gewerkschaftsarbeit ist es deshalb,

daß sich Wahl und Funktionsausübung der Vertrauensleute am Ort ihrer Tätigkeit ungestört vollziehen können.

*Drittens:* Das Urteil ist auch juristisch nicht haltbar. Das Bundesarbeitsgericht unterläßt es u. a. zu prüfen, welche Rechte des Arbeitgebers durch Vertrauensleutewahlen im Betrieb in den Pausen überhaupt berührt sein könnten. Um es deutlich zu sagen: Den Arbeitgeber kostet es keinen Pfennig oder beeinträchtigt es in anderer Weise, wenn in der Pause die Stimmzettel für die Vertrauensleutewahl eingesammelt werden. Obwohl also nicht einmal ernstzunehmende Gegeninteressen sichtbar sind, versagt das Bundesarbeitsgericht den Gewerkschaften im Hinblick auf die Wahl gewerkschaftlicher Vertrauensleute das Arbeitnehmerschutzrecht des Art. 9 Abs. 3 GG.

Sicherlich wird sich in der Praxis dort, wo es wachsame Vertrauensleute und Betriebsräte gibt, nichts ändern. Es ist auch kaum vorstellbar, daß die Arbeitgeber in breiter Front in dieser Frage Konflikte suchen und die Vertrauensleutewahl im Betrieb einschränken. Dennoch scheint Achtsamkeit geboten: Wo es um die Substanz gewerkschaftlicher Rechte geht — und hierzu gehören die Entfaltungsmöglichkeiten gewerkschaftlicher Vertrauensleute —, sollte kein Zweifel bestehen, daß die Gewerkschaften alle betriebs- und gewerkschaftspolitischen sowie ggf. noch einmal juristischen Möglichkeiten ausschöpfen, um die für sie existentiellen Rechte zu verteidigen.

#### *Die gewerkschaftliche Werbung und Information im Betrieb*

Geradezu grotesk mutet ein weiteres Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 23. 2.1970 an (Aktenz. 1 AZR 1972/78), das Gewerkschaftsmitgliedern untersagt, auf vom Arbeitgeber gestellten Schutzhelmen Gewerkschaftsemlerne als Aufkleber zu tragen. Zwei Mitglieder der Gewerkschaft Bau - Steine - Erden hatten auf ihren Schutzhelmen die Zeichen ihrer Gewerkschaft angebracht, deren Entfernung die Firma verlangte. Die Aufkleber waren wie Abziehbilder leicht anzubringen und ebenfalls leicht zu entfernen. Das BAG meint, die gewerkschaftliche Werbung unter Inanspruchnahme fremden Eigentums sei dann nicht unerläßlich, wenn sie ebenso gut mit anderen Werbemitteln verfolgt werden könnte. Dies war nach Auffassung des Gerichts hier zu bejahen. Die Arbeitnehmer hätten z. B. mit Ansteckemblemen und Anstecknadeln an ihrer eigenen Berufskleidung für die Gewerkschaft eintreten können . . . — Diese Begründung wirft u. a. die Frage auf, ob nicht bereits das Prinzip der Verhältnismäßigkeit, das vom Bundesarbeitsgericht häufig gebraucht wird, um gewerkschaftliche Rechte (etwa das Streikrecht) zu beschränken, zu einem anderen Ergebnis hätte führen müssen. Wenn überhaupt, dann dürfte die Anwendung des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes - von den prinzipiellen Vorbehalten gegen das Heranziehen derartiger Generalklauseln im Rahmen des Artikel 9 Abs. 3 GG einmal abgesehen - im angegebenen Sachverhalt naheliegen.

Problematisch ist auch das dritte der kürzlich in diesem Zusammenhang ergangenen Urteile. Ein schleswig-holsteinischer Unternehmer hatte der IG Metall das Verteilen ihrer Mitgliederzeitschrift „Metall“ im Betrieb untersagt. Er begründete dies u. a. damit, diese Zeitschrift enthalte einseitige politische Stellungnahmen. Das Bundesarbeitsgericht hat in einem Urteil vom 23. 3. 1979 (Aktenz. 1 ARZ 540/77) einerseits bejaht, daß die Mitglieder und Vertrauensleute der IG Metall ein eigenes Grundrecht der Koalitionsfreiheit besitzen, auf das sie sich berufen können, wenn sie die gewerkschaftliche Zeitschrift verteilen. Auf der anderen Seite hat es ausgeführt, soweit ausschließlich auf die innergewerkschaftliche Verteilung (also von der Organisation an ihre Mitglieder) abgehoben wird, könne die IG Metall selbst kein eigenständiges Recht auf Verteilung geltend machen.

Auch insoweit wird sich in der Praxis, was die Verteilung von Gewerkschaftszeitungen im Betrieb betrifft, nichts ändern, da sich jedenfalls der einzelne auf den Schutz der Gewerkschaftsrechte nach Art. 9 Abs. 3 GG berufen kann. Dennoch fordern die vom BAG vorgenommenen bzw. angedeuteten Einschränkungen der kollektiven Rechte, also der Rechte der gewerkschaftlichen Organisation als solcher, zur Wachsamkeit heraus.

