

**Claudia Bischoff**

**Das Spannungsverhältnis zwischen  
Gewerkschaftsautonomie und  
Betriebsautonomie**

**- Wahlbeeinflussung gemäß § 20 Abs. 2 BetrVG**



**Cuvillier Verlag Göttingen**

**Claudia Bischoff**

**Das Spannungsverhältnis zwischen  
Gewerkschaftsautonomie und  
Betriebsautonomie  
- Wahlbeeinflussung gemäß § 20 Abs. 2 BetrVG**



### **Bibliografische Information Der Deutschen Bibliothek**

Die Deutsche Bibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.ddb.de> abrufbar.

1. Aufl. - Göttingen : Cuvillier, 2003

Zugl.: Kiel, Univ., Diss., 2002

ISBN 3-89873-806-X

© CUVILLIER VERLAG, Göttingen 2003

Nonnenstieg 8, 37075 Göttingen

Telefon: 0551-54724-0

Telefax: 0551-54724-21

[www.cuvillier.de](http://www.cuvillier.de)

Alle Rechte vorbehalten. Ohne ausdrückliche Genehmigung des Verlages ist es nicht gestattet, das Buch oder Teile daraus auf fotomechanischem Weg (Fotokopie, Mikrokopie) zu vervielfältigen.

1. Auflage, 2003

Gedruckt auf säurefreiem Papier

ISBN 3-89873-806-X

# **Meinen Eltern**



## Vorwort

Die vorliegende Arbeit wurde im Wintersemester 2002 von der Rechtswissenschaftlichen Fakultät der Christian-Albrechts-Universität zu Kiel als Dissertation angenommen.

Bis zu diesem Zeitpunkt veröffentlichte Rechtsprechung und Literatur wurden entsprechend berücksichtigt.

Mein Dank gilt zunächst meinem Doktorvater, Herrn Prof. Dr. Dieter Reuter, der mir sowohl die Anregung zu diesem Thema gab als auch die jederzeitige nötige Unterstützung.

Weiterhin bedanke ich mich bei Herrn Prof. Dr. Peter Kreutz für die Erstellung des Zweitgutachtens.

Mein besonderer Dank gilt meinen Eltern, die während meiner gesamten Ausbildung hinter mir standen und mir in jeder Hinsicht geholfen haben. Dank ihrer Unterstützung, auf die ich mich stets verlassen konnte, und ihrem Zuspruch konnte ich alle meine bisherigen Ziele erreichen.

Bedanken möchte ich mich auch bei meinem lieben Freund, der mich durch so manche schwierige Phase getragen und mir vieles abgenommen hat.

Mein herzliches Dankeschön gilt schließlich auch meinem Bruder und all meinen Freunden, die an mich geglaubt haben und niemals müde wurden, mich zu unterstützen und zu motivieren und letztlich viel zu der Entstehung dieser Arbeit beitrugen.

Claudia Bischoff,  
Hamburg im Juli 2003



# Inhaltsverzeichnis

Abkürzungsverzeichnis	VII
Einleitung	1
1. Teil: Gewerkschaftliche Einwirkung auf die Betriebsratswahl und die Wahlschutznorm des § 20 Abs. 2 BetrVG	4
A. Die Betriebsratswahlen	5
I. Ablauf der Betriebsratswahl	6
II. Gesetzlich ermöglichte Einflussnahme der Gewerkschaften auf die Betriebsratswahl	9
1. Wahlvorschlagsrecht der Gewerkschaften gemäß § 14 Abs. 3 BetrVG	10
2. Zusammenstellen der Wahlvorschlagslisten	12
B. Gewerkschaftsausschluss und die Wahlschutznorm des § 20 BetrVG	13
I. Verbot der Wahlbehinderung gemäß § 20 Abs. 1 BetrVG	14
II. Verbot der Wahlbeeinflussung gemäß § 20 Abs. 2 BetrVG	15
III. Interpretation des § 20 Abs. 2 BetrVG zugunsten eines gewerkschaftlichen Ausschlussrechts	19
1. Einschränkende Auslegung des § 20 Abs. 2 BetrVG	21
2. Unanwendbarkeit von § 20 Abs. 2 BetrVG	27
3. Rechtswidrigkeit der Wahlbeeinflussung gemäß § 20 Abs. 2 BetrVG	30
2. Teil: Ausschlussrecht der Gewerkschaften	32
A. Ausschlussrecht der Gewerkschaften aufgrund ihrer Koalitionsfreiheit gemäß Art. 9 Abs. 3 GG	32
I. Ausschluss aus der Gewerkschaft als verbandsautonome Regelung gemäß Art. 9 Abs. 3 GG	32
II. Einschränkung des autonomen Aufnahme- und Ausschlussrechts	36

1. Der Gleichbehandlungsgrundsatz als Schranke der gewerkschaftlichen Satzungsautonomie	38
2. Einschränkung der Ausschlusspraxis	42
a. Aufnahmezwang der Verbände	43
b. Gerichtliche Kontrolle der Gewerkschaftsausschlüsse	45
aa. Historische Entwicklung in der Rechtsprechung	45
bb. Beurteilung in der Literatur	49
3. Ergebnis: Ausschluss aus sachlichem Grund	55
B. Verbandsrechtliche Treuepflicht und das Recht zur Opposition	56
I. Verletzung verbandsrechtlicher Treuepflicht im Innenverhältnis	59
1. Pflicht des einzelnen Gewerkschaftsmitglieds zur Geschlossenheit	63
a. Mitgliederpflichten	64
aa. Satzungsrechtliche Verpflichtung der Mitglieder	65
bb. Pflicht zur Geschlossenheit als Schutz der Gewerkschaftsinteressen	68
(1) Bestandsgefährdung der Gewerkschaft	68
(2) Gefährdung der gewerkschaftlichen Betätigung im Betrieb	71
b. Pflicht zur Geschlossenheit aus Art. 9 Abs. 3 GG	74
c. Zwischenergebnis	76
2. Demokratische Organisation – Recht zur Opposition	77
a. Demokratischer Aufbau als Organisationsprinzip der Gewerkschaften	78
b. Recht zur Opposition innerhalb einer Gewerkschaft	80
3. Fazit – Stellungnahme	84
II. Verletzung verbandsrechtlicher Treuepflichten im Außenverhältnis	86
1. Demokratisches innerverbandliches Vorwahlverfahren	89
a. Verbandsinterne Kandidatenaufstellung	89
b. Demokratisches Vorwahlverfahren als Einschränkung der Gewerkschaftsautonomie	93

c. Prinzip der Einheitsgewerkschaft als Minderheitenschutz	98
d. Zwischenergebnis	104
2. Fremdkandidatur als Betätigung des Gewerkschaftsmitglieds im koalitionsfreien Bereich	105
a. Die individuelle Koalitionsfreiheit als Grenze der Verbandsmacht	106
aa. Koalition als Individualschutz	107
bb. Schutz des Einzelnen vor dem Kollektiv	112
cc. Individualschutz am Beispiel des Günstigkeitsprinzips	117
dd. Zwischenergebnis	119
b. Die Stellung der Gewerkschaften in der Betriebsverfassung	121
aa. Dualismus der arbeitnehmerrechtlichen Interessenvertretung	122
bb. Gewerkschaftsrechte in der Betriebsverfassung	129
(1) Gewerkschaftliche Betätigungsrechte nach dem Betriebsverfassungsgesetz	130
(a) Zusammenarbeit zwischen Betriebsrat und Gewerkschaften gemäß § 2 Abs. 1 BetrVG	130
(b) Gesetzlich geregelte Mitwirkungsrechte der Gewerkschaften	132
(2) Verfassungsrechtliche Gewährleistung von Gewerkschaftsrechten in der Betriebsverfassung durch Art. 9 Abs. 3 GG	133
(3) Das Verhältnis zwischen Betriebsrat und Gewerkschaften in der Praxis	136
cc. Betriebsrat als gewerkschaftsabhängiges Organ der Betriebsverfassung	139
(1) Gewerkschaftliche Wahleinwirkung als Koalitionsaufgabe gemäß Art. 9 Abs. 3 GG	144
(2) Gewerkschaftsausschluss als verbandsbezogene Maßnahme	149
(3) Historisches Argument	155
(4) Zwischenergebnis	156



dd. Gewerkschaftsunabhängigkeit des Betriebsrates	157
(1) Betriebsbezogene Aufgabenwahrnehmung gemäß § 2 Abs. 1 BetrVG	161
(2) Schutz der negativen Koalitionsfreiheit durch das Neutralitätsgebot des § 75 Abs. 1 BetrVG	167
c. Ergebnis	172
C. Zusammenfassung	174
D. Stellungnahme	176
Schlussbemerkung	182
Literaturverzeichnis	185





## **Abkürzungsverzeichnis:**

a.a.O. ....	am angegebenen Ort
AcP.....	Archiv civilistischer Praxis (Zeitschrift)
AiB.....	Arbeitsrecht im Betrieb (Zeitschrift)
AöR.....	Archiv des öffentlichen Rechts (Zeitschrift)
AP.....	Arbeitsrechtliche Praxis (Nachschlagewerk des Bundesarbeitsgerichts)
ArbRGegw.....	Arbeitsrecht der Gegenwart (Zeitschrift)
AuR.....	Arbeit und Recht (Zeitschrift für die Arbeitsrechtspraxis)
BAG.....	Bundesarbeitsgericht
BAGE.....	Amtliche Sammlung der Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts
BB.....	Betriebsberater (Zeitschrift)
BDA.....	Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

BetrVG.....	Betriebsverfassungsgesetz 1972
BGB.....	Bürgerliches Gesetzbuch
BGH.....	Bundesgerichtshof
BGHZ.....	Entscheidungen des Bundesgerichtshofes in Zivilsachen
BVerfG.....	Bundesverfassungsgericht
BVerfGE.....	Amtliche Sammlung des Bundesverfassungsgerichts (Band, Seite)
DB.....	Der Betrieb (Zeitschrift)
DGB.....	Deutscher Gewerkschaftsbund
DPG.....	Deutsche Postgewerkschaft
DuR.....	Demokratie und Recht (Zeitschrift)
EWiR.....	Entscheidungen zum Wirtschaftsrecht (Zeitschrift)
FS.....	Festschrift
GdED.....	Gewerkschaft der Eisenbahner Deutschlands
GEW.....	Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft

GHK.....	Gewerkschaft Holz und Kunststoff
GK.....	Gemeinschaftskommentar zum Betriebsverfassungsgesetz
GL.....	Gewerkschaft Leder
GR.....	Gewerkschaftsreport (Zeitschrift)
HBV.....	Gewerkschaft Handel, Banken, Versicherungen
IG Chemie.....	Industriegewerkschaft Chemie
IG Druck.....	Industriegewerkschaft Druck und Papier
IGBE.....	Industriegewerkschaft Bergbau und Energie
JuS.....	Juristische Schulung (Zeitschrift)
JZ.....	Juristenzeitung
MüKo.....	Münchener Kommentar zum Bürgerlichen Gesetzbuch
NGG.....	Gewerkschaft Nahrung-Genuß- Gaststätten
NJW.....	Neue Juristische Wochenschrift
OLG.....	Oberlandesgericht

ÖTV.....	Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr
RdA.....	Recht der Arbeit (Zeitschrift)
SAE.....	Sammlung arbeitsrechtlicher Entscheidungen (Zeitschrift)
ULA.....	Union der Leitenden Angestellten
z.B. ....	zum Beispiel
ZfA.....	Zeitschrift für Arbeitsrecht
ZGR.....	Zeitschrift für Unternehmens- und Gesellschaftsrecht
ZIP.....	Zeitschrift für Wirtschaftsrecht (bis 1982: Zeitschrift für Wirtschaftsrecht und Insolvenzpraxis)
ZRP.....	Zeitschrift für Rechtspolitik







## Einleitung

Das Bundesverfassungsgericht hatte im Rahmen einer von der IG Metall erhobenen Verfassungsbeschwerde die Frage zu klären, ob § 20 Abs. 2 BetrVG einer Gewerkschaft verbietet, Mitglieder auszuschließen, die bei Betriebsratswahlen auf einer konkurrierenden Liste kandidieren<sup>1</sup>.

Diese Fragestellung ist mit der Bundesverfassungsgerichtsentscheidung vom 24.2.1999 nicht erstmalig aufgetaucht, sondern beschäftigt sowohl die Rechtsprechung als auch die Literatur schon seit längerem. In der Vergangenheit führte ein Fall zu einem langen Rechtsstreit und auch zu einer breiten Beachtung in der Öffentlichkeit: Das Ausschlussverfahren im Frühjahr 1972 gegen die drei Vertrauensmänner und langjährigen Mitglieder der IG Metall bei Daimler Benz *Hoss*, *Mühleisen* und *D'Andrea*<sup>2</sup>. Diese hatten mit einer eigenen Liste gegen die offizielle Liste der IG Metall kandidiert und ihre eigene Kandidatur damit begründet, dass sie aufgrund „undemokratischer Vorwahlen“ nicht auf der offiziellen Liste aufgestellt worden seien<sup>3</sup>. Sie hatten sich bemüht, auf der Einheitsliste der IG Metall für den Betriebsrat zu kandidieren, wurden aber wegen ihrer Kritik am Gewerkschaftsapparat nicht in die Liste aufgenommen<sup>4</sup>. Tatsächlich erklärten sich die drei Betroffenen wie auch viele andere Arbeitnehmer mit der Gewerkschaftspolitik nicht einverstanden, und so konnte diese „Alternativliste“ bei der Betriebsratswahl über 3000 Stimmen für sich verbuchen<sup>5</sup>.

Seit jenem Zeitpunkt hat es immer wieder Gewerkschaftsmitglieder gegeben, die sich bei Betriebsratswahlen aus unterschiedlichen Gründen von der gewerkschaftseigenen Liste distanzieren und dies entweder durch eine Kandidatur auf einer anderen Liste oder deren Unterstützung

---

<sup>1</sup> BVerfG, 1 BvR 123/93 vom 24.2.1999; BVerfGE 100, 214; BVerfG NJW 1999, 2657.

<sup>2</sup> Der Spiegel vom 17.7.1972 (Ausgabe Nr. 30), S. 49 ff.; siehe auch Sachse, Das Aufnahme- und Verbleiberecht in den Gewerkschaften der Bundesrepublik, S. 76.

<sup>3</sup> Sachse, a.a.O., S. 76; diese Begründung wurde vom LG Frankfurt (Urteil vom 6.10.1975, AZ: 2/5 o 257/74, nicht veröffentlicht) jedoch nicht bestätigt.

<sup>4</sup> Der Spiegel vom 17.7.1972, S. 49.

<sup>5</sup> Der Spiegel vom 17.7.1972, S. 49.

nach außen kund taten<sup>6</sup>. Die jeweilige Gewerkschaft ließ dieses Verhalten nicht unbeantwortet, sondern drohte vor der Durchführung der Betriebsratswahlen den jeweiligen Mitgliedern den Ausschluss aus der Gewerkschaft an und vollzog ihn in den meisten Fällen auch nach den Wahlen, wenn die Mitglieder nicht von der Kandidatur abgesehen hatten.

Nun könnte man der Ansicht sein, dass die Entscheidung darüber, wer in den Verband aufgenommen werden soll und wer in ihm bleiben darf, in den Autonomiebereich einer Gewerkschaft fällt. Außerdem stehe es doch jedem Gewerkschaftsmitglied frei, aus dem Verband auszutreten, wenn es aus bestimmten Gründen mit der Verbandsführung unzufrieden ist. Das ist im Grundsatz sicher richtig. Doch ist diese Lösung, wie die Arbeit noch zeigen wird, sowohl zu einfach als auch zu einseitig.

Der Ausschluss aus einer Gewerkschaft kann und muss aus mehreren Perspektiven betrachtet werden. Zum einen ist der verfassungsrechtliche Ansatz relevant anhand des Koalitionsgrundrechts gemäß Art. 9 Abs. 3 GG. Zum anderen müssen vereinsrechtliche Ansätze Berücksichtigung finden und schließlich ist der betriebsverfassungsrechtliche Aspekt von Bedeutung.

Es geht vor allem nicht, wie es vordergründig scheint, allein um die Rechte und Interessen der Gewerkschaften, die durch das Verhalten ihrer Mitglieder beeinträchtigt werden und damit entsprechende Abwehrmaßnahmen rechtfertigen könnten. Vielmehr sind durch die Androhung und den Vollzug des Gewerkschaftsausschlusses auch die Betriebsratswahlen als Teil der Betriebsverfassung und die Individualrechte der Arbeitnehmer betroffen. Die Gewerkschaften greifen mit einem ausgesprochenen Kandidaturverbot in einen Bereich ein, der einer autonomen Regelung und der Durchführung auf Betriebsebene vorbehalten ist.

---

<sup>6</sup> Z.B. die Mitglieder der IG Chemie, die aufgrund einer Kandidatur auf einer „unabhängigen“ Liste ausgeschlossen wurden (siehe die sog. „Beiersdorf-Entscheidung“ des Bundesgerichtshofes vom 27.2.1978 = BGHZ 71, 126 ff.); vgl. auch den Fall, der vom Bundesgerichtshof am 19.1.1981 entschieden wurde (BGH NJW 1981, 2178 ff.).

Zwischen Gewerkschaftsautonomie und Betriebsautonomie entsteht somit ein Spannungsverhältnis. Zwei Normen treten innerhalb dieser Diskussion über die Reichweite gewerkschaftlicher Wahleinwirkung insbesondere in Konkurrenz zueinander. Auf der einen Seite steht die Verbotsnorm des § 20 Abs. 2 BetrVG und auf der anderen das Koalitionsgrundrecht des Art. 9 Abs. 3 GG.

Jede Gruppierung und ebenso ihre „Mitglieder“ sollen sich frei entfalten und ihre Rechte wahrnehmen können. Zwangsläufig kommt es dabei jedoch zu Überschneidungen und letztlich zu Konflikten, die zugunsten einer Gruppe gelöst werden müssen. Zumal beide, die Gewerkschaften und die Betriebsräte, die Interessen der Arbeitnehmer gegenüber dem Arbeitgeber vertreten. Solch ein Dualismus innerhalb einer Interessenvertretung kann nicht problemlos bestehen, sondern birgt die Probleme schon in sich selbst. Immer wieder gibt es Berührungspunkte, die einer Klärung der Rechtslage im Einzelfall bedürfen und nicht mit den geltenden Gesetzen, wie z.B. dem Betriebsverfassungsgesetz, gelöst werden können. Ein solcher, in der Praxis immer wieder auftretender Berührungspunkt zwischen Betriebsrat und Gewerkschaft und ihren jeweiligen autonomen Regelungsbereichen sind die Betriebsratswahlen.

Im Mittelpunkt der vorliegenden Arbeit steht das Spannungsverhältnis zwischen der Betriebs- und der Gewerkschaftsautonomie, das im konkreten Fall der Betriebsratswahlen entsteht, wenn eine Gewerkschaft durch Ausschlussandrohungen bzw. Ausschlüsse auf das Wahl- und Kandidaturverhalten ihrer Mitglieder einzuwirken versucht.

Anlass für die Diskussion der Zulässigkeit von Gewerkschaftsausschlüssen im Rahmen von Betriebsratswahlen bietet zunächst die Wahlschutznorm des § 20 BetrVG, die in Abs. 1 eine Behinderung und in Abs. 2 eine Beeinflussung der Wahlen verbietet.

Zu Beginn und unabhängig von den Betriebsratswahlen ist die grundsätzliche Frage zu klären, ob die Gewerkschaft ein beliebig ausübbares Ausschlussrecht hat oder sich doch wenigstens in der Satzung vorbehalten kann. Daran anschließend wird die Untersuchung speziell dahinge-

hend durchgeführt, wann der Ausschluss eines Mitglieds im Falle einer Fremdkandidatur gerechtfertigt ist. Im Rahmen dessen bilden die Solidaritätspflicht der Gewerkschaftsmitglieder auf der einen und deren Recht zur Opposition auf der anderen Seite die Schwerpunkte der Interessen- und Rechteabwägung.

Im letzten Teil wird schließlich die Überlegung angestellt, ob sich der Arbeitnehmer bei der Teilhabe an der Betriebsverfassung möglicherweise in einem koalitionsfreien Bereich bewegt und die Kandidatur auf einer fremden Liste deshalb zulässig ist und von der betreffenden Gewerkschaft toleriert werden muss. Im Rahmen dessen wird die umstrittene Rolle der Gewerkschaften in der Betriebsverfassung erarbeitet und dazu einleitend das Verhältnis zwischen den beiden Interessenvertretungen der Arbeitnehmer – Betriebsrat und Gewerkschaft - erörtert. In diesem Zusammenhang soll festgestellt werden, welche Einwirkungsrechte auf die Betriebsverfassung den Gewerkschaften allgemein und speziell im Hinblick auf die Betriebsratswahlen vom Betriebsverfassungsgesetz und von der Verfassung eingeräumt werden. Ein Blick in die Praxis soll zeigen, wie Betriebsrat und Gewerkschaften miteinander verflochten sind.

## **1. Teil: Gewerkschaftliche Einwirkung auf die Betriebsratswahl und die Wahlschutznorm des § 20 Abs. 2 BetrVG**

Die Wahl des Betriebsrats ist grundsätzlich eine betriebsautonome Angelegenheit. Die im Betrieb vertretenen Gewerkschaften übernehmen dabei ganz bestimmte Funktionen und Aufgaben, die ihnen teilweise von der Rechtsprechung entwickelt als Teil der Koalitionsbetätigungsgarantie gemäß Art. 9 Abs. 3 GG, aber auch durch das Betriebsverfassungsgesetz ausdrücklich übertragen werden<sup>7</sup>.

---

<sup>7</sup> Siehe das Beispiel der Wahlwerbung durch die Gewerkschaften als anerkannter Teil der Betätigungsgarantie: BVerfG AP Nr. 7 zu Art. 9 GG; BAG AP Nr. 10 zu Art. 9 GG.

Verbietet eine Gewerkschaft ihren Mitgliedern unter Androhung des Ausschlusses, auf gewerkschaftsfremden Listen zu kandidieren oder solche zu unterstützen, stellt sich die Frage, ob die Maßnahme in irgendeiner Verbindung zu der Betriebsratswahl steht und ob sie von den Mitwirkungsrechten der Gewerkschaften bei den Betriebsratswahlen noch gedeckt ist.

Um dies zu klären und das Verhältnis zwischen Betriebsrat und Gewerkschaft in diesem Bereich darzustellen, werden die grundsätzlich den Gewerkschaften vom Betriebsverfassungsgesetz eingeräumten Wahlmitwirkungs- und -initiativrechte dargelegt.

## **A. Die Betriebsratswahlen**

Im Rahmen dessen ist zwingend mit den Betriebsratswahlen und deren Organisation zu beginnen. Der Ablauf dieser Wahlen richtet sich nach den Vorschriften des Betriebsverfassungsgesetzes und der Wahlordnung. Auch durch das novellierte Betriebsverfassungsgesetz vom 23.7.2001 und die erste Verordnung zur Durchführung des Betriebsverfassungsgesetzes in der Fassung vom 30.11.2001 (WahlO), die am 15.12.2001 in Kraft getreten ist, trat keine Neuerung der gewerkschaftlichen Beteiligungsrechte im Rahmen der Betriebsratswahl ein.

Im Rahmen der Novellierung sind insbesondere die Wahlberechtigung nach § 7 BetrVG, die Zahl der Betriebsratsmitglieder gemäß § 9 BetrVG und die Wahlvorschriften gemäß §§ 14 ff. BetrVG geändert worden. Hier ist insbesondere das vereinfachte Wahlverfahren für Kleinbetriebe gemäß § 14 a BetrVG zu nennen. Ferner sind die Vorschriften über die Verteilung der Betriebsratsmandate auf Gruppen der Arbeiter bzw. Angestellte gemäß § 10 und § 12 BetrVG a.F. weggefallen<sup>8</sup>. Entsprechend gilt auch nicht mehr für die Wahl der Betriebsratsmitglieder das Prinzip der Gruppenwahl, wodurch das Wahlverfahren vereinfacht wird.

---

<sup>8</sup> Eine ausführliche Darstellung der Durchführung der Betriebsratswahlen nach den neuen Vorschriften bieten Schiefer/Korte, NZA 2002, 57 ff. und Richardi, Die neue Betriebsverfassung, S. 47 ff.

## I. Ablauf der Betriebsratswahl

Seit der Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes gibt es nunmehr zwei mögliche Wahlverfahren: Zum einen das Regelwahlverfahren gemäß § 14 BetrVG i.V.m. §§ 1 bis 27 WahlO, zum anderen das vereinfachte Wahlverfahren gemäß § 14 a BetrVG i.V.m. §§ 28 bis 36 WahlO.

In Betrieben mit in der Regel mehr als 51 wahlberechtigten Arbeitnehmern kommt grundsätzlich das Regelwahlverfahren zur Anwendung. Allerdings kann der Arbeitgeber mit dem Wahlvorstand in Betrieben mit in der Regel 51 bis 100 wahlberechtigten Arbeitnehmern ausnahmsweise gemäß § 14 a BetrVG die Anwendung des vereinfachten Wahlverfahrens freiwillig vereinbaren.

Im Falle anstehender Betriebsratswahlen in einem Unternehmen ist der zusammengefasste Ablauf des „normalen“ Regelwahlverfahrens folgender:

Gemäß § 18 Abs. 1, Satz 1 BetrVG i.V.m. § 1 WahlO hat der Wahlvorstand die Wahl unverzüglich einzuleiten, sie durchzuführen und das Wahlergebnis festzustellen. Dies erscheint aufgrund der knappen Formulierung nicht sehr aufschlussreich. Die Wahlvorschriften des Betriebsverfassungsgesetzes werden jedoch durch die ausführlicheren Regelungen in der WahlO gemäß § 126 BetrVG ergänzt<sup>9</sup>.

Zu Beginn des Wahlverfahrens muss der Wahlvorstand die Liste der Wahlberechtigten aufstellen. Gemäß § 2 Abs. 3 WahlO stellt diese Wählerliste eine formelle Voraussetzung des aktiven und passiven Wahlrechts dar<sup>10</sup>. Dem folgt dann als Einleitung der Betriebsratswahl ein Wahlausschreiben gemäß § 3 Abs. 1 WahlO, das der Wahlvorstand spätestens sechs Wochen vor dem ersten Tag der Stimmabgabe erlässt. Der Wahlvorstand nimmt die Wahlvorschläge an, die gemäß § 14 Abs. 3

---

<sup>9</sup> Von Hoyningen-Huene, Arbeitsrecht, § 7 VI; Wollenschläger, Arbeitsrecht, Rn. 403.

<sup>10</sup> Wollenschläger, Arbeitsrecht, Rn. 402; von Hoyningen-Huene, Arbeitsrecht, § 7 III 1.

BetrVG von den wahlberechtigten Arbeitnehmern oder von den im Betrieb vertretenen Gewerkschaften eingereicht werden können<sup>11</sup>.

Der Wahlvorschlag besteht gemäß § 6 Abs. 1 WahIO aus einer Vorschlagsliste, in der die einzelnen Bewerber in erkennbarer Reihenfolge unter fortlaufender Nummer aufgeführt sind (§ 6 Abs. 3 WahIO).

Wird ein Wahlvorschlag durch eine Gewerkschaft eingereicht, muss dieser gemäß § 14 Abs. 5 BetrVG von zwei Beauftragten unterschrieben sein. Als „Gewerkschaftsliste“ darf sie nur bezeichnet werden, wenn der Wahlvorschlag von der im Betrieb vertretenen Gewerkschaft stammt<sup>12</sup>.

Werden mehrere Vorschlagslisten eingereicht, wird die Wahl des Betriebsrates gemäß § 14 Abs. 2, Satz 1 BetrVG i.V.m. §§ 11 bis 19 WahIO nach den Grundsätzen der Verhältniswahl durchgeführt. Im Falle nur einer eingereichten Vorschlagsliste findet gemäß § 14 Abs. 2, Satz 2 BetrVG i.V.m. §§ 20 bis 23 WahIO eine Mehrheitswahl – Persönlichkeitswahl – statt.

In der überwiegenden Zahl der Fälle findet in den Betrieben eine Verhältniswahl (Listenwahl) statt<sup>13</sup>. In diesem Fall kann der Wähler seine Stimme gemäß § 11 Abs. 1 WahIO nur für die gesamte Vorschlagsliste abgeben. Abweichungen zugunsten bestimmter Kandidaten durch Panaschieren oder Kumulieren sind bei dieser festen Listenwahl nicht möglich, und die Reihenfolge der Kandidaten ergibt sich aus der Vorschlagsliste (§§ 6 Abs. 3, 15 Abs. 4 WahIO). Die Zuteilung der Betriebsratssitze erfolgt dann schließlich nach dem d'Hondt'schen-System<sup>14</sup>, worauf auch in den §§ 15, 16 WahIO Bezug genommen wird.

Diese Vorschlagslisten sind gemäß § 6 Abs. 1, Satz 2 WahIO vor Ablauf von zwei Wochen seit Erlass des Wahlausschreibens schriftlich und von einer erforderlichen Anzahl wahlberechtigter Arbeitnehmer unterzeichnet

---

<sup>11</sup> Dazu noch unten auf S. 10 ff.

<sup>12</sup> Schiefer/Korte, NZA 2002, 57 (66).

<sup>13</sup> Caspar, Die gesetzliche und verfassungsrechtliche Stellung der Gewerkschaften im Betrieb, S. 47.

<sup>14</sup> Von Hoyningen-Huene § 7 V 3; eine ausführliche Darstellung bieten in diesem Zusammenhang Schiefer/Korte, NZA 2002, 113 ff.



beim Wahlvorstand einzureichen. Die Benennung des zu wählenden Arbeitnehmers auf einem ordnungsgemäßen Wahlvorschlag ist formelle Voraussetzung des passiven Wahlrechts<sup>15</sup>.

Im Anschluss daran wird die Wahl durchgeführt, die durch eine Stimmabgabe mittels Stimmzettel erfolgt, wie es § 11 WahlO regelt.

Unverzüglich nach Abschluss der Wahl nimmt gemäß § 18 Abs. 3 BetrVG und § 13 WahlO der Wahlvorstand öffentlich die Auszählung der Stimmen vor. Das Ergebnis hält er in einer Wahlniederschrift fest, von der der Arbeitgeber und die im Betrieb vertretenen Gewerkschaften eine Abschrift erhalten, und gibt das Ergebnis den Arbeitnehmern des Betriebs bekannt. Mit der Bekanntgabe des Wahlergebnisses ist die Wahl als solche abgeschlossen und die Aufgabe des Wahlvorstands erledigt.

Der letzte Schritt ist die Einberufung des neugewählten Betriebsrats zu seiner konstituierenden Sitzung gemäß § 29 Abs. 1 BetrVG.

Das vereinfachte Wahlverfahren gemäß § 14 a BetrVG unterscheidet sich im Vergleich zum Regelwahlverfahren im Wesentlichen insbesondere durch die bei den einzelnen Wahlschritten entstehenden geringeren Zeitabstände. Die Bestandteile und Prinzipien der Betriebsratswahlen sind gleich geblieben, jedoch wurden die einzuhaltenden Fristen entsprechend dem Gedanken der Vereinfachung der Wahlen stark verkürzt, und zwar in Bezug auf den Wahlvorstand gemäß § 17 a BetrVG i.V.m. §§ 28, 29, die Wählerliste gemäß § 30 WahlO und das Einreichen der Wahlvorschläge gemäß § 33 WahlO.

In betriebsratslosen Kleinbetrieben kann gemäß § 14 a Abs. 1 BetrVG nunmehr in einem zweistufigen Verfahren innerhalb von nur zwei Wochen ein Betriebsrat gewählt werden: Auf einer ersten Wahlversammlung wird der Wahlvorstand gewählt. Der Betriebsrat kann sodann auf einer zweiten Wahlversammlung, die bereits eine Woche später stattfindet, in geheimer und unmittelbarer Wahl gewählt werden.

---

<sup>15</sup> Hess/Schlochauer/Glaubitz § 8 Rn. 2; von Hoyningen-Huene § 7 III 2.

Dies gilt aber nicht für den Fall, dass im Betrieb bereits ein Betriebsrat besteht. Kommt dieser gemäß § 16 Abs. 1 i.V.m. § 17 a, Nr. 1 BetrVG seiner Pflicht zur Bestellung des Wahlvorstands nach, so wird der Betriebsrat in einem einstufigen Verfahren gemäß § 14 a Abs. 3, Satz 1 BetrVG auf nur einer Wahlversammlung in geheimer und unmittelbarer Wahl gewählt. Die geltenden Fristen für die einzelnen Wahlschritte sind gemäß § 36 WahIO entsprechend noch weiter verkürzt als im zweistufigen Verfahren.

## **II. Gesetzlich ermöglichte Einflussnahme der Gewerkschaften auf die Betriebsratswahl**

Die Vorschriften des Betriebsverfassungsgesetzes eröffnen den Gewerkschaften die Möglichkeit der Mitwirkung am Zustandekommen des Betriebsrats.

So besteht beispielsweise für die Gewerkschaften die Möglichkeit, die Bestellung eines Wahlvorstands gemäß §§ 16 Abs. 2, 17 Abs. 3 BetrVG zu beantragen, gemäß § 17 Abs. 2 BetrVG zur Betriebsversammlung zwecks Wahl eines Wahlvorstandes einzuladen, die Betriebsratswahl gemäß § 19 BetrVG anzufechten und die Auflösung des Betriebsrats und den Ausschluss von Betriebsratsmitgliedern gemäß § 23 Abs. 1 BetrVG zu beantragen.

Eine direkte Einwirkung auf die am Ende tatsächlich bestehende personelle Zusammensetzung des Betriebsrats erreichen die Gewerkschaften durch das Einreichen eigener Wahlvorschläge gemäß § 14 Abs. 3 BetrVG in der Form von zuvor zusammengestellten Wahlvorschlagslisten gemäß § 6 Abs. 1 WahIO.

## 1. Wahlvorschlagsrecht der Gewerkschaften gemäß § 14 Abs. 3 BetrVG

Speziell im Zusammenhang der gewerkschaftlichen Wahlmitwirkungs- bzw. -einwirkungsrechte ist § 14 Abs. 3 BetrVG zu nennen, in dem ein eigenes Wahlvorschlagsrecht der im Betrieb vertretenen Gewerkschaften<sup>16</sup> im Rahmen der Betriebsratswahlen normiert ist. Zunächst wurde dieses Recht gemäß § 14 Abs. 5 BetrVG mit der Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes vom 20.12.1988 eingeführt. Nunmehr ist das eigene Wahlvorschlagsrecht der Gewerkschaften in § 14 Abs. 3 BetrVG geregelt. An dieser Vorschrift zeichnet sich das schwer aufzulösende Spannungsverhältnis zwischen der Koalitionsautonomie und der Betriebsautonomie ebenfalls ab, wenn es um das Maß der betrieblichen Mitbestimmungsrechte der Gewerkschaften geht.

Zunächst hatte das BetrVG 1972 mit § 14 Abs. 7 BetrVG erstmals ein eigenständiges Wahlvorschlagsrecht der im Betrieb vertretenen Gewerkschaften vorgesehen. Allerdings nur in betriebsratslosen Betrieben<sup>17</sup>. Ziel dieser Regelung war, den Gewerkschaften in verstärktem Umfang die Möglichkeit einzuräumen, darauf hinzuwirken, dass in allen betriebsratsfähigen Betrieben auch tatsächlich Betriebsräte gewählt werden<sup>18</sup>. Im Vordergrund stand bei dieser Regelung die gewerkschaftliche Unterstützungsfunktion für eine effektive Betriebsverfassung<sup>19</sup>.

Mit dem dann später eingeführten eigenständigen Wahlvorschlagsrecht der Gewerkschaften gemäß § 14 Abs. 5 BetrVG entwickelte sich die Tätigkeit der Gewerkschaften von dieser Unterstützungsfunktion im Rah-

---

<sup>16</sup> Eine Gewerkschaft ist im Betrieb vertreten, wenn mindestens ein Arbeitnehmer der betreffenden Gewerkschaft angehört: BAG AP Nr. 4 zu § 2 BetrVG 1972; Hess/Schlochauer/Glaubitz § 14 Rn. 60; Fitting/Kaiser/Heither/Engels § 2 Rn. 26; Däubler/Kittner/Klebe-Berg § 2 Rn. 29; Richardi § 2 Rn. 31, 67.

<sup>17</sup> Richardi § 14 Rn. 73; Fitting/Kaiser/Heither/Engels § 14 Rn. 61; Hess/Schlochauer/Glaubitz § 14 Rn. 60; GK-Kreutz § 14 Rn. 79.

<sup>18</sup> Fitting/Kaiser/Heither/Engels § 14 Rn. 61.

<sup>19</sup> Fitting/Kaiser/Heither/Engels § 14 Rn. 61; Richardi § 14 Rn. 73; GK-Kreutz § 14 Rn. 79; vgl. die Begründung zum Regierungsentwurf BT-Drucksache VI/1786, S. 38, wonach dieses Recht sogar nur gegeben sein sollte, um die erstmalige Wahl von Betriebsräten in den Betrieben zu erleichtern, in denen bisher ein Betriebsrat nicht gewählt wurde.

men der Betriebsverfassung hin zu einem im eigenen gewerkschaftlichen Interesse liegenden Handeln<sup>20</sup>. Dies zeigt auch die im Entwurf dieser Vorschrift - unter Hinweis auf die Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts<sup>21</sup> - enthaltene Begründung, dass durch das eigene Wahlvorschlagsrecht die Ausübung des in Art. 9 Abs. 3 GG verankerten Rechts der Koalitionen, sich im Bereich der Betriebsverfassung zu betätigen und Einfluss auf die Wahl des Betriebsrats zu nehmen, erleichtert werden soll<sup>22</sup>.

Die Einführung dieses allgemein eigenständigen Wahlvorschlagsrechts war in den parlamentarischen Beratungen sehr umstritten<sup>23</sup>. Und auch in der Literatur fand es nicht nur Zustimmung, sondern wurde kritisiert<sup>24</sup> und von DGB und BDA sogar übereinstimmend abgelehnt<sup>25</sup>. Dabei waren die Hauptkritikpunkte insbesondere die Aufweichung der systematischen Unterscheidung im deutschen kollektiven Arbeitsrecht zwischen gewerkschaftsunabhängiger Interessenvertretung im Betrieb und überbetrieblicher Interessen durch Gewerkschaften und die Abkehr vom bisher wesentlichen betriebsverfassungsrechtlichen Grundsatz, dass die Wahlvorschläge von den Arbeitnehmern des Betriebs getragen sein müssen<sup>26</sup>. Weiter wurde eine Gefährdung des Prinzips der Einheitsgewerkschaft befürchtet<sup>27</sup>, weil auch mit diesem eigenen Wahlvorschlags-

---

<sup>20</sup> Fitting/Kaiser/Heither/Engels § 14 Rn. 62; GK-Kreutz § 14 Rn. 79, Kreutz weist darauf hin, dass bereits die frühere gesetzliche Regelung des § 14 VII BetrVG schon gelockert war und über diese „Anschub“-Zielsetzung hinausging, da der Grund für das Fehlen eines Betriebsrats irrelevant war, um die Norm des § 14 VII BetrVG zur Anwendung kommen zu lassen.

<sup>21</sup> BVerfG AP Nr. 7 zu Art. 9 GG.

<sup>22</sup> BT-Drucksachen 11/3618, S. 4 ff.

<sup>23</sup> BT-Drucksachen 11/3618, S. 4 ff.; Hess/Schlochauer/Glaubitz § 14 Rn. 60; Fitting/Kaiser/Heither/Engels § 14 Rn. 62; GK-Kreutz § 14 Rn. 81.

<sup>24</sup> Richardi, AuR 1986, 33 (34 f.); Hanau, AuR 1988, 261 (264); Klaus, AiB 1988, 327 (328); Schumann, AiB 1988, 205 (205); Plander, AiB 1988, 272 (273); siehe auch weitere Nachweise bei Fitting/Kaiser/Heither/Engels § 14 Rn. 62.

<sup>25</sup> GK-Kreutz § 14 Rn. 81 m.w.N.; siehe auch die Angaben in Fn. 24.

<sup>26</sup> Hanau, AuR 1988, 261 (264); Richardi, AuR 1986, 33 (35).

<sup>27</sup> Hanau, AuR 1988, 261 (264); Plander, AiB 1988, 272 (273); Schumann, AiB 1988, 205.

recht kleineren Gewerkschaften der Zugang zu Betriebsratswahlen erleichtert werden sollte<sup>28</sup>.

Auffällig ist hier sicherlich, dass die Kritik und Ablehnung des Wahlvorschlagsrechts gemäß § 14 Abs. 5 BetrVG auch aus den Reihen der großen Gewerkschaftsverbände kam, die ihre Interessen als Einheitsgewerkschaft<sup>29</sup> damit gefährdet sahen. Insgesamt muss dieses Recht jedoch wohl eher als Zuwachs an gewerkschaftlicher Einflussnahme auf die betriebsverfassungsrechtlichen Abläufe gewertet werden. Diese Einflussnahme der Gewerkschaften war schon im Betriebsverfassungsgesetz 1952 als durchaus wünschenswert angesehen worden<sup>30</sup>.

Trotz aller Kritik ist jedoch auch in dem novellierten Betriebsverfassungsgesetz an dem eigenen Wahlvorschlagsrecht der Gewerkschaften festgehalten worden.

## **2. Zusammenstellen der Wahlvorschlagslisten**

Die Gewerkschaften haben eine weitere Möglichkeit, auf die Betriebsratswahl Einfluss auszuüben. Mit der Zusammenstellung der Wahlvorschlagslisten können sie auf die Kandidatenaufstellung unmittelbar einwirken.

Das Aufstellen von Kandidatenlisten durch die im Betrieb vertretenen Gewerkschaften lässt eine erste Einwirkung der Gewerkschaften auf die Betriebsratswahlen erkennen. Die Gewerkschaften, deren Mitglieder in dem jeweiligen Betrieb tätig sind, haben nicht nur die Möglichkeit, auf die Zusammensetzung des Betriebsrats einzuwirken, sondern sie haben auch dafür zu sorgen, dass dort ihre Interessen vertreten werden.

---

<sup>28</sup> GK-Kreutz § 14 Rn. 79; Klaus, AiB 1988, 327 (328); Schumann, AiB 1988, 205; Richardi, AuR 1986, 33 (34 f.).

<sup>29</sup> Zum Prinzip der Einheitsgewerkschaft siehe auch noch die Ausführungen auf S. 98 ff.

<sup>30</sup> Siehe dazu die amtliche Begründung zum mangelnden Vorschlagsrecht der Gewerkschaften im BetrVG 1952: BT-Drucksache I 3585, S. 17 (dies bezieht sich zwar auf die Wahlen zum Aufsichtsrat, gilt aber auch für die Betriebsratswahlen, siehe BAG AP Nr. 2 zu § 19 BetrVG 1952; Sachse, Das Aufnahme- und Verbleiberecht in den Gewerkschaften der Bundesrepublik, S. 230).

In der Praxis gibt es unterschiedliche Arten von Wahlvorschlagslisten, und zwar einerseits die Gewerkschaftslisten und andererseits ausgewiesene unabhängige Listen und Nichtgewerkschaftslisten. Die Gewerkschaftslisten bestehen aus Wahlbewerbern, die von ihren Gewerkschaften, in denen sie jeweils Mitglied sind, aufgestellt bzw. vorgeschlagen werden. Die Gewerkschaften können daneben auch andere gemäß § 8 BetrVG wählbare Arbeitnehmer, die nicht bei ihnen organisiert sind, vorschlagen<sup>31</sup>.

Die anderen Listen befinden sich in einer Art „Gegenposition“, denn sie stellen die Bewerber der Nichtorganisierten und derjenigen, die nicht auf den Gewerkschaftslisten kandidieren. Die Aufstellung der Vorschlagslisten ist für die Betriebsratswahlkandidaten in der Praxis von großer Wichtigkeit, denn sie ist nicht nur das „Aushängeschild“ der jeweiligen Gruppe, sondern auch im täglichen Betriebsratsgeschäft von enormer Bedeutung<sup>32</sup>.

## **B. Gewerkschaftsausschluss und die Wahlschutznorm des § 20 BetrVG**

Die bestehende „Verknüpfung“ von Betriebsrat und Gewerkschaft auf betrieblicher Ebene<sup>33</sup> kann speziell im Rahmen von Betriebsratswahlen in folgender Konstellation problematisch werden: Ein Arbeitnehmer, der Mitglied in einer Gewerkschaft ist, kandidiert bei einer Betriebsratswahl auf einer gewerkschaftsfremden Liste (Wahlvorschlagsliste gemäß § 6 Abs. 1 WahIO)<sup>34</sup>. Von der betriebsverfassungsrechtlichen Seite aus betrachtet scheint eine solche Kandidatur in der freien Entscheidung des Arbeitnehmers als Angehöriger eines Betriebes zu liegen. Doch ist gerade ein Gewerkschaftsmitglied eben nicht nur Arbeitnehmer, sondern auch Mitglied eines Verbandes. Fraglich ist, was dies einerseits für den

---

<sup>31</sup> Fitting/Kaiser/Heither/Engels § 14 Rn. 70; Hess/Schlochauer/Glaubitz § 14 Rn. 61.

<sup>32</sup> Niedenhoff, Mitbestimmung in der Bundesrepublik Deutschland, S. 189.

<sup>33</sup> Dazu noch unten auf S. 121 ff.

<sup>34</sup> Eine kurze Darstellung der Problematik findet sich bei Vogt, BB 1987, 189 (191 f.).

auf fremder Liste Kandidierenden und andererseits was die Fremdkandidatur für die Gewerkschaft bedeutet.

## **I. Verbot der Wahlbehinderung gemäß § 20 Abs. 1 BetrVG**

Die Vorschrift des § 20 BetrVG soll die ungehinderte Durchführung der Wahl und die freie Ausübung des aktiven und passiven Wahlrechts schützen<sup>35</sup>. Zweck der Vorschrift ist, die Betriebsratswahl nach allen Seiten hin vor unzulässiger Beeinflussung und Behinderung zu schützen und damit den innerbetrieblichen Charakter der Betriebsratswahl zu sichern<sup>36</sup>. Zudem soll die Ausübung dieses Wahlrechts allein auf der freien Entscheidung der Arbeitnehmer beruhen und keiner Steuerung von dritter Seite unterliegen<sup>37</sup>.

Gemäß § 20 Abs. 1, Satz 1 BetrVG darf niemand die Wahl des Betriebsrats behindern. Eine Behinderung der Wahlen ist dann gegeben, wenn die Handlungsfreiheit der Wahlbeteiligten, also u.a. der Arbeitnehmer, des Wahlvorstands und der im Betrieb vertretenen Gewerkschaften, betroffen ist und diese in der Ausübung ihrer betriebsverfassungsrechtlichen Rechte und Pflichten unmittelbar oder mittelbar gehindert oder eingeschränkt werden<sup>38</sup>. Diese Interpretation ergibt sich letztlich auch aus § 20 Abs. 1, Satz 2 BetrVG, mit dem der Gesetzgeber einen besonderen Behinderungstatbestand speziell normiert und damit die verbotene Einschränkung eines Arbeitnehmers in der Ausübung seines aktiven oder passiven Wahlrechts hervorgehoben hat<sup>39</sup>.

Es reicht im Rahmen des § 20 Abs. 1 BetrVG jedoch entgegen dem Wortlaut nicht jede Form der Behinderung aus, um den Tatbestand zu erfüllen. Eine Wahlbehinderung kann nur dann im Sinne des § 20 Abs. 1

<sup>35</sup> Fitting/Kaiser/Heither/Engels § 20 Rn. 4.

<sup>36</sup> BGH NJW 1981, 2178 (2179); BGH DB 1982, 130 (131); Fitting/Kaiser/Heither/Engels § 20 Rn. 4; Hess/Schlochauer/Glaubitz § 20 Rn. 6; Däubler/Kittner/Klebe-Schneider § 20 Rn. 1.

<sup>37</sup> Däubler/Kittner/Klebe-Schneider § 20 Rn. 1(6. Aufl. = 1998); Fitting/Kaiser/Heither/Engels § 20 Rn. 15.

<sup>38</sup> GK-Kreutz § 20 Rn. 11; Richardi, Betriebsverfassungsgesetz, § 20 Rn. 6.

<sup>39</sup> GK-Kreutz § 20 Rn. 11.

BetrVG verboten sein, wenn sie sich als ein rechtswidriges Verhalten darstellt<sup>40</sup>. So liegt beispielsweise keine rechtswidrige Wahlbehinderung vor, wenn eine Gewerkschaft aufgrund ihrer Verbandsautonomie gemäß Art. 9 Abs. 3 GG das Recht hat, auf die Wahlen einzuwirken.

## **II. Verbot der Wahlbeeinflussung gemäß § 20 Abs. 2 BetrVG**

In § 20 Abs. 2 BetrVG ist speziell ein Wahlbeeinflussungsverbot geregelt. Danach darf niemand die Wahl des Betriebsrats durch Zufügung oder Androhung von Nachteilen oder durch Gewährung oder Versprechen von Vorteilen beeinflussen. Dieses Wahlbeeinflussungsverbot gemäß § 20 Abs. 2 BetrVG bezieht sich auf die Freiheit der inneren Willensbildung<sup>41</sup>. Damit soll eine unbeeinflusste Stimmabgabe und auch eine im übrigen unbeeinflusste Durchführung der Betriebsratswahl sichergestellt werden<sup>42</sup>.

Das in § 20 Abs. 2 BetrVG enthaltene Verbot, welches positiv auch als Neutralitätsgebot formuliert werden könnte, umfasst jede Begünstigung oder Benachteiligung, die darauf zielt, auf den Wahlbeteiligten dahingehend einzuwirken, dass er seine Wahlbefugnis nicht nach seiner eigenen Willensentscheidung und Überzeugung, sondern in dem von dritter Seite gewünschten Sinne ausübt<sup>43</sup>.

Entschließt sich ein Gewerkschaftsmitglied, bei den Betriebsratswahlen nicht auf der Liste seiner Gewerkschaft zu kandidieren, sondern auf einer Alternativliste, stellt sich die Frage, ob ein darauf erwideter Gewerkschaftsausschluss eine im Zusammenhang mit den Betriebsratswahlen zulässige Verbandsmaßnahme darstellt. Sowohl in der Rechtsprechung

---

<sup>40</sup> Richardi, Betriebsverfassungsgesetz, § 20 Rn. 7; GK-Kreutz § 20 Rn. 12; GK-Thiele, 2. Bearbeitung, § 20 Rn. 14, 17 ff.

<sup>41</sup> Hess/Schlochauer/Glaubitz § 20 Rn. 22; Däubler/Kittner/Klebe-Schneider § 20 Rn. 15; Vogt BB 1987, S. 189 (190).

<sup>42</sup> Hess/Schlochauer/Glaubitz § 20 Rn. 22; BAG AP Nr. 1 zu § 19 BetrVG 1952 m. Anm. Küchenhoff = DB 1957, 264, 607; Vogt BB 1987, S. 189 (190).

<sup>43</sup> Vogt BB 1987, S. 189 (190); Fitting/Kaiser/Heither/Engels § 20 Rn. 15; Hess/Schlochauer/Glaubitz § 20 Rn. 22.



als auch in der Literatur haben sich diesbezüglich unterschiedliche Ansichten entwickelt.

Der Gewerkschaftsausschluss kollidiert in jedem Fall mit der betriebsverfassungsrechtlichen Wahlschutzvorschrift des § 20 Abs. 2 BetrVG.

Die Betrachtung des Wortlauts von § 20 Abs. 2 BetrVG führt zu dem Ergebnis, dass der Tatbestand des Wahlbeeinflussungsverbots gemäß § 20 Abs. 2 BetrVG grundsätzlich erfüllt ist, wenn eine Gewerkschaft ihren Mitgliedern unter Androhung des Ausschlusses die Kandidatur auf oder die Unterstützung einer gewerkschaftsfremden Liste verbietet und den Ausschluss letztendlich auch vollzieht<sup>44</sup>.

Denn ein Ausschluss aus der Gewerkschaft bedeutet für den Betroffenen einen wirtschaftlichen<sup>45</sup> und ideellen Nachteil und ist bereits mit seiner Androhung, entweder ausdrücklich oder durch Verweis auf entsprechende Satzungsbestimmungen, geeignet, das Verhalten eines Wahlbewerbers zu beeinflussen<sup>46</sup>. Unter Vor- oder Nachteilen zur Beeinflussung der Wahl sind nach einhelliger Auffassung nicht nur materielle Einbußen oder Zuwendungen und Vergünstigungen, sondern auch Maßnahmen

---

<sup>44</sup> So auch u.a. BGHZ 45, 314 (315); 71, 126 (128); BGH NJW 1981, 2178 (2179) = AP Nr. 7 zu § 20 BetrVG 1972; BAG AP Nr. 2 zu § 19 BetrVG 1952, Bl. 522; OLG Celle, NJW 1980, 1004 (1004): Das Gericht sieht in dem von der Gewerkschaft gegenüber den Mitgliedern ausgesprochenen Verbot, auf anderen als von ihr unterstützten Listen zu kandidieren, zumindest eine versuchte Wahlbeeinflussung.; GK-Thiele, 2. Bearbeitung, § 20 Rn. 20; Zöllner, Rechtsgutachten, S. 9; Richardi, § 20 Rn. 19; GK-Kreutz § 20 Rn. 35; Caspar, Die gesetzliche und verfassungsrechtliche Stellung der Gewerkschaften im Betrieb, S. 114; Sachse, AuR 1999, 387 (387).

<sup>45</sup> Ein wirtschaftlicher Nachteil tritt mit dem Verlust sozialer Schutzrechte und erworbener Anwartschaften ein; siehe BGHZ 45, 314 (317); 71, 126 (128); BGH NJW 1981, 2178 (2178, 2179); OLG Celle, NJW 1980, 1004 (1004); kritisch dazu: Sachse, Das Aufnahme- und Verbleiberecht in den Gewerkschaften der Bundesrepublik, S. 125 ff. mit detaillierten Ausführungen; derselbe, AuR 1985, 267 (270); derselbe, AuR 1999, 387 (387): Seiner Meinung nach kommt es auf konkrete wirtschaftliche Auswirkungen für das betroffene Gewerkschaftsmitglied nicht an. Allein die mit dem Verlust der Gewerkschaftsmitgliedschaft verbundenen Beschränkungen, an der Gestaltung der Arbeits- und Sozialbedingungen mitzuwirken, seien als Nachteil im Sinne des § 20 Abs. 2 BetrVG anzusehen.

<sup>46</sup> GK-Kreutz § 20 Rn. 35; Richardi § 20 Rn. 16; Sachse, a.a.O., S. 220.

immaterieller Art zu verstehen<sup>47</sup>. So bedeutet der Ausschluss aus der Gewerkschaft für das Mitglied auch die Verweigerung seines ebenfalls durch Art. 9 Abs. 3 GG garantierten individuellen Koalitionsgrundrechts, sich in einer bestehenden Vereinigung zu betätigen und Mitglied zu sein<sup>48</sup>.

Die Gewerkschaften gehören schließlich auch unzweifelhaft zum Adressatenkreis der betriebsverfassungsrechtlichen Norm<sup>49</sup>. § 20 BetrVG hat seinen Ursprung in den früheren Betriebsrätegesetzen, die ausschließlich gegen den Arbeitgeber gerichtete Verbote enthielten<sup>50</sup>. Daran orientierte sich auch der Regierungsentwurf für das Betriebsverfassungsgesetz 1952, der ebenfalls nur ein Verbot an den Arbeitgeber aussprach, sich jeder Einflussnahme auf die Wahl des Betriebsrats zu enthalten<sup>51</sup>. Die Ausschussberatungen brachten dann erst die heutige Form des Adressatenkreises hervor: Die Vorschrift wurde dahin erweitert, dass sie sich gegen jeden richtet, der die Betriebsratswahl behindert oder durch Androhung oder Zufügung von Nachteilen oder Gewährung oder Versprechen von Vorteilen beeinflusst<sup>52</sup>.

Auffällig ist, dass im Gegensatz zum Bundesgerichtshof, der einen Gewerkschaftsausschluss auf seine Zulässigkeit hin zu überprüfen hatte, die betriebsverfassungsrechtliche Kommentarliteratur überwiegend die Frage formuliert, ob bzw. unter welchen Umständen ein unter Ausschlussandrohung ausgesprochenes Verbot, auf anderen Listen zu kandidieren oder diese zu unterstützen, gegen § 20 Abs. 2 BetrVG ver-

---

<sup>47</sup> BGHZ 45, 314 (317); 71, 126 (128); OLG Celle, NJW 1980, 1004 (1004); GK-Kreutz § 20 Rn. 26; Hess/Schlochauer/Glaubitz § 20 Rn. 23; Däubler/Kittner/Klebe-Schneider § 20 Rn. 17.

<sup>48</sup> Sachse, AuR 1999, 387 (387); derselbe, AuR 1985, 267 (270).

<sup>49</sup> BGHZ 45, 314 (318); 71, 126 (128); BGH NJW 1981, 2178 (2179); BAG AP Nr. 2 zu § 19 BetrVG 1972, Bl. 523; Fitting/Kaiser/Heither/Engels § 20 Rn. 4, 19; Hess/Schlochauer/Glaubitz § 20 Rn. 6; Vogt BB 1987, S. 189 (190); GK-Kreutz § 20 Rn. 7, 24; Däubler/Kittner/Klebe-Schneider § 20 Rn. 1; Richardi § 20 Rn. 2; von Hoyningen-Huene, Betriebsverfassungsrecht § 7 VII; Sachse, AuR 1985, 267 (275).

<sup>50</sup> von Hoyningen-Huene § 2 I 1 u. 2.

<sup>51</sup> BT-Dr I/1546, S. 8.

<sup>52</sup> BT-Dr I/3585, S. 5; Günther/Hase, DuR 1979, 308.

stößt<sup>53</sup>. Entsprechend wird die Zulässigkeit des in Satzungen und Richtlinien geregelten Verbots einer Fremdkandidatur unter Androhung des Gewerkschaftsausschlusses diskutiert. Den Ausschluss betrachtet diese Literaturmeinung als schlichte und logische Folge bzw. als Vollziehung der angedrohten Maßnahme.

Eine präzise Trennung zwischen Androhung und Ausschluss fehlt in manchen Kommentierungen des § 20 Abs. 2 BetrVG gänzlich. Stattdessen wird ohne Differenzierung zu beiden Erscheinungen, Ausschlussandrohung und Ausschluss, Stellung genommen<sup>54</sup>.

Für die weitere Auseinandersetzung mit dem Problem der Zulässigkeit von Gewerkschaftsausschlüssen ist die Differenzierung zwischen Androhung des Ausschlusses und seinem Vollzug vorliegend nicht von Bedeutung, da allein die Zulässigkeit der Wahleinwirkung einer Gewerkschaft auf ihre Mitglieder festgestellt werden soll. Aus den Formulierungen wird deutlich, dass diese Differenzierung tatsächlich nur aufgrund des Wortlauts von § 20 Abs. 2 BetrVG vorgenommen wird und nicht wesentlich zur Klärung des Problems beiträgt. Nur eine vor der Wahl bereits vorhandene und für die Arbeitnehmer zur Kenntnis gelangte Androhung des Ausschlusses kann im Grunde das Wahlverhalten im Sinne des § 20 Abs. 2 BetrVG überhaupt beeinflussen<sup>55</sup>. Jedoch sind für die vorliegende Arbeit die Argumente der vertretenen Ansichten entscheidend und nicht

---

<sup>53</sup> Stege/Weinspach § 20 Rn. 8; Löwisch § 20 Rn. 6; Fitting/Kaiser/Heither/Engels § 20 Rn. 19 ff.; Däubler/Kittner/Klebe-Schneider § 20 Rn. 25 f.; vgl. auch Popp, ZfA 1977, 401 ff.: Zunächst erörtert er die Wahlanfechtungsentscheidungen (S. 418 ff.) und daran anschließend die Entscheidungen zu den Gewerkschaftsausschlüssen (S. 423 ff.); derselbe JuS 1980, 798 ff.: in der von ihm verfassten Anmerkung zum BGH-Urteil vom 27.2.1978 kritisiert Popp zwar die weite Auslegung des § 20 Abs. 2 BetrVG durch den Bundesgerichtshof, der über einen Gewerkschaftsausschluss zu entscheiden hatte. Doch differenziert Popp auch hier und geht bei seiner Forderung nach einer einschränkenden Auslegung von § 20 Abs. 2 BetrVG auch von der gewerkschaftlichen Ausschlussandrohung aus (S. 801 f.) und erörtert am Ende (S. 803 f.) alternative Zulässigkeitsmaßstäbe bezüglich des Gewerkschaftsausschlusses; vgl. auch Zöllner, Rechtsgutachten, S. 22 ff.

<sup>54</sup> Hess/Schlochauer/Glaubitz § 20 Rn. 28; Richardi § 20 Rn. 18 ff.

<sup>55</sup> Siehe hierzu die Kritik von Popp, ZfA 1977, 401 (424): Ein nachträglich vollzogener Ausschluss aus der Gewerkschaft vermag die Wahl gar nicht mehr zu beeinflussen.

die Präzision ihrer Formulierungen und Darstellungen in Bezug auf die Androhung und den Ausschluss.

### **III. Interpretation des § 20 Abs. 2 BetrVG zugunsten eines gewerkschaftlichen Ausschlussrechts**

Ein aus dem Vorliegen der Voraussetzungen des Wahlbeeinflussungsverbots gemäß § 20 Abs. 2 BetrVG resultierendes generelles Verbot für die Gewerkschaften, auf das Wahlverhalten ihrer Mitglieder Einfluss zu nehmen, stellt ein unbefriedigendes Ergebnis dar.

Den Gewerkschaften steht ein durch Art. 9 Abs. 3 GG verfassungsrechtlich abgesichertes Recht einer autonomen Verbandsgewalt zu<sup>56</sup>, kraft derer sie die satzungsmäßig vorgesehenen Strafmaßnahmen auch anwenden dürfen<sup>57</sup>. Es kann nun nicht Sinn und Zweck von § 20 Abs. 2 BetrVG sein, der Verbandsautonomie überhaupt keinen Raum zu lassen und damit der Gewerkschaft die Duldung eines Mitgliederverhaltens aufzuzwingen, das sich als gewerkschaftsschädigend darstellt<sup>58</sup>.

Um das in Anbetracht der von der Rechtsordnung anerkannten Gewerkschaftsrechte ungerechte Ergebnis zu korrigieren, bejahen Rechtsprechung und Literatur deshalb gleichermaßen in Ausnahmefällen die Zulässigkeit von Ausschlussandrohungen, aber mittels verschiedener Lösungsansätze und in unterschiedlichem Umfang<sup>59</sup>. Dahinter verbirgt sich

<sup>56</sup> Dazu noch unten auf S. 32 ff.

<sup>57</sup> BGHZ 45, 314 (318).

<sup>58</sup> So auch BGHZ 45, 314 (318).

<sup>59</sup> BGHZ 45, 314 (318); 71, 126 (129 f.); 87, 337 (342); 102, 265 (278); BGH NJW 1981, 2178 (2179); BGH JZ 1984, 186 (186); BAG AP Nr. 2 zu § 19 BetrVG 1952, Bl. 523; OLG Celle, NJW 1980, 1004; Reuter, RdA 2000, 101 (103 f.); derselbe, JZ 1985, 536 ff.; derselbe, ZGR 1980, 101 (127 f.); Fitting/Kaiser/Heither/Engels § 20 Rn. 20 f.; Däubler/Kittner/Klebe-Schneider § 20 Rn. 25 f.; Richardi, Betriebsverfassungsgesetz § 20 Rn. 18 ff.; derselbe, RdA 1972, 8 (14); GK-Kreutz § 20 Rn. 35 ff.; GK-Thiele, 2. Bearbeitung, § 20 Rn. 20; Zöllner, Rechtsgutachten, S. 20, 21, 51; Popp, ZfA 1977, 401 (418); Popp, JuS 1980, 798 (803); Popp, Öffentliche Aufgaben der Gewerkschaften und innerverbandliche Willensbildung, S. 176 ff.; Sachse, Das Aufnahme- und Verbleiberecht in den Gewerkschaften der Bundesrepublik, S. 232; Sachse, AuR 1985, 267 (275/276); Günther/Hase, DuR 1979, 308 (313 f.); Säcker/Rancke, AuR 1981, 1 (7 ff., 15); Herschel, Anmerkung zu BGH AP

das Interesse, die den Gewerkschaften gesetzlich eingeräumten und durch Art. 9 Abs. 3 GG verfassungsrechtlich gewährleisteten Rechte im Betriebsverfassungswesen nicht gänzlich aufzuheben oder allzu sehr zu beschränken.

Entscheidend ist demnach für die Auflösung des Spannungsverhältnisses zwischen der Betriebsautonomie, Schutz der Betriebsratswahl vor Beeinflussung, und der Gewerkschaftsautonomie, Abwehr verbandschädigenden Verhaltens, ob die Wahlschutzvorschrift des § 20 Abs. 2 BetrVG dahingehend zu interpretieren ist, dass sie den Gewerkschaftsausschluss wegen der Kandidatur auf fremden Listen zur Betriebsratswahl nicht erfasst.

Die Beantwortung der Frage nach der Zulässigkeit eines Gewerkschaftsausschlusses trotz der bestehenden Regelung des § 20 Abs. 2 BetrVG kann nur mit Hilfe des ungeschriebenen Merkmals der Rechtswidrigkeit der Wahlbehinderung gesucht werden<sup>60</sup>. Andere Überlegungen, die teilweise auf eine einschränkende Anwendung der Wahlschutzvorschrift<sup>61</sup> und teilweise sogar auf deren Unanwendbarkeit<sup>62</sup> abzielen, sind, wie die weitere Diskussion zeigen wird, abzulehnen.

---

Nr. 7 zu § 20 BetrVG 1972; derselbe, AuR 1978, 319 (319/320); derselbe, AuR 1984, 160; derselbe, Anm. zur BGH-Entscheidung vom 30.5.1983 = BGH, JZ 1984, 186 ff.; i.E. auch Ringer, AuR 1955, 118; Caspar, Die gesetzliche und verfassungsrechtliche Stellung der Gewerkschaften im Betrieb, S. 114 ff.; Jülicher, ZfA 1980, 121 (174 f.); Kübler, Gesellschaftsrecht, § 33 IV 4c; Neumann-Duesberg, Anm. zur BAG-Entscheidung vom 2.12.1960, AP Nr. 2 zu § 19 BetrVG 1952, Bl. 525;

<sup>60</sup> BGHZ 45, 314 (318); BGH NJW 1981, 2178 (2179); Däubler/Kittner/Klebe-Schneider § 20 Rn. 25 f.; GK-Kreutz § 20 Rn. 35 ff.; GK-Thiele, 2. Bearbeitung, § 20 Rn. 20; Richardi, RdA 1972, 8 (14); Sachse, Das Aufnahme- und Verbleiberrecht in den Gewerkschaften der Bundesrepublik, S. 230 ff.; Sachse, AuR 1985, 267 (275/276); (differenzierend) Caspar, Die gesetzliche und verfassungsrechtliche Stellung der Gewerkschaften im Betrieb, S. 114 ff.; Jülicher, ZfA 1980, 121 (174 f.); Kübler, Gesellschaftsrecht, § 33 IV 4c; Neumann-Duesberg, Anm. zur BAG-Entscheidung vom 2.12.1960, AP Nr. 2 zu § 19 BetrVG 1952, Bl. 525.

<sup>61</sup> Fitting/Kaiser/Heither/Engels § 20 Rn. 20 f.; Zöllner, Rechtsgutachten, S. 20, 21, 51; Popp, ZfA 1977, 401 (418); Popp, JuS 1980, 798 (803); Popp, Öffentliche Aufgaben der Gewerkschaften und innerverbandliche Willensbildung, S. 176 ff.; Popp und Zöllner beschränken sich dabei auf die in den Satzungen oder Richtlinien der Gewerkschaften enthaltenen Ausschlussandrohungen; Günther/Hase, DuR 1979, 308 (313 f.); Säcker/Rancke, AuR 1981, 1 (7 ff., 15); Herschel, Anmerkung zu BGH AP Nr. 7 zu § 20 BetrVG 1972; derselbe, AuR 1978, 319 (319/320), Anm. zur

## 1. Einschränkende Auslegung des § 20 Abs. 2 BetrVG

Ein Teil der Literatur wendet sich gegen die vom Bundesgerichtshof favorisierte Lösung, vom Wortlaut des § 20 Abs. 2 BetrVG auszugehen und sich bei der Beantwortung der Frage, ob und in welchem Rahmen ein Gewerkschaftsausschluss im Zusammenhang mit Betriebsratswahlen unzulässig ist, streng an der Vorschrift dieses betriebsverfassungsrechtlichen Wahlbeeinflussungsverbots zu orientieren<sup>63</sup>.

Der Wortlaut des § 20 Abs. 2 BetrVG ist nach dem BGH-Urteil vom 19.1.1981<sup>64</sup> eindeutig und nicht auslegungsfähig<sup>65</sup>. Diese These und die damit verbundene Rechtsauffassung ist vielfach kritisiert worden, und zwar weil der Bundesgerichtshof „den einfachen Gesetzgeber insoweit zum Herrn der Verfassung macht“<sup>66</sup>. Denn so obliege es dem Gesetzgeber, abschließend zu bestimmen, wie weit eine konstitutionelle Gewährleistung der Gewerkschaftsrechte reicht. Der Umfang des verfassungsmäßigen Schutzes sei dagegen allein dem Grundgesetz und nicht dem Betriebsverfassungsgesetz zu entnehmen, da ansonsten eine Aushöhlung des von der Verfassung gewährleisteten Schutzes zu befürchten sei<sup>67</sup>.

---

BGH-Entscheidung vom 27.2.1978; derselbe, AuR 1984, 160, Anm. zur BGH-Entscheidung vom 30.5.1983=BGH, JZ 1984, 186 ff.; Kübler, Gesellschaftsrecht, § 33 IV 4c.

<sup>62</sup> Zöllner, Rechtsgutachten, S. 30; Popp, ZfA 1977, 401 (424 und 439); derselbe, JuS 1980, 798 (802); Säcker/Rancke, AuR 1981, 1 (15); Günther/Hase, DuR 1979, 308 (310 ff.); Wendeling-Schröder, ZGR 1990, 107 (130); siehe die ausführliche Darstellung auf S. 27 ff.

<sup>63</sup> Zöllner, Rechtsgutachten, S. 14 ff. (16); Popp, ZfA 1977, 401 (418, 424, 440); derselbe, JuS 1980, 798 (802); derselbe, Öffentliche Aufgaben der Gewerkschaften und innerverbandliche Willensbildung, S. 176 ff.; Fitting/Kaiser/Heither/Engels § 20 Rn. 20 f.; Günther/Hase, DuR 1979, 308 (313 f.); Säcker/Rancke, AuR 1981, 1 (7 ff., 15); Herschel, Anmerkung zu BGH AP Nr. 7 zu § 20 BetrVG 1972; derselbe, AuR 1978, 319 (319/320), Anm. zur BGH-Entscheidung vom 27.2.1978; derselbe, AuR 1984, 160, Anm. zur BGH-Entscheidung vom 30.5.1983=BGH, JZ 1984, 186 ff.; Jülicher, ZfA 1980, 121 (174 f.); Kübler, Gesellschaftsrecht, § 33 IV 4c.

<sup>64</sup> BGH, NJW 1981, 2178 ff.

<sup>65</sup> BGH, NJW 1981, 2178 (2179).

<sup>66</sup> Herschel, Anm. zu BGH AP Nr. 7 zu § 20 BetrVG 1972, Bl. 763.

<sup>67</sup> Herschel, Anm. zu BGH AP Nr. 7 zu § 20 BetrVG 1972, Bl. 763.

Auch das Bundesarbeitsgericht spricht sich für eine einschränkende Auslegung von § 20 Abs. 2 BetrVG aus<sup>68</sup>. So bezeichnet das Gericht, den Ausschluss aus der Gewerkschaft in materieller und ideeller Hinsicht als Nachteil zu deklarieren, als „zu einseitige Betrachtungsweise“<sup>69</sup>. Unter Berücksichtigung des Verhältnisses der Gewerkschaft zu ihren Mitgliedern und der Befugnis der Gewerkschaft, ihre eigenen Belange wahrzunehmen, könne der Ausschluss aus einer Gewerkschaft nach Meinung des Gerichts nicht als angedrohter Nachteil im Sinne des § 20 Abs. 2 BetrVG angesehen werden<sup>70</sup>. Dies gelte zumindest für eine Kandidatur auf der Liste einer konkurrierenden Gewerkschaft.

Ausführlich stellt Zöllner in seinem Rechtsgutachten neben den Gründen für eine einschränkende Auslegung auch die Unzulänglichkeiten des Wortlauts von § 20 Abs. 2 BetrVG dar, um die These des Bundesgerichtshofes zu widerlegen und deutlich zu machen, dass vom Wortlaut allein noch nicht auf das Verbot der Androhung und des Vollzugs von Ausschlussmaßnahmen geschlossen werden könne<sup>71</sup>.

Beispielsweise<sup>72</sup> erfolge zum einen der Vollzug des Ausschlusses aus der Gewerkschaft erst nach der Wahl und könne somit die Wahl gar nicht mehr beeinflussen, so dass, streng am Wortlaut von § 20 Abs. 2 BetrVG gemessen, mit dem Ausschluss keine unzulässige Wahlbeeinflussung vorliegen könne<sup>73</sup>. Gegen dieses formelle Argument ist jedoch einzuwenden, dass § 20 Abs. 2 BetrVG extensiv auszulegen ist, so dass

---

<sup>68</sup> BAG AP Nr. 2 zu § 19 BetrVG 1952, Bl. 523.

<sup>69</sup> BAG, a.a.O., Bl. 523; siehe auch Popp, JuS 1980, 798 (802).

<sup>70</sup> BAG, a.a.O., Bl. 523.

<sup>71</sup> Zöllner, Rechtsgutachten, S. 10, 11.

<sup>72</sup> Ansonsten sei auf die detaillierte Darstellung bei Zöllner verwiesen, a.a.O., S. 9-11.

<sup>73</sup> Zöllner, a.a.O., S. 10; so ebenfalls Popp, der dieses formelle Argument auch für die Unanwendbarkeit von § 20 Abs. 2 BetrVG anführt: ZfA 1977, 401 (424, 439); derselbe, JuS 1980, 798 (802: laut Popp könne dem vom Bundesgerichtshof gewählten Prüfungsmaßstab des § 20 Abs. 2 BetrVG dadurch die Grundlage entzogen werden, dass die Gewerkschaften auf den Ausspruch von Ausschlussandrohungen vor den Wahlen verzichteten, statt dessen erst nach den Wahlen Ausschlussverfahren wegen gewerkschaftsschädigenden Verhaltens einleiteten, so dass auch bei einer allein am Wortlaut orientierten Auslegung des § 20 Abs. 2 BetrVG von einer unzulässigen Wahlbeeinflussung nicht mehr die Rede sein könne.); vgl. auch Caspar, a.a.O., S. 114.

der Gewerkschaftsausschluss ebenfalls von dem Wahlbeeinflussungsverbot erfasst wird. Denn schließlich stellt der Ausschluss eine einschneidendere Maßnahme dar als die bloße Androhung, so dass er nach dem Sinn und Zweck des § 20 Abs. 2 BetrVG ebenfalls verboten sein muss<sup>74</sup>.

Zum anderen erfasst laut Zöllner der reine Wortlaut von § 20 Abs. 2 BetrVG diejenigen Fälle nicht, in denen eine Gewerkschaft ihren Mitgliedern zwar einen Ausschluss für den Fall androht, dass sie auf einer gewerkschaftsfremden Liste kandidieren oder eine solche offen unterstützen, der Arbeitnehmer sich dadurch jedoch nicht von einer Kandidatur auf einer fremden Liste abhalten lässt<sup>75</sup>. Denn es würde in einem solchen Fall an der Kausalität für das Wahlergebnis fehlen, die für eine Anfechtbarkeit der Wahl nach § 19 BetrVG erforderlich ist<sup>76</sup>.

Die von diesem Teil der Literatur geforderte einschränkende Auslegung von § 20 Abs. 2 BetrVG<sup>77</sup> wird übereinstimmend damit begründet, dass die Einwirkung der Gewerkschaften auf ihre Mitglieder in Form der Ausschlussandrohung dem verbandsautonomen Bereich zuzuordnen ist<sup>78</sup>. Dieser wäre quasi aufgehoben, wenn § 20 Abs. 2 BetrVG jede Nachteilszufügung wegen Kandidatur oder Unterstützung gewerkschaftsfrem-

---

<sup>74</sup> Vgl. auch Caspar, Die gesetzliche und verfassungsrechtliche Stellung der Gewerkschaften im Betrieb, S. 114.

<sup>75</sup> So ein vom OLG Stuttgart zu entscheidender Fall: Entscheidung vom 6. Juli 1982, Az. 6 U 164/81. Unter Berücksichtigung des dieser Entscheidung des OLG Stuttgart zugrundeliegenden Sachverhalts erfolgten die Erörterungen Zöllners.

<sup>76</sup> Fitting/Kaiser/Heither/Engels § 19 Rn. 16; Richardi § 19 Rn. 23; Hess/Schlochauer/Glaubitz § 19 Rn. 22. Eine Möglichkeit der Beeinflussung des Wahlergebnisses ist nach deren Ausführungen ausreichend; nicht erforderlich ist die Feststellung, dass das Wahlergebnis tatsächlich durch den Verstoß gegen § 20 Abs. 2 BetrVG beeinflusst wurde.

<sup>77</sup> Teilweise wird auch speziell eine teleologische Reduktion der Wahlschutznorm diskutiert; so z.B. Zöllner, a.a.O., S. 9 ff. (14 ff.); Popp, JuS 1980, 798 (802); Popp meint, dass speziell der Begriff des „Nachteils“ im Sinne des § 20 Abs. 2 BetrVG auf den Zweck des betriebsverfassungsrechtlichen Wahlschutzes hin auszulegen und somit nicht schon jeder dem Wortlaut nach zu bejahende Nachteil tatbestandsmäßig sei.

<sup>78</sup> Sachse, Das Aufnahme- und Verbleiberecht in den Gewerkschaften der Bundesrepublik, S. 231; Zöllner, Rechtsgutachten, S. 24 f.



der Listen verbieten würde<sup>79</sup>. Die Gewerkschaften stünden zudem außerhalb des Regelungszwecks von § 20 Abs. 2 BetrVG<sup>80</sup> und durch ein Ausschlussverbot wären sie in ihrem Grundrecht der Koalitionsautonomie gemäß Art. 9 Abs. 3 GG verletzt<sup>81</sup>. Hintergrund dieser Einordnung der gewerkschaftlichen Einflussnahme ist die Auffassung, die Gewerkschaften handelten als Subjekt der Betriebsverfassung und nähmen mit dieser Art der Wahleinwirkung verfassungsrechtlich gewährleistete Rechte innerhalb der Betriebsverfassung wahr. Hierauf wird im Rahmen der Diskussion der Rolle der Gewerkschaften in der Betriebsverfassung zurückzukommen und näher einzugehen sein<sup>82</sup>.

Jedoch muss schon an dieser Stelle die geforderte einschränkende Auslegung von § 20 Abs. 2 BetrVG zugunsten eines Ausschlussrechts der Gewerkschaften verneint werden. Denn damit wird das Ausschlussrecht von Gewerkschaften bei Betriebsratswahlen und damit deren Autonomiebereich überzeichnet. Auch wenn, wie oben bereits erwähnt<sup>83</sup>, die Gewerkschaften nunmehr ein eigenes Wahlvorschlagsrecht haben, besteht doch keine Veranlassung, sie im Falle eines Gewerkschaftsausschlusses aus dem Geltungsbereich der Wahlschutznorm herauszunehmen.

Mit den gesetzlich geregelten Beteiligungsrechten innerhalb des Wahlgeschehens ist das Betätigungsfeld der Gewerkschaften in der Betriebsverfassung klar umrissen worden. Gerade aufgrund dieser ausgebauten Rolle ist es nicht gerechtfertigt, die Wahlschutznorm in ihrem Geltungsbereich zugunsten der Gewerkschaften von vornherein einzuschränken. Und dies auch nicht unter dem Gesichtspunkt des Schutzes der Koalitionsautonomie gemäß Art. 9 Abs. 3 GG<sup>84</sup>. Denn wie auch der Bundesgerichtshof festgestellt hat, „verstößt § 20 Abs. 2 BetrVG in der geltenden

---

<sup>79</sup> Sachse, a.a.O., S. 231; derselbe, AuR 1985, 267 (276); vgl. auch Säcker/Rancke, AuR 1981, 1 (15).

<sup>80</sup> Zöllner, a.a.O., S. 24 f.

<sup>81</sup> OLG Celle, NJW 1980, 1004; Säcker/Rancke, AuR 1981, 1 (7 ff.); Zöllner, Rechtsgutachten, S. 26 ff., 30 ff.

<sup>82</sup> Siehe hierzu die eingehende Erörterung unten auf S. 121 ff.

<sup>83</sup> Siehe oben auf S. 10 f.

<sup>84</sup> Zu den Gründen siehe die Erörterung auf S. 121 ff.

Fassung nicht gegen Art. 9 Abs. 3 GG<sup>85</sup>. Mit der Regelung des § 20 Abs. 2 BetrVG ist laut Bundesgerichtshof bereits eine Güter- und Interessenabwägung zugunsten der betrieblichen Wahlfreiheit getroffen worden, und Art. 9 Abs. 3 GG und § 20 Abs. 2 BetrVG müssen nicht mehr gegeneinander abgewogen werden<sup>86</sup>.

Aus diesen Gründen ist ebenfalls die in der Literatur vertretene Ansicht abzulehnen, die eine einschränkende Auslegung des § 20 Abs. 2 BetrVG mit Hilfe des Grundsatzes der Sozialadäquanz fordert<sup>87</sup>. Mit dieser Art der Einschränkung, bei der jeweils abgewogen werden soll, ob den betrieblichen Rechten der einzelnen Arbeitnehmer an ungehinderter Ausübung ihrer Wahlrechte oder der Funktionsfähigkeit der Koalition der stärkere Schutz zukommt, ist zudem eine starke Rechtsunsicherheit verbunden<sup>88</sup>. Zu stark ist die Abhängigkeit von Wertungen des jeweiligen entscheidenden Gerichts. Gleiches gilt für die Anwendung des Verhältnismäßigkeitsprinzips<sup>89</sup>. Auch hierbei ist eine einzelfallbezogene Abwägung zwischen den Rechten der Betriebs- und der Gewerkschaftsautonomie erforderlich.