#### *Widersprüchliche Tendenzen in der Rechtsprechung*

Sicherlich wäre es verfrüht, aus den vorstehend angesprochenen Urteilen eine *durchgehende Tendenz* der Einschränkung gewerkschaftlicher Rechte abzuleiten. Es gibt auch Gegenbeispiele. Hierzu gehört u. a. eine Entscheidung des LAG Hamburg (Aktenz. VI Sa 10/78), das ein Tragen von Plaketten in der Tarifrunde mit Gehaltsforderungen der Gewerkschaft als zulässig anerkennt. Das trifft ferner für ein Urteil des BAG zu, das ein Zutrittsrecht von Gewerkschaftsbeauftragten zum Betrieb zur Information und Mitgliederwerbung ausdrücklich bestätigt (Der Betrieb 1978, S. 892ff.). Dennoch stimmen die oben skizzierten Grundlinien der Rechtsprechung bedenklich.

#### *Schlußfolgerungen*

Wie ein roter Faden zieht sich folgendes durch die neuesten Urteile des BAG:

- Art. 9 Abs. 3 GG wird — wenn überhaupt — als Schutzrecht des *einzelnen* Gewerkschaftsmitgliedes interpretiert. Der Schutz der gewerkschaftlichen *Organisation* als solcher tritt demgegenüber in den Hintergrund. Beides hängt aber unmittelbar und untrennbar zusammen.
- Nach der Rechtsprechung werden durch Art. 9 Abs. 3 GG nur die Rechte geschützt, die für die gewerkschaftliche Tätigkeit unerlässlich (nicht bereits geeignet) sind. Begründet wird dies damit, daß angeblich nur ein *Kernbereich* gewerkschaftlicher Tätigkeit geschützt ist - ein schillernder und beliebig zu interpretierender Be-

griff, der aktuell dazu dient, die gewerkschaftlichen Rechte zunehmend zu beschneiden. Bedauerlicherweise finden sich im Urteil des Bundesverfassungsgerichts\* über das neue „Mitbestimmungsgesetz von 1976“ zu Artikel 9 Abs. 3 GG Parallelen, die einer einschränkenden Interpretation dieser - für die Gewerkschaften substantiell wichtigen - Verfassungsnorm ebenfalls Vorschub leisten.\*\*

Im Ergebnis könnte die neueste Rechtsprechung des BAG zu den Gewerkschaftsrechten im Betrieb dazu führen, daß die Gewerkschaften aus den Betrieben zu einem Zeitpunkt tendenziell verdrängt werden, wo sie sich um Mitbestimmungsrechte in den Kontroll- und Leitungsorganen der Unternehmen bemühen. Sollten sich derartige Bestrebungen durchsetzen, würden wir im Vergleich zu anderen westeuropäischen Ländern wie schon im Hinblick auf die Arbeitskämpfrechte (die Aussperrung spielt in unseren Nachbarländern so gut wie keine Rolle) entscheidend zurückgeworfen. Schließlich rufen die oben dargestellten Tendenzen den Verdacht hervor, daß stückweise das verwirklicht wird, was im großen Wurf politisch aktuell nicht zu erreichen ist, nämlich ein Verbände- genauer Anti-Gewerkschaftsgesetz.

Völlig zu Recht weist der Antrag 7 des 11. DGB-Bundeskongresses von 1978 auf folgendes hin: Wirtschaftskrisen sind für die Unternehmer und ihre Verbände, für die ihnen verbundenen Politiker und Publizisten seit jeher Anlaß zu dem Versuch, die Rechte der Arbeitnehmer und ihrer Gewerkschaften einzuschränken, ihre Ziele zu diffamieren und ihre Interessenvertretung zu schwächen. Kritik an gesellschaftlichen Mißständen wird als Angriff auf den Staat und Verfassung denunziert, wobei gewerkschaftliche Politik, die auf Beseitigung solcher Mißstände gerichtet ist, ihrer Gestaltungsmöglichkeiten beraubt werden soll . . . Parallel zu den Versuchen — so heißt es im Antrag 7 weiter —, das Grundgesetz zur Sicherung bestehender Privilegien und Machtverhältnisse zu mißbrauchen, ist häufig eine Rechtsprechung zu beobachten, die den Handlungsspielraum der Gewerkschaften einengt. . . Derartige Angriffe auf die gewerkschaftliche Arbeit von verschiedenen Seiten bergen die Gefahr eines „Verbändegesetzes auf Raten“, eines schleichenden Verlustes gewerkschaftlicher Handlungsfähigkeit. Diesen Angriffen, so betont der Antrag abschließend, setzen die Gewerkschaften entschiedenen Widerstand entgegen . . .

Dem gilt es, bezogen auf die vorstehend wiedergegebene Rechtsprechung, in der Praxis Rechnung zu tragen.

---

\* Vgl. die Dokumentation dieses Urteils in diesem Heft, S. 359 ff.

\*\* Vgl. dazu den Beitrag von Michael Kittner in diesem Heft, S. 321 ff.