Popp weist auf die für alle Mitglieder eines Betriebs eher unerwünschten Rechtsfolgen einer Wahlanfechtung hin, die eine teleologische Reduktion von § 20 Abs. 2 BetrVG erforderlich machen<sup>90</sup>. Dies sei zum einen die Kostenbelastung<sup>91</sup> für den Arbeitgeber, der die Kosten einer Wahl ge-

---

<sup>85</sup> BGHZ 87, 337 (341).

<sup>86</sup> BGH AP Nr. 7 zu § 20 BetrVG 1972; in die Richtung des BGH scheinen auch die Ausführungen von Caspar (Die gesetzliche und verfassungsrechtliche Stellung der Gewerkschaften im Betrieb, S. 83) zu gehen, wenn er zu bedenken gibt, „dass der Gesetzgeber schon eine politische Abwägung über die Rechte der Gewerkschaften im Betrieb getroffen hat: nämlich im Betriebsverfassungsgesetz“.

<sup>87</sup> Fitting/Kaiser/Heither/Engels § 20 Rn. 21; Herschel, AuR 1978, 319 f.; derselbe, AuR 1984, 160; gegen diesen Ansatz GK-Thiele, 2. Bearbeitung, § 20 Rn. 21.

<sup>88</sup> Eine Rechtsunsicherheit für das Verhältnismäßigkeitsprinzip bejahend Popp, ZfA 1977, 401 (417).

<sup>89</sup> Das Verhältnismäßigkeitsprinzip wollen in diesem Fall des Gewerkschaftsausschlusses anwenden: Richardi, RdA 1972, 8 (14); Richardi § 20 Rn. 16; GK-Thiele, 2. Bearbeitung, § 20 Rn. 21.

<sup>90</sup> Popp, ZfA 1977, 401 (418); derselbe, JuS 1980, 798 (802).

<sup>91</sup> Einen Überblick über die anfallenden Kosten einer Betriebsratswahl liefert Niedenhoff, Mitbestimmung in der Bundesrepublik Deutschland, S. 311 f. Nach seinen Berechnungen kostet eine Betriebsratswahl 27,64 DM pro Mitarbeiter des Betrie-

mäß § 20 Abs. 3 BetrVG zu tragen habe, zum anderen die faktische Handlungsunfähigkeit des amtierenden Betriebsrats und die Wiederholung der prozedural umständlichen Betriebsratswahlen<sup>92</sup>.

Doch auch insbesondere die rechtlichen Folgen, die diejenige Gewerkschaft erwarten, die die Ausschlussandrohung ausgesprochen hat, sollten Popp's Ausführungen zufolge ein Argument für eine einschränkende Auslegung von § 20 Abs. 2 BetrVG sein. Die Kosten für die Neuwahlen könnte der Arbeitgeber von der Gewerkschaft, die den Grund für eine Anfechtung der Betriebsratswahlen gemäß § 19 BetrVG gesetzt hat, als Schadensersatz ersetzt verlangen, da § 20 BetrVG ein Schutzgesetz im Sinne von § 823 Abs. 2 BGB sei und der Verletzer den hieraus entstehenden Schaden zu ersetzen habe<sup>93</sup>. Des Weiteren wäre durch eine gemäß § 20 Abs. 2 BetrVG unzulässige Wahlbeeinflussung der Straftatbestand gemäß § 119 Abs. 1, Nr. 1 BetrVG erfüllt, der an einen Verstoß gegen die Wahlschutznorm eine Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr oder eine Geldstrafe knüpft.

Diese einschneidenden Rechtsfolgen würden jedoch mit der vom Bundesgerichtshof vorgenommenen Auslegung von § 20 Abs. 2 BetrVG nur allzu leicht eintreten, wogegen sich Popp wendet<sup>94</sup>.

Das von ihm angeführte Argument, dass der Wortlaut von § 19 Abs. 1 BetrVG eine enge Auslegung der Anfechtungstatbestände, demnach auch § 20 Abs. 2 BetrVG, nahe lege<sup>95</sup> – er spielt damit auf den notwendigen Verstoß gegen „wesentliche Vorschriften“ gemäß § 19 Abs. 1 BetrVG an<sup>96</sup> – bleibt eher vage<sup>97</sup>. Denn aus welchem Grund die Einfluss-

---

bes, im Verarbeitenden Gewerbe 37,65 DM pro Betriebsratswahl und Mitarbeiter und im Dienstleistungsbereich 12,90 DM.

<sup>92</sup> Popp, ZfA 1977, 401 (418).

<sup>93</sup> Popp, JuS 1980, 798 (802); vgl. Richardi § 20 Rn. 25; GK-Kreutz § 20 Rn. 44; Fitting/Kaiser/Heither/Engels § 20 Rn. 26; Däubler/Kittner/Klebe-Schneider § 20 Rn. 20; Hess/Schlochauer/Glaubitz § 20 Rn. 34.

<sup>94</sup> Popp, ZfA 1977, 401 (418); derselbe, JuS 1980, 798 (802).

<sup>95</sup> Popp, ZfA 1977, 401 (418, 421).

<sup>96</sup> Popp, ZfA 1977, 401 (421).

<sup>97</sup> Popp greift diese von § 19 I BetrVG vorausgesetzten wesentlichen Wahlfehler noch einmal im Rahmen seiner Kritik an der vereinsrechtlichen Argumentation des BAG auf.

nahme einer Gewerkschaft auf das Wahlverhalten ihrer Mitglieder durch vor den Wahlen ausgesprochene Ausschlussandrohungen keinen wesentlichen Wahlfehler darstellen sollte, erläutert Popp nicht weiter. Daher vermag auch diese Argumentation nicht zu überzeugen.

## 2. Unanwendbarkeit von § 20 Abs. 2 BetrVG

Neben der geforderten einschränkenden Auslegung von § 20 Abs. 2 BetrVG bezüglich der Ausschlussandrohung wird zudem von Popp und Zöllner die Auffassung vertreten, diese Vorschrift könne nicht für die Entscheidung zwischen der Zulässigkeit und der Unzulässigkeit eines Gewerkschaftsausschlusses herangezogen werden<sup>98</sup>. Auch Säcker/Rancke<sup>99</sup> und Günther/Hase<sup>100</sup> verneinen die Anwendbarkeit dieser Vorschrift, um die Zulässigkeit bzw. Unzulässigkeit eines Gewerkschaftsausschlusses festzustellen, jedoch verbinden sie damit, wie unter einem gesonderten Gliederungspunkt dargestellt werden wird, gleichzeitig die Verneinung der gerichtlichen Kontrolle eines solchen Ausschlusses<sup>101</sup>.

Wie bereits im Zusammenhang mit der geforderten einschränkenden Auslegung von § 20 Abs. 2 BetrVG wird ebenfalls auf die Tatsache hingewiesen, dass nach dem Wortlaut die vor der Wahl bereits vorhandene Androhung eines Ausschlusses von dem Verbot des § 20 Abs. 2 BetrVG erfasst wird, während der nach der Wahl vollzogene Ausschluss aus der Gewerkschaft mangels Beeinflussungsmöglichkeit nicht verboten ist<sup>102</sup>.

---

<sup>98</sup> Zöllner, Rechtsgutachten, S. 30; Popp, ZfA 1977, 401 (424 und 439); derselbe, JuS 1980, 798 (802).

<sup>99</sup> Säcker/Rancke, AuR 1981, 1 (15).

<sup>100</sup> Günther/Hase, DuR 1979, 308 (310 ff.).

<sup>101</sup> Säcker/Rancke, a.a.O., 13 f.; Günther/Hase, a.a.O., 313 ff.; auch Wendeling-Schröder, ZGR 1990, 107 (130) verbindet damit eine restriktive gerichtliche Überprüfung der Gewerkschaftsausschlüsse; siehe hierzu die Darstellung auf S. 49 ff.

<sup>102</sup> Caspar, a.a.O., S. 114; Sachse, Das Aufnahme- und Verbleiberecht in den Gewerkschaften der Bundesrepublik, Fn. 799; Popp, ZfA 1977, 401 (424, 439); derselbe, JuS 1980, 798 (802).

Für Sachse erscheint nur dann eine Anwendung des § 20 Abs. 2 BetrVG auch auf den Fall des Gewerkschaftsausschlusses möglich, wenn das Ausschlussverfahren noch vor den Wahlen eingeleitet wird<sup>103</sup>. Konsequenterweise sieht Sachse bereits mit der Einleitung des Ausschlussverfahrens, wodurch in der Regel die gewerkschaftlichen Rechte und Pflichten ruhen, das individuelle Koalitionsgrundrecht tangiert<sup>104</sup>. Ob dieser Beeinträchtigung bleibt schon dieses Stadium des gewerkschaftsinternen Verfahrens nicht ohne Einfluss auf die Entscheidung des Betroffenen über die Art und Weise seiner Beteiligung am Wahlkampf<sup>105</sup>.

Der Bundesgerichtshof wird dementsprechend kritisiert, dass er in seinen Entscheidungen vom 27.2.1978 und vom 19.1.1981 auf diese Problematik der Anwendbarkeit des § 20 Abs. 2 BetrVG überhaupt nicht eingeht<sup>106</sup>. Mag diese Kritik möglicherweise gerechtfertigt sein, so muss dennoch auch hier gegen die unter formellen Gesichtspunkten geäußerten Bedenken hinsichtlich der Anwendbarkeit von § 20 Abs. 2 BetrVG das bereits angeführte Argument eines weiten Verständnisses dieser Norm vorgebracht werden<sup>107</sup>.

Günther/Hase gehen hingegen davon aus, dass § 20 BetrVG hinsichtlich seines Regelungsinhaltes eigentlich überflüssig sei, denn er gebe nur den Wahlgrundsatz der freien Wahlen wieder, der für demokratische

---

<sup>103</sup> Sachse, Das Aufnahme- und Verbleiberecht in den Gewerkschaften der Bundesrepublik, S. 220, Fn. 799: Wird ein Gewerkschaftsausschluss verfahrensmäßig erst nach Abschluss der Wahl eingeleitet, so kann er tatbestandlich nicht gegen § 20 Abs. 2 BetrVG verstoßen. In diesen Fällen käme laut Sachse § 20 Abs. 2 BetrVG nur als Reflex für eine Verbotsnorm in Betracht, indem jemand von einer Fremdkandidatur abgehalten werde, weil er aufgrund der einschlägigen gewerkschaftlichen Richtlinien mit einem Ausschlussverfahren nach erfolgter Wahl rechnen könne.

<sup>104</sup> Sachse, a.a.O., S. 220; damit kritisiert er gleichzeitig Popp, ZfA 1977, 401 (424), der lediglich auf die Wirkungen des Ausschlussbeschlusses, der erst nach Durchführung der Betriebsratswahl ergeht, abstellt.

<sup>105</sup> Sachse, a.a.O., S. 220.

<sup>106</sup> Caspar, a.a.O., S. 114, er kritisiert den Bundesgerichtshof, der in seinem Urteil vom 27.2.1978 auf diesen Unterschied nicht eingeht, obwohl er den Ausschluss aus der Gewerkschaft nach der Wahl an den §§ 134 BGB, 20 Abs. 2 BetrVG misst; Popp, JuS 1980, 798 (802); derselbe, ZfA 1977, 401 (424); Zöllner, a.a.O., S. 12 f.

<sup>107</sup> Siehe oben auf S. 21 f.

Wahlen - parlamentarische und betriebliche - schlechthin gelte und auch selbstverständlich sei: „Die hier verbotenen Verfälschungen und Behinderungen von Wahlen wären ja keineswegs zulässig, wenn eine entsprechende Regelung im BetrVG nicht enthalten wäre.“<sup>108</sup> Dennoch steht die Vorschrift nach Auffassung dieser Autoren nicht ohne Sinn und ohne einen bestimmten Grund, der den Gesetzgeber veranlasste, die Regelung zu treffen:

*„Dass sie getroffen worden ist, liegt daran, dass Wahlen zum Betriebsrat erfahrungsgemäß Einflüssen ausgesetzt sind, die der fundamentalen Logik des Wahlvorgangs widersprechen und die diesem zugrundeliegende rechtliche Dispositions- und Selektionsfreiheit der involvierten Subjekte gefährden. (...) § 20 BetrVG ruft diesen gegenüber nur ins Gedächtnis, dass der Sinn der Wahl darin besteht, den Willen der Wählenden, nicht den der durch Zwang und Bestechung Manipulierten, zu ermitteln und im Wahlergebnis zu fixieren.“<sup>109</sup>*

Diese Ausführungen sprechen wohl eher gegen eine Unanwendbarkeit von § 20 Abs. 2 BetrVG im Falle eines angedrohten bzw. vollzogenen Gewerkschaftsausschlusses. Wenn der Schutz von Wahlen vor Behinderungen selbstverständlich ist und von § 20 Abs. 2 BetrVG eigentlich nur noch bestätigt wird, dann kann doch erst recht nicht davon gesprochen werden, dass diese Wahlschutznorm den Fall eines Gewerkschaftsausschlusses, der zweifellos eine Wahlbehinderung darstellt, nicht erfassen soll.

Die einheitliche Grundaussage dieser Ablehnung der betriebsverfassungsrechtlichen Wahlschutzvorschrift liegt erneut darin, dass der Regelungszweck des § 20 Abs. 2 BetrVG für nicht einschlägig gehalten wird, wenn ein Sachverhalt der Disziplinierung von Gewerkschaftsmitgliedern durch Verbandssanktionen vorliegt<sup>110</sup>. Zum anderen enthalte § 20 Abs. 2 BetrVG – im Gegensatz zur Auffassung des Bundesgerichtshofes - keine

---

<sup>108</sup> Günther/Hase, a.a.O., 308 (310).

<sup>109</sup> Günther/Hase, a.a.O., 308 (310).

<sup>110</sup> Zöllner, a.a.O., S. 24 f.

Regelung der Binnenstruktur der Gewerkschaft, die durch die Beziehungen der Gewerkschaftsmitglieder zueinander konstituiert werde<sup>111</sup>.

Die Grundsätze der freien Wahl, die § 20 Abs. 2 BetrVG zu gewährleisten bezweckt, gingen von der rechtlichen Freiheit und Beziehungslosigkeit der Subjekte, vor allem auch von der rechtlichen Beziehungslosigkeit zwischen Subjekt und Organisation aus und zielten auf die Absicherung der individuellen Dispositionsfreiheit<sup>112</sup>. Zwischen einer Gewerkschaft und ihren Mitgliedern bestehe jedoch aufgrund von Verpflichtungen des Einzelnen gegenüber der Organisation<sup>113</sup> von vornherein keine solche Unabhängigkeit, so dass der Regelungszweck der Vorschrift im Falle kandidierender Gewerkschaftsmitglieder somit nicht greifen könne.

Wie im Rahmen der einschränkenden Auslegung von § 20 Abs. 2 BetrVG zeichnet sich auch hier ein bestimmtes Verständnis bezüglich der Gewerkschaftsrechte in der Betriebsverfassung ab: Das Grundrecht der Koalitionen wiegt höher als die betrieblichen Interessen, und die Gewerkschaften sind berechtigt, ihre Rechte gegenüber den Mitgliedern auch im Betrieb weiter zu verfolgen. Mit dieser Ausweitung der gewerkschaftlichen Stellung innerhalb der Betriebsratswahlen und der Betriebsverfassung insgesamt<sup>114</sup> kann auch dieser Ansicht der Unanwendbarkeit von § 20 Abs. 2 BetrVG nicht gefolgt werden.

### **3. Rechtswidrigkeit der Wahlbeeinflussung gemäß § 20 Abs. 2 BetrVG**

Es ist aus den genannten - und in dieser Arbeit noch zu vertiefenden - Gründen nicht geboten, die Wahlschutzvorschrift des § 20 Abs. 2 BetrVG einschränkend oder gar nicht anzuwenden, wenn eine Gewerkschaft beabsichtigt, ein Mitglied wegen einer Kandidatur auf einer konkurrierenden Liste auszuschließen. Doch wie bereits deutlich gemacht wurde, soll in

---

<sup>111</sup> Günther/Hase, DuR 1979, 308 (311); Säcker/Rancke, AuR 1981, 1 (15).

<sup>112</sup> Günther/Hase, DuR 1979, 308 (311).

<sup>113</sup> Siehe die späteren Ausführungen zu den Mitgliederpflichten auf S.64 ff.

<sup>114</sup> Dazu noch später auf S. 105 ff.

Ausnahmefällen ein Gewerkschaftsausschluss entgegen der Regelung von § 20 Abs. 2 BetrVG zulässig sein.

Es besteht breite Übereinstimmung dahingehend, dass die Verbandssatzung trotz des Verbots des § 20 Abs. 2 BetrVG den Ausschluss eines Mitglieds wegen eines für den Verband unerträglich gewerkschaftsfeindlichen Verhaltens bei den Betriebsratswahlen rechtfertigen kann und der Verbandsautonomie somit ein durch § 20 Abs. 2 BetrVG nicht angetasteter Wirkungskreis verbleibt<sup>115</sup>. Dieses Ziel ist nur mit Hilfe einer Interpretation der Wahlschutzvorschrift über das ungeschriebene Merkmal der Rechtswidrigkeit zu erreichen<sup>116</sup>. Auf diese Weise kann zwischen einer unter bestimmten Voraussetzungen rechtmäßigen und einer rechtswidrigen Wahlbehinderung differenziert werden, ohne den bestehenden notwendigen Anspruch auf grundsätzlich unbeeinflusste Betriebsratswahlen zu verletzen. Um von einem gewerkschaftlichen Ausschlussverbot sprechen zu können, muss demnach die Wahlbehinderung im Sinne des § 20 Abs. 2 BetrVG rechtswidrig sein.

Die damit verknüpfte Frage lautet: Wann ist eine Wahlbehinderung seitens der Gewerkschaften rechtswidrig im Sinne des § 20 Abs. 2 BetrVG? Die Rechtswidrigkeit der Wahlbehinderung ist ausgeschlossen, wenn die Gewerkschaften aufgrund ihrer Koalitionsfreiheit das Recht zum Aus-

---

<sup>115</sup> BGHZ 45, 314 (318); BGH NJW 1981, 2178 (2179); OLG Celle, NJW 1980, 1004 (1004); siehe auch die Angaben in Fn. 59.

<sup>116</sup> BGHZ 45, 314 (318); BGH NJW 1981, 2178 (2179); Däubler/Kittner/Klebe-Schneider § 20 Rn. 25 f.; Sachse, Das Aufnahme- und Verbleiberecht in den Gewerkschaften der Bundesrepublik, S. 230 ff.; Sachse, AuR 1985, 267 (275/276); (differenzierend) Caspar, Die gesetzliche und verfassungsrechtliche Stellung der Gewerkschaften im Betrieb, S. 114 ff.; Jülicher, ZfA 1980, 121 (174 f.); Kübler, Gesellschaftsrecht, § 33 IV 4c; Neumann-Duesberg, Anm. zur BAG-Entscheidung vom 2.12.1960, AP Nr. 2 zu § 19 BetrVG 1952, Bl. 525: Die Rechtswidrigkeit der Wahlbeeinflussung muss seiner Meinung nach explizit festgestellt werden und ist nicht, wie die Literatur üblicherweise annimmt, bereits durch die objektive Wahlbeeinflussung indiziert. Das Tatbestandsmerkmal der Rechtswidrigkeit entnimmt Neumann-Duesberg § 123 BGB, nach dessen ausdrücklicher Regelung das Moment der Widerrechtlichkeit zur Tatbestandserfüllung hinzukommen muss. Rechtswidrigkeit im Sinne des § 123 BGB ist dann gegeben, wenn der verfolgte Zweck oder das angewandte Mittel zu beanstanden ist oder wenn zur Herbeiführung eines erlaubten Erfolgs ein an sich zulässiges, aber inadäquates, d.h. im Hinblick auf den gewünschten Erfolg unangemessenes Mittel benutzt wird, die Zweck-Mittel-Relation also widerrechtlich ist.



schluss ihrer Mitglieder haben. Dieses Recht gilt es im Folgenden hinsichtlich seines Umfangs und seiner Ausgestaltung zu untersuchen.

## **2. Teil: Ausschlussrecht der Gewerkschaften**

Ausgangspunkt der Betrachtung des gewerkschaftlichen Ausschlussrechts ist die Verbandsautonomie der Gewerkschaften, die es ihnen ermöglicht, ihre internen Verhältnisse und damit auch die Beziehungen zu ihren Mitgliedern selbständig zu regeln. Doch diese Autonomie ist im Hinblick auf das Ausschlussrecht, wie die folgende Untersuchung zeigen wird, teilweise eingeschränkt worden.

### **A. Ausschlussrecht der Gewerkschaften aufgrund ihrer Koalitionsfreiheit gemäß Art. 9 Abs. 3 GG**

Um die Rechtswidrigkeit bzw. Rechtmäßigkeit eines Gewerkschaftsausschlusses feststellen zu können, ist zunächst die Erörterung der grundsätzlichen Frage erforderlich, ob eine Gewerkschaft aufgrund ihrer Koalitionsfreiheit ein beliebig ausübbares Ausschlussrecht hat oder sich doch wenigstens in der Satzung vorbehalten kann und inwieweit gegebenenfalls ihr Autonomiebereich dahingehend eingeschränkt ist.

#### **I. Ausschluss aus der Gewerkschaft als verbandsautonome Regelung gemäß Art. 9 Abs. 3 GG**

Nach feststehender Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts und überwiegender Meinung in der Literatur schützt Art. 9 Abs. 3 GG auch die Koalition selbst, und zwar ihren Bestand, ihre Organisation, das Verfahren ihrer Willensbildung und die Führung ihrer Geschäfte<sup>117</sup>. Art. 9

<sup>117</sup> BVerfGE 4, 96 (101 f.); 17, 319 (333); 19, 303 (312, 319); 28, 295 (304); 38, 281 (303 f.); 50, 290 (373); 92, 26 (38); 93, 352 (357 ff.); 100, 214 (221); BAGE 20, 175 (210); von Münch/Kunig-Löwer Art. 9 Rn. 55; BK-von Münch Art. 9 Rn. 141 ff.; Biedenkopf, a.a.O., S. 102 ff.; Pieroth/Schlink Rn. 737; Maunz/Dürig-Scholz

Abs. 3 GG enthält damit nach herrschender Meinung ein Doppelgrundrecht, was dazu führt, dass neben das individuelle Koalitionsrecht gleichberechtigt das kollektive Recht der Koalitionen tritt<sup>118</sup>.

Eine andere Ansicht verneint zwar diesen aus Art. 9 Abs. 3 GG abgeleiteten Schutz der Organisation mit dem Einwand, dass die Koalitionsfreiheit kein kollektives, sondern ein individuelles Freiheitsrecht sei, das der gemeinschaftlichen Verfolgung „gebündelter Individualinteressen“ diene<sup>119</sup>. Diese Auseinandersetzung soll jedoch in dieser Arbeit nicht vertieft werden, vielmehr wird von einem der Koalition durch Art. 9 Abs. 3 GG gewährleisteten Schutz entsprechend der herrschenden Meinung ausgegangen<sup>120</sup>.

Dieses Recht schützt nach Auffassung des Bundesverfassungsgerichts den Bestand und die Organisation der Koalition, das Verfahren ihrer Willensbildung und die Führung ihrer Geschäfte<sup>121</sup>. Geschützt seien ferner die Selbstbestimmung der Koalition über ihre innere Ordnung sowie ihre Tätigkeit zum Zwecke der Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen ihrer Mitglieder<sup>122</sup>.

---

Art. 9 Rn. 170 iVm. 23 und dortigen weiteren Nachweisen, Scholz (a.a.O., Rn. 22 ff.; Rn. 239 ff.) lehnt das „Gruppengrundrecht“ ab und leitet den Schutz der Koalition im Bereich der Koalitionsbetätigung nicht unmittelbar aus Art. 9 Abs. 3 GG, sondern iVm. Art. 19 III GG ab; derselbe, Koalitionsfreiheit, S. 283 ff.; nach Feudner, DB 1995, 2114 (2117) kann sich die Bestandsgarantie nur auf diejenigen Betätigungsfelder beziehen, die die Gewerkschaften in ihren Satzungen autonom definiert haben.

<sup>118</sup> Caspar, a.a.O., S. 65 f.; Sachse, Das Aufnahme- und Verbleiberecht in den Gewerkschaften der Bundesrepublik, S. 148 ff.; siehe die Angaben in Fn. 117; und weitere Hinweise bei Maunz/Dürig-Scholz Art. 9 Rn. 23, Fn. 5; die Lehre vom Doppelgrundrecht des Art. 9 Abs. 3 GG ablehnend Scholz, Koalitionsfreiheit, S. 283 ff.

<sup>119</sup> Scholz, Koalitionsfreiheit, S. 283; vgl. auch Richardi, RdA 1972, 8 (10); Richardi § 2 Rn. 51; siehe die Ausführungen bei Caspar, a.a.O., S. 66.

<sup>120</sup> Eine kritische Auseinandersetzung mit dem von Scholz gewählten Ansatz findet sich bei Popp, Öffentliche Aufgaben der Gewerkschaften und innerverbandliche Willensbildung, S. 74 ff.

<sup>121</sup> BVerfG 100, 214 (221).

<sup>122</sup> BVerfG NJW 1999, 2657 (2657); BVerfGE 50, 290 (373); 84, 212 (224)=NZA 1991, 809 (809) = NJW 1991, 2549 (2549); BVerfGE 93, 352 (357)=NZA 1996, 381 (382) = NJW 1996, 1201 (1201); BVerfGE 94, 268 (282 f.)=NZA 1996, 1157 (1158) = NJW 1997, 513 (513).

Die ebenfalls in den Schutzbereich des Art. 9 Abs. 3 GG fallende kollektive Koalitionsfreiheit umfasst auch das Recht der Satzungsautonomie<sup>123</sup>. Das bedeutet, eine Gewerkschaft ist grundsätzlich aufgrund einer internen Funktionsgarantie berechtigt, sich eine Satzung ihrer Wahl zu geben und auch in der Satzung autonom die Voraussetzungen einer Aufnahme in die Koalition und des Ausschlusses aus ihr zu regeln<sup>124</sup>. Die Satzung einer Gewerkschaft setzt die Mindestvoraussetzungen fest, unter denen der Verbandsausschluss formell und materiell zulässig ist<sup>125</sup>.

Da die Gewerkschaften in der Bundesrepublik Deutschland als nicht rechtsfähige Vereine des bürgerlichen Rechts organisiert sind, auf die die Regeln über den rechtsfähigen Verein gemäß §§ 21 ff. BGB entsprechend Anwendung finden<sup>126</sup>, tritt darüber hinaus neben den Schutz aus Art. 9 Abs. 3 GG die Gewährleistung der Vereinsautonomie, die die Unabhängigkeit von staatlicher Überwachung und Einmischung weiter verstärkt<sup>127</sup>. Grundsätzlich vollzieht sich die Aufnahme in einen (rechtsfähigen oder nicht rechtsfähigen) Verein nach den Regeln der Vertragsfreiheit<sup>128</sup>. Auf diese Weise bleibt es nicht nur der privatautonomen Entscheidung des Einzelnen überlassen, in welcher Organisation er Mitglied werden möchte, sondern auch der eines jeden Verbandes, wen er als Mitglied aufnehmen möchte. Ein Anspruch auf Aufnahme ergibt sich grundsätzlich nicht aus den Gewerkschaftssatzungen<sup>129</sup>.

Auch die Regelung der Voraussetzungen des Ausschlusses als Teil der verbandsinternen Disziplinargewalt wird bei den Vereinen innerhalb der Grenzen von §§ 134, 138 BGB im Grundsatz als Sache der Vereinsau-

---

<sup>123</sup> BVerfGE 30, 227 (241 f.); 62, 354 (373); 50, 290 (354 f.); 80, 244 (253); von Münch/Kunig-Löwer Art. 9 Rn. 71; Maunz/Dürig-Scholz Art. 9 Rn. 84, 204; BK-von Münch Art. 9 Rn. 145; Soergel-Hadding vor § 21 Rn. 79.

<sup>124</sup> BK-von Münch Art. 9 Rn. 146; Maunz/Dürig-Scholz Art. 9 Rn. 223; Dütz, FS für Hilger/Stumpf, S. 99 (112).

<sup>125</sup> Palandt-Heinrichs § 25 Rn. 2.

<sup>126</sup> BGHZ 42, 210 (215 f.); 50, 325 (332 ff.).

<sup>127</sup> Gamillscheg, Kollektives Arbeitsrecht, Band 1, S. 444; Palandt-Heinrichs § 25 Rn. 7 ff.

<sup>128</sup> Kübler, a.a.O., S. 428 ff.; Hüffer, Gesellschaftsrecht, S. 28; Sachse, Das Aufnahme- und Verbleiberecht in den Gewerkschaften der Bundesrepublik, S. 95; siehe auch von Stechow, Die Frage des Rechts auf Aufnahme in Koalitionen, S. 21 ff.

<sup>129</sup> Löwisch, Arbeitsrecht. Rn. 217; von Stechow, a.a.O., S. 23 ff.

tonomie angesehen, so dass sie auch bestimmen kann, unter welchen Voraussetzungen jemand nicht im Verband verbleiben kann<sup>130</sup>. Die Ausübung dieser Autonomie vollzieht sich in der Regel mit der Aufstellung von Generalklauseln in der Gewerkschaftssatzung oder auch in Richtlinien, die im Falle einer Schädigung der Verbandsinteressen den Ausschluss ermöglichen<sup>131</sup>. Sie konkretisieren das Recht zur außerordentlichen Kündigung des Mitglieds durch den Verein bzw. die im Rahmen der Vereinsautonomie bestehende, verbandsinterne Disziplinargewalt, die auch einen Vereinsausschluss umfasst<sup>132</sup>. Dabei ist allein eine Regelung in der Satzung als angemessen anzusehen, da Satzungsvorschriften von der Mitglieder- bzw. Vertreterversammlung verabschiedet werden müssen und nur von diesem Organ geändert werden können<sup>133</sup>. Demgegenüber handelt es sich bei den Richtlinien um Beschlüsse des Vorstandes, die nur in begrenztem Umfang der Mitgliederkontrolle unterliegen<sup>134</sup>.

Von diesen grundsätzlichen verfassungs- und privatrechtlichen Gegebenheiten ausgehend, müsste einer Gewerkschaft ein beliebig ausübbares Ausschlussrecht zugesprochen werden. Ausdrücklich umfasst der Schutzbereich von Art. 9 Abs. 3 GG jedoch auch die individuelle Koalitionsfreiheit. In diesem Rahmen sind als positive Koalitionsfreiheit neben dem Beitritt zu bereits bestehenden Vereinigungen, der Verbleib und die Betätigung in und mit der Koalition geschützt<sup>135</sup>. Das Recht der Gewerk-

---

<sup>130</sup> BGHZ 13, 5 (11); 21, 370 (373); 29, 352 (355); BGH AP Nr. 5 zu § 19 BetrVG 1952 = BGHZ 45, 314 ff.; BGH AP Nr. 27 zu Art. 9 GG = BGHZ 71, 126 ff.; Soergel-Schultze-v.Lasaulx vor § 21 Rn. 44; MüKo-Reuter vor § 21 Rn. 88; Föhr, Willensbildung in den Gewerkschaften und Grundgesetz, S. 179; Larenz, FS für Dietz, S. 45 ff.; Schlosser, Vereins- und Verbandsgerichtsbarkeit, S. 44 f.; Säcker/Rancke, AuR 1981, 1 (1); Zöllner, Rechtsgutachten, S. 32.

<sup>131</sup> Vgl. die Ausführungen bei Säcker/Rancke, AuR 1981, 1 (5 f.).

<sup>132</sup> Wiedemann, Gesellschaftsrecht I, S. 184; MüKo-Reuter § 38 Rn. 46 ff.; Säcker/Rancke AuR 1981, 1 (1); Larenz, Gedächtnisschrift für Dietz, S. 45 ff.

<sup>133</sup> Popp, ZfA 1977, 401 (432); so auch die allgemeine Meinung; siehe statt aller RGZ 125, 338 (340); BGHZ 87 (337 (343)); van Look, Vereinsstrafe als Vertragsstrafe, S. 58 ff.; Schmidt, Gesellschaftsrecht, S. 542.

<sup>134</sup> Popp, ZfA 1977, 401 (432).

<sup>135</sup> BVerfGE 4, 96 (106); 17, 319 (333); 19, 303 (312); 28, 295 (304); 38, 28 (303); 44, 322 (351 f.); 50, 290 (367); 73, 261 (278); 92, 365 (393); von Münch/Kunig-Löwer Art. 9 Rn. 55; Maunz/Dürig-Scholz Art. 9 Rn. 169; BK-von Münch Art. 9 Rn. 139; Pieroth/Schlink Rn. 736; Biedenkopf, Grenzen der Tarifautonomie, S. 88 ff.; Scholz, Koalitionsfreiheit, S. 41 ff.

schaft, zu bestimmen, wer in den Verband aufgenommen wird und auch Mitglied bleiben darf, kollidiert mit dem Anspruch des Einzelnen, als Mitglied in der Gewerkschaft zu bleiben<sup>136</sup>. Diese Interessenkollision macht eine Abwägung zwischen dem kollektiven und dem individuellen Koalitionsgrundrecht notwendig. Und dies umso mehr, als die Vereinigung eine wirtschaftlich, kulturell oder sozial übermächtige Position behauptet<sup>137</sup>.

Letztlich führt eine solche Interessenabwägung im Ergebnis dazu, dass die Gewerkschaften in ihrer Autonomie, ihr Aufnahme- und Ausschlussrecht satzungsmäßig zu regeln und auszuüben, eingeschränkt sind. Wie die Ausführungen im folgenden Abschnitt zeigen werden, ist nach Meinung der Rechtsprechung und der überwiegenden Literatur eine Beschränkung der Koalitionsautonomie in diesem Bereich zum Schutz des Einzelnen notwendig geworden.

## **II. Einschränkung des autonomen Aufnahme- und Ausschlussrechts**

Neben anderen Verbänden<sup>138</sup> sind es die Gewerkschaften, die durch ihre Wahrnehmung öffentlicher Aufgaben eine Macht- und Monopolstellung im Verbandswesen und im Staat innehaben<sup>139</sup>, die zumindest eine modifizierte Anwendung der vereinsrechtlichen Vorschriften des Privatrechts erfordert. Es ist entsprechend Küblers<sup>140</sup> Formulierung unübersehbar, wie weit sich die Realität des modernen Verbandswesens vom Vereinsmodell des Privatrechts entfernt hat.

---

<sup>136</sup> Gamillscheg, a.a.O., S. 448; siehe auch die Ausführungen bei Sachse, AuR 1985, 267 (271 f.).

<sup>137</sup> Maunz/Dürig-Scholz Art. 9 Rn. 98; Gamillscheg, Kollektives Arbeitsrecht, Band 1, S. 448; Dütz, FS für Hilger/Stumpf, S. 99 (120); Herschel, AuR 1978, 319 (319).

<sup>138</sup> Kübler, a.a.O., S. 424 f., zählt hierzu die Unternehmer- und Arbeitgeberverbände, die Kirchen, den Deutschen Industrie- und Handelstag, den Deutschen Städtetag und die Bundesärztekammer, sowie den Deutschen Sportbund und die in ihm zusammengefassten Spitzenverbände.

<sup>139</sup> Teubner, a.a.O., S. 43 ff. (45 ff.); Popp, Öffentliche Aufgaben der Gewerkschaften und innerverbandliche Willensbildung, S. 12 ff.; Kübler, Gesellschaftsrecht, S. 424; Caspar, Die gesetzliche und verfassungsrechtliche Stellung der Gewerkschaften im Betrieb, S. 85 ff.;

<sup>140</sup> Kübler, a.a.O., S. 421.

Die vom Gesetzgeber getroffene Grundentscheidung, den Bereich von Beginn und Beendigung einer Mitgliedschaft in einer Organisation der Privatautonomie zu überlassen, beruhte auf der Vorstellung, dass es zwischen Individuum und Organisation ein ausgeglichenes Machtverhältnis geben werde<sup>141</sup>. Doch hat die Entwicklung des modernen Verbandswesens dazu geführt, dass diese Vorstellung nicht mehr der Realität entspricht, und „der zur Befriedigung seiner kulturellen oder sozialen Bedürfnisse um Anschluss bemühte Bürger“ nicht mehr „eine hinreichende Zahl auf spezifische Zwecke gerichteter Vereinigungen antreffen wird, die alle an der Förderung ihrer Ziele durch die Gewinnung neuer Mitglieder interessiert sind“<sup>142</sup>.

Verhält sich ein Gewerkschaftsmitglied in den Augen seiner Gewerkschaft gewerkschaftsfeindlich, wenn es auf einer anderen als auf der gewerkschaftseigenen Liste kandidiert, könnte es zum Schutz der Koalition und ihrer Zweckverfolgung notwendig sein, dass sie sich völlig autonom ihres satzungsmäßig geregelten Ausschlussrechts bedienen kann. Doch könnte umgekehrt der Schutz der Mitglieder gegen diesen Gebrauch von Ausschlussmaßnahmen eine diesbezügliche Einschränkung der Verbandsautonomie verlangen.

Fraglich ist, wie diese Koalitionsmacht beschränkt werden kann. Zum einen ist im Rahmen dessen an den im Verbandsrecht geltenden Gleichbehandlungsgrundsatz als Schranke der Satzungsautonomie zu denken. Zum anderen besteht auch die Möglichkeit, die Gewerkschaften einer Aufnahmepflicht zu unterwerfen und gewissermaßen als Gegenstück<sup>143</sup> die gewerkschaftliche Ausschlusspraxis durch eine umfassende gerichtliche Kontrolle einzuschränken.

---

<sup>141</sup> Kübler, a.a.O., S. 428; auch Reuter weist auf den Zusammenhang zwischen (potentieller) Konkurrenz (die bei den Gewerkschaften fehlt) und der Macht der Organisation gegenüber dem Individuum hin (MüKo vor § 21 Rn. 103 ff.).

<sup>142</sup> Kübler, a.a.O., S. 428; ein Machtungleichgewicht besteht nach Popps Einschätzung, JuS 1980, 798 (803); auf diese Veränderung durch die Ausschaltung der freiwilligen Entscheidungen, die den Schutz der Mitglieder gewährte, weist auch Reuter hin, in MüKo vor § 21 Rn. 103 ff.

<sup>143</sup> Gamillscheg, Kollektives Arbeitsrecht, Band 1, S. 448.

## 1. Der Gleichbehandlungsgrundsatz als Schranke der gewerkschaftlichen Satzungsautonomie

Für alle Verbände gilt grundsätzlich im Rechtsverhältnis zwischen Mitglied und Verein und damit auch im Hinblick auf vereinsrechtliche Ausschlussmaßnahmen der Gleichbehandlungsgrundsatz<sup>144</sup>. Kein Verein kann bzw. darf seine Mitglieder willkürlich ausschließen; eine sachlich nicht gerechtfertigte Ungleichbehandlung ist rechtswidrig. Allerdings ist der Gleichbehandlungsgrundsatz für das handelnde Vereinsorgan dann nicht verbindlich, wenn die Satzung selbst eine unsachliche Ungleichbehandlung vorsieht<sup>145</sup>. Die Vertragsfreiheit begrenzt insofern den Geltungsanspruch des Gleichbehandlungsgrundsatzes.

Von diesen Grundsätzen ausgehend ist zu differenzieren, ob die konkrete Ausschlussmaßnahme ohne oder mit Ausschlussvorbehalt in der Satzung vollzogen wurde. Der Ausschluss ohne satzungsmäßige Grundlage setzt in allen Vereinen das Vorliegen eines wichtigen Grundes voraus<sup>146</sup>. Ein solcher liegt dann vor, wenn die Fortsetzung des Mitgliedschaftsverhältnisses für den Verein unzumutbar ist<sup>147</sup>. Wird der Ausschluss hingegen auf eine Satzungsnorm gestützt, ist zu entscheiden, ob die Tatbestandsvoraussetzungen des Ausschlusses lediglich im Rahmen der Ausübung des Ausschlussrechts mit dem Ausschließungsbeschluss vor-

---

<sup>144</sup> BGHZ 47, 381 (386); 55, 381 (385 f.); 102, 265 (277); BGH DB 1954, 345; 1960, 2143; Soergel-Hadding § 38 Rn. 19; Erman-Westermann § 25 Rn. 5; MüKo-Reuter § 34 Rn. 19; derselbe, ZGR 1980, S. 101 (105); derselbe, NJW 1987, 2401 (2405 f.); van Look, WM-Festgabe für Thorwald Hellner, S. 46 (55); Meyer-Cording, Die Vereinsstrafe, S. 91 ff.; Palandt-Heinrichs § 35 Rn. 3; Gamillscheg, Kollektives Arbeitsrecht, Band 1, S. 402; Flume, FS für Bötticher, S. 101 (116 ff., 121); Dütz, FS für Hilger/Stumpf, S. 99 (116); Larenz, Gedächtnisschrift für Dietz, S. 45 (56); Richardi, Kollektivgewalt und Individualwille bei der Gestaltung des Arbeitsverhältnisses, S. 345 ff.; Hueck, Der Grundsatz der gleichmäßigen Behandlung im Privatrecht, S. 249 ff.; kritisch zur Geltung des Gleichbehandlungsgrundsatzes Bötticher, ZfA 1970, 3 (53 ff.).

<sup>145</sup> Hueck, Der Grundsatz der gleichmäßigen Behandlung im Privatrecht, S. 250 ff.; MüKo-Reuter § 34 Rn. 19.

<sup>146</sup> MüKo-Reuter § 38 Rn. 48; derselbe, NJW 1987, 2401 (2405); Soergel-Hadding § 39 Rn. 14; Erman-Westermann § 39 Rn. 7.

<sup>147</sup> MüKo-Reuter § 38 Rn. 48; Soergel-Hadding § 39 Rn. 11; Erman-Westermann § 39 Rn. 6, mit weiteren Nachweisen.

gebracht oder bereits in der Satzung geregelt werden müssen<sup>148</sup>. Dies hängt von dem zwischen Verband und Mitgliedern ausgestalteten Machtgleichgewicht ab. Entscheidend ist das Ausmaß der bei den Mitgliedern vorhandenen Privatautonomie, über Ein- und Austritt zu entscheiden. Man unterscheidet im Verbandsrecht zwischen Vereinen mit und Vereinen ohne Aufnahmefreiheit<sup>149</sup>.

Der Gleichbehandlungsgrundsatz schränkt die Vereine, die keiner Aufnahmepflicht unterliegen, eigentlich nur im Hinblick auf die Ausübung ihres Ausschlussrechts ein<sup>150</sup>. Eine Einschränkung ihrer Satzungsautonomie über die Bedingung des wichtigen Grundes hinaus ist wegen der vorhandenen Entschluss- und Entfaltungsfreiheit der Mitglieder nicht gerechtfertigt.

Anders sieht es aus, wenn ein Verein mit Aufnahmefreiheit in seiner Satzung ordentliche Ausschlussgründe normiert hat und ein Mitglied ohne wichtigen Grund ausschließt. Dann muss der sachliche Grund in Form von konkret benannten Ausschlussgründen bereits in den Satzungsbestimmungen enthalten sein, um den Einzelnen vor einer Willkür der Vereinsmehrheit ausreichend schützen zu können<sup>151</sup>. Der Gleichbehandlungsgrundsatz fungiert dann als Schranke der Satzungsautonomie.

Wie auch der Bundesgerichtshof in seinen Entscheidungen festgestellt hat<sup>152</sup>, sind Satzungsvorschriften unzulässig, die dem Verein ein freies nicht an Begründungen gebundenes Ausschlussrecht einräumen. Denn die Mitglieder sind, da sie ständig befürchten müssen, dass der Verband von seinem Ausschlussrecht nach freiem Ermessen Gebrauch machen wird, stark in ihrer Entschluss- und Entscheidungsfreiheit eingeschränkt. Dies wirkt sich letztendlich – so auch nach Meinung des Bundesge-

---

<sup>148</sup> Vgl. hierzu Reuter, NJW 1987, 2401 (2405 f.); MüKo-Reuter § 38 Rn. 51.

<sup>149</sup> MüKo-Reuter vor § 21 Rn. 103 ff.; Soergel-Hadding § 38 Rn. 12 ff.; vgl. auch die folgenden Ausführungen zum Aufnahmewang der Gewerkschaften.

<sup>150</sup> MüKo-Reuter § 34 Rn. 19.

<sup>151</sup> BGHZ 81, 263 (266 ff.) = NJW 1981, 2565; BGH NJW 1985, 2421 (2422); Hadding/van Look, ZGR 1988, S. 270 (276); MüKo-Reuter § 38 Rn. 51; derselbe, NJW 1987, 2401 (2405 f.); Grunewald, Der Ausschluss aus Gesellschaft und Verein, S. 216 ff.

<sup>152</sup> BGHZ 81, 263 (266 ff.); BGH NJW 1985, 2421 ff.



richtshofes - auch negativ auf das verbandliche Zusammenwirken aus<sup>153</sup>. Diesen Gefahren kann nur eine konkret gefasste Satzungsgrundlage begegnen und nicht erst eine Überprüfung des Ausschließungsbeschlusses<sup>154</sup>.

Im Falle der Vereine ohne Aufnahmefreiheit herrscht dagegen Einigkeit, dass der Gleichbehandlungsgrundsatz eine Schranke der Satzungsautonomie darstellt<sup>155</sup>. Zu stark ist hier die Individualfreiheit eingeschränkt. Die Satzung kann folglich nur zum Ausschluss unter der Voraussetzung eines sachlichen Grundes ermächtigen. Die Größe und die mächtige soziale Stellung der hier relevanten Gewerkschaften, wie die der IG Metall und die der ÖTV, machen eine Gleichbehandlung aller Mitglieder erforderlich<sup>156</sup>. Das muss erst recht für die im März 2001 neu gegründete Dienstleistungsgewerkschaft der fünf Gewerkschaften DAG, DPG, HBV, IG Medien und ÖTV „ver.di“ gelten.

Die Gewerkschaften haben in ihren Satzungen Ausschlussstatbestände normiert. In generalklauselartiger Umschreibung enthalten die Satzungsklauseln als eine Art Auffangtatbestand<sup>157</sup> die Tatbestände des gewerkschaftsschädigenden Verhaltens bzw. des Verstoßes gegen die Interessen der Mitglieder. Es tauchen dort Formulierungen auf, wie etwa „nachweisliche Schädigung der Gewerkschaftsinteressen“<sup>158</sup>, „gewerkschaftsschädigendes oder satzungswidriges Verhalten“<sup>159</sup>, „grobe Schädigung der Gewerkschaft oder der Mitgliederinteressen“<sup>160</sup>, „Schädigung

---

<sup>153</sup> BGHZ 81, 263 (268).

<sup>154</sup> BGHZ 81, 263 (268); ebenso MüKo-Reuter § 38 Rn. 51.

<sup>155</sup> Soergel-Hadding § 39 Rn. 11; MüKo-Reuter § 34 Rn. 18 f.; Grunewald, Der Ausschluss aus Gesellschaft und Verein, S. 230 ff.; vgl. auch Schmidt, Gesellschaftsrecht, S. 379 f.

<sup>156</sup> Maunz/Dürig-Scholz Art. 9 Rn. 104; zur Geltung des Gleichbehandlungsgrundsatzes für den Ausschluss aus einem Verein allgemein vgl. auch BGHZ 47, 381 (384); Reuter, ZGR 1980, 101 (105).

<sup>157</sup> So bezeichnet von Sachse, Das Aufnahme- und Verbleiberecht in den Gewerkschaften der Bundesrepublik, S. 71.

<sup>158</sup> §§ 9 ff. der Satzung der IG-Metall; § 6 der Satzung der IGBSE; §§ 4, 10 der Satzung der NGG; § 11 der Satzung der IG Druck.

<sup>159</sup> § 6 der Satzung der ÖTV; §§ 9, 11, 12 der Satzung der DPG; § 8 der Satzung der GEW; § 11 der Satzung der GHK.

<sup>160</sup> §§ 11, 12 der Satzung der HBV.

des Ansehens der Gewerkschaft“<sup>161</sup>, „vorsätzliches, schwerwiegendes Handeln gegen Interessen, Bestrebungen oder Satzung der Gewerkschaft“<sup>162</sup>, „grober Verstoß gegen die Kollegialität und gewerkschaftliche Solidarität“<sup>163</sup>, „Unterstützung antidemokratischer oder antigewerkschaftlicher Bestrebungen“<sup>164</sup>, „Zugehörigkeit zu gegnerischen Organisationen“<sup>165</sup>.

Solche generalklauselartigen Ausschlusstatbestände sind zulässig. Sie eröffnen dem Verein einen Beurteilungsspielraum bei der Subsumtion, der jedoch wiederum durch den Gleichbehandlungsgrundsatz bzw. das Vorliegen eines sachlichen Grundes begrenzt ist, der damit die Funktion einer Auslegungsregel übernimmt<sup>166</sup>.

Wie diese beispielhafte Aufzählung satzungsrechtlicher Generalklauseln zeigt, sind die Anforderungen, die an ein gewerkschaftsschädigendes Verhalten seitens der Mitglieder gestellt werden, unterschiedlich. Teilweise wird ein Verschulden in der Form des Vorsatzes und ein spezielles „Fehlverhalten“ des betreffenden Mitglieds gefordert, andere Gewerkschaftssatzungen lassen bereits das gewerkschaftsschädigende Verhalten ohne besondere und genaue Definitionen ausreichen, um ein Mitglied ausschließen zu können und eröffnen damit einen sehr weiten Bereich von möglichen Gewerkschaftsausschlüssen. Gemeinsam ist den Gewerkschaftssatzungen ein Ausschlussrecht unter der Voraussetzung des *gewerkschaftsschädigenden Verhaltens* eines Mitglieds. Die Gewerkschaft, die ein Mitglied wegen einer Fremdkandidatur aus dem Verband ausschließt, führt als Rechtsgrundlage den jeweils in der Satzung

---

<sup>161</sup> §§ 9, 10 der Satzung der IGBE; §§ 9, 12 der Satzung der DAG; § 11 der Satzung der IG Druck.

<sup>162</sup> § 9 der Satzung der GdED; § 11 der Satzung der GHK; § 5 der Satzung der GL.

<sup>163</sup> § 9 der Satzung der GdED.

<sup>164</sup> § 9 der Satzung der GdED; §§ 11, 12 der Satzung der HBV; § 7 der Satzung IG Chemie; §§ 9 ff. der Satzung der IG Metall.

<sup>165</sup> §§ 9 ff. der Satzung der IG Metall; § 7 der Satzung der IG Chemie.

<sup>166</sup> Hueck, Der Grundsatz der gleichmäßigen Behandlung im Privatrecht, S. 290; van Look, WM-Festgabe für Thorwald Hellner, S. 46 (54 f.); Hadding/van Look, ZGR 1988, S. 270 (276 f.); Soergel-Hadding § 39 Rn. 11.

geregelten Ausschlussstatbestand des gewerkschaftsschädigenden Verhaltens an, der mit einer solchen Kandidatur erfüllt sei<sup>167</sup>.

Daneben gibt es Richtlinien, die diese satzungsmäßigen Ausschlussstatbestände näher konkretisieren, wie z.B. die Richtlinien der IG Chemie für Betriebsratswahlen, die ausdrücklich die Kandidatur auf oder Unterstützung von nichtoffiziellen Listen für Betriebsratswahlen unter Ausschlussandrohung stellen<sup>168</sup>.

Über die Einschränkung der Satzungsautonomie hinaus wird die Ausschlussausübung der Gewerkschaften eingeschränkt. Dies geschieht - gewissermaßen als Folge eines für die Gewerkschaften bejahten Aufnahmezwangs - durch eine gerichtliche Kontrolle der Gewerkschaftsausschlüsse.

## **2. Einschränkung der Ausschlusspraxis**

Die im Folgenden darzustellende Beschränkung der Aufnahmefreiheit der Gewerkschaften hängt untrennbar mit der gerichtlichen Kontrolle der Verbandsstrafgewalt zusammen<sup>169</sup>. Einhellig wird aus dem Aufnahmezwang die Konsequenz gezogen, dass den Mitgliedern solcher Organisationen weiterhin der Schutz der staatlichen Gerichte vor unbilligen Strafmaßnahmen gewährt werden müsse<sup>170</sup>. In den Fällen, in denen einem um Aufnahme in einen Verein Ersuchenden ein Anspruch darauf zusteht, in den Verein aufgenommen zu werden, muss auch der Ausschluss durch die staatlichen Gerichte überwacht werden, denn

---

<sup>167</sup> So beispielsweise in den vom BGH entschiedenen Fällen: BGHZ 45, 314 ff.; BGH NJW 1981, 2178 ff.; BGH JZ 1984, 186 ff.; BGHZ 102, 265 ff.

<sup>168</sup> Ziffer 16 der IG-Chemie-Richtlinien für Betriebsratswahlen.

<sup>169</sup> BGHZ 102, 265 (276 f.); Kübler, a.a.O., S. 432; MüKo-Reuter vor § 21 Rn. 111 ff., § 25 Rn. 35 ff.

<sup>170</sup> MüKo-Reuter § 25 Rn. 36; Reuter, ZGR 1980, 101 (115 f.); Zöllner, a.a.O., S. 32 ff.; Kübler, a.a.O., S. 432, der wie Reuter (MüKo § 25 Rn. 36) die gerichtliche Kontrolle der Verbandsstrafgewalt als Kehrseite des Aufnahmezwangs bezeichnet.

schluss durch die staatlichen Gerichte überwacht werden, denn sonst „nimmt die eine Hand, was die andere gibt“<sup>171</sup>.

### a. Aufnahmezwang der Verbände

Die Rechtsprechung hat auf das veränderte Verbandswesen und dessen Abweichung von der vorgestellten Ideallinie des privatrechtlichen Vereins reagiert, indem es die Verbände einem Aufnahme- (oder auch Kontrahierungs-)zwang unterwarf<sup>172</sup>. Während das Reichsgericht für die Beschränkung der Aufnahmefreiheit noch einen aus § 826 BGB abgeleiteten restriktiven Tatbestand entwickelte<sup>173</sup>, wurden die Voraussetzungen durch den Bundesgerichtshof immer stärker erweitert<sup>174</sup>. Mittlerweile bejaht der Bundesgerichtshof einen gesetzlichen Aufnahmeanspruch, wenn es sich um eine Koalition mit einer überragenden Machtstellung handelt, ein wesentliches Interesse am Erwerb der Mitgliedschaft (= eine Angewiesenheit der Mitglieder auf die Mitgliedschaft) besteht und kein sachlicher Grund die Versagung der Mitgliedschaft rechtfertigt<sup>175</sup>.

Die Literatur geht ebenfalls, wenn auch mit unterschiedlicher Begründung<sup>176</sup>, bei den Gewerkschaften von einem grundsätzlich bestehenden

---

<sup>171</sup> Reuter, ZGR 1980, 101 (115); Zöllner, Rechtsgutachten, S. 32; Kübler, a.a.O., S. 432; doch bejaht die Rechtsprechung inzwischen auch eine Überprüfung der Strafmaßnahmen solcher Vereine, die dem „Leitbild des BGB“ noch im wesentlichen entsprechen: BGHZ 47, 381 (385 ff.).

<sup>172</sup> RGZ 106, 120 (126); 107, 386 (388); 147, 11 (14 ff.); und zum allgemeinen Kontrahierungszwang RGZ 132, 273 (276); 133, 388 (391); 148, 326 (334 f.).

<sup>173</sup> RGZ 60, 94 (102 ff.); 133, 388 (391); 148, 326 (334).

<sup>174</sup> Siehe die Darstellung bei Nicklisch, JZ 1976, 105 ff.; MüKo-Reuter vor § 21 Rn. 103 f.; Kübler, a.a.O., S. 428 ff.; Hüffer, a.a.O., S. 28 ff.; als erste Erweiterung fand § 27 I GWB Anwendung, aus dem der BGH in Verbindung mit § 35 GWB einen Aufnahmeanspruch ableitete: BGHZ 29, 344 (348 ff.); 37, 160 (163); danach folgte die Rad- und Kraftfahrerbund-Entscheidung vom 2.12.1974 (BGHZ 63, 282 (285) = NJW 1975, 771), mit der der BGH die „an die Vorschrift des § 826 BGB und an die Tatbestandselemente des § 27 GWB angelehnte Formel“ entwickelte (siehe die Anwendung dieser Formel auch bei BGH, JZ 1985, 534 (534)).

<sup>175</sup> (Für die IG-Metall ist der Aufnahmezwang bejaht worden.) BGHZ 93, 151 (152) = NJW 1985, 1216 = BB 1985, 397; BGH NJW 1985, 1214 = DB 1985, 701; BGHZ 102, 265 (265); 105, 306.

<sup>176</sup> Eine Darstellung der unterschiedlichen Begründungswege bei Reuter, in MüKo vor § 21 Rn. 105.

Aufnahmeanspruch aus<sup>177</sup>. Überwiegend wird in Übereinstimmung mit der Rechtsprechung eine Beschränkung der gewerkschaftlichen Aufnahmefreiheit aus der wirtschaftlichen oder sozialen Macht der Vereinigung gefolgert<sup>178</sup>.

Reuter verweist im Rahmen der Diskussion über die Beschränkung der Aufnahmefreiheit auf die Funktion der Gewerkschaften: Diese seien Repräsentanten<sup>179</sup> eines gesellschaftlichen Interesses, und zwar unabhängig von einer bestehenden Mitgliedschaft<sup>180</sup>, gegenüber der Öffentlichkeit, den politischen Instanzen und der Arbeitgeberseite<sup>181</sup>. Verbunden mit dem Ziel einer authentischen Interessenrepräsentation verlangt diese Repräsentationsfunktion der Gewerkschaften, dass „im Prinzip“ allen Betroffenen der Zugang zur verbandsinternen Willensbildung eröffnet sein müsse<sup>182</sup>.

Laut Reuter verstößt eine gewerkschaftliche Aufnahmepraxis automatisch gegen das Verbot des *venire contra factum proprium*, wenn sie auf der einen Seite die authentische Repräsentation eines Interesses und gleichzeitig auf der anderen Seite die Freiheit beanspruche, diese Rep-

---

<sup>177</sup> MüKo-Reuter vor § 21 Rn. 105 mit weiteren Nachweisen; siehe dazu auch Reuter, JZ 1985, 536 ff.; Nicklisch, JZ 1976, 105 (108); Bartodziej, ZGR 1991, 517 (523); Sachse, Das Aufnahme- und Verbleiberecht in den Gewerkschaften der Bundesrepublik, S. 154; siehe die ausführliche Darstellung zum Aufnahmewang der Gewerkschaften bei Henrici, Aufnahmepflicht für Koalitionen; von Stechow, Die Frage des Rechts auf Aufnahme in Koalitionen.

<sup>178</sup> Sachse, a.a.O., S. 148 ff., Nicklisch, JZ 1976, 105 (108); Bartodziej, ZGR 1991, 517 (523); Hüffer, a.a.O., S. 28 u. 30; Birk, JZ 1972, 343 (344), der auf eine bedeutende Stellung in der Öffentlichkeit abstellt; möglicherweise auch Zöllner, a.a.O., S. 32 ff., der von der Angewiesenheit des Einzelnen auf die Mitgliedschaft spricht.

<sup>179</sup> Ein Repräsentationsverein liegt laut Reuter, ZGR 1980, 101 (111), dann vor, wenn „eine Vereinigung national, regional oder lokal die Repräsentation eines gesellschaftlichen Interesses in dem Sinne übernimmt, dass die Teilhabe daran die Mitgliedschaft voraussetzt oder doch ohnedem lediglich unter nicht unerheblichen Erschwerungen zu erreichen ist“.

<sup>180</sup> Reuter, JZ 1985, 536 (536)

<sup>181</sup> Reuter, a.a.O., 536; derselbe, RdA 2000, 101 (101 f.); derselbe, ZGR 1980, 101 (125), spricht sogar von einem Repräsentationsmonopol der Gewerkschaften; gegen diese Repräsentationsfunktion Sacker/Rancke AuR 1981, 1 (13 u. Fn. 126); Sachse, Das Aufnahme- und Verbleiberecht in den Gewerkschaften der Bundesrepublik, S. 153.

<sup>182</sup> Reuter, a.a.O., S. 536; derselbe, RdA 2000, 101 (101 f.); Sachse, a.a.O., S. 152.

räsentation „durch Ausschaltung nicht genehmer Einflüsse auf die verbandsinterne Willensbildung“ zu manipulieren<sup>183</sup>.

Welche Begründung auch vorzugswürdig sein mag, so steht zumindest als gemeinsames Ergebnis fest, dass die Gewerkschaften in ihrer Aufnahmefreiheit und damit auch in ihrem Autonomiebereich durch eine Intervention des Staates beschränkt sind, der mit gerichtlichen Kontrollen die Voraussetzungen der Aufnahmepflicht erst geschaffen hat und deren Einhaltung er überwacht.

## **b. Gerichtliche Kontrolle der Gewerkschaftsausschlüsse**

Entsprechend der Beschränkung der Aufnahmefreiheit der Gewerkschaften vollzog sich die Entwicklung der gerichtlichen Kontrolle von einer stark einschränkenden hin zu einer immer ausgedehnteren Überprüfung der Verbandssanktionen<sup>184</sup>. Es sind dies drei Formen der gerichtlichen Nachprüfung: Die Inhaltskontrolle der Vereinsnormen, die Tatsachenkontrolle und die Subsumtionskontrolle<sup>185</sup>.

### ***aa. Historische Entwicklung in der Rechtsprechung***

An dieser Stelle erfolgt diesbezüglich ein kurzer Überblick über die Entwicklung in der Rechtsprechung und die entsprechende Haltung der Literatur. Die zu dieser sehr umstrittenen Frage bestehenden Meinungen und Ansichten sind vielfältig. In erster Linie wird diskutiert, ob solche vereinsrechtlichen Disziplinarmaßnahmen wie der Verbandsausschluss überhaupt und wenn ja, in welchem Umfang durch die staatlichen Gerichte überprüft werden kann oder den Verbänden eine Sonderrechts-

---

<sup>183</sup> Reuter, a.a.O., S. 537; derselbe, RdA 2000, 101 (102); siehe auch MüKo-Reuter vor § 21 Rn. 108.

<sup>184</sup> Vieweg, JZ 1984, 167 (168 f.); MüKo-Reuter § 25 Rn. 37; Kübler, a.a.O., S. 434; Flume, FS für Bötticher, S. 101 (104 ff.); Westermann, a.a.O., S. 100 ff.; Larenz, Gedächtnisschrift für Dietz, S. 45 ff.; siehe auch die Darstellung bei Grunewald, Der Ausschluß aus Gesellschaft und Verein, S. 39 ff.

<sup>185</sup> Vieweg, JZ 1984, 167 (169 u. 170).

ordnung frei von gerichtlicher und somit staatlicher Kontrolle zugestanden werden soll<sup>186</sup>. Die Problematik der gerichtlichen Überprüfbarkeit von Gewerkschaftsausschlüssen bzw. Verbandsmaßnahmen gegenüber den Mitgliedern soll jedoch nicht im Einzelnen aufgerollt werden; die Vielzahl der hierzu veröffentlichten Meinungen und ausführlicheren Abhandlungen würde den Rahmen dieser Arbeit sprengen<sup>187</sup>.

Das Bürgerliche Gesetzbuch hat die Vereine von der Aufsicht des Staates befreit, indem es auf entsprechende Regelungen, wie sie im Preußischen Allgemeinen Landrecht noch zu finden waren, verzichtet hat<sup>188</sup>. Entsprechend hat das Reichsgericht sich gegen eine gerichtliche Kontrolle „der die Verhängung von Strafen umfassenden Selbstverwaltung des Vereins“ ausgesprochen<sup>189</sup> und ein autonomes Recht der Vereine anerkannt<sup>190</sup>. Das Vereinsstrafverfahren wurde lediglich daraufhin untersucht, ob es den einschlägigen Satzungsregelungen entspricht<sup>191</sup>. Alle politischen, sozialpolitischen und religiösen Vereinigungen, die überwiegend in der Form des nichtrechtsfähigen Vereins organisiert waren und sind, wurden demgegenüber jedoch vom Grundsatz der Vereinsautonomie ausgenommen und mit § 54, S. 1 BGB versucht, sie einem staatlichen Genehmigungsverfahren - durch die Eintragung in das Vereinsre-

---

<sup>186</sup> Reuter, ZGR 1980, 101 ff.; er verneint die Anerkennung einer Sonderrechtsordnung, unter die auch eine eigene Strafgewalt fällt, im Sinne eines „staatsfreien Innenraums“ für repräsentative Vereinigungen (S. 113 ff.); so auch Grunewald, Der Ausschluß aus Gesellschaft und Verein, S. 39 ff.; siehe dazu auch die Ausführungen von Reuter, in MüKo § 25 Rn. 33 ff.; Meyer-Cording, Die Vereinsstrafe, S. 107 ff. und speziell zum Ausschluss S. 63 ff.; Weitnauer, Festschrift für Reinhardt, S. 179 (195); ebenfalls kritisch bezüglich einer Verbandsstrafgewalt äußern sich Westermann, Die Verbandsstrafgewalt und das allgemeine Recht, S. 56 ff. (66 ff.) u. 100 ff. und Flume, Festschrift für Bötticher, S. 101 (104 ff., 120); Larenz, Gedächtnisschrift für Dietz, S. 45 (46 ff.); Kübler, a.a.O., S. 432 ff.; a.A. Günther/Hase DuR 1979, 308 (312 ff.); Säcker/Rancke AuR 1981, 1 (5).

<sup>187</sup> Eine eingehendere Darstellung findet sich z.B. bei Reuter, ZGR 1980, 101 (101 ff.); van Look, Vereinsstrafen als Vertragsstrafen, S. 177 ff.; Grunewald, Der Ausschluß aus Gesellschaft und Verein, S. 39 ff.; Weitnauer, FS für Reinhardt, S. 179 (195 f.); Flume, FS für Bötticher, S. 101 (104 ff.); Westermann, Die Verbandsstrafgewalt und das allgemeine Recht, S. 30 ff.; Larenz, Gedächtnisschrift für Dietz, S. 45 ff.

<sup>188</sup> RGZ 49, 150 (155); Reuter, ZGR 1980, 101 (101); MüKo-Reuter § 25 Rn. 33.

<sup>189</sup> RGZ 140, 23 (24); siehe dazu auch Flume, FS für Bötticher, S. 101 (104 f.).

<sup>190</sup> RGZ 49, 150 (155).

<sup>191</sup> RGZ 49, 150 (154 f.); 80, 189 (191); 82, 248 (251).

gister – zu unterwerfen, was im Falle der Gewerkschaften jedoch misslang<sup>192</sup>.

Um die schon angesprochene Autonomie der Verbände nicht allzu stark einzuschränken und die Gerichte nicht mit Vereinsstreitigkeiten zu überhäufen<sup>193</sup>, prägt die „Geschichte“ der Rechtsprechung, zumindest bezüglich der allgemeinen Verbandsstrafgewalt, eine Zurückhaltung bei der Kontrolle von vereinsrechtlichen Disziplinarmaßnahmen<sup>194</sup>. Auch wenn das Reichsgericht letztlich eine materielle Prüfung einführte, soweit die Zugehörigkeit zu einem bestimmten Verein „geradezu eine Lebensfrage für die Mitglieder“ war<sup>195</sup>, lehnte es eine Kontrolle der Tatsachenfeststellungen des für die Strafmaßnahme zuständigen Vereinsorgans stets ab<sup>196</sup>.

Mit der materiellen Prüfung unterwarf das Reichsgericht die Strafmaßnahme einer Kontrolle auf offenbare Unbilligkeit, Gesetzesverstoß oder Sittenwidrigkeit und erweiterte später diese Prüfung auf Vereine von sozialer, wirtschaftlicher oder kultureller Bedeutung im Volksganzen oder in einem nicht unerheblichen Volksteil, soweit die Strafmaßnahme, insbesondere der Ausschluss, das Mitglied in wichtigen Lebensbeziehungen traf<sup>197</sup>.

Die grundsätzlich den Vereinen vom Gesetzgeber gegebene Autonomie und die daran orientierte gerichtliche Überprüfung von Vereinshandeln spiegelt sich in der vielzitierten Entscheidung des Bundesgerichtshofes vom 27.2.1954<sup>198</sup> wieder: *„Dem Verein kommt eine selbständige Ver-*

---

<sup>192</sup> BGHZ 42, 210 (215 f.); 50, 325 (328); Teubner, a.a.O., S. 22 ff.; Kübler, a.a.O., S. 10 f., 127 f. u. 421; Zöllner, Arbeitsrecht, S. 112; MüKo-Reuter vor § 21 Rn. 52; Caspar, a.a.O., Fn. 114 im 4. Abschnitt; Sachse, Das Aufnahme- und Verbleiberrecht in den Gewerkschaften der Bundesrepublik, Fn. 266.

<sup>193</sup> Weitnauer, FS für Reinhardt, S. 179 (Fn. 25); Kübler, a.a.O., S. 433.

<sup>194</sup> Meyer-Cording, Die Vereinsstrafe, S. 112; Kübler, a.a.O., S. 433; Larenz, Gedächtnisschrift für Dietz, S. 45 (50) weist aber darauf hin, dass die Autonomie, „Strafen“ zu verhängen, nicht schon aus der „Vereinsautonomie“ abgeleitet werden könne; Soergel-Schultze-v.Lasaulx § 25 Rn. 38 ff.

<sup>195</sup> RGZ 107, 386 (388).

<sup>196</sup> RGZ 147, 11 (14 ff.); 82, 248 (251).

<sup>197</sup> RGZ 140, 23 (24); 147, 11 (14 ff.).

<sup>198</sup> BGHZ 13, 5 (11).



*einsgewalt zu, die der Staat gelten lässt. Bei ihm unterwerfen sich die Mitglieder durch den Eintritt in den Verein dieser Vereinsgewalt, die im Bereich der Vereinssphäre Wirksamkeit entfaltet und insoweit grundsätzlich autonom ist. Diese Vereinsgewalt findet nur dort ihre Schranken, wo sie gesetzwidrige, sittenwidrige oder offenbar unbillige Entscheidungen trifft.“*

Nachdem der Bundesgerichtshof diesen Rahmen gerichtlicher Überprüfung zunächst beibehielt, dehnte er die genannte immer noch einschränkende Prüfung des Reichsgerichts auf alle Vereine aus<sup>199</sup>. Seine engen Grenzen der richterlichen Kontrollen gab der Bundesgerichtshof im Falle der gewerkschaftlichen Ausschlüsse unter anderem mit den hier zur Diskussion stehenden Entscheidungen auf<sup>200</sup>.

Der erste Schritt war die Vornahme einer uneinschränkenden gerichtlichen Kontrolle der Tatsachenfeststellung des jeweiligen Vereinsorgans<sup>201</sup>, während die Subsumtion des festgestellten Sachverhalts unter die herangezogene Vorschrift immer noch zu den Maßnahmen gehöre, die ein Verein in Ausübung seiner Verbandsgewalt eigenverantwortlich zu treffen habe und die gerichtlich nur in engen Grenzen nachgeprüft werden könne<sup>202</sup>. Trotz dieser sich selbst aufgegebenen eng begrenzten Kontrolle hatte der Bundesgerichtshof jedoch immer wieder Schwierigkeiten, sich bei seiner Rechtsprechung einer Subsumtion zu enthalten<sup>203</sup>.

Mittlerweile fordert er für Verbände mit überragender Machtstellung im wirtschaftlichen oder sozialen Bereich eine Kontrolle der Vereinsstrafe nicht nur auf grobe Unbilligkeit, sondern auf Rechtfertigung durch sachliche Gründe<sup>204</sup>. Mit dieser Entscheidung vom 19.10.1987 ersetzt der

---

<sup>199</sup> BGHZ 47, 381 (381).

<sup>200</sup> BGHZ 45, 314 ff.; 71, 126 ff.; BGH JZ 1984, 186 ff.; BGHZ 102, 265 ff.

<sup>201</sup> BGHZ 83, 337 (342); BGH JZ 1984, 186 (187).

<sup>202</sup> BGHZ 47, 381 (384); im Anschluss an BGH NJW 1966, 1751 ff.; BGH JZ 1984, 186 (187); siehe dazu auch Vieweg, JZ 1984, 167 (168).

<sup>203</sup> Vieweg, a.a.O., S. 168, führt diese uneinheitliche Rechtsprechung des BGH auf die Schwierigkeiten zurück, die sich mit der Nachprüfung von Vereinsstrafen ergeben, die auf unbestimmte Satzungsbestimmungen wie „gewerkschaftsschädigendes Verhalten“ gestützt sind.

<sup>204</sup> BGHZ 102, 265 (277).

Bundesgerichtshof bei Vereinigungen ohne Aufnahmefreiheit, den Gewerkschaften, die bisher von ihm und auch dem Reichsgericht vertretene einschränkende Überprüfbarkeit durch eine vollständige gerichtliche Kontrolle der vereinsrechtlichen Disziplinarmaßnahmen<sup>205</sup>.

Zwar soll dem jeweiligen Verband „in Anerkennung seiner Autonomie“ ein Beurteilungsspielraum zugebilligt werden, der jedoch mit zunehmender Bedeutung der Mitgliedschaft für den vom Ausschluss Betroffenen immer enger wird<sup>206</sup>. Die gerichtliche Kontrolle bezieht sich damit sowohl auf die Feststellung des Sachverhalts als auch auf die Richtigkeit der Subsumtion unter die vereinsinterne Disziplinarordnung<sup>207</sup>. Und die in dieser Ordnung enthaltenen internen Regelungen werden anhand von § 242 BGB im Wege der Inhaltskontrolle auf ihre Angemessenheit überprüft<sup>208</sup>.

Die Gründe, die dazu führten, die Aufnahmefreiheit der Gewerkschaften zu beschränken, mussten automatisch auch ihre Ausschlussautonomie einschränken. Dem Beitrittswilligen erst einen Aufnahmeanspruch zu verschaffen und ihn dann bis zur Grenze der Willkür oder groben Unbilligkeit dem freien Ermessen des Verbandes hinsichtlich des Ausschlusses zu übergeben, kann nicht akzeptiert werden<sup>209</sup>.

### ***bb. Beurteilung in der Literatur***

Im Hintergrund der Problematik der gerichtlichen Überprüfbarkeit von Verbandsstrafmaßnahmen steht ein Theorienstreit, der sich mit der Frage beschäftigt, welcher Natur der Ausschluss aus einer Gewerkschaft sei. Die Beantwortung dieser Frage wurzelt wiederum in der Auseinan-

---

<sup>205</sup> BGHZ 102, 265 (276 f.); vgl. auch die Darstellung von Reuter, in MüKo § 25 Rn. 37; Kübler, a.a.O., S. 434 f.

<sup>206</sup> BGHZ 102, 265 (277).

<sup>207</sup> BGHZ 102, 265 = NJW 1988, 552.

<sup>208</sup> BGHZ 105, 306 = NJW 1989, 1724 (1726); siehe dazu Grunewald, Der Ausschluß aus Gesellschaft und Verein, S. 230 ff.

<sup>209</sup> BGHZ 102, 265 (277); siehe auch die oben genannte Ansicht bezüglich des untrennbaren Zusammenhangs zwischen beschränkter Aufnahmefreiheit und ebenso beschränkter Ausschlussfreiheit Fn. 170.

dersetzung über die Qualifikation des Mitgliedschaftsverhältnisses und damit der Vereinssatzung<sup>210</sup>. Zum einen wird die Vertragstheorie vertreten und damit aufgrund der angenommenen vertraglichen Ausgestaltung des Mitgliedschaftsverhältnisses eine iVm. § 343 BGB gerichtliche „Billigkeits“-Kontrolle bejaht<sup>211</sup>.

Die im Gegensatz dazu vertretene Normentheorie sieht die Vereinssatzung als Rechtsnorm und den Ausschluss als Selbstverwaltungsmaßnahme an, die auf der Disziplinargewalt des Vereins über seine Mitglieder beruht<sup>212</sup>. Diese Maßnahme, die auf der Unterwerfung der Mitglieder unter die Satzung beruhe, darf „nur in der Richtung nachgeprüft werden, ob der Strafbeschluss in der Satzung seine Stütze findet, das vorgeschriebene Verfahren beachtet, die Satzungsvorschrift gesetzes- oder sittenwidrig und die Bestrafung offenbar unbillig ist“<sup>213</sup>. Das gleiche gilt für die von der herrschenden Meinung vertretene sogenannte modifizierte Normentheorie, die lediglich in der Aufstellung der Satzung einen Vertrag der Gründer sieht, die fertige Satzung dann aber entsprechend der Normentheorie als Gesetz definiert<sup>214</sup>.

Ein Teil der Literatur steht diesem Ansatz zwecks Beantwortung der Frage nach der richterlichen Kontrolle von Vereinsmaßnahmen und dem folglich zu gewährenden Umfang an Verbandsautonomie jedoch man-

---

<sup>210</sup> Siehe die Darstellung bei Reuter, ZGR 1980, 101 (101 ff.); derselbe, in MüKo § 25 Rn. 16 ff.; Sachse, Das Aufnahme- und Verbleiberecht in den Gewerkschaften der Bundesrepublik, S. 96 ff.; Weitnauer, in FS für Reinhardt, S. 179 (185 ff.); Meyer-Cording, Die Vereinsstrafe, S. 31 ff.; Hüffer, Gesellschaftsrecht, S. 30 ff.; van Look, Vereinsstrafen als Vertragsstrafen, S. 17 ff. u. 40 ff.

<sup>211</sup> Weitnauer, FS für Reinhardt, S. 179 (185 ff.); Flume, FS für Bötticher, S. 101 (108 ff.); Otto, Personale Freiheit und soziale Bindung, S. 183; Hüffer, Gesellschaftsrecht, S. 34; van Look, Vereinsstrafen als Vertragsstrafen, S. 17 ff., 72 ff., 102 ff.; Säcker/Rancke, AuR 1981, 1 (5), die zumindest der Qualifikation der Vereinsstrafe als Vertragsstrafe zustimmen.

<sup>212</sup> Vor allem von Gierke, Deutsches Privatrecht I, 1895, S. 486; MüKo-Reuter § 25 Rn. 17; Soergel-Schultze-v.Lasaulx § 25 Rn. 15; Meyer-Cording, Die Vereinsstrafe, S. 62 f., verneint den Charakter einer Vertragsstrafe und geht von einer Vereinsdisziplinarstrafe aus; Larenz, Gedächtnisschrift für Dietz, S. 45 (48 f., 52 f.).

<sup>213</sup> BGHZ 29, 352 (354); 21, 370 (373); 47, 381 (384 f.); 75, 158 (159); BGH LM 3 und 4 zu § 39 BGB; Wiedemann, Gesellschaftsrecht I, S. 186 ff.

<sup>214</sup> RGZ 165, 140 (143/144); BGHZ 21, 370 (373 ff.); 29, 352 (354 f.); 47, 172 (179 f.)

gels ausreichender Aussagekraft kritisch gegenüber<sup>215</sup>. Jede Theorie führt laut Sachse mit dem von ihr favorisierten Prüfungsmaßstab zu einer von materiellen Wertungen abhängigen Entscheidung, so dass dieser Theorienstreit nicht entschieden werden muss und statt dessen der Umfang der Gewerkschaftsautonomie eben nur anhand von Wertungen zu bestimmen ist<sup>216</sup>.

Jedenfalls wurde die Entwicklung innerhalb der Rechtsprechung, die eine immer umfangreichere Kontrolle der Ausschlusspraxis von sozial mächtigen Verbänden wie den Gewerkschaften ermöglicht, in der Literatur begrüßt und vor allem, wenn auch mit verschiedenen Begründungen schon lange gefordert. Denn die Literaturmeinungen unterstützen überwiegend eine umfassende richterliche Überprüfung von Gewerkschaftsausschlüssen und die damit verbundene Einschränkung der Verbandsautonomie<sup>217</sup>. Zöllner befürwortet im Falle einer satzungsmäßigen Rege-

---

<sup>215</sup> Reuter, ZGR 1980, 101 (102 f.), mit dem Hinweis auf Teubner, Organisationsdemokratie und Verbandsverfassung, S. 318 f. und dessen Ausführungen zum US-amerikanischen Meinungsstand, der sich genau gegensätzlich darstellt: Die Vertreter der Normentheorie bejahen eine gerichtliche Kontrolle, während die Anhänger der Vertragstheorie eine Gerichtsfreiheit befürworten; Soergel-Schultze-v.Lasaulx § 25 Rn. 11 ff.; Sachse, a.a.O., S. 98 ff.; Palandt-Heinrichs § 25 Rn. 3; a.A. van Look, Vereinsstrafen als Vertragsstrafen, S. 58 ff., wonach dem Streit um die rechtliche Einordnung der Satzung nicht nur der Rang eines praxisfernen Theorienstreits zukomme.

<sup>216</sup> Sachse, a.a.O., S. 99 f.

<sup>217</sup> Reuter, ZGR 1980, 111, 115 f., 118 ff. (121) u. 125 ff.; MüKo-Reuter § 25 Rn. 38; diese umfängliche gerichtliche Kontrolle bejaht Reuter jedoch nur bei Vereinen mit repräsentativer Funktion wie den Gewerkschaften. Ein Verein mit kommunikativer Funktion untersteht seiner Meinung nach nur dem ordre-public-Vorbehalt, Art. 6 EGBGB, § 328 Abs. 1 Nr. 4 ZPO; Teubner, a.a.O., S. 280, 317 ff.; Hüffer, Gesellschaftsrecht, S. 35; Beuthien, BB 1968, Beilage 12, S. 12; Grunewald, Der Ausschluss aus Gesellschaft und Verein, S. 39 ff.; Weitnauer, FS für Reinhardt, S. 179 (195 f.); für eine Tatsachenermittlung durch den Richter spricht sich Meyer-Cording, Die Vereinsstrafe, S. 116 f. aus, bei der Entscheidung über das Ob und Wie der Strafverhängung stehe dem Verein jedoch ein Ermessen zu, das nur unter dem Gesichtspunkt der offenbaren Unbilligkeit zu überprüfen sei (S. 114-121); Larenz, a.a.O., S. 45 (55 ff.); Westermann, a.a.O., S. 100, 101; Vieweg, JZ 1984, 167 (170); Herschel, AuR 1984, 160 = Anm. zur BGH-Entscheidung vom 30.5.1983; im Ergebnis auch eine Billigkeitskontrolle bejahend Zöllner, Rechtsgutachten, S. 34 ff.

lung des Ausschlussstatbestandes in Form einer Generalklausel eine einschränkende rechtliche Überprüfung<sup>218</sup>.

Keine Zustimmung hat diese Entwicklung in der Rechtsprechung u.a. von Günther/Hase und Säcker/Rancke erhalten. Sie verlangen, dass den Gerichten die inhaltliche Kontrolle von Gewerkschaftsausschlüssen im konkreten Fall nicht gestattet werden solle<sup>219</sup>. Statt dessen solle sich der Rahmen richterlicher Kontrolle nur auf die Einhaltung demokratischer Mindestanforderungen und die Beachtung grundlegender rechtsstaatlicher Verfahrensgarantien erstrecken<sup>220</sup>. Die zur internen und externen Sicherung des Vereinszwecks angelegten Maßstäbe fielen aber bis zur Grenze der Unbilligkeit in den Bereich der Vereinsautonomie und darauf gründende verbandsinterne Entscheidungen könnten nicht durch einen Richterspruch ersetzt werden.

Und weiter müsste der unbestimmte Rechtsbegriff des „verbandsschädigenden Verhaltens“, wie er in den gewerkschaftlichen Satzungen zur Regelung des Ausschlusses verwendet wird, ihrer Meinung nach eigentlich wie bei den Behörden einen Ermessensbereich eröffnen<sup>221</sup>. Aus diesem Grund fällt auch die Entscheidung des Bundesgerichtshofes vom 27.2.1978<sup>222</sup> in die Kritik, der zwar in dem Kandidaturverhalten des Gewerkschaftsmitglieds sehr wohl einen Mangel an Verbandsdisziplin sieht, aber seine Entscheidung über die Angemessenheit der Reaktion darauf an die Stelle der gewerkschaftlichen setzt<sup>223</sup>.

Sie verneinen eine staatliche Inhaltskontrolle oder gar eine Zensur, da eine solche mit dem Sinn der Einräumung verfassungsrechtlicher Autonomie unvereinbar sei und sich die Respektierung der Koalitionsautonomie in dem grundsätzlichen Verzicht auf Inhaltskontrolle äußere<sup>224</sup>. Es

---

<sup>218</sup> Zöllner, Rechtsgutachten, S. 34.

<sup>219</sup> Günther/Hase, DuR 1979, 308 (313 ff., 314); Säcker/Rancke, AuR 1981, 1 (11 ff., 14).

<sup>220</sup> Säcker/Rancke, AuR 1981, 1 (14).

<sup>221</sup> Günther/Hase, DuR 1979, 308 (315); so auch Zöllner, Rechtsgutachten, S. 34; im Ergebnis auch Säcker/Rancke, AuR 1981, 1 (14, 15).

<sup>222</sup> BGHZ 71, 126 ff.

<sup>223</sup> Säcker/Rancke, a.a.O., S. 14 f.; Günther/Hase, a.a.O., S. 316.

<sup>224</sup> Säcker/Rancke, a.a.O., 1 (8).

müsse den Vereinen, die ihre inneren Angelegenheiten autonom regeln dürfen<sup>225</sup>, auch die Um- und Durchsetzung ihrer Wertvorstellungen, notfalls auch unter Androhung von Strafe, durch die Mitglieder selbst überlassen bleiben<sup>226</sup>.

Die von den Autoren in dem gezeigten Umfang geforderte Überantwortung der gewerkschaftlichen Ausschlusspraxis in den Bereich der Koalitionsautonomie wird nicht den verfassungsrechtlichen Anforderungen gerecht und entspricht auch nicht der realen „Kräfteverteilung“ zwischen einer Gewerkschaft und dem einzelnen Mitglied. Die ebenfalls von Art. 9 Abs. 3 GG geschützte individuelle Koalitionsfreiheit auf Mitgliedschaft und Betätigung innerhalb des Verbandes tritt nach der Vorstellung von Säcker/Rancke und Günther/Hase in starkem Maße hinter dem Anspruch der Koalition auf eine autonome Regelung ihrer inneren Ordnung zurück<sup>227</sup>. Dies steht zwangsläufig in einem Widerspruch zu dem für Gewerkschaften angenommenen Kontrahierungszwang<sup>228</sup>. Wenn einem Beitrittswilligen im Hinblick auf die Machtstellung des Verbandes und die Bedeutung der Mitgliedschaft für den Betroffenen ein Aufnahmeanspruch gewährt wird, kann der gerichtliche Schutz bei einem Gewerkschaftsausschluss nicht dahinter zurückbleiben<sup>229</sup>.

Ähnlich verhält es sich mit dem geforderten Ermessensspielraum der Gewerkschaften: Zunächst einmal hat der Bundesgerichtshof in seiner Entscheidung vom 19.10.1987 den Gewerkschaften in Anerkennung ihrer Autonomie zur Wert- und Zielsetzung durchaus, und zwar ausdrücklich einen Beurteilungs- oder Ermessensspielraum zugebilligt<sup>230</sup>. Doch

---

<sup>225</sup> BVerfGE 50, 290 (373).

<sup>226</sup> Säcker/Rancke, a.a.O., S. 6; im Anschluss an MüKo-Reuter § 25 Rn. 34; derselbe, ZGR 1980, 101 (107): „Eine Selbstgesetzgebung, die vor dem Einzelfall endet, ist nicht mehr als eine Teilautonomie.“; so auch Zöllner, Rechtsgutachten, S. 34.

<sup>227</sup> Siehe beispielsweise die Formulierung bei Säcker/Rancke, AuR 1981, 1 (15): „Es muß im Ermessen der Vereinsmehrheit stehen, welche konkreten Ziele sie sich im Rahmen der Satzung setzt und welche Disziplin – notfalls auch Opfer an eigener Entfaltung – sie von ihren Mitgliedern beim Einsatz für diese Ziele verlangt.“

<sup>228</sup> Siehe oben, S. 43 ff.

<sup>229</sup> Vgl. BGHZ 102, 265 (277).

<sup>230</sup> BGHZ 102, 265 (277).

sind auch diesem bei einem bestehenden Aufnahmeanspruch enge Grenzen zu setzen, da es in diesen Fällen ansonsten leicht zu einer Unbilligkeit des Ausschlusses kommen kann<sup>231</sup>.

Ein weiteres zentrales Element zur Bestimmung des Ausmaßes der Vereinsautonomie und Argument für eine umfangreiche gerichtliche Kontrolle der Gewerkschaftsausschlüsse ist in diesem Zusammenhang die Freiwilligkeit der Mitgliedschaft<sup>232</sup>.

Solange der Einzelne frei wählen kann, ob er ein bestimmtes Interesse allein oder als Mitglied einer Vereinigung verfolgen möchte oder sich, wenn er sich für eine Mitgliedschaft entschieden hat, zwischen unterschiedlichen Organisationen entscheiden kann, dann ist er ausreichend geschützt. Denn die Vereinigung muss sich entweder durch besondere attraktive Regelungen bemühen, den Einzelnen als Mitglied zu gewinnen oder ihn als Mitglied zu halten, um beide nicht an konkurrierende Vereine zu verlieren. Dem Mitglied ist mit § 39 BGB ausdrücklich ein Austrittsrecht eingeräumt worden, mit dem es sich nach eigenem Willen der Vereinsgewalt, der es sich ehemals unterworfen hatte, auch wieder entziehen kann. Fällt diese Freiwilligkeit weg, weil die Verbände mächtiger und damit immer unabhängiger von der Zustimmung oder Missbilligung des einzelnen Mitglieds bezüglich einzelner Entscheidungen oder der Verbandspolitik insgesamt geworden sind, dann muss es einen Schutz von anderer Seite geben<sup>233</sup>. Die gerichtliche Kontrolle der Aufnahme- und Ausschlussvoraussetzungen ermöglicht diesen Schutz der Mitglieder vor Monopolmacht<sup>234</sup>.

Wird ein Gewerkschaftsausschluss auf das Vorliegen eines sachlichen Grundes hin überprüft, dann kontrolliert das Gericht vor diesem Hinter-

---

<sup>231</sup> BGHZ 102, 265 (277).

<sup>232</sup> BGHZ 102, 265; 105, 306; Reuter, ZGR 1980, 101 (111, 115 f., 118 ff. (121) u. 125 ff.); derselbe, RdA 2000, 101 (102 f.); MüKo-Reuter § 25 Rn. 36, 39 f.; derselbe, RdA 2000, 101 (102 f.); zur fehlenden Freiwilligkeit siehe auch Popp, JuS 1980, 798 (803) siehe ebenso Teubner, Organisationsdemokratie und Verbandsverfassung, S. 61 f.; vgl. auch Vieweg, JZ 1984, 167 (170).

<sup>233</sup> MüKo-Reuter § 25 Rn. 40; derselbe, RdA 2000, 101 (102 f.); dem stehen Säcker/Rancke, AuR 1981, 1 (11 ff.) kritisch gegenüber und verneinen eine Aushöhlung des „externen Koalitionspluralismus“.

<sup>234</sup> Reuter, a.a.O., vor § 21 Rn. 116 ff.

grund die Einhaltung demokratischer Mindestanforderungen und die Beachtung rechtsstaatlicher Prinzipien.

### **3. Ergebnis: Ausschluss aus sachlichem Grund**

Die Autonomie der Gewerkschaften hinsichtlich ihres Ausschlussrechts von Mitgliedern ist beschränkt. Zum einen unterliegt ihre Satzungsautonomie der Bindung an den Gleichbehandlungsgrundsatz. Schon der Ausschlussstatbestand muss in der Satzung sachliche Gründe enthalten und darf die Gewerkschaftsführung nicht zu einem Ausschluss berechtigen, der in ihrem freien Ermessen steht.

Zum anderen sind die Gewerkschaften auch in ihrer Aufnahme- und Ausschlussautonomie beschränkt. Die Gerichte dürfen die jeweilige Verbandsmaßnahme in dem beschriebenen Umfang u.a. auf das Vorliegen eines sachlichen Grundes hin überprüfen. Dies ist wegen der bedeutenden Position, die die Gewerkschaften in der Gesellschaft einnehmen, und des damit zusammenhängenden erforderlichen Schutzes des an der Mitgliedschaft interessierten Arbeitnehmers auch notwendig.

Alle Überlegungen zur Beschränkung der Koalitionsautonomie hinsichtlich der Regelung ihrer inneren Ordnung und der Ausschlusspraxis führen zu dem Ergebnis, dass ein Ausschluss nur dann gerechtfertigt sein kann, wenn ein sachlicher Grund vorliegt<sup>235</sup>. Einen sachlichen Grund stellt, wie es auch die Gewerkschaftssatzungen normieren, insbesondere die Verletzung der verbandsrechtlichen Treuepflicht als gewerkschaftsschädigendes Verhalten durch die Gewerkschaftsmitglieder dar<sup>236</sup>. Da es sich hierbei nur um eine generalklauselartige Bezeichnung des sachlichen Grundes handelt, ist der Inhalt eines gewerkschaftsschädigenden Verhaltens noch festzustellen. Wann eine Verletzung der verbandsrechtlichen Treuepflicht und damit ein sachlicher Grund für einen Gewerk-

---

<sup>235</sup> BGHZ 102, 265 (277); Hess/Schlochauer/Glaubitz § 20 Rn. 23; vgl. auch Zöllner, Rechtsgutachten, S. 34.

<sup>236</sup> BGHZ 45, 314 (318); 71, 126 (130); 87, 337 (342); BGH JZ 1984, 186 (186); BGHZ 102, 265 (278); Fitting/Kaiser/Heither/Engels § 20 Rn. 20; Herschel, AuR 1984, 160; derselbe, AuR 1978, 319 f.



schaftsausschluss angenommen werden muss, ist Gegenstand der nun folgenden Erörterungen.

## **B. Verbandsrechtliche Treuepflicht und das Recht zur Opposition**

Ein Ausschluss aus einer Gewerkschaft ist gemäß den bisherigen Ausführungen nur bei Vorliegen eines sachlichen Grundes, also in den Fällen gerechtfertigt, in denen das Gewerkschaftsmitglied eine ihm obliegende verbandsrechtliche Treuepflicht verletzt. Im Rahmen der Erörterung, wann eine derartige Pflichtverletzung vorliegt, müssen das Innenverhältnis und das Außenverhältnis zwischen dem Mitglied und seiner Gewerkschaft unterschieden und jeweils betrachtet werden.

Der Bereich des berechtigten Gewerkschaftsausschlusses und der damit einhergehenden Einflussnahme der Gewerkschaften auf die Betriebsratswahlen in Form der beschriebenen Steuerung des Kandidatur- und Wahlverhaltens der Gewerkschaftsmitglieder wird am Minimalpunkt vom Bundesgerichtshof und einem Teil der Literatur abgesteckt. Diese Ansicht geht im Grundsatz von einer Verbotsverletzung im Sinne des § 20 Abs. 2 BetrVG aus, wenn eine Gewerkschaft ihren Mitgliedern unter der Androhung des Ausschlusses verbietet, auf fremden Listen für das Amt des Betriebsrats zu kandidieren<sup>237</sup>. In vergleichsweise engen Grenzen werden Ausnahmen, die eine Einflussnahme der Gewerkschaften auf das Wahl- und Kandidaturverhalten ihrer Mitglieder ermöglichen, für geboten gehalten.

---

<sup>237</sup> BGHZ 45, 314 ff. = BGH AP Nr. 5 zu § 19 BetrVG 1952; BGHZ 71, 126 ff. = BGH AP Nr. 27 zu Art. 9 GG; BGH NJW 1981, 2178 ff.; BGH JZ 1984, 186 ff.; BGHZ 102, 265 ff.; Hess/Schlochauer/Glaubitz § 20 Rn. 27; Reuter, ZGR 1980, 101 (128); MüKo-Reuter § 25 Rn. 57; derselbe in JZ 1985, 536 (537) = Anmerkung zum BGH-Urteil vom 1.10.1984; derselbe, RdA 2000, 101 ff.; Dütz, FS für Hilger/Stumpf, S. 99 (112); Richardi § 20 Rn. 18 ff.; Galperin/Löwisch § 20 Rn. 13; Weiss/Weyand § 20 Rn. 10; Hanau/Ulmer, Mitbestimmungsgesetz § 20 Rn. 10; ebenfalls eine grundsätzliche Unzulässigkeit des Gewerkschaftsausschlusses behandelnd: von Münch/Kunig-Löwer Art. 9 Rn. 70; Maunz/Dürig-Scholz Art. 9 Rn. 225.

Den hierzu vertretenen gegensätzlichen Standpunkt nehmen u.a. das Bundesarbeitsgericht und Teile der Literatur ein, indem sie in der Diskussion von der grundsätzlichen Zulässigkeit eines Gewerkschaftsausschlusses ausgehen und nur ausnahmsweise dessen Unzulässigkeit annehmen möchten<sup>238</sup>. Schneider definiert gewerkschaftsfeindliches Verhalten und folgt dabei ebenso der Orientierung des Bundesgerichtshofes an der Art der jeweiligen Liste, auf der das betreffende Gewerkschaftsmitglied kandidiert bzw. die es unterstützt<sup>239</sup>.

Die Ansichten, die sich innerhalb der Rechtsprechung zum Thema der Zulässigkeit von Gewerkschaftsausschlüssen entwickelt haben, stellen den Ausgangspunkt der Diskussion dar. Der Bundesgerichtshof bildet mit seinen gewonnenen Ergebnissen aus verschiedenen Gründen vielfach die Grundlage für eine intensive Erörterung der Problematik in der Literatur.

---

<sup>238</sup> BAG AP Nr. 2 zu § 19 BetrVG 1952; LAG Berlin, BB 1980, 1525: Das Landesarbeitsgericht Berlin hat in seinem Beschluss vom 11.4.1979 entschieden, dass die Gewerkschaften im Rahmen der Wahlwerbung bei Betriebsratswahlen ihre Mitglieder eindringlich auf ihre Verbandspflichten hinweisen und gegebenenfalls verbandsrechtliche Konsequenzen androhen könnten, wenn konkurrierende Listen aufgestellt oder unterstützt werden. Hierin läge keine unzulässige Wahlbehinderung oder Wahlbeeinflussung. Begründet wird diese Entscheidung damit, dass die Beteiligung der Gewerkschaften in Betriebsräten ihnen die Durchsetzung sozialpolitischer Ziele ermögliche und zu ihrer Existenzgrundlage gehöre. Das Landesarbeitsgericht Berlin hat die überragende Bedeutung der Betriebsratstätigkeit für die Gewerkschaften erkannt und wollte ihnen einen Raum für ihre Betätigungsfreiheit unter Einschränkung der Wahlfreiheit zuerkennen; OLG Celle, NJW 1980, 1004; Revisionsurteil: BGH, NJW 1981, 2178 ff.; Fitting/Kaiser/Heither/Engels § 20 Rn. 20 f.; Däubler/Kittner/Klebe-Schneider § 20 Rn. 25 f.; GK-Kreutz § 20 Rn. 40; Zöllner, Rechtsgutachten, S. 20, 21, 51; Popp, ZfA 1977, 401 (418); Popp, JuS 1980, 798 (803); Popp, Öffentliche Aufgaben der Gewerkschaften und innerverbandliche Willensbildung, S. 176 ff.; Sachse, Das Aufnahme- und Verbleiberecht in den Gewerkschaften der Bundesrepublik, S. 232, 267 ff.; Sachse, AuR 1985, 267 (275/276); derselbe, AuR 1999, 387 (388 ff.); Günther/Hase, DuR 1979, 308 (313 f.); Säcker/Rancke, AuR 1981, 1 (7 ff., 15); Herschel, Anmerkung zu BGH AP Nr. 7 zu § 20 BetrVG 1972; ders., AuR 1978, 319 (319/320); ders., AuR 1984, 160; derselbe, Anm. zur BGH-Entscheidung vom 30.5.1983 = BGH, JZ 1984, 186 ff.; i.E. auch Ringer, AuR 1955, 118; (differenzierend) Caspar, Die gesetzliche und verfassungsrechtliche Stellung der Gewerkschaften im Betrieb, S. 314 ff. (317/318); Jülicher, ZfA 1980, 121 (174 f.); Kübler, Gesellschaftsrecht, § 33 IV 4c.

<sup>239</sup> Däubler/Kittner/Klebe-Schneider § 20 Rn. 25 f.

In den Fällen, die dem Bundesgerichtshof zur Entscheidung vorlagen, waren Gewerkschaftsmitglieder ausgeschlossen worden, weil sie bei der Betriebsratswahl nicht auf der gewerkschaftseigenen, sondern auf einer alternativen Liste kandidiert hatten. Die daraufhin von den ausgeschlossenen Mitgliedern eingereichte Klage richtete sich gegen diesen Ausschluss<sup>240</sup>. Auffällig ist die Argumentation des Bundesgerichtshofes, der seine Entscheidungen überwiegend statt mit den entsprechenden vereinsrechtlichen mit betriebsverfassungsrechtlichen Argumenten begründet<sup>241</sup>.

Das Bundesarbeitsgericht hatte in einem Wahlanfechtungsverfahren darüber zu entscheiden, ob eine Gewerkschaft ihren Mitgliedern unter Androhung des Ausschlusses verbieten kann, auf einer gewerkschaftsfremden Liste zu kandidieren bzw. diese zu unterstützen<sup>242</sup>. Zu einem Gewerkschaftsausschluss kam es in der der Entscheidung zugrundeliegenden Sachverhaltskonstellation nicht, jedoch wurden ausschließlich Gewerkschaftsmitglieder von der einzigen vorliegenden Vorschlagsliste in den Betriebsrat gewählt, woraufhin der Arbeitgeber beim Arbeitsgericht im Wege der Wahlanfechtung beantragte, die Wahl wegen unzulässiger Wahlbeeinflussung für ungültig zu erklären.

Ebenso wie bei den Entscheidungen des Bundesgerichtshofes ist auch hier die Argumentation auffällig: Im Rahmen des Wahlanfechtungsverfahrens gemäß § 19 BetrVG begründet das Bundesarbeitsgericht seine Entscheidung überwiegend statt mit den entsprechenden betriebsverfassungsrechtlichen mit vereinsrechtlichen Argumenten<sup>243</sup>. Dem Bundesarbeitsgericht zufolge steht nicht der Arbeitnehmer als Teil der Betriebsverfassung im Vordergrund, sondern das Gericht betont bei einem gewerk-

---

<sup>240</sup> BGHZ 45, 314 ff. = AP Nr. 5 zu § 19 BetrVG 1952; 71, 126 ff. = AP Nr. 27 zu Art. 9 GG = BB 1973, 1062; BGH NJW 1981, 2178 ff. = AP Nr. 7 zu § 20 BetrVG 1972; BGH JZ 1984, 186 ff.; BGHZ 102, 265 ff.; zum Teil werden in dieser Arbeit auch andere Ausschlussgründe Erwähnung finden, wie z.B. der Ausschluss von Gewerkschaftsmitgliedern wegen ihrer „aktiven Zugehörigkeit zu einer gewerkschaftsfeindlichen Partei“, siehe dazu die Entscheidung des BGH vom 15.10.1990, in NJW 1991, 485 f.

<sup>241</sup> Siehe dazu Popp, ZfA 1977, 401 (414, 415).

<sup>242</sup> BAG AP Nr. 2 zu § 19 BetrVG 1952.

<sup>243</sup> Darauf weist Popp, ZfA 1977, 401 (414, 415) zutreffend hin.

schaftlich organisierten Betriebsangehörigen stärker die mitgliedschaftliche Bindung zwischen ihm und seiner Gewerkschaft.

Die Frage, wann im Innenverhältnis von einer Verletzung der verbandsrechtlichen Treuepflicht gesprochen werden kann, ist nun zu klären.

## **I. Verletzung verbandsrechtlicher Treuepflicht im Innenverhältnis**

In Rechtsprechung und Literatur wird zur Feststellung der Verletzung verbandsrechtlicher Treuepflichten allgemein und synonym der Begriff des gewerkschaftsschädigenden Verhaltens gebraucht, wie er auch in den meisten Gewerkschaftssatzungen als Voraussetzung für einen Ausschluss formuliert ist<sup>244</sup>. Verhält sich das jeweilige Gewerkschaftsmitglied gewerkschaftsschädigend, ist der Verband dementsprechend berechtigt, von seinem Ausschlussrecht Gebrauch zu machen<sup>245</sup>.

Entsprechend den von der Rechtsprechung zu entscheidenden Fällen ist ein gewerkschaftsfeindliches Verhalten seitens eines Mitglieds und die damit verbundene Verletzung seiner verbandsrechtlichen Treuepflicht dann anzunehmen, wenn es auf der Liste einer konkurrierenden Gewerkschaft kandidiert oder diese offen unterstützt. Gleiches gilt erst recht im Falle der Unterstützung einer solchen Liste, die von dem Programm bestimmt wird, die Gewerkschaften allgemein oder die Grundordnung, die ihre freie Betätigung garantiert, zu bekämpfen. Gegen solch eine Fremdkandidatur darf sich die betroffene Gewerkschaft mit einem Verbot, auf einer solchen Liste zu kandidieren, unter Ausschlussandrohung

---

<sup>244</sup> Siehe die Darstellung auf S. 32 ff.

<sup>245</sup> BGHZ 45, 314 (318); 71, 126 (130); 87, 337 (342); 102, 265 (278); BGH JZ 1984, 186 (186); Richardi § 20 Rn. 19 f.; Galperin/Löwisch § 20 Anm. 13; Hess/Schlochauer/Glaubitz § 20 Rn. 26; Löwisch § 20 Anm. 6; Stege/Weinspach § 20 Anm. 8; GK-Thiele, 2. Bearbeitung, § 20 Rn. 21; GK-Kreutz § 20 Rn. 40; Weiss/Weyand § 20 Anm. 10; Hanau/Ulmer, Mitbestimmungsgesetz § 20 Rn. 10; Dütz, Festschrift für Hilger/Stumpf, S. 99 (110 ff.); Maunz/Dürig-Scholz, Art. 9 Rn. 225; Reuter, ZGR 1980, 101 (127 f.); Reuter, JZ 1985, 537 (537); Däubler/Kittner/Klebe-Schneider § 20 Rn. 25; Fitting/Kaiser/Heither/Engels § 20 Rn. 21; Herschel, AuR 1984, 160, Anm. zur BGH-Entscheidung vom 30.5.1983.

und dem Ausschluss aus dem Verband zur Wehr setzen, und der Ausschluss ist mangels Rechtswidrigkeit nicht gemäß § 20 Abs. 2 BetrVG unzulässig. Zu diesem Ergebnis gelangen auch übereinstimmend die Ansichten in der Literatur und der Rechtsprechung<sup>246</sup>.

Bereits ganz anders wird der Fall behandelt und auch kontrovers gelöst, in dem ein Gewerkschaftsmitglied auf einer Liste kandidiert, die zwar mit der von der Gewerkschaft unterstützten Liste (oder der eigenen Gewerkschaftsliste) konkurriert, sich aber über den Wettbewerb um Stimmen hinaus, der auch sachliche Kritik einschließt, nicht gegen die Gewerkschaft richtet.

Vom Bundesgerichtshof und Teilen der Literatur, die, wie schon oben erwähnt<sup>247</sup>, einen Gewerkschaftsausschluss grundsätzlich gemäß § 20 Abs. 2 BetrVG für unzulässig erklären, werden die Verletzung einer verbandsrechtlichen Treuepflicht und damit ein Ausschlussrecht der Gewerkschaften im Falle der Kandidatur auf einer solchen freien/unabhängigen Liste verneint<sup>248</sup>. Entsprechend der Annahme, dass eine Gewerkschaft grundsätzlich zum Ausschluss berechtigt ist, wenn das Gewerkschaftsmitglied bei Betriebsratswahlen auf einer fremden Lis-

---

<sup>246</sup> BGHZ 71, 126 (129 f.) = AP Nr. 27 zu Art. 9 GG; 87, 337 (342); BGH JZ 1984, 186 (186); 102, 265 (278); BAG AP Nr. 2 zu § 19 BetrVG 1952, Bl. 523; Neumann-Duesberg, Anm. zur BAG-Entscheidung vom 2.12.1960, AP Nr. 2 zu § 19 BetrVG 1952, Bl. 525; Hess/Schlochauer/Glaubitz § 20 Rn. 28; Richardi § 20 Rn. 21; Reuter ZGR 1980, 101 (128); MüKo-Reuter § 25 Rn. 57; GK-Thiele, 2. Bearbeitung, § 20 Rn. 21; GK-Kreutz § 20 Rn. 40; Stege/Weinspach § 20 Rn. 8; Galperin/Löwisch § 20 Anm. 13; Löwisch § 20 Rn. 6; Weiss/Weyand § 20 Anm. 10; Dütz, a.a.O., S. 112; ebenfalls eine Treuepflichtverletzung in diesem Fall bejahend Maunz/Dürig-Scholz Art. 9 Rn. 225; von Münch/Kunig-Löwer Art. 9 Rn. 70.

<sup>247</sup> Siehe oben auf S. 56 f.

<sup>248</sup> BGHZ 71, 126 (130); BGH NJW 1981, 2178 (2179) = BGH AP Nr. 7 zu § 20 BetrVG 1972; siehe hierzu auch das vorinstanzliche Urteil des OLG Celle vom 07.01.1980 = NJW 1980, 1004 = AuR 1981, 30 ff.; BGHZ 87, 337 (342); 102, 265 (277); Hess/Schlochauer/Glaubitz § 20 Rn. 27 f.; Reuter, ZGR 1980, 101 (128); MüKo-Reuter § 25 Rn. 57; derselbe in JZ 1985, 536 (537) = Anmerkung zum BGH-Urteil vom 1.10.1984; derselbe, RdA 2000, 101 ff.; Dütz, FS für Hilger/Stumpf, S. 99 (112); Richardi § 20 Rn. 18 ff.; Stege/Weinspach § 20 Rn. 8; Löwisch § 20 Rn. 6; Galperin/Löwisch § 20 Rn. 13; Weiss/Weyand § 20 Rn. 10; Hanau/Ulmer, Mitbestimmungsgesetz § 20 Anm. 10; Molitor, SAE 1961, 63 (65); so wohl auch Focke, BB 1955, 285 f.; ebenfalls eine grundsätzliche Unzulässigkeit des Gewerkschaftsausschlusses bejahend: von Münch/Kunig-Löwer Art. 9 Rn. 70; Maunz/Dürig-Scholz Art. 9 Rn. 225.

te kandidiert, hält die Gegenansicht die Treuepflicht grundsätzlich und damit auch in diesem Fall für verletzt, weil sich das Mitglied unsolidarisch verhalten hat und eine Geschlossenheit der Koalition nicht vorhanden war<sup>249</sup>.

Die Verbandsdisziplin, Geschlossenheit zu präsentieren, kann von großer Bedeutung sein, wenn es darum geht, den *Bestand* einer Gewerkschaft zu sichern<sup>250</sup>. Es fehlt einer Gewerkschaft an organisatorischem Zusammenhalt und Stärke, wenn die Solidarität der Mitglieder aufgrund gewerkschaftsfeindlicher Kandidaturen geschwächt ist und untergraben wird. Die Gewerkschaft ist in ihrem Bestand dementsprechend gefährdet, wenn ihre Mitglieder bei Betriebsratswahlen nicht auf der gewerkschaftlichen Liste, sondern auf denen von gegnerischen Gruppen kandidieren. Denn in diesem Wahlverhalten der Mitglieder zeichnet sich mehr als nur die Verfolgung eigener Wahlinteressen auf einer Alternativliste ab. Die bewusste Kandidatur auf der Liste einer konkurrierenden Gewerkschaft oder einer Organisation, die die Gewerkschaften als solche bekämpft, bedeutet vielfach die Abkehr von der eigenen Gewerkschaft und deren Attackierung infolge der Unterstützung dieser anderen Organisationen. Nicht zu unterschätzen ist wohl auch eine mögliche Sogwirkung, die auf die übrigen Mitglieder der Gewerkschaft ausgeübt werden kann und den Bestand damit gefährdet.

---

<sup>249</sup> Fitting/Kaiser/Heither/Engels § 20 Rn. 20 f.; Däubler/Kittner/Klebe-Schneider § 20 Rn. 25 f.; GK-Kreutz § 20 Rn. 40; Zöllner, Rechtsgutachten, S. 20, 21, 51; Popp, ZfA 1977, 401 (418); Popp, JuS 1980, 798 (803); Popp, Öffentliche Aufgaben der Gewerkschaften und innerverbandliche Willensbildung, S. 176 ff.; Sachse, Das Aufnahme- und Verbleiberecht in den Gewerkschaften der Bundesrepublik, S. 232; derselbe, AuR 1985, 267 (275/276); Günther/Hase, DuR 1979, 308 (313 f.); Säcker/Rancke, AuR 1981, 1 (7 ff., 15); Herschel, Anmerkung zu BGH AP Nr. 7 zu § 20 BetrVG 1972; derselbe, AuR 1978, 319 (319/320), Anm. zur BGH-Entscheidung vom 27.2.1978; derselbe, AuR 1984, 160, Anm. zur BGH-Entscheidung vom 30.5.1983=BGH, JZ 1984, 186 ff.; differenzierend Caspar, Die gesetzliche und verfassungsrechtliche Stellung der Gewerkschaften im Betrieb, S. 314 ff. (317/318); Jülicher, ZfA 1980, 121 (174 f.); Kübler, Gesellschaftsrecht, § 33 IV 4c.

<sup>250</sup> Stege/Weinspach § 20 Rn. 8; Galperin/Löwisch § 20 Rn. 13; Hess/Schlochauer/Glaubitz § 20 Rn. 27; Herschel, a.a.O.; vgl. hierzu auch Hagemeyer/Kempen/Zachert/Zilius § 2 Rn. 1 ff. und Rn. 10 ff.; Zöllner/Loritz § 34 1; Löwisch, Arbeitsrecht, Rn. 202 ff.

Diese Sichtweise wird verschiedentlich dahingehend kritisiert, dass einer Gewerkschaft nicht erst dann das Recht zugesprochen werden könne, mit satzungsmäßigen Mitteln gegen ihre Mitglieder vorzugehen, wenn diese den *Bestand* der Koalition als solche oder bereits ihre prinzipiellen Zielsetzungen bekämpfen.

Das *Betätigungsrecht* der Gewerkschaften im Betriebsverfassungswesen ist nach dieser in Rechtsprechung und Literatur teilweise vertretenen Ansicht für die Beurteilung entscheidend, wann ein Verhalten der Mitglieder bei den Betriebsratswahlen als gewerkschaftsschädigend einzustufen ist<sup>251</sup>. Feststellbar müsse nicht erst ein Angriff auf den Bestand einer Gewerkschaft sein, sondern es reiche bereits die Gefährdung ihrer betrieblichen Betätigung aus.

In die Diskussion fließt an dieser Stelle die Geschlossenheit der Gewerkschaft und die Solidarität ihrer Mitglieder ein, die für die Wahrnehmung der Koalitionsaufgaben innerhalb der Betriebsverfassung erforderlich sein sollen. Und die Geschlossenheit des Verbandes ist nach dieser Ansicht nicht erst gefährdet oder gar beeinträchtigt, wenn ein Mitglied für eine konkurrierende Gewerkschaft kandidiert, sondern bereits mit der Unterstützung jeder anderen gewerkschaftsfremden Wahlliste<sup>252</sup>. Auch die unabhängige Liste stelle als zusätzliche Option für die Wähler des Betriebsrats eine Konkurrenz zur gewerkschaftlich unterstützten Liste dar und führe im Ergebnis dazu, dass der eigenen Gewerkschaft Stimmen entzogen werden und folglich ihre Repräsentanz im Betrieb geschwächt wird<sup>253</sup>.

---

<sup>251</sup> OLG Celle, NJW 1980, 1004 = AuR 1981, 30 ff.; vgl. auch Zöllner, Rechtsgutachten, S. 26 ff.

<sup>252</sup> OLG Celle, NJW 1980, 1004 (1004); Däubler/Kittner/Klebe-Schneider § 20 Rn. 26 (im Anschluss an das OLG Celle, AuR 1981, 30 ff.).

<sup>253</sup> OLG Celle, NJW 1980, 1004 (1004); vgl. auch Zöllner, Rechtsgutachten, S. 48; Herschel, AuR 1978, 319 (320) = Anm. zur BGH-Entscheidung vom 27.2.1978; Popp, JuS 1980, 798 (803); derselbe, ZfA 1977, 401 (417); siehe auch die Tabellen auf S. 137 und 165, aus denen der Zuwachs der Nichtorganisierten in den Betriebsräten deutlich hervorgeht;

## 1. Pflicht des einzelnen Gewerkschaftsmitglieds zur Geschlossenheit

Die Geschlossenheit einer Gewerkschaft als Argument gegen eine Fremdkandidatur und für die Zulässigkeit eines Gewerkschaftsausschlusses gilt es nun zu beleuchten. Dass ein Verband im Rahmen seiner Tätigkeit und zur Erfüllung seiner Zweckbestimmung in bestimmten Fällen geschlossen auftreten muss, kann aus verschiedenen Gründen notwendig sein. Dies wird im Folgenden noch darzustellen sein. Problematisch und kritisch zu hinterfragen ist jedoch eine Verpflichtung von Mitgliedern, sich geschlossen zu verhalten und jedes opponierende Wahlverhalten zu unterlassen.

Um die erforderliche Geschlossenheit eines Gewerkschaftsverbandes herstellen zu können, wird nämlich gefordert, dass ein Gewerkschaftsmitglied jegliche Kandidatur, also auch die auf einer unabhängigen Liste zu unterlassen habe, da es kraft der Gewerkschaftssatzung, aber auch aufgrund der überragenden Bedeutung der Verbandssolidarität dazu verpflichtet sei<sup>254</sup>. Mit einer Kandidatur auf einer gewerkschaftsfremden Liste oder auch deren Unterstützung verletzt ein Gewerkschaftsmitglied nach dieser Ansicht die gewerkschaftliche Solidaritätspflicht<sup>255</sup>. Sie stellt nach Auffassung der Autoren eine im Betriebsverfassungswesen und speziell im Rahmen von Betriebsratswahlen beachtliche Mitgliedspflicht dar<sup>256</sup>. Das eindeutig auch gegenüber den Gewerkschaften ausgesprochene Verbot der Wahlbeeinflussung bedeute nicht, dass die sich aus der Verbandsautonomie ergebenden Pflichten völlig unbeachtlich wären<sup>257</sup>.

---

<sup>254</sup> BAG AP Nr. 2 zu § 19 BetrVG 1952, Bl. 523 f.; Fitting/Kaiser/Heither/Engels § 20 Rn. 20; Däubler/Kittner/Klebe-Schneider § 20 Rn. 25; Herschel, AuR 1978, 319 (320); Zöllner, Rechtsgutachten, S. 37.

<sup>255</sup> OLG Celle, NJW 1980, 1004 (1004); Däubler/Kittner/Klebe-Schneider § 20 Rn. 25; Fitting/Kaiser/Heither/Engels § 20 Rn. 21; Herschel, AuR 1984, 160.

<sup>256</sup> Däubler/Kittner/Klebe-Schneider § 20 Rn. 25 f.; Fitting/Kaiser/Heither/Engels § 20 Rn. 20 ff.; vgl. auch Herschel, AuR 1984, 160; derselbe, AuR 1978, 319 ff.

<sup>257</sup> Fitting/Kaiser/Heither/Engels § 20 Rn. 20; Herschel, AuR 1984, 160; zu den Mitgliederpflichten bereits schon Dütz, FS für Hilger/Stumpf, S. 99 (113 ff., 119 ff.).



Diese in der Rechtsprechung und auch in der Literatur teilweise vertretene Auffassung hat nun durch das Bundesverfassungsgericht<sup>258</sup> Unterstützung erfahren.

In seiner Entscheidung vom 24.2.1999 sprach das Bundesverfassungsgericht den Gewerkschaften aufgrund ihrer eingereichten Verfassungsbeschwerde schließlich das Recht aus Art. 9 Abs. 3 GG zu, Mitglieder aus der Gewerkschaft auszuschließen, weil diese bei der Betriebsratswahl auf einer unabhängigen, neutralen Liste kandidiert hatten. Die Fremdkandidatur war mit Meinungsverschiedenheiten begründet worden, die zwischen diesen Arbeitnehmern und der Gewerkschaft hinsichtlich deren Politik gegenüber dem Arbeitgeber aufgetreten waren.

Um bei einer schlicht opponierenden Kandidatur die Verletzung einer verbandsrechtlichen Treuepflicht und damit die Rechtmäßigkeit des Gewerkschaftsausschlusses annehmen zu können, müsste für die Gewerkschaftsmitglieder eine entsprechende verbandsrechtliche Pflicht zur Geschlossenheit bestehen<sup>259</sup>.

### **a. Mitgliederpflichten**

Nun gilt es an dieser Stelle zu überprüfen, ob aufgrund von Satzungsregelungen eine Pflicht des einzelnen besteht, sich insbesondere bei Betriebsratswahlen geschlossen zu verhalten. Die damit verknüpfte Frage muss lauten, ob Gewerkschaftssatzungen derartige Mitgliederpflichten überhaupt regeln dürfen.

Die andere Seite betrifft die Duldung von Oppositionen innerhalb eines Verbandes. Es muss die Frage aufgeworfen werden, ob in einer Gewerkschaft alle Mitglieder die gleiche Meinung und Einstellung vertreten müssen oder möglicherweise eine andere Auffassung von Gewerk-

---

<sup>258</sup> BVerfG, 1 BvR 123/93 vom 24.2.1999 = BVerfGE 100, 214 ff.; NJW 1999, 2657 f. = AuR 1999, 406 ff. = RdA 2000, 99 ff.

<sup>259</sup> Siehe die Bemerkungen insbesondere von Dütz, FS für Hilger/Stumpf, S. 99 (110 ff.); Zöllner, a.a.O., S. 35 ff., stellt die Frage, ob und inwieweit die Mitglieder eine Pflicht trifft, eine solche Fremdlingen-Kandidatur zu unterlassen.

schaftspolitik innerhalb der Betriebsverfassung haben und diese auch durch ihr Wahlverhalten zum Ausdruck bringen dürfen.

Fraglich ist, ob Art. 9 Abs. 3 GG und das damit gewährleistete Grundrecht der Koalitionsbetätigungsfreiheit auch das Recht der Gewerkschaften umfasst, Mitgliederpflichten in Satzungen festzulegen, die das Unterlassen eines bestimmten Verhaltens fordern, und darüber hinaus auch einen Ausschluss als Folge eines Verstoßes gegen diese Pflichten zu regeln. Denn das Recht auf Ausschluss von Gewerkschaftsmitgliedern leitet sich nicht direkt aus Art. 9 Abs. 3 GG ab, sondern kann nur in Verbindung mit der Gewerkschaftssatzung verstanden werden<sup>260</sup>.

#### **aa. Satzungsrechtliche Verpflichtung der Mitglieder**

In den Vorschriften des Vereinsrechts finden sich über besondere, speziell nichtvermögensrechtliche Mitgliederpflichten keine entsprechenden Regelungen. Eine Möglichkeit der ausdrücklichen Regelung durch die Gewerkschaft selbst bietet § 58 Nr. 2 BGB, wonach die Satzung Bestimmungen darüber enthalten soll, ob und welche Beiträge von den Mitgliedern zu leisten sind. Unter Beiträgen im Sinne dieser Vorschrift sind nicht nur vermögensrechtliche Leistungen zu verstehen, sondern alle vereinsförderlichen Mitgliederpflichten in Gestalt von persönlich zu erbringenden Pflichten und auch gewissen unentgeltlichen Dienstleistungen<sup>261</sup>.

Davon haben auch die Gewerkschaften – wie gezeigt - überwiegend Gebrauch gemacht, denn in ihren Satzungen finden sich Generalklau-

---

<sup>260</sup> Vgl. Sachse, AuR 1985, 267 (267); Günther/Hase, DuR 1979, 308 (311).

<sup>261</sup> Palandt-Heinrichs § 58 Rn. 5; MüKo-Reuter § 38 Rn. 39 ff., der von „im Zweifel unentgeltlichen“ Mitverwaltungspflichten spricht; vgl. auch Dütz, FS für Hilger/Stumpf, S. 99 (113 f.), der Beispiele von Gewerkschaftsmitgliederpflichten nennt: So besteht beispielsweise die Pflicht, bei einem Streik Plakate zu kleben oder Streikposten zu stehen, Solidarität zu üben, insbesondere Streikbrecherarbeit zu unterlassen, ferner die Verpflichtung, allgemein an der Ausbreitung und Festigung der Gewerkschaft und der Erreichung ihrer Ziele mitzuwirken und nach den satzungsmäßigen Beschlüssen der Koalitionsorgane zu handeln; vgl. auch Günther/Hase, DuR 1979, 308 (311).

seln, die ein „gewerkschaftsschädigendes Verhalten“ verbieten. Neben dieser Möglichkeit der satzungsmäßigen Regelung mitgliedschaftlicher Beiträge gibt es nach einhelliger Meinung ungeschriebene Verhaltenspflichten oder auch sogenannte sekundäre Treuepflichten<sup>262</sup>, die jedoch durchaus auch in der Satzung fixiert werden können. Die sich aus der gemeinsamen Verbindung aller Mitglieder zur verbindlichen Erreichung eines gemeinsamen Zwecks automatisch ergebende Treue- oder auch Loyalitätspflicht gegenüber dem Verein gebietet dem Mitglied, alles zu unterlassen, was die gemeinschaftliche Koalitionszweckverfolgung gefährdet oder sogar schädigt<sup>263</sup>. Die Betonung liegt auf dem Verband als solchem – diesem gegenüber obliegt den Mitgliedern die Treuepflicht. Innerhalb dieser Loyalitätsbindung existiert eine Art Stufenverhältnis: Je mehr die Verwirklichung des Verbandszwecks tangiert werde, desto stärker sei die Loyalitätsbindung<sup>264</sup>.

Demzufolge haben aufgrund ihrer bestehenden Loyalitätspflicht die Gewerkschaftsmitglieder eine Kandidatur auf Listen konkurrierender Gewerkschaften oder gewerkschaftsfeindlicher Gruppierungen zu unterlassen<sup>265</sup>, da dadurch die gemeinschaftliche Koalitionszweckverfolgung gefährdet oder gar geschädigt wird. Verletzen Gewerkschaftsmitglieder diese ihnen obliegende Pflicht, kann sich die Koalition mit den durch Art. 9 Abs. 3 GG gewährleisteten Abwehrrechten gegen diese Gefahren und Störungen aus den eigenen Reihen zur Wehr setzen.

Über diese Verbandspflicht hinausgehend wird angenommen, die in den Gewerkschaftssatzungen niedergelegten Regelungen bezüglich der

---

<sup>262</sup> MüKo-Reuter, § 38 Rn. 41, Reuter nennt diese Treuepflichten auch Förderpflichten; van Look, Vereinsstrafen als Vertragsstrafen, S. 96 f.; vgl. auch Dütz, FS für Hilger/Stumpf, S. 99 (119 ff.), seinen Ausführungen entsprechend gibt es neben diesen in der Satzung festgelegten Mitgliederpflichten eine Verhaltenspflicht, die über die allgemeinen Grenzen von § 242 BGB hinausgeht und jedes Mitglied trifft.

<sup>263</sup> Zöllner, a.a.O., S. 35 ff.; vgl. auch Dütz, FS für Hilger/Stumpf, S. 99 (119); Säcker/Rancke AuR 1981, 1 (13); Günther/Hase, DuR 1979, 308 (311); Reuter, RdA 2000, 101 (102); vgl. hierzu auch OLG Celle, NJW 1980, 1004 (1004).

<sup>264</sup> Zöllner, a.a.O., S. 35 f.; vgl. auch Dütz, a.a.O., S. 119 f.

<sup>265</sup> So die übereinstimmende Meinung in Rechtsprechung und Literatur, siehe oben die Darstellung auf S. 59 ff.; Dütz, FS für Hilger/Stumpf, S. 99 (110 ff.); vgl. auch Zöllner, Rechtsgutachten, S. 35 ff.

mitgliedschaftlichen Verhaltenspflichten fungierten als Vorkehrungen, um die innere Geschlossenheit herzustellen und zu sichern und implizierten damit die Forderung nach einem Unterlassen solcher die gewerkschaftliche Solidarität gefährdender Handlungen<sup>266</sup>. Es bestehe daher aufgrund der Satzungsvorschriften eine Pflicht des Einzelnen zur Geschlossenheit und somit jede Fremdkandidatur bei Betriebsratswahlen zu unterlassen<sup>267</sup>.

Die Ausschlussandrohung, die als Wahlanfechtungsgrund genannt wird, ist nach Meinung des Bundesarbeitsgerichts somit eigentlich überflüssig, so dass sie schwerlich dann noch als „angedrohter Nachteil“ im Sinne des § 20 Abs. 2 BetrVG angesehen und beanstandet werden könne. Ähnlich verhält es sich mit der Verbandsdisziplin und dem in § 20 Abs. 2 BetrVG enthaltenen Tatbestandsmerkmal der Wahlbeeinflussung. Das Bundesarbeitsgericht gibt zwar zu, dass infolge des angenommenen satzungsmäßigen Verbots der Fremdkandidatur und der Unterstützung anderer Listen unter Ausschlussandrohung die Entschließungsfreiheit der Gewerkschaftsmitglieder bei der Aufstellung von Wahllisten beeinflusst werde<sup>268</sup>. Doch sei diese Beeinflussung lediglich eine Folge der Verbandsdisziplin, die es der IG Metall in diesem vom Bundesarbeitsgericht zu entscheidenden Fall auch gestattete, von ihren Mitgliedern das Unterlassen sämtlicher den gemeinsamen Interessen aller Mitglieder zuwiderlaufender Wahlverhaltensweisen zu verlangen<sup>269</sup>.

Doch wie schon erwähnt, sind die Satzungsbestimmungen der Gewerkschaften nicht konkret formuliert und enthalten nicht das Verbot, auf bestimmten, näher bezeichneten gewerkschaftsfremden Listen zu kandidieren oder diese zu unterstützen. Die Generalklauseln, die als Rechtsfolge den Ausschluss enthalten, sind offen für unterschiedliche Interpretatio-

---

<sup>266</sup> BAG, a.a.O., Bl. 523; so kann ein „grober Verstoß gegen die Kollegialität und gewerkschaftliche Solidarität“ gemäß § 9 der Satzung der GdED zu einem Ausschluss aus der Gewerkschaft führen.

<sup>267</sup> BAG AP Nr. 2 zu § 19 BetrVG 1952, Bl. 523 f.; Fitting/Kaiser/Heither/Engels § 20 Rn. 20; Däubler/Kittner/Klebe-Schneider § 20 Rn. 25; Herschel, AuR 1978, 319 (320).

<sup>268</sup> BAG, a.a.O., Bl. 524.

<sup>269</sup> BAG, a.a.O.

nen und Wertungen. De lege lata verpflichtet keine Gewerkschaftssatzung ihre Mitglieder zur Geschlossenheit.

Eine angenommene innerverbandliche Solidaritätspflicht des Gewerkschaftsmitglieds ist das Ergebnis einer Interpretation des Begriffs „verbandsrechtliche Treuepflicht“. Diese Interpretation hat die Konsequenz, dass ein Mitglied, das hinsichtlich der Gewerkschaftspolitik innerhalb der Betriebsverfassung eine andere Meinung hat als die Verbandsführung, seinen anderen Standpunkt zwar vertreten, aber nicht durch ein entsprechendes Wahlverhalten – Aufstellen einer Alternativliste – nach außen deutlich machen darf, ohne mit einem Ausschluss rechnen zu müssen.

### ***bb. Pflicht zur Geschlossenheit als Schutz der Gewerkschaftsinteressen***

An die bloße Feststellung, in welchen der von der Rechtsprechung zu entscheidenden Fällen eine Pflichtverletzung seitens der Mitglieder und damit die Zulässigkeit eines Ausschlusses bejaht werden musste und in welchen nicht, schließt sich die Frage nach den Gründen für die jeweilige Entscheidung an. Es ist nun zu erörtern, unter welchen Voraussetzungen von einem gewerkschaftsschädigenden Verhalten des Mitglieds bzw. einer Verletzung seiner Verbandspflicht gesprochen werden muss oder eben auch nicht.

Die Gewerkschaftssatzungen enthalten, wie gezeigt, in der Regel keine näheren Beschreibungen oder gar Definitionen, sondern nennen das gewerkschaftsschädigende Verhalten als Voraussetzung für einen Ausschluss. Damit ist dieser Begriff konkretisierungsfähig und auch konkretisierungsbedürftig.

#### **(1) Bestandsgefährdung der Gewerkschaft**

Laut Rechtsprechung des Bundesgerichtshofes soll dieses Merkmal der Gewerkschaftsfeindlichkeit bei Äußerungen und Handlungen vorliegen,

die die Gewerkschaft allgemein oder die Grundordnung, die ihre Betätigung garantiert, in Frage stellen und ihre satzungsmäßigen Zielsetzungen in einer Weise bekämpfen, durch die die Solidarität aufgekündigt wird<sup>270</sup>. An das Merkmal der Gewerkschaftsfeindlichkeit oder auch Gegnerschaft<sup>271</sup> sind insgesamt hohe Anforderungen zu stellen. Erst wenn eine Gewerkschaft in ihrem Bestand oder in ihren Zielsetzungen offen von einem Mitglied bekämpft wird, ist sie nach Meinung des Bundesgerichtshofs in ihrem Grundrecht der Koalitionsfreiheit und speziell der Koalitionsbetätigungsfreiheit aus Art. 9 Abs. 3 GG beeinträchtigt und zur Durchführung verbandsrechtlicher Sanktionen berechtigt<sup>272</sup>.

Begründet werden kann die Gewerkschaftsfeindlichkeit mit Art. 9 Abs. 3 GG und dem mit diesem Grundrecht den Gewerkschaften verfassungsrechtlich gewährten Schutz: Eine Gewerkschaft wird als Koalition im Sinne des Art. 9 Abs. 3 GG in ihrem Bestand und auch in ihrer Betätigung innerhalb der Betriebsverfassung geschützt<sup>273</sup>. Als Folge dieses Rechts ergibt sich für die Gewerkschaften die Notwendigkeit, dass sie sich auch zur Wehr setzen können, wenn eigene Mitglieder ihren Bestand und ihre prinzipiellen Zielsetzungen bekämpfen<sup>274</sup>. Der gemäß Art. 9 Abs. 3 GG gewährte Schutz einer Koalition gegen eine Bedrohung von innen her muss sich zwangsläufig auch und gerade dann fortsetzen, wenn ein Zu-

---

<sup>270</sup> BGHZ 45, 314 (318); 71, 126 (130); 102, 265 (278); im Anschluss daran auch das OLG Celle, Urteil vom , nicht veröffentlichtes Urteil (Az. 9 U 72/76), Darstellung/Erörterung (ausführlich) bei Popp, ZfA 1977, 401 (413 f.) und bei Sachse, Das Aufnahme- und Verbleiberecht in den Gewerkschaften der Bundesrepublik, S. 221; Revisionsurteil: BGHZ 71, 126 ff.

<sup>271</sup> So nennt es der BGH in seinen Entscheidungen.

<sup>272</sup> BGH JZ 1984, 186 (186); BGHZ 71, 126 (130). OLG Celle, Az. 9 U 72/76, Urteil vom 8.12.1976 (nicht veröffentlicht); siehe auch Dütz, a.a.O., S. 112; Maunz/Dürig-Scholz Art. 9 Rn. 225; von Münch/Kunig-Löwer Art. 9 Rn. 70.

<sup>273</sup> BVerfGE 4, 96 (106); 17, 319 (333); 19, 303 (312); 28, 295 (304); 38, 281 (303); 44, 322 (351 f.); 50, 290 (367, 372); 73, 261 (278); 92, 26 (38); 92, 365 (393); 93, 352 (357 ff.); BAGE 20, 175 (210); dieses Recht der Gewerkschaften wird von niemandem bestritten, siehe dazu die Ausführungen zum Koalitionsgrundrecht auf S. 133; von Münch/Kunig-Löwer Art. 9 Rn. 55; Maunz/Dürig-Scholz Art. 9 Rn. 169; BK-von Münch Art. 9 Rn. 139; Pieroth/Schlink Rn. 736; Stein, Staatsrecht, § 43 II 1a; Biedenkopf, Grenzen der Tarifautonomie, S. 88 ff.; Scholz, Koalitionsfreiheit, S. 41 ff.

<sup>274</sup> BGHZ 71, 126 (129); i.E. auch OLG Celle, NJW 1980, 1004 (1004); vgl. auch Dütz, FS für Hilger/Stumpf, S. 99 (112).

sammenhang mit Betriebsratswahlen besteht<sup>275</sup>. Die Gewerkschaften können nicht ihr Koalitionsgrundrecht verwirklichen, wenn ihnen das hierfür notwendige Aktionsfeld, der Betrieb und die Betriebsratswahlen, genommen werden würde.

Durch Arbeitnehmer, die ihrer eigenen Gewerkschaft die Unterstützung dadurch versagen, dass sie bei Betriebsratswahlen nicht auf der gewerkschaftseigenen Liste kandidieren, sondern sich der einer konkurrierenden Gewerkschaft oder einer generell kontragewerkschaftlich eingestellten Gruppierung zuwenden – sei es selbst durch eine Kandidatur oder ein Unterschreiben der Wahlliste –, wird die Gewerkschaft als Institution einer Arbeitnehmersvertretung gefährdet. Die Art der fremden Liste, auf der das Gewerkschaftsmitglied kandidiert, hat dabei lediglich indizielle Wirkung<sup>276</sup>. Darin spiegelt sich vielmehr die innere gegnerische Einstellung des Mitglieds gegenüber seiner eigenen Gewerkschaft und deren Betätigungszweck – Vertretung der Arbeitnehmerinteressen auf Betriebsebene – wider. Das Wahlverhalten ist als feindliche Gegenposition zu der eigenen Gewerkschaft als solcher und ihrer Bedrohung von innen her zu interpretieren. Die Gewerkschaft wird durch die Stärkung der gegnerischen Gruppierungen in ihrem Bestand gefährdet und damit in ihrem Grundrecht der Koalitionsfreiheit aus Art. 9 Abs. 3 GG verletzt<sup>277</sup>.

Das bestehende Spannungsverhältnis zwischen dem betriebsverfassungsrechtlichen Schutz der Wahlfreiheit und dem verfassungsrechtlich garantierten Schutz der Koalition muss daher in diesem Fall zugunsten des Koalitionsschutzes aufgelöst werden, und die Wahlfreiheit muss ausnahmsweise dahinter zurücktreten<sup>278</sup>.

---

<sup>275</sup> So auch BGHZ 71, 126 (129); BGH LM GG Art. 9 Nr. 4; BGH WM 1977, 1166 (1168).

<sup>276</sup> Siehe dazu die Kritik von Popp, JuS 1980, 798 (803); derselbe, ZfA 1977, 401 (417); Sachse, Das Aufnahme- und Verbleiberecht in den Gewerkschaften, S. 232; Säcker/Rancke, AuR 1981, 1 (14); Herschel, AuR 1978, 319.

<sup>277</sup> Im Ergebnis so auch BGHZ 45, 314 (314); BGH JZ 1984, 186 (186); OLG Celle, a.a.O.; siehe auch Popp, ZfA 1977, 401 (413).

<sup>278</sup> BGHZ 45, 314 (318); 71, 126 (129); 102, 265 (278); BGH JZ 1984, 186 (186); im Anschluss daran auch das OLG Celle, nicht veröffentlichtes Urteil (Az. 9 U 72/76), Darstellung/Erörterung (ausführlich) bei Popp, ZfA 1977, 401 (413 f.) und

Anders hingegen im Fall einer Kandidatur des Gewerkschaftsmitglieds auf einer unabhängigen Konkurrenzliste: Die bloße Schwächung gewerkschaftlich empfohlener Wahlvorschläge durch Unterstützung von Listen, die über den Kampf um Stimmen hinaus keine „gegnerischen“ sind, beeinträchtigt weder das Freiheitsrecht der Gewerkschaften, sich im Betriebsverfassungswesen zu betätigen, noch ist der Mangel an Verbandsdisziplin schon ein Angriff auf die Gewerkschaft oder ihren Bestand<sup>279</sup>. Folglich sind verbandsrechtliche Maßnahmen bei einer Kandidatur auf einer unabhängigen Liste auch als nicht mehr vom Kernbereich der Koalitionsbetätigungsfreiheit erfasst anzusehen<sup>280</sup>.

## (2) Gefährdung der gewerkschaftlichen Betätigung im Betrieb

Darüber hinaus wird die Geschlossenheit einer Koalition im Sinne einer Ausschaltung jeder egal wie gearteten Fremdkandidatur schon für deren *Betätigung* als erforderlich erkannt. Dabei wird vorausgesetzt, dass eine wirklich effektive und überzeugende gewerkschaftliche Mitwirkung innerhalb der Betriebsverfassung nur möglich ist, wenn die Gewerkschaftsmitglieder sich solidarisch verhalten und dementsprechend auf den gewerkschaftseigenen Listen kandidieren oder sie unterstützen<sup>281</sup>. Eine Beeinträchtigung der gewerkschaftlichen Betätigung liege mit der Kandidatur auf jeder anderen als der gewerkschaftseigenen Liste vor, weil der Gewerkschaft die notwendige Geschlossenheit fehlt, um den Koalitions-

---

bei Sachse, Das Aufnahme- und Verbleiberecht in den Gewerkschaften der Bundesrepublik, S. 221; Revisionsurteil: BGHZ 71, 126 ff.

<sup>279</sup> BGHZ 71, 126 (130); vgl. auch das hierzu vorinstanzliche Urteil des OLG Celle vom 08.12.1976 = Nicht veröffentlichtes Urteil (Az. 9 U 72/76), Darstellung/Erörterung (ausführlich) bei Popp, ZfA 1977, 401 (413 f.) und bei Sachse, Das Aufnahme- und Verbleiberecht in den Gewerkschaften der Bundesrepublik, S. 221; BGH NJW 1981, 2178 (2179); BGH JZ 1984, 186 (186); Stege/Weinspach § 20 Rn. 8.

<sup>280</sup> BGHZ 71, 126 (130); OLG Celle, a.a.O.; im Einzelnen kann auf die Ausführungen bei Popp, ZfA 1977, 401 (414) verwiesen werden.

<sup>281</sup> BAG, a.a.O.; OLG Celle, NJW 1980, 1004 (1004); dies wird auch in den Erörterungen von Fitting/Kaiser/Heither/Engels und Herschel zum Ausdruck gebracht: Herschel, a.a.O.; derselbe, AuR 1984, 160 = Anm. zur BGH-Entscheidung vom 30.5.1983; derselbe, AP Nr. 7 zu § 20 BetrVG 1972, Bl. 763, Anm. zur BGH-Entscheidung vom 19.1.1981.



zweck auf betrieblicher Ebene optimal erfüllen zu können. Deshalb müsse auch in diesem Fall das Interesse an einer ungehinderten Durchführung der Wahl zugunsten der Koalitionsrechte gemäß Art. 9 Abs. 3 GG zurückweichen und die Zulässigkeit eines Gewerkschaftsausschlusses und dessen Androhung angenommen werden.

Die notwendige Beachtung verbandsrechtlicher Mitgliedspflichten wird jedoch auch mit dem gewerkschaftlichen Einfluss auf die Betriebsratswahlen und dessen Bedeutung für die Gewerkschaft selbst begründet<sup>282</sup>. Es sei für das Erscheinungsbild einer Gewerkschaft als Interessenvertreter und Repräsentant der Arbeitnehmer in sozialpolitischen Fragen sowohl im Betrieb als auch außerhalb entscheidend, wie die Gewerkschaftslisten bei den Betriebsratswahlen abschneiden<sup>283</sup>. Dies sei noch um so mehr der Fall, als ihnen 1988 ein eigenes Wahlvorschlagsrecht gemäß § 14 Abs. 5 BetrVG eingeräumt wurde<sup>284</sup>. Das Erscheinen einer unsolidarischen und undisziplinierten Koalition könne dazu führen, dass deren Autorität bei Mitgliedern, Arbeitgebern und Behörden geschwächt und auch das Vertrauen in ihre Durchsetzungsfähigkeit bei Tarifauseinandersetzungen berührt werde<sup>285</sup>.

Um für die innerverbandliche Geschlossenheit zu sorgen, müssen die Gewerkschaften zeitweise durch entsprechende Maßnahmen auf das Wahlverhalten ihrer Mitglieder einwirken. Der Verband solle sich vor allem gegen ein Mitgliederverhalten wehren können, das ihn daran hindert

---

<sup>282</sup> Dieses Recht der Gewerkschaften auf Beeinflussung der Kandidatenaufstellung wurde vom Bundesarbeitsgericht bejaht: BAGE 10, 223 = NJW 1961, 894; Fitting/Kaiser/Heither/Engels § 20 Rn. 20; Däubler/Kittner/Klebe-Schneider § 20 Rn. 26; im Anschluss an die Entscheidung des OLG Celle, AuR 1981, 30 ff. = NJW 1980, 1004 f., wonach eine Gewerkschaft die Kandidatenaufstellung für die Betriebsratswahl nur mit Erfolg beeinflussen kann, wenn ihre im Betrieb beschäftigten Mitglieder ein gewisses Mindestmaß an Geschlossenheit aufbringen.

<sup>283</sup> BVerfG, 1 BvR 123/93 vom 24.2.1999, Abs.-Nr. 30; Fitting/Kaiser/Heither/Engels § 20 Rn. 20; Herschel, AuR 1978, 319 (320); vgl. auch Zöllner, Rechtsgutachten, S. 17 ff.

<sup>284</sup> So das BVerfG, 1 BvR 123/93 vom 24.2.1999, Abs.-Nr. 30; Fitting/Kaiser/Heither/Engels § 20 Rn. 20; siehe oben auf S. 10 ff. die Ausführungen zum eigenen Wahlvorschlagsrecht der Gewerkschaften gemäß § 14 V BetrVG.

<sup>285</sup> BVerfG, 1 BvR 123/93 vom 24.2.1999, Abs.-Nr. 30; ebenso Fitting/Kaiser/Heither/Engels § 20 Rn. 20; Herschel, AuR 1978, 319 (320); Zöllner, Rechtsgutachten, S. 17 ff.

oder stört, eine bestimmte koalitionsmäßige Aufgabe, hier die Betätigung im Betriebsverfassungswesen, wahrzunehmen<sup>286</sup>.

Diese Forderung ist grundsätzlich nachvollziehbar und auch durchaus legitim. Doch ist nicht erkennbar, dass eine Gewerkschaft in der Wahrnehmung ihrer Koalitionsaufgaben auf betrieblicher Ebene behindert wird, wenn eines ihrer Mitglieder auf einer neutralen und nicht „gewerkschaftsfeindlichen“ Liste kandidiert, weil es mit der Gewerkschaftspolitik im konkreten Fall nicht konform geht. Allenfalls verliert die Gewerkschaft bei den Betriebsratswahlen Stimmen, doch ihr Wirkungs- und Einflussbereich im Betrieb kann dadurch wohl schwerlich beeinträchtigt werden. Dementsprechend kann in diesen Fällen aus der Bedeutung der Geschlossenheit für die koalitionspezifische Betätigung der Gewerkschaften im Betrieb keine Pflicht des Mitglieds geschlossen werden, sich solidarisch zu verhalten und die Unterstützung einer Alternativliste zu unterlassen.

Gleiches gilt hinsichtlich der Wirkung des Wahlerfolges auf das Ansehen und die Durchsetzungskraft einer Gewerkschaft. Es ist doch wohl mehr als fraglich, dass sich allein ein gutes Abschneiden einer Gewerkschaft bei den Betriebsratswahlen positiv auswirkt, während dieser Wahlerfolg nur durch Unterdrückung sämtlicher Oppositionen zustande gekommen ist. Denn für eine Gewerkschaft als Interessenvertreter und Repräsentant der Arbeitnehmer ist auch und insbesondere der Rückhalt bei ihren Mitgliedern von Bedeutung. Wenn es um die repräsentative Funktion eines Verbandes geht, zählen in erster Linie nicht sein äußeres Erscheinungsbild und seine Machtstellung, sondern die Politik der Verbandsführung, die Art und Weise des Zustandekommens von Entscheidungen und eben auch von Wahlergebnissen.

---

<sup>286</sup> OLG Celle, NJW 1980, 1004 (1004).

## **b. Pflicht zur Geschlossenheit aus Art. 9 Abs. 3 GG**

Das Bundesverfassungsgericht nennt in seiner Entscheidung vom 24.02.1999<sup>287</sup> als Argument für eine Pflicht der Gewerkschaftsmitglieder zur Geschlossenheit den Koalitionszweck gemäß Art. 9 Abs. 3, Satz 1 GG. Vor allem auf der Solidarität der Mitglieder und einem geschlossenen Auftreten nach außen beruhe die Fähigkeit einer Koalition, die Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen ihrer Mitglieder wirksam zu fördern und zu wahren<sup>288</sup>.

Mit der im Rahmen der Verfassungsbeschwerde durchgeführten Grundrechtsprüfung kommt das Bundesverfassungsgericht aufgrund eines - im Gegensatz zu den anderen Gerichten - weiter gezogenen Schutzbereichs des Koalitionsgrundrechts gemäß Art. 9 Abs. 3 GG zu folgendem Ergebnis: Eine Gewerkschaft wird in ihrem Grundrecht aus Art. 9 Abs. 3 GG beeinträchtigt, indem sie daran gehindert wird, ihre innere Geschlossenheit durch verbandsinterne Sanktionen zu wahren<sup>289</sup>.

Das Bundesverfassungsgericht kritisiert die Definition des Schutzbereichs des Art. 9 Abs. 3 GG durch die anderen Gerichte als zu eng<sup>290</sup>. Nach Ansicht des Bundesverfassungsgerichts werde es weder im Ansatz noch in der fallbezogenen Würdigung der Bedeutung und Tragweite des Art. 9 Abs. 3 GG gerecht, wenn die Gerichte im Anschluss an die ständige Rechtsprechung des Bundesgerichtshofes<sup>291</sup> davon ausgehen, dass die Koalitionsfreiheit nur in ihrem Kernbereich durch Art. 9 Abs. 3 GG geschützt sei, und sie diesen durch ihre Auslegung des § 20 Abs. 2 BetrVG nicht als verletzt ansehen<sup>292</sup>. Dementsprechend schließt sich Sachse der Entscheidung dahingehend an, die ständige Rechtsprechung

<sup>287</sup> BVerfGE 100, 214 (223).

<sup>288</sup> BVerfGE 100, 214 (223); siehe dazu ebenso Däubler/Kittner/Klebe-Schneider § 20 Rn. 25 f.; Fitting/Kaiser/Heither/Engels § 20 Rn. 20 ff.; Herschel, AuR 1984, 160; derselbe, AuR 1978, 319 ff.; Zöllner, Rechtsgutachten, S. 17 ff.

<sup>289</sup> BVerfGE 100, 214 (222); siehe auch Sachse, AuR 1999, 387 (388 ff.); Zöllner, Rechtsgutachten, S. 27; Popp, JuS 1980, 798 (802); Herschel, AP Nr. 7 zu § 20 BetrVG 1972, Bl. 763 = Anm. zur BGH-Entscheidung vom 19.1.1981.

<sup>290</sup> BVerfGE 100, 214 (222).

<sup>291</sup> BGHZ 45, 314 (318); 71, 126 (129); BGH NJW 1981, 2178 (2179).

<sup>292</sup> BVerfGE 100, 214 (222).

des Bundesgerichtshofes, ein Gewerkschaftsausschluss sei grundsätzlich gemäß § 20 Abs. 2 BetrVG unzulässig, verletze die von Art. 9 Abs. 3 GG geschützte Koalitionsfreiheit<sup>293</sup>. Unter Ablehnung der Kernbereichstheorie solle laut Bundesverfassungsgericht der Schutz des Art. 9 Abs. 3 GG eben nicht von vornherein auf einen Kernbereich koalitionsmäßiger Betätigung beschränkt sein, sondern sich auf alle koalitionsspezifischen Verhaltensweisen erstrecken<sup>294</sup>.

Während das Bundesverfassungsgericht im Zusammenhang mit Art. 9 Abs. 1 GG ausführte, dass das Prinzip der freien sozialen Gruppenbildung konstituierend für die demokratische und rechtsstaatliche Ordnung des Grundgesetzes sei<sup>295</sup>, so seien für Koalitionen im Sinne von Art. 9 Abs. 3 GG die Solidarität ihrer Mitglieder und ein geschlossenes Auftreten nach außen von besonderer Bedeutung<sup>296</sup>. Denn die mit dem Koalitionszweck verbundene Tarifautonomie stehe von Verfassungswegen nur solchen Koalitionen zu, die in der Lage seien, den von der staatlichen Rechtsordnung freigelassenen Raum des Arbeitslebens durch Tarifverträge sinnvoll zu gestalten<sup>297</sup>. Voraussetzung dafür seien die Geschlossenheit der Organisation und die Durchsetzungskraft gegenüber dem sozialen Gegenspieler<sup>298</sup>.

Demgemäß umfasst der Schutzbereich des Art. 9 Abs. 3 GG nach Ansicht des Bundesverfassungsgerichts auch Maßnahmen einer Gewerkschaft zur Aufrechterhaltung ihrer Geschlossenheit nach innen und außen<sup>299</sup>. Verbandsinterne Regularien, die die Geschlossenheit der Organisation und die Durchsetzungskraft gegenüber dem sozialen Gegen-

---

<sup>293</sup> Sachse, Das Aufnahme- und Verbleiberecht in den Gewerkschaften der Bundesrepublik, S. 388.

<sup>294</sup> BVerfGE 93, 352 (358 ff.); BVerfGE 100, 214 (221); BVerfG, 1 BvR 2203/93 vom 27.4.1999, Abs.-Nr.: 52; Die Reduzierung des Schutzes von Art. 9 Abs. 3 GG auf einen Kernbereich beruhe zudem, so hat das Bundesverfassungsgericht inzwischen auch klargestellt, auf einem Missverständnis seiner Rechtsprechung, so BVerfGE 100, 214 (222).

<sup>295</sup> BVerfGE 50, 290 (353).

<sup>296</sup> BVerfGE 100, 214 (223).

<sup>297</sup> BVerfGE 100, 214 (223).

<sup>298</sup> BVerfGE 58, 233 (248 f.). m.w.N.

<sup>299</sup> BVerfGE 100, 214 (221).

spieler als Voraussetzungen der Tarifautonomie sicherstellen sollen, seien demnach zentrales Schutzgut des Art. 9 Abs. 3 GG<sup>300</sup>. Denn die Gegnerfreiheit gehöre zum Wesen der durch Art. 9 Abs. 3 GG geschützten Koalitionen<sup>301</sup>.

### **c. Zwischenergebnis**

Ein Gewerkschaftsmitglied, das auf einer neutralen Liste kandidiert, verletzt keine Verbandspflicht. Denn eine Pflicht zur Geschlossenheit kann nicht den gewerkschaftlichen Satzungsregelungen entnommen werden. Auch muss eine Pflicht zur Solidarität zum Schutz des Betätigungsrechts der Gewerkschaften verneint werden, da dieses Recht durch eine solche Kandidatur nicht beeinträchtigt wird.

Geht man aufgrund der verschiedenen Erwägungen davon aus, dass eine Pflicht des einzelnen Gewerkschaftsmitglieds zur Geschlossenheit besteht, führt dies zu einer Verhinderung verbandsinterner Meinungsvielfalt und zu einer Unterdrückung innerverbandlicher Opposition. Das Recht, auch innerhalb des Verbandes eine andere Meinung hinsichtlich der Gewerkschaftsführung zu äußern und entsprechend eine Alternativliste zur Betriebsratswahl zu unterstützen oder diese aufzustellen, kann von dem Einzelnen nicht ausgeübt werden. Vielmehr wird dies für eine Verletzung der verbandsrechtlichen Treuepflicht und damit für einen Ausschlussgrund gehalten. Vertritt ein Mitglied eine andere Meinung hinsichtlich der Politik der Gewerkschaftsführung, geht diese zugunsten der Solidarität und dem gebildeten Mehrheitsbeschluss unter. Mit dem Demokratiedanken, der die Bildung unterschiedlicher Meinungen und Ansichten und Oppositionen gestattet, ist dies nur schwer vereinbar.

---

<sup>300</sup> BVerfGE 100, 214 (223).

<sup>301</sup> BVerfGE 18, 18 (28).

## 2. Demokratische Organisation – Recht zur Opposition

Folgt man dieser Ansicht, die mit der Entscheidung vom 24.02.1999 durch das Bundesverfassungsgericht bestätigt worden ist, und fordert eine verbandsrechtliche Pflicht des einzelnen Gewerkschaftsmitglieds zur Geschlossenheit, dann entsteht ein unüberbrückbarer Widerspruch zu der herrschenden Auffassung, dass Koalitionen demokratisch organisiert sein müssen<sup>302</sup>. Denn zu einer demokratischen Organisation gehört das Recht, seine Meinung frei zu äußern und Oppositionen zu bilden<sup>303</sup>. Das Bundesverfassungsgericht bleibt seiner Entscheidungslinie zu diesem Thema des Koalitionsrechts nicht treu und bewegt sich mit seiner Argumentation in die entgegengesetzte Richtung<sup>304</sup>. Denn auch das

---

<sup>302</sup> Ridder, Zur verfassungsrechtlichen Stellung der Gewerkschaften, S. 19; BK-von Münch Art. 9 Rn. 149; Biedenkopf, S. 53 ff.; Zöllner, Arbeitsrecht, S. 114; Stindt, Verfassungsgebot und Wirklichkeit demokratischer Organisation der Gewerkschaften; Föhr, a.a.O., S. 123 ff. (150); Popp, Öffentliche Aufgaben der Gewerkschaften und innerverbandliche Willensbildung, S. 113; Säcker/Rancke AuR 1981, 1 (10); MüKo-Reuter vor § 21 Rn. 110 ff.; Palandt-Heinrichs § 25 Rn. 8, der für Verbände mit einer wirtschaftlichen oder sozialen Machtstellung eine demokratische Ausgestaltung ihrer Verfassung verlangt; ähnlich auch Maunz/Dürig-Scholz Art. 9 Rn. 104; Popp, a.a.O., S. 97; laut Teubner, a.a.O., S. 182, müsse die innere Ordnung von Verbänden ein Mindestmaß demokratischer Organisation aufweisen, was als Verfassungsgebot jedoch auf den Aspekt der authentischen Interessenrepräsentation zu begrenzen sei. Dies gelte auch nach seiner Auffassung nur für Verbände, die gesellschaftliche Interessen gegenüber staatlichen Instanzen vertreten und sofern ihnen in dieser Funktion ein exklusiver Legalstatus von ausreichender, dem Status politischer Parteien vergleichbarer Intensität zugewiesen sei; kritisch gegenüber dieser „urdemokratischen Formulierung“ *Willensbildung von unten nach oben* Teubner, a.a.O., S. 193 ff. (194), statt dessen erscheint es seiner Meinung nach realistischer, die innerverbandliche Willensbildung als „Interaktion zwischen Führung und Mitgliedschaft in wechselseitiger Abhängigkeit zu verstehen“; Däubler/Kittner/Klebe-Berg § 2 Rn. 19; Däubler/Hege, Koalitionsfreiheit, Rn. 130 ff.; Caspar, Die gesetzliche und verfassungsrechtliche Stellung der Gewerkschaften im Betrieb, S. 95, verneint das Demokratieprinzip als Strukturmuster der Gewerkschaften, er überantwortet die innerverbandliche Willensbildung vollkommen den Gewerkschaften und damit der verfassungsrechtlich anerkannten Koalitionsautonomie.

<sup>303</sup> Besson/Jasper, Opposition: Die politische Alternative, S. 65 (65); MüKo-Reuter vor § 21 Rn. 115 f.; Reuter, RdA 2000, 101 (101 ff.).

<sup>304</sup> Dies kritisiert in seiner Anmerkung zu der Entscheidung des BVerfG v.a. Reuter, RdA 2000, 101 (104): Seine Kritik gilt weniger dem Ergebnis als den „weitgehend unbegründeten, im Verhältnis zum status quo neuen Prämissen“ der Entscheidung.

Bundesverfassungsgericht hat sich in seinen Entscheidungen bisher für eine demokratische Organisation ausgesprochen.

### **a. Demokratischer Aufbau als Organisationsprinzip der Gewerkschaften**

Die Autonomie der Gewerkschaften hinsichtlich der Regelung ihrer innerverbandlichen Verhältnisse und Strukturen wird durch die von Rechtsprechung und Literatur übereinstimmend gestellte Anforderung an das Organisationsprinzip eingeschränkt, dass ihre Verbandsstruktur demokratisch aufgebaut und somit eine Willensbildung innerhalb der Koalitionen von unten nach oben stattfinden soll<sup>305</sup>.

Eine demokratische Verbandsorganisation ist schon allein deshalb geboten, weil eine Gewerkschaft eine verfassungsrechtlich begründete Autonomieermächtigung des demokratisch-rechtsstaatlich verfassten Gemeinwesens in Anspruch nimmt, was nur dann miteinander vereinbar ist, wenn die Gewerkschaft ihrerseits demokratisch legitimiert ist<sup>306</sup>.

In der Praxis haben sich hinsichtlich ihrer Verbandsorganisation ohnehin viele Gewerkschaften durch entsprechende Satzungsregelungen dem Demokratieprinzip verschrieben<sup>307</sup>. Die Begründungen, mit denen diese Forderung nach einer demokratischen Binnenstruktur und einer an demokratischen Prinzipien ausgerichteten Willensbildung gestellt wird, sind letztlich sehr verschieden<sup>308</sup>. Von einigen Autoren wird auch ohne weitere Begründung davon ausgegangen, dass die Autonomie einer Koalition

---

<sup>305</sup> Siehe die Angaben in Fußnote 302.

<sup>306</sup> Säcker/Rancke, AuR 1981, 1 (10).

<sup>307</sup> Beispielhaft bei Popp, ZfA 1977, 401 (Fn. 93) aufgeführt: § 2 Ziff. 2a der DGB-Satzung vom 1.7.1971; § 22 der Satzung der Gewerkschaft Textil-Bekleidung vom 8.11.1974; § 17 Ziff. 1 der Satzung der Gewerkschaft HBV.

<sup>308</sup> Popp, Öffentliche Aufgaben der Gewerkschaften und innerverbandliche Willensbildung, S. 49 ff., bietet eine ausführliche Übersicht der unterschiedlichen Begründungsansätze, die in der Literatur vertreten werden; derselbe, ZfA 1977, 401 (436 f.); auch Caspar, a.a.O., S. 90 ff. liefert einige in der Literatur vertretene Herleitungen des Demokratiegebots; siehe auch Teubner, Organisationsdemokratie und Verbandsverfassung, S. 169 ff., 178 ff.

hinsichtlich ihrer Organisation durch die Verpflichtung eingeschränkt sei, ihre Willensbildung demokratisch ablaufen zu lassen<sup>309</sup>.

Ohne in diese Diskussion tiefer einzusteigen, muss man sich an dieser Stelle den Grundsatz vergegenwärtigen, dass die Gewerkschaften von Gesetzes wegen in der Gestaltung ihrer innerverbandlichen Organisation vollständig unabhängig sind<sup>310</sup>. Während den Parteien, worauf schon hingewiesen wurde, mit Art. 21 Abs. 1, Satz 3 GG eine demokratische innere Ordnung verfassungsrechtlich vorgeschrieben wird, fehlt eine entsprechende Anforderung an die Vereins- bzw. Koalitionssatzungen.

Das Grundrecht der Koalitionsfreiheit gemäß Art. 9 Abs. 3 GG mit seiner die interne Tätigkeitsgewähr der Vereinigung betreffenden Teilgarantie überlässt es grundsätzlich den Gewerkschaften, ihre innere Organisation autonom zu regeln<sup>311</sup>. Es existieren keine einfachgesetzlichen Regelungen, aus denen sich eine demokratische (oder auch andere) Ordnung ableiten ließe bzw. die eine solche sogar vorschreibt. Die §§ 25 ff. BGB lassen dem Verein<sup>312</sup> bei der Ausgestaltung seiner Organisation weitgehend freie Hand; sie enthalten kein Gebot, die Verfassung des Vereins demokratisch auszugestalten<sup>313</sup>.

Eindeutig steht aber fest, dass die Satzungsautonomie der Gewerkschaften durch das Postulat, die innere Willensbildung nach demokratischen Grundsätzen ablaufen zu lassen, eingeschränkt wird<sup>314</sup>. Popp bringt es mit seiner Einteilung noch deutlicher auf den Punkt: Das *ob* der Mitgliederbeteiligung an der innergewerkschaftlichen Willensbildung sei der

---

<sup>309</sup> Sachse, Das Aufnahme- und Verbleiberecht in den Gewerkschaften der Bundesrepublik, S. 235; Günther/Hase, DuR 1979, 308 (313) und dort in Fußnote 16, wo auf die Problematik innerverbandlicher Demokratie hingewiesen wird.

<sup>310</sup> Maunz/Dürig-Scholz Art. 9 Rn. 202 ff.; BK-von Münch Art. 9 Rn. 143 ff.

<sup>311</sup> BVerfGE 30, 227 (241 f.); 62, 354 (373); 50, 290 (354 f.); 80, 244 (253); von Münch/Kunig-Löwer Art. 9 Rn. 71; Maunz/Dürig-Scholz Art. 9 Rn. 81 ff.; BK-von Münch Art. 9 Rn. 145.

<sup>312</sup> Die Vorschriften über den rechtsfähigen Verein gemäß §§ 21 ff. BGB sind nach überwiegender Meinung nunmehr auch auf die Gewerkschaften als nichtrechtsfähige Vereine gemäß § 54 BGB anwendbar: Palandt-Heinrichs § 54 Rn. 1; MüKo-Reuter § 54 Rn. 2; vgl. auch die Ausführungen auf S. 32 ff.

<sup>313</sup> Palandt-Heinrichs § 25 Rn. 8.

<sup>314</sup> BK-von Münch Art. 9 Rn. 149; Popp, Öffentliche Aufgaben der Gewerkschaften und innerverbandliche Willensbildung, S. 113 f.; noch deutlicher auf S. 182.



Regelungsbefugnis des Verbandes (Vereins) entzogen worden, während das *wie* der Beteiligung der Organisationsfreiheit der Gewerkschaften im wesentlichen offenstehe<sup>315</sup>.

Die Kandidatenaufstellung vor einer Betriebsratswahl ist trotz fehlender gesetzlicher Regelungen und trotz der mit Art. 9 Abs. 3 GG den Gewerkschaften verfassungsrechtlich gewährleisteten Autonomie in diesem Bereich an demokratische Grundsätze als Mindestanforderung des verbandsinternen Vorwahlverfahrens gebunden. Soweit muss eine Einschränkung der Koalitionsautonomie zugunsten der individuellen Koalitionsfreiheit hingenommen werden.

### **b. Recht zur Opposition innerhalb einer Gewerkschaft**

Das Organisationsprinzip der Demokratie hängt unmittelbar mit dem Recht zur Bildung von Oppositionen zusammen. Eine Opposition wird von der Demokratie ermöglicht, aber auch für notwendig erachtet<sup>316</sup>. Somit folgt für die demokratisch aufgebauten Gewerkschaften in der Bundesrepublik notwendigerweise, dass auch sie innerverbandliche Oppositionen zulassen. Das Recht zur Opposition innerhalb der Gewerkschaft als Pendant zur innergewerkschaftlichen Geschlossenheit<sup>317</sup> stellt auch einen Hauptpunkt in Reuters Ausführungen<sup>318</sup> dar, der sich ausführlich mit der Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts vom 24.02.1999<sup>319</sup> auseinandergesetzt hat.

---

<sup>315</sup> Popp, a.a.O., S. 113, 183; derselbe, ZfA 1977, 401 (437), wonach es den Gewerkschaften offenstehe, ob sie den innerverbandlichen Willensbildungsprozess mehr mittelbar oder unmittelbar organisieren; vgl. auch Sachse, Das Aufnahme- und Verbleiberecht in den Gewerkschaften der Bundesrepublik, S. 236 ff.; zustimmend auch Säcker/Rancke AuR 1981, 1 (14, Fn. 136).

<sup>316</sup> Besson/Jasper, Opposition: Die politische Alternative, S. 65 (65, 71); ihrer Meinung nach entfaltet sich demokratische Politik erst im spannungsvollen Mit- und Gegeneinander von Regierung und Opposition; dieselben, Parteien und Verbände: Die Mittler bei der politischen Willensbildung, S. 41 (48);

<sup>317</sup> Reuter, a.a.O., S. 101 ff.; und dazu auch die Ausführungen auf S. 78 ff.; zu Opposition in Verbänden siehe auch Leisner, ZRP 1979, 275 ff.

<sup>318</sup> Reuter, RdA 2000, 101 ff.; derselbe, BVerfG EWiR Art. 9 GG 1/99, 749 f.

<sup>319</sup> BVerfGE 100, 214 (223).

Aufgrund der Repräsentation eines bestimmten gesellschaftlichen Interesses gegenüber dem Staat und der Öffentlichkeit ist nach Reuters Ansicht eine authentische Interessenrepräsentation erforderlich und keine zwanghaft hergestellte Willensübereinstimmung<sup>320</sup>. Ein Interessenverband werde meistens und insbesondere, wenn er so groß ist wie die IG Metall - die Beschwerdeführerin in diesem vom Bundesverfassungsgericht zu entscheidenden Fall - von einer Interessen- und Meinungsvielfalt geprägt und nicht von einer völligen Einheit und Willensgleichheit. Das Ziel der authentischen Interessenrepräsentation verlange das Recht der Minderheiten zu verbandsinterner Gruppenbildung, damit die von der Mehrheit gestellte Verbandsführung den Willensbildungsprozess nicht allein beherrsche, sondern der effektiven Konkurrenz abweichender Vorstellungen ausgesetzt sei<sup>321</sup>.

Dem ist zuzustimmen. Bei den Wahlen müssen alle Gruppierungen, und zwar insbesondere auch die opponierenden, die sich speziell innerhalb der großen Gewerkschaften gebildet haben, berücksichtigt und beteiligt werden<sup>322</sup>. Es soll sichergestellt sein, dass sich in der verbandsmäßigen Interessenvertretung tatsächlich die Mitgliederinteressen widerspiegeln<sup>323</sup>. Die Geschlossenheit der Gewerkschaft nach innen und außen, die es laut Bundesverfassungsgericht gilt mit entsprechenden Maßnahmen gegen die Mitglieder aufrechtzuerhalten, die sich unsolidarisch verhalten bzw. durch einen nicht von der Mehrheit getragenen Willen gefährden könnten, sind mit der Repräsentationsfunktion der Gewerkschaften, die eine demokratische Ordnung erfordern, nicht in Einklang zu bringen<sup>324</sup>. Folglich gibt es, um alle in der Organisation vorhandenen In-

---

<sup>320</sup> Reuter, a.a.O., S. 101; derselbe, JZ 1985, 536 (537); und oben auf S. 78 ff.

<sup>321</sup> Reuter, JZ 1985, 536 (537) = Anmerkung zum BGH-Urteil vom 1.10.1984; siehe auch Reuter, RdA 2000, 101 (104); vgl. auch Teubner, a.a.O., S. 193 ff.; Beson/Jasper, Opposition: Die politische Alternative, S. 65 (66 f.).

<sup>322</sup> Teubner, a.a.O., S. 308 f.; Popp, Öffentliche Aufgaben der Gewerkschaften und innerverbandliche Willensbildung, S. 97; Maunz/Dürig-Scholz Art. 9 Rn. 108; Kübler, Gesellschaftsrecht, S. 426 f., 435; Reuter, JZ 1985, 536 (537); derselbe, RdA 2000, 101 (102 f.); MüKo-Reuter vor § 21 Rn. 115 f.; Ridder, Zur verfassungsrechtlichen Stellung der Gewerkschaften, S. 19.

<sup>323</sup> MüKo-Reuter vor § 21 Rn. 67 ff.; Reuter, RdA 2000, 101 (101).

<sup>324</sup> Vgl. hierzu Reuter, a.a.O., S. 101.

teressengruppen nach außen darzustellen und zu vertreten, kein Recht der Verbandsführung, Geschlossenheit herzustellen, sondern eine Pflicht, Opposition zu dulden<sup>325</sup>. Gegen die unbedingte Duldung von Opposition spricht auch nicht die vom Bundesverfassungsgericht angeführte Gegnerfreiheit als Wesensmerkmal der Koalition, denn damit ist die Unabhängigkeit vom sozialen Gegenspieler gemeint<sup>326</sup>.

Diese Pflicht der Verbandsführung kann auch nicht mit dem Argument verneint werden, es handle sich bei einer Gewerkschaft um einen „Kampfverband“<sup>327</sup>, bei dem die Verhinderung interner Opposition höher stehen müsse als die abweichende Meinungsäußerung verbandsinterner Minderheiten<sup>328</sup>. Zur Begründung dieses Abwägungsergebnisses wird angeführt, dass eine Gewerkschaft nach außen ausreichend mächtig und geschlossen erscheinen müsse, um die „primären Arbeitsmarktfunktionen“<sup>329</sup> erfüllen und sich gegen die Interessen der anderen Marktseite durchsetzen zu können<sup>330</sup>. Herschel spricht von der wesensnotwendigen Koalitionsdisziplin<sup>331</sup> bzw. der innergewerkschaftlichen Disziplin<sup>332</sup>, auf die jede Gewerkschaft als „Kampftruppe“

<sup>325</sup> Teubner, a.a.O., S. 169 ff.; MüKo-Reuter vor § 21 Rn. 115; derselbe, JZ 1985, 536 (537); derselbe, RdA 2000, 101 (101 ff.); derselbe, a.a.O., S. 101 f.; Kübler, a.a.O., S. 427; vgl. auch Schüren, Die Legitimation der tariflichen Normsetzung, 1990, S. 245 f.; zur Opposition in Verbänden und Parteien siehe Leisner, ZRP 1979, 275 ff., der jedoch eine organisierte Verbandsopposition verneint (S. 278 ff.).

<sup>326</sup> BAG DB 1986, 755 ff.; BAG DB 1990, 839 ff.; Däubler/Kittner/Klebe-Berg § 2 Rn. 17; Löwisch, ZfA 1970, 295 (308 ff.); Dütz, DB 1996, 2385 (2385); Reuter, a.a.O., S. 102.

<sup>327</sup> Säcker/Rancke, a.a.O., S. 13; vgl. auch Wiedemann, Gesellschaftsrecht I, S. 113; Herschel, AuR 1984, 160; Wendeling-Schröder ZGR 1990, 107 (120, 125 f.); Popp, Öffentliche Aufgaben der Gewerkschaften und innerverbandliche Willensbildung, S. 119.

<sup>328</sup> Säcker/Rancke, a.a.O., S. 13 f.; deshalb befürworten sie auch die Entscheidung des Bundesgerichtshofes zum Ausschluss wegen geleisteter Streikbrecherarbeit (BGH AP Nr. 56 zu Art. 9 GG), wo mit der Geschlossenheit der Gewerkschaft argumentiert wurde.

<sup>329</sup> Säcker/Rancke, a.a.O., S. 13 führen die Begriffe „Tarifautonomie, Teilhabe an der Betriebs- und Unternehmensverfassung und gegengewichtige, materielle Verhandlungspartität“ an.

<sup>330</sup> Säcker/Rancke, a.a.O., S. 13 f.; vgl. auch Herschels Ausführungen in AuR 1984, 160; AuR 1978, 319 f.

<sup>331</sup> Herschel, AuR 1984, 160.

<sup>332</sup> Herschel, AuR 1978, 319 (320).

die jede Gewerkschaft als „Kampftruppe“ stets in einem hochgradigen Maße angewiesen sei<sup>333</sup>.

Diese unter den genannten Voraussetzungen ausgeschlossene Pflicht einer Gewerkschaftsführung, Opposition zu dulden, muss aus verschiedenen Gründen abgelehnt werden.

Zum einen steht dem die für die Gewerkschaften geltende demokratische Organisationsstruktur entgegen. Besteht die Funktion der Sozialverbände in der Bündelung und Artikulation vieler Interessen und wird den Gewerkschaften zur bestmöglichen Erfüllung dieses Zwecks die Autonomie von einer demokratischen Gemeinschaft erteilt, so müssen eben auch deren Regeln beachtet werden und in den Verbänden fortwirken und können nicht plötzlich ihre Geltung verlieren. Eine demokratische Binnenstruktur der Gewerkschaften und eine ebensolche innerverbandliche Willensbildung sind notwendige Mindestvoraussetzungen, um eine Delegation des Willens des Einzelnen auf den Verband überhaupt rechtfertigen zu können<sup>334</sup>. Eine als Kampfverband klassifizierte Gewerkschaft, in der es das demokratische Element einer Opposition nicht geben kann und darf, verhindert im Grunde eine solche Rechtfertigung und führt die Forderung nach einer demokratischen Organisation der Gewerkschaften ad absurdum. Darüber hinaus werden mit dieser den Gewerkschaften zugesprochenen Eigenschaft die Maßnahmen zur Unterbindung von verbandsinterner Opposition legitimiert<sup>335</sup>.

Ein weiteres Argument gegen eine verbandsrechtliche Pflicht zur Geschlossenheit und für ein Recht der einzelnen Mitglieder zur Opposition ist die von den Gewerkschaften eingenommene Monopolstellung<sup>336</sup>. Der

---

<sup>333</sup> Herschel, AuR 1984, 160; auch Säcker/Rancke, AuR 1981, 1 (13), bezeichnen die Gewerkschaft im Rahmen ihrer Betrachtung hinsichtlich der Arbeitsmarktfunktionen von Gewerkschaften als „Kampfverband“; ebenso Wiedemann, Gesellschaftsrecht I, S. 113; kritisch zu dieser Charakterisierung äußert sich Reuter, in MüKo vor § 21 Rn. 117; derselbe, RdA 2000, 101 (102).

<sup>334</sup> Besson/Jasper, Parteien und Verbände: Die Mittler bei der politischen Willensbildung, S. 41 (42); Ähnlich argumentiert BK-von Münch Art. 9 Rn. 149.

<sup>335</sup> MüKo-Reuter vor § 21 Rn. 117; derselbe, RdA 2000, 101 (102).

<sup>336</sup> Auf die besondere „monopolartige“ Stellung der Gewerkschaften in der Verbändelandschaft wurde bereits im Rahmen der bestehenden Ausschlussautonomie eingegangen, siehe oben auf S.

damit verbundene fehlende Außenpluralismus muss durch einen Innenpluralismus kompensiert werden, was eben auch die Ermöglichung von innerverbandlicher Opposition einschließt<sup>337</sup>. Und solange die Opposition der Politik der Vereins- bzw. der Gewerkschaftsführung - und nicht dem Zweck oder gar der Existenz des Verbandes - gilt, steht sie im Einklang mit der verbandsrechtlichen Treue-(=Loyalitäts-)pflicht des Mitglieds<sup>338</sup>. Vor dem beschriebenen Hintergrund der Ermöglichung und Förderung gewerkschaftsinterner Opposition müssen auch die Entscheidungen des Bundesgerichtshofes verstanden werden, der das Ausschlussrecht der Gewerkschaften in den genannten Fällen verneint: Diese Rechtsprechung bezweckt den Schutz innerverbandlicher Opposition einer Monopolgewerkschaft<sup>339</sup>.

Reuter sieht in der Ermöglichung von Oppositionen sogar einen gegensätzlichen, eher förderlichen Aspekt: Das Recht zur innerverbandlichen Opposition gegen die Verbandsführung schwäche die Durchsetzungsfähigkeit der Organisation nicht, sondern stärke die Loyalität gegenüber dem Verband und erhöhe damit seine Durchsetzungsfähigkeit<sup>340</sup>. Ohnehin sei die Vorstellung, Opposition nütze nur dem sozialen Gegenspieler, eine klassische Herrschaftsideologie<sup>341</sup>.

### 3. Fazit – Stellungnahme

Das Mitglied einer Gewerkschaft hat das Recht, Oppositionen zu bilden, und zwar entsprechend der obigen Ausführungen<sup>342</sup> jedenfalls in dem Umfang, in dem sich die oppositionelle Haltung lediglich gegen die Politik der Verbandsführung und nicht gegen die Koalition als solche und die gemeinsame koalitionsmäßige Zweckverfolgung richtet.

---

<sup>337</sup> Siehe die Angaben in Fn. 322.

<sup>338</sup> MüKo-Reuter vor § 21 Rn. 115 f.; derselbe, JZ 1985, 536 (537).

<sup>339</sup> Teubner, a.a.O., S. 308; Kübler, a.a.O., S. 435.

<sup>340</sup> MüKo-Reuter vor § 21 Rn. 117; im Anschluss an Schüren, Die Legitimation tariflicher Normsetzung, S. 198; Reuter, RdA 2000, 101 (102), m.w.N., 104; derselbe, BVerfG EWiR Art. 9 GG 1/99, 749 (749, 750).

<sup>341</sup> Reuter, a.a.O., S. 102; 104; dort m.w.N.

<sup>342</sup> Siehe oben auf S. 68 f., 68 f.

Entsprechend stellt eine Kandidatur auf einer gewerkschaftsfremden neutralen und nicht „gewerkschaftsfeindlichen“ Liste nur dann keine Verletzung verbandsrechtlicher Treuepflichten dar und ist von der Gewerkschaft zu dulden, wenn eine fehlende Übereinstimmung mit der Gewerkschaftspolitik die Intention des Mitglieds für seine Fremdkandidatur war<sup>343</sup>.

Da die Mitglieder, wie Reuter in seiner Anmerkung zur Bundesverfassungsgerichtsentscheidung richtig herausstellt, ihre Treue nicht gegenüber der Verbandsführung, sondern gegenüber der Organisation schulden, können sie auch ohne irgendeinen Pflichtverstoß zu begehen einen anderen Standpunkt bezüglich der betriebenen Verbandspolitik vertreten und nach außen deutlich machen<sup>344</sup>. Dann gehört ein solches Wahlverhalten zum Recht zur Opposition und stellt damit die Ausübung eines von demokratischen Organisationen zu gewährenden Rechts dar. Folglich vermag ein derartiges Wahlverhalten noch keinen Ausschluss aus der Gewerkschaft zu begründen. Erst wenn die Gewerkschaft in ihrem Bestand angegriffen wird, es sich also um eine „gegnerische“ Liste handelt, ist sie berechtigt, die betreffenden Arbeitnehmer, die eine solche Liste unterstützen oder auf ihr kandidieren, aus ihrem Verband auszuschließen, weil in diesem Fall die verbandsrechtliche Treuepflicht verletzt ist.

Eine Pflicht der Gewerkschaftsmitglieder zur Geschlossenheit besteht grundsätzlich nicht. Es ist zwar speziell den Gewerkschaften gestattet, so auf ihre Mitglieder einzuwirken, dass sie in einem bestimmten Sinne abstimmen und keine Wahlvorschläge unterschreiben, die von konkurrierenden Gewerkschaften oder Gruppierungen unterstützt werden<sup>345</sup>. Dabei müssen sie sich aber auf eine Empfehlung beschränken und dürfen ihre Mitglieder nicht verbandsrechtlich verpflichten, sich in einem be-

---

<sup>343</sup> Wie es auch in dem Fall vorlag, der vom BGH zu entscheiden war: BGHZ 71, 126 ff.

<sup>344</sup> Reuter, a.a.O., S. 102.

<sup>345</sup> Hess/Schlochauer/Glaubitz § 20 Rn. 26; Däubler/Kittner/Klebe-Schneider § 20 Rn. 25; Richardi § 20 Rn. 16; von Hoyningen-Huene § 7 VII 1; Löwisch § 20 Rn. 6.

stimmten Sinne zu verhalten<sup>346</sup>. Durch solch eine Verpflichtung würde die Freiheit der Wahl beeinträchtigt werden<sup>347</sup>.

Damit folgt auch nicht, wie das Bundesarbeitsgericht in seiner Entscheidung vom 2.12.1960 angenommen hat, bereits aus der jeweiligen gewerkschaftlichen Satzungsvorschrift die Pflicht, eine Fremdkandidatur bei Betriebsratswahlen zu unterlassen<sup>348</sup>.

Hauptpunkt der an der Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts geübten Kritik ist die betonte erforderliche Geschlossenheit einer Gewerkschaft, dessen Herstellung durch geeignete Maßnahmen sogar verfassungsrechtlich geschützt sein soll. Nicht nur, dass eine innergewerkschaftliche Geschlossenheit überhaupt nicht erforderlich ist, weil ein Recht zur Opposition dem Ansehen eines Verbandes und der Beziehung der Mitglieder zu ihm weitaus förderlicher wäre. Sondern das Erfordernis und die Herstellung von Geschlossenheit sind aus den aufgezeigten Gründen sehr bedenklich und geraten mit anderen verfassungsrechtlichen und betriebsverfassungsrechtlichen Rechtspositionen in Konflikt.

## **II. Verletzung verbandsrechtlicher Treuepflichten im Außenverhältnis**

Es kommt nun auf die Frage an, wann ein Gewerkschaftsmitglied im Außenverhältnis der mitgliedschaftlichen Bindung seine ihm gegenüber dem Verband obliegende Treuepflicht verletzt.

Bisher wurde festgestellt, wann ein Gewerkschaftsmitglied gegen seine ihm im Innenverhältnis obliegenden verbandsrechtlichen Treuepflichten verstößt und ein Gewerkschaftsausschluss gerechtfertigt und damit nicht als gemäß § 20 Abs. 2 BetrVG rechtswidrige Wahlbeeinflussung anzusehen ist. Nun ist zu erörtern, welche Treuepflichten von den Mitgliedern im Außenverhältnis zu beachten und zu erfüllen sind.

---

<sup>346</sup> von Hoyningen-Huene § 7 VII 1; Hess/Schlochauer/Glaubitz § 20 Rn. 26.

<sup>347</sup> Hess/Schlochauer/Glaubitz § 20 Rn. 26.

<sup>348</sup> BAG, a.a.O., Bl. 523.

Hat ein Gewerkschaftsmitglied unter den gezeigten Voraussetzungen ein Recht zur Opposition im Innenverhältnis, so sehen im Außenverhältnis die Voraussetzungen einer zulässigen Fremdkandidatur anders aus. Es geht nicht um die Meinungsäußerung und eine eventuelle oppositionelle Haltung im Rahmen des innerverbandlichen Willensbildungsprozesses. Wenn vom Außenverhältnis gesprochen wird, dann ist damit das Mittragen und Vertreten von den innerhalb der Gewerkschaft mehrheitlich gefassten Beschlüssen nach außen durch die Mitglieder gemeint.

Es stellt sich die Frage, inwieweit das einzelne Mitglied einer Gewerkschaft, das einer im Willensbildungsprozess unterlegenen Minderheit angehört, die Pflicht trifft, sich nach außen solidarisch zu verhalten und ein Entscheidungsergebnis mitzutragen, obwohl es diesem nicht zugestimmt hat. Auf das hier interessierende Thema der Betriebsratswahlen übertragen ist zu beurteilen, ob das Gewerkschaftsmitglied ein Recht hat, auf einer gewerkschaftsfremden Liste zu kandidieren, wenn die gewerkschaftseigene Liste, die zuvor im Rahmen der innerverbandlichen Vorwahlen zustande gekommen ist, nicht von seinem Willen getragen ist.

Im Anschluss an das bejahte Recht der Gewerkschaftsmitglieder zur Opposition im Innenverhältnis stellt sich somit die Frage nach der Zulässigkeit auch von Opposition im Außenverhältnis. Werden in demokratischen Organisationen Mehrheitsbeschlüsse gefasst, dann müssen diese eigentlich von allen Mitgliedern – auch von denen, die in der Minderheit nicht zugestimmt haben - nach außen mitgetragen werden<sup>349</sup>. Dies gilt nach Ansicht des Bundesverfassungsgerichts vor allem deshalb, weil den Mitgliedern die Möglichkeit gegeben wird, aktiv innerhalb der Gewerkschaft zu wirken. Sie könnten sich an der gewerkschaftsinternen Willensbildung beteiligen und so selbst auf deren Entscheidungen Einfluss nehmen<sup>350</sup>. Grundsätzlich hätten die Mitglieder auch die Gelegenheit, bei der Aufstellung der Wahlvorschlagslisten mitzuwirken und so ihren Willen in die Entscheidungen der Gewerkschaft einzubringen, so

---

<sup>349</sup> Siehe hierzu Reuter, RdA 2000, 101 (102); Ringer, AuR 1955, 118.

<sup>350</sup> BVerfGE 100, 214 (224).



dass sie gegenüber der Gewerkschaft nicht auf einen besonderen Schutz angewiesen seien<sup>351</sup>.

Mit diesem Demokratieverständnis träge ein Gewerkschaftsmitglied eine grundsätzliche Pflicht zur Außensolidarität. Die Kandidatur auf einer alternativen, gewerkschaftsfremden Liste, die eine Reaktion des betreffenden Mitglieds darauf darstellt, dass es auf der gewerkschaftseigenen Wahlliste nicht berücksichtigt wurde und deshalb nicht in den Betriebsrat hätte gewählt werden können, würde als Pflichtverletzung gegenüber dem Verband und ein Gewerkschaftsausschluss als eine rechtmäßige Verbandsmaßnahme anzusehen sein.

Von dieser Pflicht zur Außensolidarität, die den Zugang zum Betriebsrat samt und damit die Teilhabe an der Betriebsverfassung verhindern kann, soll das Gewerkschaftsmitglied jedoch unter bestimmten Voraussetzungen und aus unterschiedlichen – im Folgenden noch darzustellenden – Gründen zu entbinden sein und damit das Recht zu einer Kandidatur auf einer gewerkschaftsfremden Liste haben<sup>352</sup>.

Ein berechtigter Grund für eine Fremdkandidatur wird teilweise in dem Fall gesehen, in dem der verbandsinternen Kandidatenaufstellung ein undemokratisches Wahlverfahren zugrunde liegt. Wenn die innerverbandliche Willensbildung nicht demokratisch abgelaufen ist, dann soll das Gewerkschaftsmitglied seinerseits auch nicht verpflichtet sein, diesen von ihm nicht unterstützten Beschluss nach außen mit zu tragen. Das in diesem Zusammenhang vom Bundesgerichtshof<sup>353</sup> betonte Prinzip der Einheitsgewerkschaft wird ebenfalls diskutiert, auf Grund dessen das Listenaufstellungsverfahren unter Beachtung eines gewissen Minderheitenschutzes vollzogen werden muss und gleichzeitig die Gewerkschaftsautonomie bei der Kandidatenaufstellung einschränkt<sup>354</sup>.

---

<sup>351</sup> Sachse, a.a.O., S. 389.

<sup>352</sup> Reuter, JZ 1985, 536 (537); derselbe, ZGR 1980, 101 (128); Caspar, a.a.O., S. 118; im Anschluss an BGHZ 45, 314 (314) und in Übereinstimmung mit dem überwiegenden Teil der Literatur.

<sup>353</sup> BGHZ 45, 314 (319 f.); vgl. auch oben auf S. 98 f.

<sup>354</sup> Sachse, Das Aufnahme- und Verbleiberecht in den Gewerkschaften der Bundesrepublik, S. 236 f.; Popp, ZfA 1977, 401 (425 f.); derselbe, Öffentliche Aufgaben

Sehr viel weiter reicht die Überlegung, die die Zulässigkeit von Opposition im Außenverhältnis bejaht und damit die Pflicht des Gewerkschaftsmitglieds zur Solidarität aus dem Grund ablehnt, dass sich das Mitglied bei seiner Kandidatur auf einer fremden Liste im koalitionsfreien Bereich bewegt.

## **1. Demokratisches innerverbandliches Vorwahlverfahren**

Die Untersuchung konzentriert sich nun zunächst an dieser Stelle auf den Aspekt der verbandsinternen Willensbildung - hier insbesondere im Hinblick auf die gewerkschaftliche Kandidatenaufstellung – und die den Mitgliedern gegenüber ihrer Gewerkschaft obliegenden Pflichten.

Ein nicht den demokratischen Grundsätzen entsprechendes gewerkschaftsinternes Listenaufstellungsverfahren zur Vorbereitung auf die Betriebsratswahlen kann nicht die Pflicht aller nicht als Kandidaten berücksichtigten Gewerkschaftsmitglieder nach sich ziehen, eine Kandidatur auf einer gewerkschaftsfremden Liste zu unterlassen. Entsprechend der allgemein geforderten demokratischen Organisation der Gewerkschaften<sup>355</sup> ist auch an deren Willensbildungsprozess und inneren Entscheidungsabläufen der Anspruch auf Beachtung demokratischer Grundregeln zu stellen.

Zunächst soll kurz der allgemeine Ablauf der verbandsinternen Kandidatenaufstellung und dessen Regelung dargestellt werden.

### **a. Verbandsinterne Kandidatenaufstellung**

Der Blick richtet sich nun auf einen früheren Zeitpunkt der Betriebsratswahlen: die gewerkschaftsinterne Aufstellung der Kandidatenlisten<sup>356</sup>.

---

der Gewerkschaften und innerverbandliche Willensbildung, S. 177 ff.; Zöllner, a.a.O., S.46; von denen diese Art des Minderheitenschutzes jedoch abgelehnt wird – dazu noch unten.

<sup>355</sup> Siehe oben auf S. 77 ff.

<sup>356</sup> Zöllner, a.a.O., S. 43 ff.; Popp, ZfA 1977, 401 (430 ff.); derselbe, JuS 1980, 798 (804 f.); Säcker/Rancke, AuR 1981, 1 (14); Günther/Hase, DuR 1979, 308 (313 f.); siehe auch Sachse, Das Aufnahme- und Verbleiberecht in den Gewerkschaft-

Nach der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 24.5.1965<sup>357</sup> handelt es sich bei der „Vorwahl“ um eine verbandsinterne Angelegenheit, die mit den Wahlen nach dem Betriebsverfassungsgesetz nichts zu tun hat und unter Berücksichtigung der rechtlich gewährleisteten Vereinsautonomie der autonomen Regelungsbefugnis der Gewerkschaften unterliegt<sup>358</sup>. Fraglich ist jedoch, wie weit diese Autonomie bei den Vorwahlen gehen kann.

Wie bereits der Ablauf der gemäß § 14 Abs. 2, Satz 1 BetrVG iVm. §§ 11 ff. WahlO stattfindenden Listenwahl, die im Rahmen der Einleitung dieser Arbeit eingehender dargestellt worden ist<sup>359</sup>, vermuten lässt, ist die Plazierung eines jeden Kandidaten auf der Vorschlagsliste von großer Bedeutung, da diese über den Einzug in den Betriebsrat entscheiden kann<sup>360</sup>. Die Zusammenstellung dieser Liste ist de facto der gesamten Arbeitnehmerschaft eines Betriebes entzogen und auf die Organe der in einem Betrieb vertretenen Gewerkschaft<sup>361</sup> übertragen worden und damit letztlich auch die Entscheidungskompetenz darüber, wer in den Betriebs-

---

ten der Bundesrepublik, S. 233; derselbe, AuR 1985, 267 (276); derselbe, AuR 1999, 387 (389 f.); Caspar, a.a.O., S. 118, 119; Fitting/Kaiser/Heither/Engels § 20 Rn. 22 f.; GK-Kreutz § 20 Rn. 40.

<sup>357</sup> BAG AP Nr. 14 zu § 18 BetrVG 1952.

<sup>358</sup> Popp, ZfA 1977, 401 (431); Sachse, Das Aufnahme- und Verbleiberecht in den Gewerkschaften der Bundesrepublik, S. 234; derselbe, AuR 1985, 267 (276); Caspar, a.a.O., S. 119;

<sup>359</sup> Siehe oben auf S. 5 ff. und die Angaben in Fn. 16.

<sup>360</sup> Siehe die obige Darstellung auf S. 5; auf die Bedeutung der Plazierung auf der Liste weist Sachse hin: in AuR 1985, 267 (276); derselbe, Das Aufnahme- und Verbleiberecht in den Gewerkschaften der Bundesrepublik, S. 234 f.; derselbe, AuR 1999, 387 (389 f.); nach der Auffassung von Popp, JuS 1980, 798 (804) „kommt der Aufstellung des gewerkschaftlich unterstützten Wahlvorschlags ausschlaggebende Bedeutung zu, da schon in diesem Stadium die maßgeblichen Weichen für die Wahl in den Betriebsrat gestellt werden.“; hinsichtlich der Art der Aufstellung der Vorschlagslisten in der Praxis siehe Niedenhoff, Mitbestimmung in der Bundesrepublik Deutschland, S. 189 ff., der von einer „meist unsichtbaren Dreiteilung“ der Listen spricht: Im oberen Drittel seien die Kandidaten aufgeführt, die auf jeden Fall in den Betriebsrat kommen sollen; im mittleren Drittel befänden sich die Kandidaten, die als Nachrückkandidaten zur Verfügung stünden; im unteren Drittel seien dann die „Good-Will-Kandidaten“, also Personen, die eigentlich nicht in den Betriebsrat hineingewählt werden möchten, aber dennoch für die Gruppe ihren „guten Namen“ gäben; vgl. hierzu auch Reuter, FS für Müller, S. 387 (396).

<sup>361</sup> Zu dieser Voraussetzung siehe bereits die obigen Ausführungen auf S. 10 ff.

rat einzieht<sup>362</sup>. An dieser Stelle wird von vielen Autoren eine Parallele zu den Parlamentswahlen gezogen, wo mit der Reihenfolge der Kandidaten auf den von den Parteien intern aufgestellten Wählerlisten eine wesentliche Vorentscheidung über die personelle Zusammensetzung des Gesetzgebungsorgans getroffen wird<sup>363</sup>.

Das Verfahren der Listenaufstellung bei Betriebsratswahlen ist jedoch im Gegensatz zu politischen Wahlen, für die das Parteiengesetz mit § 17 iVm. den Wahlgesetzen und den Satzungen der Parteien gesetzlich geregelte Anforderungen enthält<sup>364</sup>, die an das Verfahren zur Aufstellung der Listen zu stellen sind, vom Gesetzgeber ungeregelt geblieben. § 6 Abs. 3 WahlO schreibt lediglich vor, dass auf jeder Liste die Bewerber in erkennbarer Reihenfolge aufgeführt sein müssen. Einzige Richtschnur könnten möglicherweise die entsprechenden Satzungsvorschriften und Richtlinien der einzelnen Gewerkschaften sein<sup>365</sup>.

Da die Vorauswahl der Kandidaten, die für das Amt des Betriebsrats vorgeschlagen wurden, nur von einem bestimmten Gremium und nicht von allen Arbeitnehmern des betreffenden Betriebes vorgenommen wird und es zudem an Vorgaben des Gesetzgebers mangelt, wird die Frage aufgeworfen, wie dieses Procedere vor etwaiger Willkür geschützt werden kann und in welchem Umfang die Gewerkschaften in diesem Bereich autonom sind.

---

<sup>362</sup> Sachse, Das Aufnahme- und Verbleiberecht in den Gewerkschaften der Bundesrepublik, S. 234; so auch der Hauptgeschäftsführer der UV Nord, Jürgen Meineke, in einem Interview zur geplanten Reform des Betriebsverfassungsgesetzes (Kieler Nachrichten Nr. 53, 03.03.2001).

<sup>363</sup> Sachse, a.a.O., S. 234; derselbe, AuR 1999, 387 (390); Popp, ZfA 1977, 401 (432 ff.); derselbe, Öffentliche Aufgaben der Gewerkschaften und innerverbandliche Willensbildung, S. 91 ff. (121 ff.); Föhr, a.a.O., S. 123 ff. (154, 155); Gnade, FS für Herschel, S. 137 (146 f.).

<sup>364</sup> § 17 Parteiengesetz lautet wörtlich: Die Aufstellung von Bewerbern für Wahlen zu Volksvertretungen muss in geheimer Abstimmung erfolgen. Die Aufstellung regeln die Wahlgesetze und die Satzungen der Parteien.

<sup>365</sup> Sachse, AuR 1999, 387 (390); Popp, ZfA 1977, 401 (431); er weist jedoch gleichzeitig darauf hin, dass das Verfahren der Kandidatenaufstellung für die Betriebsratswahlen in den gewerkschaftlichen Satzungen nur äußerst spärlich und sehr allgemein geregelt sei.

Als möglicherweise bestehender Schutz für die Wahlen werden fast einheitlich die auch bei politischen Wahlen geltenden demokratischen Grundsätze genannt<sup>366</sup>. Das Verfahren der Kandidatenaufstellung muss demokratischen Ansprüchen genügen, und eine ungleiche Behandlung der Gewerkschaftsmitglieder lässt den Ausschluss nach der Wahl in jedem Fall unzulässig werden<sup>367</sup>.

Die Bedeutung dieser verbandsinternen Listenaufstellung für die Betriebsratswahlen und die Notwendigkeit eines für die Kandidaten sachangemessenen Verfahrens werden auch von der Ansicht, die von der grundsätzlichen Zulässigkeit von Gewerkschaftsausschlüssen im Falle von Fremdkandidaturen ausgeht, erkannt. Den Gewerkschaften wird von den Vertretern dieser Auffassung zwar ein weitaus größerer Bereich der betrieblichen Einflussnahme speziell im Rahmen der Betriebsratswahlen gewährt als vom Bundesgerichtshof und der ihm folgenden Literaturmeinung. Doch geschieht dies auch nicht grenzenlos.

Teilweise wird dem Bundesgerichtshof<sup>368</sup> darin zugestimmt, dass eine Ausschlussandrohung und der Ausschluss selbst in den Fällen nicht mehr als zulässige gewerkschaftliche Einflussnahme im Rahmen von Betriebsratswahlen angesehen werden könnten, in denen dem betreffenden Mitglied die Möglichkeit vorenthalten werde, seine betriebsverfassungsrechtlichen Wahlbefugnisse innerhalb der Gewerkschaft wahr-

---

<sup>366</sup> Im Anschluss an BGHZ 45, 314 (318 f.); OLG Celle, NJW 1980, 1004 (1004); Popp, ZfA 1977, 401 (437); derselbe, JuS 1980, 798 (804); derselbe, Öffentliche Aufgaben der Gewerkschaften und innerverbandliche Willensbildung, S. 179; Sachse, Das Aufnahme- und Verbleiberecht in den Gewerkschaften der Bundesrepublik, S. 234; derselbe, AuR 1999, 387 (389 f.); Zöllner, a.a.O., S. 45; Säcker/Rancke, AuR 1981, 1 (14); Günther/Hase, DuR 1979, 308 (313); Gnade, FS für Herschel, S. 137 (146 f.); ebenso Fitting/Kaiser/Heither/Engels § 20 Rn. 22; Richardi § 20 Rn. 21; derselbe, RdA 1972, 8 (14); Hess/Schlochauer/Glaubitz § 20 Rn. 28; GK-Kreutz § 20 Rn. 40; Galperin/Löwisch § 20 Rn. 13; Stege/Weinspach § 20 Rn. 8; GK-Thiele, 2. Bearbeitung, § 20 Rn. 21; im Anschluss an den BGH und entsprechend der h.M.

<sup>367</sup> Richardi § 20 Rn. 21; derselbe, RdA 1972, 8 (14); Hess/Schlochauer/Glaubitz § 20 Rn. 28; GK-Thiele, 2. Bearbeitung, § 20 Rn. 21; Galperin/Löwisch § 20 Rn. 13; im Anschluss an den BGH und entsprechend der h.M.

<sup>368</sup> BGHZ 45, 314 (318 f.).

zunehmen und zugleich diesem verboten werde, sich außerhalb der Koalition betriebsverfassungsmäßig zu betätigen<sup>369</sup>.

## **b. Demokratisches Vorwahlverfahren als Einschränkung der Gewerkschaftsautonomie**

Die Koalitionsfreiheit gemäß Art. 9 Abs. 3 GG erlaubt den Gewerkschaften, ihre inneren Angelegenheiten autonom zu organisieren<sup>370</sup>. Eine Einschränkung erfährt diese Freiheit, indem an das innerverbandliche Vorwahlverfahren bei der Aufstellung der Kandidatenlisten die Anforderung des demokratischen Ablaufs gestellt wird. Die Frage ist nun, was unter einem demokratischen Ablauf verstanden wird.

Auf der Grundlage dieses Gedankens wird übereinstimmend sowohl in der Rechtsprechung als auch in der Literatur eine unzulässige Wahlbeeinflussung in denjenigen Fällen angenommen, in denen eine Gewerkschaft ihren Mitgliedern unter Ausschlussandrohungen untersagt, auf anderen als den gewerkschaftlich unterstützten Listen zu kandidieren und zugleich einer Gruppe ihrer Mitglieder die Möglichkeit vorenthält, ihre betriebsverfassungsrechtlichen Wahlinteressen auf den gewerkschaftlich unterstützten Listen in angemessener Weise wahrzunehmen oder ein Kandidat nicht in die Liste aufgenommen wurde, obwohl die Mehrheit der Gewerkschaftsmitglieder sich bei gewerkschaftlichen „Vorwahlen“ für ihn ausgesprochen hatte<sup>371</sup>.

---

<sup>369</sup> So auch OLG Celle NJW 1980, 1004 (1004); GK-Kreutz § 20 Rn. 40; Sachse, Das Aufnahme- und Verbleiberecht in den Gewerkschaften der Bundesrepublik, S. 233, für den aus dieser Grenzziehung des gewerkschaftlichen Ausschlussrechts das Erfordernis einer demokratisch ablaufenden Listenaufstellung resultiert; derselbe, AuR 1985, 267 (276); derselbe, AuR 1999, 387 (389 f.); Caspar, a.a.O., S. 118, 119; Zöllner, a.a.O., S. 46, der lediglich der in BGHZ 45, 314 ff. aufgestellten grundsätzlichen Forderung nach einem sachangemessenen Kandidatenaufstellungsverfahren zustimmt; Popp, ZfA 1977, 401 (430 ff.); derselbe, JuS 1980, 798 (804).

<sup>370</sup> Siehe oben zum Schutzbereich von Art. 9 Abs. 3 GG auf S. 32 ff.

<sup>371</sup> BGHZ 45, 314 (318 f.); OLG Celle NJW 1980, 1004 (1004); Richardi, RdA 1972, 8 (14); derselbe § 20 Rn. 21; unter Hinweis auf BAG AP Nr. 14 zu § 18 BetrVG, mit Anmerkung von Neumann-Duesberg, der darauf hinweist, dass dieser Aspekt vom BAG in seiner Entscheidung vom 24.5.1965 nicht berücksichtigt worden ist;

Diese von außen den Gewerkschaften vorgegebene „Bedingung“ wird ebenso einhellig als zulässige Beschränkung der Gewerkschaftsautonomie hinsichtlich der Organisation interner Abläufe im Rahmen von Betriebsratswahlen angesehen<sup>372</sup>. Wichtig sei, dass die Gewerkschaften ein ordnungsgemäßes, insbesondere demokratisches Verfahren bei der Listenaufstellung eingehalten und die Gründe berücksichtigt haben, die den Arbeitnehmer bewogen haben, auf einer anderen Liste zu kandidieren<sup>373</sup>.

In seiner Anmerkung zur Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts vom 24.02.1999<sup>374</sup> kommt auch Sachse, der im Gegensatz zum Bundesgerichtshof von der grundsätzlichen Zulässigkeit des Gewerkschaftsausschlusses ausgeht, zu dem Ergebnis, dass das Landgericht Frankfurt, an das die Sache zurückverwiesen wird, die folgenden Punkte bei seiner Entscheidungsfindung berücksichtigen müssen: Die von der Gewerkschaft offiziell beschlossene Liste müsse entsprechend den verbandsinternen Satzungen oder Richtlinien ordnungsgemäß zustande gekommen sein, und die internen Regularien müssten demokratischen Grundsätzen entsprechen<sup>375</sup>. Wenn beides in dem zu entscheidenden

---

GK-Thiele, 2. Bearbeitung, § 20 Rn. 21; Fitting/Kaiser/Heither/Engels § 20 Rn. 22; Hess/Schlochauer/Glaubitz § 20 Rn. 28; GK-Kreutz § 20 Rn. 40; Galperin/Löwisch § 20 Rn. 13; Stege/Weinspach § 20 Rn. 8; Sachse, Das Aufnahme- und Verbleiberecht in den Gewerkschaften der Bundesrepublik, S. 233; derselbe, AuR 1985, 267 (276); derselbe, AuR 1999, 387 (389 f.); Caspar, a.a.O., S. 118, 119; Zöllner, a.a.O., S. 46; Popp, ZfA 1977, 401 (430 ff.); derselbe, JuS 1980, 798 (804); Säcker/Rancke, a.a.O., S. 13 f.; so auch Günther/Hase, a.a.O., S. 313 f.; Jülicher, ZfA 1980, 121 (175).

<sup>372</sup> BGHZ 45, 314 (318 f.); OLG Celle NJW 1980, 1004 (1004); Fitting/Kaiser/Heither/Engels § 20 Rn. 22; Richardi § 20 Rn. 21; Hess/Schlochauer/Glaubitz § 20 Rn. 28; Galperin/Löwisch § 20 Rn. 13; Stege/Weinspach § 20 Rn. 8; Sachse, Das Aufnahme- und Verbleiberecht in den Gewerkschaften der Bundesrepublik, S. 233; derselbe, AuR 1985, 267 (276); derselbe, AuR 1999, 387 (389 f.); Caspar, a.a.O., S. 118, 119; Zöllner, a.a.O., S. 46; Popp, ZfA 1977, 401 (430 ff., 435); derselbe, Öffentliche Aufgaben der Gewerkschaften und innerverbandliche Willensbildung, S. 179; derselbe, JuS 1980, 798 (804); Säcker/Rancke, a.a.O., S. 13 f.; so auch Günther/Hase, a.a.O., S. 313 f.; Gnade, FS für Herschel, S. 137 (146 f.).

<sup>373</sup> Fitting/Kaiser/Heither/Engels § 20 Rn. 22; vgl. auch OLG Celle, NJW 1980, 1004 (1005).

<sup>374</sup> Sachse, AuR 1999, S. 387 ff.

<sup>375</sup> Sachse, a.a.O., S. 389 und die ausführliche Darstellung zum Erfordernis eines demokratischen Vorwahlverfahrens, S. 93 ff.; GK-Kreutz § 20 Rn. 40.

Fall vorliege, dann werde das Gewerkschaftsmitglied infolge seiner Kandidatur auf einer anderen Liste mit einem rechtmäßigen Ausschluss rechnen müssen.

Obwohl ein Teil der Literatur die Wahlschutzvorschrift des § 20 Abs. 2 BetrVG sehr viel weiter einschränkt als der Bundesgerichtshof und damit eine Einflussnahme der Gewerkschaften auf das Wahlverhalten ihrer Mitglieder in einem viel größeren Maße gestattet, wird in Anlehnung an die Entscheidung des Bundesgerichtshofes vom 13.6.1966<sup>376</sup> übereinstimmend die Grenze der Einschränkbarkeit von § 20 Abs. 2 BetrVG dort angenommen, wo bei der Aufstellung der Gewerkschaftslisten unrechtmäßig Kandidaten nicht berücksichtigt wurden.

Laut Sachse lässt sich dies auch aus der Verfassung ableiten. Die Grenze der Einschränkbarkeit von § 20 Abs. 2 BetrVG und folglich auch der gewerkschaftlichen Einflussnahme auf die Betriebsratswahlen sieht er in der individuellen Koalitionsfreiheit des Art. 9 Abs. 3 GG<sup>377</sup>. Er fordert wie auch das Bundesverfassungsgericht<sup>378</sup> eine Einzelfallabwägung zwischen dem kollektiven Koalitionsgrundrecht der Gewerkschaften, bei Betriebsratswahlen ihren Mitgliedern notfalls unter Ausschlussandrohung die Unterstützung anderer als der gewerkschaftlich geförderten Listen zu verbieten, und dem individuellen Koalitionsgrundrecht des einzelnen und dessen Befugnis, sich innerhalb der Gewerkschaft im Betriebsverfassungswesen zu betätigen<sup>379</sup>.

Somit bemüht Sachse das Koalitionsgrundrecht des Art. 9 Abs. 3 GG aufgrund zweier Motive. Zum einen leitet er aus dem gemäß Art. 9 Abs.

---

<sup>376</sup> BGHZ 45, 314 ff.

<sup>377</sup> Sachse, Das Aufnahme- und Verbleiberecht in den Gewerkschaften der Bundesrepublik, S. 232 f.; derselbe, AuR 1985, 267 (276); auch Föhr ist der Auffassung, dass sich kollektives und individuelles Vereinigungsrecht einander begrenzen: Willensbildung in den Gewerkschaften und Grundgesetz, S. 120 f., 173: Die kollektive Vereinigungsfreiheit in Art. 9 GG finde keinen Schutz, wenn dadurch die individuelle eingeschränkt werde.

<sup>378</sup> BVerfGE 100, 214 (223).

<sup>379</sup> Sachse, Das Aufnahme- und Verbleiberecht in den Gewerkschaften der Bundesrepublik, S. 232 f.; derselbe, AuR 1985, 267 (276); derselbe, AuR 1999, 387 (389); im Anschluss an BVerfGE 19, 303 (312); 50, 290 (372); von Münch/Kunig-Löwer Art. 9 Rn. 70; Pieroth/Schlink, Staatsrecht II, Rn. 727.



3 GG den Koalitionen verfassungsrechtlich gewährleisteten Schutz und den Betätigungsrechten eine Einschränkung des einfachgesetzlichen Wahlschutzes gemäß § 20 Abs. 2 BetrVG ab. Zum anderen entnimmt er diesem Grundrecht zugleich die Grenze dieser Einschränkung, indem er das ebenfalls von Art. 9 Abs. 3 GG gewährleistete Recht eines jeden einzelnen Gewerkschaftsmitglieds, innerhalb der Koalition an deren Aktivitäten bei den Betriebsratswahlen gleichberechtigt zu partizipieren<sup>380</sup>, neben die bereits durch das Betriebsverfassungsgesetz vorgesehenen und somit gesetzlich abgesicherten aktiven und passiven Wahlbefugnisse der betriebsangehörigen Arbeitnehmer stellt.

Nach dieser Ansicht von Sachse kann eine Gewerkschaft nur dann die Unterstützung der nicht gewerkschaftlichen Liste mit allen Konsequenzen untersagen, wenn sie dieses von Art. 9 Abs. 3 GG gewährleistete Recht beachtet hat<sup>381</sup>. Wann diese Voraussetzung erfüllt ist, beantwortet das Verfahren der verbandsinternen Kandidatenaufstellung: Dieses müsse laut Sachse demokratischen Ansprüchen genügen und jedem Mitglied die gleiche Chance einer günstigen Plazierung eröffnen<sup>382</sup>.

Ein Ausschluss aus der Gewerkschaft soll auch laut Zöllner und Popp, die wie Sachse von der grundsätzlichen Zulässigkeit eines Gewerkschaftsausschlusses ausgehen, in den Fällen unzulässig sein, in denen das Aufstellen der Kandidaten vor der Betriebsratswahl nicht nach demokratischen Grundsätzen erfolgt sei<sup>383</sup>. Popp meint dazu allerdings, dass allein aus der Übereinstimmung der starken Stellung der Gewerkschaften bei den Betriebsratswahlen mit der der Parteien bei politischen Wahlen noch nicht folgen könne, dass die Gewerkschaften ihre Wahlbewerber nach demokratischen Grundsätzen zu nominieren hätten<sup>384</sup>. Eine Verpflichtung der Gewerkschaften, ihre Betriebsratskandidaten auf de-

---

<sup>380</sup> Von Münch/Kunig-Löwer Art. 9 Rn. 70; Pieroth/Schlink Rn. 736; weitere Angaben in Fn. 415.

<sup>381</sup> Sachse, Das Aufnahme- und Verbleiberecht in den Gewerkschaften der Bundesrepublik, S. 233.

<sup>382</sup> Sachse, a.a.O., S. 234; derselbe, AuR 1999, 387 (389 f.).

<sup>383</sup> Zöllner, a.a.O., S. 45 ff.; Popp, ZfA 1977, 401 (430 ff., 435); derselbe, Öffentliche Aufgaben der Gewerkschaften und innerverbandliche Willensbildung, S. 179.

<sup>384</sup> Popp, ZfA 1977, 401 (434).

mokratische Weise zu nominieren, ergebe sich nach seiner Auffassung aus der analogen Anwendung des Gebots innerparteilicher Demokratie gemäß Art. 21 Abs. 1, Satz 3 GG auf die Gewerkschaften<sup>385</sup>.

Für die Wahrnehmung eigener Wahlinteressen eines Arbeitnehmers bedeutet diese rechtmäßige Einschränkung der Gewerkschaftsautonomie folgendes: Verstößt eine Gewerkschaft bei der Aufstellung der Kandidatenlisten gegen demokratische Grundsätze<sup>386</sup> und wird dadurch ein Kandidat in seinen Wahlchancen benachteiligt, so kann dieser seine Wahl zum Betriebsrat auf einer anderen - auch eigenen - Liste verfolgen, ohne von seiner Gewerkschaft mit Sanktionen belegt werden zu dürfen. Wird hingegen ein Wahlbewerber in einem demokratischen Verfahren nicht auf der Liste berücksichtigt, so muss er das Ergebnis akzeptieren und darf sein Interesse, in den Betriebsrat gewählt zu werden, nicht auf einer alternativen Liste weiterverfolgen bzw. muss, wenn er es dennoch tut, mit dem Ausschluss aus seiner Gewerkschaft rechnen<sup>387</sup>.

---

<sup>385</sup> Popp, a.a.O., 401 (434 ff.); derselbe, Öffentliche Aufgaben der Gewerkschaften und innerverbandliche Willensbildung, S. 93; so auch Föhr, a.a.O., S. 123 ff. (126 ff., 137); Ramm, Die Freiheit der Willensbildung, S. 117 f., der eine Anknüpfung an Art. 21 I 3 GG für möglich hält; dagegen Maunz/Dürig-Scholz Art. 9 Rn. 206; Säcker/Ranke, AuR 1981, 1 (10), nach denen die Analogie zu Art. 21 I 3 GG nicht tragfähig und die Gleichartigkeit zwischen Partei und Gewerkschaft in Form der demokratischen Infrastruktur eher zufällig sei. Die Analogie würde den unterschiedlichen Aufgaben nicht gerecht und wirkte gleichheitswidrig schematisierend. Darüber hinaus würde sie nicht - die Autoren beziehen sich dabei auf Teubner, Organisationsdemokratie und Verbandsverfassung, S. 81 ff. - den komplexen Partizipationsanforderungen innerhalb der Verbände genügen; Teubner, a.a.O., S. 178 ff., hält eine Analogie zu Art. 21 I 3 GG erst in einer dreifachen Beschränkung für vertretbar: (S. 182) „Sofern Verbände gesellschaftliche Interessen gegenüber staatlichen Instanzen vertreten und sofern ihnen in dieser Funktion ein exklusiver Legalstatus von ausreichender, dem Status politischer Parteien vergleichbarer Intensität zugewiesen ist, muss ihre innere Ordnung ein Mindestmaß demokratischer Ordnung aufweisen, was als Verfassungsgebot auf den Aspekt der authentischen Interessenrepräsentation zu begrenzen ist.“; gegen den besonders von Föhr, a.a.O., S. 125 ff. und Popp, a.a.O., S. 93, gezogenen Vergleich zwischen Gewerkschaften und Parteien richtet sich auch Caspar, a.a.O., S: 88 ff.

<sup>386</sup> Gemeint sind die Grundregeln, die bei demokratischen Wahlen immer zu beachten sind, und zwar eine geheime Stimmabgabe, Gleichheit der Stimmen etc.

<sup>387</sup> Günther/Hase, DuR 1979, 308 (313): Demokratisch zustande gekommene Beschlüsse seien für die in der Abstimmung unterlegenen Gruppen und Individuen verbindlich, solange die Mitgliedschaft andauere; Fitting/Kaiser/Heither/Engels § 20 Rn. 22; Popp, ZfA 1977, 401 (430 ff.); derselbe, JuS 1980, 798 (804); Sä-

Gewerkschaften müssen sich mit ihren innerverbandlichen Regelungen und ihren verbandsinternen Willensbildungen und Entscheidungsabläufen in die demokratische Grundordnung einfügen und als Interessenvertretung rechtsstaatliche Prinzipien beachten. Da die Gewerkschaften sich aufgrund ihrer sozial mächtigen Stellung aus dem Bereich eines Privatvereins entfernt haben, sind demokratische Wahlen ein Erfordernis, das an sie zu stellen sind.

### **c. Prinzip der Einheitsgewerkschaft als Minderheitenschutz**

Als weitere Einschränkung der gewerkschaftlichen Autonomie bei der Kandidatenaufstellung im Vorwahlverfahren nennt der Bundesgerichtshof in seiner Entscheidung vom 13.6.1966<sup>388</sup> das Prinzip der Einheitsgewerkschaft, nach dem sich die Gewerkschaften des Deutschen Gewerkschaftsbundes organisiert haben<sup>389</sup>. Die Begrenzung der internen gewerkschaftlichen Handlungsfreiheit würde in diesem Fall durch die Gewerkschaftssatzung selbst hervorgerufen werden, indem diese durch das in ihr verankerte Prinzip der Einheitsgewerkschaft dem Verband die Pflicht auferlegt, Minderheitsgruppen bei der Zusammenstellung der Wahlvorschlagslisten zur Betriebsratswahl angemessen zu berücksichtigen<sup>390</sup>.

Dabei handelt es sich bei der Einheitsgewerkschaft zum einen um eine Vereinigung von weltanschaulich und politisch differenzierten Richtungen innerhalb einer gemeinsamen Organisation, d.h. ein Gewerkschaftsverband beherbergt Mitglieder der verschiedenen politischen Parteien sowie unterschiedlicher Weltanschauung oder konfessioneller Einstellung in-

---

cker/Rancke, AuR 1981, 1 (14); Reuter, RdA 2000, 101 (102); vgl. auch OLG Celle, NJW 1980, 1004 (1005).

<sup>388</sup> BGHZ 45, 314 (319 f.).

<sup>389</sup> In der Bundesrepublik dominieren die im Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB) zusammengeschlossenen Einheitsgewerkschaften (Zöllner, Arbeitsrecht, S. 109 f.). Daneben haben in der Gewerkschaftslandschaft Deutschlands noch der Christliche Gewerkschaftsbund (CGB), die Deutsche Angestelltengewerkschaft (DAG) und der Deutsche Beamtenbund (DBB) Bedeutung.

<sup>390</sup> Sachse, Das Aufnahme- und Verbleiberecht in den Gewerkschaften der Bundesrepublik, S. 236 f.; Popp, ZfA 1977, 401 (424 f.).

nerhalb einer Gewerkschaft<sup>391</sup>. Zum anderen stellt die Einheitsgewerkschaft einen Zusammenschluss dar, in dem nicht in Arbeiter- und Angestelltengewerkschaften unterschieden wird, sondern beide Berufsgruppen in derselben Gewerkschaft vertreten sind<sup>392</sup>. So sind Arbeitnehmer mit unterschiedlichen Statusmerkmalen, Ausbildungsqualifikationen und arbeitsvertraglichen Besonderheiten innerhalb einer Gewerkschaft zusammengeführt.

Der Bundesgerichtshof folgert nun aus dieser „Gewerkschaftskultur“, dieser satzungsmäßig festgelegten Toleranz gegenüber Splittergruppen, einen Minderheitenschutz bei Betriebsratswahlen. Aufgrund des Einheitsgedankens sei eine Gewerkschaft dazu verpflichtet, einer minderheitlich vertretenen Gruppe die Möglichkeit zu bieten, bei den Betriebsratswahlen auf den Einheitslisten so vertreten zu sein, wie es ihrer zahlenmäßigen Stärke und den bisherigen Wahlerfolgen entsprochen hätte<sup>393</sup>. Demzufolge würde ein späterer Gewerkschaftsausschluss nach Übergehen der Minderheitskandidaten bei der Listenaufstellung einem *venire contra factum proprium* gleichkommen und wäre insofern nach allgemeinen Grundsätzen als unzulässige Rechtsausübung zu behandeln<sup>394</sup>.

Dieser mit dem Prinzip der Einheitsgewerkschaft angestrebte Minderheitenschutz wird jedoch wegen der damit einhergehenden Beschränkung der Gewerkschaftsautonomie als zu weitgehende Maßnahme insbesondere von der Ansicht abgelehnt, die einen weiteren Einwirkungsbereich der Gewerkschaften auf das Kandidatur- und Wahlverhalten ihrer Mit-

---

<sup>391</sup> Nidenhoff/Pege, Gewerkschaftshandbuch, Daten, Fakten, Strukturen, S. 15; Nidenhoff, Mitbestimmung in der Bundesrepublik Deutschland, S. 37; Sachse, a.a.O., S. 177 ff.

<sup>392</sup> Nidenhoff/Pege, a.a.O.; Nidenhoff, a.a.O.

<sup>393</sup> BGHZ 45, 314 (319 f.)=BGH AP Nr. 5 zu § 19 BetrVG 1952, Bl. 3; dem zustimmend insbesondere Otto, Personale Freiheit und soziale Bindung, S. 186, der in Übereinstimmung mit dem Bundesgerichtshof diesen Minderheitenschutz bejaht, indem er auf Grund des Einheitsgewerkschaftsprinzips den Mitgliedern einer christlich-sozialen Werksgemeinschaft auf der gewerkschaftlichen Liste die Chance einer Kandidatur zubilligen will.

<sup>394</sup> Diesen Schluss zieht Popp, ZfA 1977, 401 (424); derselbe, JuS 1980, 798 (804).

glieder befürwortet als der Bundesgerichtshof und die ihm folgende Literatur<sup>395</sup>.

Auch diese Ablehnung der Einschränkung der autonomen Gestaltung der innergewerkschaftlichen Kandidatenaufstellung durch das Prinzip der Einheitsgewerkschaft geschieht aus unterschiedlichen Erwägungen. Popp weist auf die Gefahr hin, dass aus dem erstrebenswerten Minderheitenschutz letztlich ein Bestandsschutz werden könnte, wenn, wie es der Bundesgerichtshof in seiner Entscheidung vom 13.6.1966<sup>396</sup> fordert, die Minderheitsgruppe ihrer zahlenmäßigen Stärke und ihren bisherigen Wahlerfolgen auf der Gewerkschaftsliste zu berücksichtigen sei<sup>397</sup>. Denn weder die zurückliegende Betriebsratsarbeit der Minderheitsgruppenbetriebsräte noch die Wahlchance der Liste für die anstehenden Betriebsratswahlen würden als Kriterien für die Schutzwürdigkeit einer Sondergruppe berücksichtigt<sup>398</sup>.

---

<sup>395</sup> OLG Frankfurt, Urteil vom 17.9.1975 (Az: 7 U 50/75), rechtskräftig, nicht veröffentlicht, auszugsweise wiedergegeben und besprochen von Popp, ZfA 1977, 401 (411 f., 425); derselbe, Öffentliche Aufgaben der Gewerkschaften und innerverbandliche Willensbildung, S. 177 ff.; Herschel, JZ 1967, 30 (32 f.) = Anmerkung zum BGH-Urteil vom 13.6.1966; Sachse, Das Aufnahme- und Verbleiberecht in den Gewerkschaften der Bundesrepublik, S. 236 f.; derselbe, AuR 1985, 267 (276); Säcker/Rancke AuR 1981, 1 (10 f.).

<sup>396</sup> BGHZ 45, 314 (319 f.) = BGH AP Nr. 5 zu § 19 BetrVG 1952, Bl. 3.

<sup>397</sup> Popp, ZfA 1977, 401 (425); derselbe, Öffentliche Aufgaben der Gewerkschaften und innerverbandliche Willensbildung, S. 178.

<sup>398</sup> Popp, a.a.O., erkennt in diesem vom Bundesgerichtshof proklamierten Minderheitenschutz sogar eine Missbrauchsmöglichkeit: Betriebsräte, die wegen nicht zufriedenstellender Arbeit eine Nichtwiederwahl und damit eine Ablösung befürchten müssen, könnten sich gezielt in Minderheitsgruppen formieren, um auf diesem Weg einen Listenplatz beanspruchen zu können. In Verbindung mit den geltenden Wahlvorschriften, die ein Kumulieren und Panaschieren der Stimmen nicht zulassen, so dass der Wähler nur der gesamten Kandidatenlisten entweder die Stimme geben oder versagen kann, würden diese Betriebsräte doch wieder im Amt bleiben können. So könnte sich nach Popp - möglicherweise etwas überspitzt formulierten - Einschätzung durch geschickte Handhabung dieses vom Bundesgerichtshof befürworteten Minderheitenschutzes die Möglichkeit des „Betriebsratsamtes auf Lebenszeit“ eröffnen. Sachse, Das Aufnahme- und Verbleiberecht in den Gewerkschaften der Bundesrepublik, S. 236 f., schließt sich dieser Kritik an und sieht in der vom Bundesgerichtshof den Gewerkschaften abverlangten Berücksichtigung von Minderheiten eine möglicherweise hervortretende Privilegierung dieser Gruppen, da diese sich nicht wie die Anhänger von Mehrheits-einrichtungen einen Platz auf der Liste „erst in mühsam untereinander ausgetra-

Von diesen prophezeiten Resultaten einmal abgesehen, lasse sich eine Verpflichtung der Gewerkschaften, Minderheiten in einer bestimmten Weise bei der Aufstellung der Listen zu berücksichtigen, nicht ausfindig machen. Weder aus betriebsverfassungsrechtlichen Vorschriften noch aus dem vereinsrechtlichen Moment des Gedankens der Einheitsgewerkschaft resultiere zwingend, dass Minderheitsgruppen bei der Kandidatennominierung für die Betriebsratswahlen beteiligt werden müssten<sup>399</sup>.

Jedoch könnte nach Popp's Einschätzung *de lege ferenda* der Gesetzgeber für die Kandidatenaufstellung ein minderheitenschützendes Wahlsystem vorschreiben, ohne dadurch in unzulässiger Weise in die Vereinsautonomie einzugreifen<sup>400</sup>. Beispielsweise § 15 BetrVG diene dem Minderheitenschutz und lege es damit nahe, die Kandidaten für die Wahlliste nach einem Wahlsystem aufzustellen, das eine Repräsentanz von Minderheitsgruppen auch weltanschaulicher Art zulasse<sup>401</sup>. Die von § 14 Abs. 3 (bzw. heute: Abs. 2) BetrVG im Falle mehrerer eingereicherter Wahlvorschläge vorgeschriebene Verhältniswahl schlägt Popp vor, auch auf die Kandidatenaufstellung bei den gewerkschaftlichen Vorwahlen anzuwenden, um so einen Minderheitenschutz zu gewährleisten<sup>402</sup>.

Auch Säcker/Rancke sehen durch das gewerkschaftliche Strukturprinzip Einheitsgewerkschaft keinen internen Minderheitenschutz mit entsprechender Beschränkung der Ausschlussgründe bei Betriebs- (oder Aufsichtsrats-) wahlen begründet, „solange es nicht als rechtlich relevantes Kriterium in die jeweiligen Wahlrechtsgrundsätze der einzelnen Gesetze

---

gener Konkurrenz erkämpfen müssen“. Vielmehr erlangen sie den Anspruch auf einen Listenplatz aufgrund ihrer bloßen Eigenschaft einer Minderheit.

<sup>399</sup> Popp, ZfA 1977, 401 (426 f.); Säcker/Rancke, AuR 1981, 1 (10 f.); Sachse, Das Aufnahme- und Verbleiberecht in den Gewerkschaften der Bundesrepublik, S. 236 f.; derselbe, AuR 1985, 267 (276).

<sup>400</sup> Popp, a.a.O., 401 (425 f.).

<sup>401</sup> Popp, ZfA 1977, 401 (425).

<sup>402</sup> Popp, a.a.O., 401 (425), auch ein Mischsystem wäre nach seiner Auffassung möglich; die Nominierung der Betriebsratswahlkandidaten in den Gewerkschaften findet nach den Grundsätzen des Mehrheitswahlrechts statt (Günther/Hase, DuR 1979, 308 (313); Popp, ZfA 1977, 401 (425 und Fußnote 65, wo nur der Fall von Daimler-Benz in Untertürkheim angesprochen wird).

aufgenommen worden ist“<sup>403</sup>. Ein Blick ins Parteiengesetz, der sich aufgrund der bereits gezeigten Ähnlichkeit zwischen den Betriebsratswahlen und den politischen Wahlen anbietet<sup>404</sup>, oder ins Mitbestimmungsgesetz 1976 ergibt ebenfalls, dass ein Minderheitenschutz in der vom Bundesgerichtshof anerkannten Art nicht existiert<sup>405</sup>.

Neben der Tatsache, dass es den Gewerkschaften ganz im Gegenteil sogar freisteht, das Prinzip der Einheitsgewerkschaft aufzugeben - schließlich haben sie es als Strukturprinzip auch ursprünglich selbst gewählt - , bedeute ein von außen den Gewerkschaften aufgezwungenes Proporzsystem einen Eingriff in die Verbandsautonomie, namentlich in die Freiheit der Gewerkschaften auf Selbstbestimmung ihrer Organisation<sup>406</sup>. Und gerade diese Autonomie benötigten die Gewerkschaften nach der Auffassung von Säcker/Rancke, um auf zukünftige Entwicklungen flexibel reagieren zu können, denn der Gegenstand der Gewährleistung durch Art. 9 Abs. 3 GG sei auf sich wandelnde wirtschaftliche und soziale Bedingungen bezogen<sup>407</sup>. Die Erfüllung des an eine Einheitsgewerkschaft gestellten Toleranzanspruchs zu überprüfen und im Falle der Nichterfüllung geeignete Gegenmaßnahmen einzuleiten, um den Minderheitenschutz wieder zu realisieren, sei allein dem verbandspolitischen Prozess überantwortet und solle nicht von der Rechtsordnung gesteuert werden<sup>408</sup>.

Die zur Ablehnung des Prinzips der Einheitsgewerkschaft als Minderheitenschutz angeführten Argumente und Bedenken sind nicht nur nicht zu Ende gedacht, sie zeugen auch ebenso wie die von dieser Ansicht favorisierte Pflicht der Gewerkschaftsmitglieder zur Geschlossenheit von

---

<sup>403</sup> Säcker/Rancke, AuR 1981, 1 (11).

<sup>404</sup> S.o. auf S. 93 f.

<sup>405</sup> Diesen Hinweis geben Säcker/Rancke, AuR 1981, 1 (11); Popp, ZfA 1977, 401 (426).

<sup>406</sup> Sachse, Das Aufnahme- und Verbleiberecht in den Gewerkschaften der Bundesrepublik, S. 237; derselbe, AuR 1985, 267 (276); Säcker/Rancke, AuR 1981, 1 (11).

<sup>407</sup> Säcker/Rancke, a.a.O., S. 11.

<sup>408</sup> Sachse, Das Aufnahme- und Verbleiberecht in den Gewerkschaften der Bundesrepublik, S. 237; derselbe, AuR 1985, 267 (276); Säcker/Rancke, AuR 1981, 1 (11).

dem Bestreben, unliebsame kontroverse und den Konsens störende Meinungen zu unterdrücken und von der Beteiligung im Betriebsrat fernzuhalten. Hier wie dort wird das Organisations- und Strukturprinzip der Gewerkschaften anerkannt und auch gefordert, jedoch ohne die daraus resultierenden Pflichten der Verbandsführung und die entsprechenden Rechte der Mitglieder hinnehmen zu wollen: Demokratische Organisation ja - Recht zur Opposition nein; Prinzip der Einheitsgewerkschaft ja - angemessene Beteiligung der Minderheiten bei der Aufstellung der Wahllisten nein.

Wenn die Gewerkschaften, wie als Argument angeführt wird, das freiwillig gewählte Strukturprinzip der Einheitsgewerkschaft auch ebenso frei wieder abschaffen können, drängt sich die Frage auf, warum sie es nicht tun, wenn ihnen der auch bei Betriebsratswahlen geltende Minderheitenschutz doch offensichtlich als zu starke Beschränkung ihrer Autonomie erscheint. So lange jedoch die Gewerkschaften – besonders die des DGB – noch ihre Organisation nach dem Prinzip der Einheitsgewerkschaft ausrichten und sich damit automatisch in ihren Satzungen zur Toleranz gegenüber Minderheiten bekennen und verpflichten, müssen sie auch bei ihrer Willensbildung die Interessen der kleineren Sondergruppen<sup>409</sup> beachten und ihnen in angemessener Weise Wahlchancen einräumen.

Ähnlich wie die demokratische Organisation der Gewerkschaften die Pflicht nach sich zieht, innerverbandliche Oppositionen zu dulden, sind auch der Gedanke der Einheitsgewerkschaft und der Schutz von Minderheiten bei der Aufstellung der Wahlvorschlagslisten untrennbar miteinander verbunden. Folglich kann die vom Bundesgerichtshof geforderte angemessene Beteiligung der kleineren Gruppen auf der Gewerkschaftsliste die Freiheit der Gewerkschaften auf Selbstbestimmung ihrer Organisation nicht beeinträchtigen, da sie bereits in dem in der Gewerkschaftssatzung verankerten Prinzip der Einheitsgewerkschaft, das sich die Gewerkschaften selbst auferlegt haben, angelegt ist.

---

<sup>409</sup> Siehe BGHZ 45, 314 (319).



Erheben die Gewerkschaften den Anspruch, pluralistische Verbände zu sein und belegen dies auch anhand ihrer besonderen „Gewerkschaftskultur“ der Einheitsgewerkschaft, dann ist schwer zu begründen, weshalb sich dies nicht bei der gewerkschaftlichen Betätigung im Rahmen der Betriebsverfassung fortsetzen soll.

Umgekehrt stellt sich die Mitgliedschaft in einer solchen aufgrund ihrer Satzung toleranten Gewerkschaft zunächst als Chance und gute Möglichkeit dar, seine Interessen und Ansichten innerhalb eines Verbandes effektiver wahrnehmen und auf betrieblicher Ebene durchsetzen zu können. Doch verhallt diese Chance ungenutzt, wenn bei den innergewerkschaftlichen Vorwahlen der Minderheitenschutz endet.

#### **d. Zwischenergebnis**

Festzuhalten bleibt an diesem Punkt der Diskussion des Rechts der Gewerkschaftsmitglieder auf Opposition im Außenverhältnis, dass ein undemokratisches innerverbandliches Vorwahlverfahren zur Rechtmäßigkeit einer Fremdkandidatur eines Mitgliedes führen muss. Ein Gewerkschaftsmitglied, das bei der Wahllistenauflistung unrechtmäßig seiner ihm in einem demokratischen Verband zustehenden Rechte beraubt wurde, muss die Gelegenheit erhalten, sein passives Wahlrecht anderweitig, also auf einer alternativen Liste, wahrnehmen zu können. Ein in diesem Fall erfolgreicher Gewerkschaftsausschluss wäre gemäß § 20 Abs. 2 BetrVG rechtswidrig. Die Autonomie der Gewerkschaften hinsichtlich ihrer inneren Ordnung ist dementsprechend dahingehend eingeschränkt, als die Kandidatenaufstellung demokratische Grundsätze erfüllen muss.

Eine Einschränkung der Gewerkschaftsautonomie durch das satzungsmäßig verankerte Prinzip der Einheitsgewerkschaft in der Weise, dass die Gewerkschaften verpflichtet sind, Minderheiten bei der Aufstellung der Vorschlagslisten im Rahmen der innerverbandlichen Vorwahlen ausreichend zu berücksichtigen, muss ebenfalls aus den genannten Gründen hingenommen werden. Die vom Bundesgerichtshof vorgeschlagene

Art des Minderheitenschutzes stellt letztlich die Folge des von den Gewerkschaften selbst gewählten Organisationsprinzip der Einheitsgewerkschaft dar.

Mit diesen Feststellungen ist jedoch das Recht der Gewerkschaftsmitglieder zur Opposition im Außenverhältnis noch nicht abschließend geklärt. Für die in der Rechtsprechung und Literatur vertretene Ansicht, die die Rechtmäßigkeit der gewerkschaftlichen Ausschlusspraxis sehr weit ausdehnt und den Gewerkschaftsausschluss grundsätzlich für zulässig im Sinne des § 20 Abs. 2 BetrVG erachtet, stellt das Demokratiegebot hinsichtlich der Kandidatenaufstellung die einzige Begrenzung dieser Verbandsmacht dar. Umgekehrt trifft die Gewerkschaftsmitglieder nach dieser Ansicht die Pflicht zur Außensolidarität und entsprechend die Kandidatur auf fremden Listen zu unterlassen, wenn das Verfahren der Kandidatenaufstellung demokratisch abgelaufen ist.

Dieser These ist im folgenden nachzugehen. Denn das Recht eines Gewerkschaftsmitglieds auf Opposition auch im Außenverhältnis könnte sich aus der Erwägung ergeben, dass es sich mit der Kandidatur zur Betriebsratswahl auf einer fremden Liste im koalitionsfreien Bereich bewegt, die Bindungen des Mitgliedschaftsverhältnisses folglich hinter der Wahrnehmung des Einzelnen seiner Rechte auf Teilhabe und Mitwirkung innerhalb der Betriebsverfassung zurücktreten müssen.

## **2. Fremdkandidatur als Betätigung des Gewerkschaftsmitglieds im koalitionsfreien Bereich**

Während im Rahmen der Diskussion der Verletzung verbandsrechtlicher Treuepflichten im Innenverhältnis mehr das mitgliedschaftliche Verhältnis und die sich daraus ergebenden Mitgliederpflichten im Vordergrund standen, ist nun bezüglich der zu erörternden Außensolidarität zum einen das Grundrecht der Koalitionsfreiheit der einzelnen Gewerkschaftsmitglieder tangiert.

Die von der Literatur und Rechtsprechung<sup>410</sup> in dem gezeigten Maße befürwortete Einschränkung der Wahlfreiheit – geschützt durch § 20 Abs. 2 BetrVG – zugunsten der gewerkschaftlichen Betätigung innerhalb der Betriebsverfassung und der dazu erforderlichen Geschlossenheit der Koalition bedeutet auf der anderen Seite eine Beschränkung der Gewerkschaftsmitglieder in ihrer individuellen Koalitionsfreiheit. Hinsichtlich dieses Aspekts begegnet auch die Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts vom 24.02.1999 neben der von ihm geforderten Solidarpflicht der Mitglieder weiteren Bedenken.

Zum anderen ist zur Beantwortung dieser Frage nach der Möglichkeit der Loslösung des Gewerkschaftsmitglieds von koalitionsrechtlichen Verpflichtungen die Rolle der Gewerkschaften in der Betriebsverfassung zu klären. Je stärker diese angenommen wird, umso mehr scheint eine Einschränkung des koalitionsfreien Bereichs für das betreffende Mitglied gerechtfertigt. Und umgekehrt ist die koalitionsfreie Tätigkeit für den Arbeitnehmer eher anzunehmen, wenn die Rolle der Gewerkschaften in der Betriebsverfassung restriktiv verstanden wird.

### **a. Die individuelle Koalitionsfreiheit als Grenze der Verbandsmacht**

Zwischen der individuellen und der kollektiven Koalitionsfreiheit des Art. 9 Abs. 3 GG entsteht ein Konkurrenzverhältnis, wenn es um die Zulässigkeit einer Fremdkandidatur von Gewerkschaftsmitgliedern bzw. um die Rechtmäßigkeit eines Gewerkschaftsausschlusses geht. Dies hat auch das Bundesverfassungsgericht erkannt<sup>411</sup>. Eine definitive und allgemeingültige Abgrenzung der beiden Schutzbereiche gibt es nicht. Vielmehr ist die Rechtmäßigkeit der Grundrechtsbeschränkung im jeweiligen Einzelfall zu prüfen.

---

<sup>410</sup> Hier insbesondere das BAG (Entscheidung vom 2.12.1960 = BAG AP Nr. 2 zu § 19 BetrVG 1952) und das OLG Celle (Entscheidung vom 7.1.1980 = NJW 1980, 1004); zuletzt das BVerfG (Entscheidung vom 24.2.1999 = BVerfGE 100, 214 ff.).

<sup>411</sup> BVerfGE 100, 214 (223 ff.).

Das Bundesverfassungsgericht stellt in der ihm zur Entscheidung eingereichten Verfassungsbeschwerde vom 24.02.1999 fest, dass dem ebenfalls von Art. 9 Abs. 3 GG umfassten Schutz der individuellen Koalitionsfreiheit der Gewerkschaftsmitglieder<sup>412</sup> in diesem Fall nur geringes Gewicht zukommt<sup>413</sup>. Das Recht des einzelnen Mitglieds auf Betätigung innerhalb der Koalition muss nach diesem vertretenen Standpunkt vor dem Recht des Verbandes auf Geschlossenheit zurückweichen, und die Gewerkschaftsmitglieder sind zur Solidarität bei den Betriebsratswahlen verpflichtet. Konsequenterweise verdrängt auch das Ziel, Geschlossenheit bei den Wahlen zu erreichen bzw. zu erhalten, den mit § 20 Abs. 2 BetrVG bezweckten Wahlschutz<sup>414</sup>.

Damit überzeichnet das Bundesverfassungsgericht den Grundrechtsschutz der kollektiven Koalitionsfreiheit und greift gleichzeitig in unzulässiger Weise in den Schutzbereich der individuellen Koalitionsfreiheit ein. Aus verschiedenen Gründen sollte diese jedoch eher das kollektive Grundrecht der Gewerkschaften und damit die Verbandsmacht begrenzen.

### ***aa. Koalition als Individualschutz***

Gemäß Art. 9 Abs. 3, Satz 1 GG ist das Recht, zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen Vereinigungen zu bilden, für jedermann und für alle Berufe gewährleistet. Ausdrücklich umfasst der Schutzbereich von Art. 9 Abs. 3 GG die individuelle Koalitionsfreiheit. In diesem Rahmen sind als positive Koalitionsfreiheit neben dem Beitritt zu bereits bestehenden Vereinigungen, der Verbleib und die Betätigung in und mit der Koalition geschützt<sup>415</sup>. Die negative Koalitionsfreiheit, also

<sup>412</sup> Von Münch/Kunig-Löwer Art. 9 Rn. 55; Pieroth/Schlink Rn. 718.

<sup>413</sup> BVerfG, 1 BvR 123/93 vom 24.2.1999, Abs.-Nr. 32.

<sup>414</sup> BVerfGE 100, 214 (225).

<sup>415</sup> BVerfGE 4, 96 (106); 17, 319 (333); 19, 303 (312); 28, 295 (304); 38, 281 (303); 44, 322 (351 f.); 50, 290 (367); 73, 261 (278); 92, 365 (393); von Münch/Kunig-Löwer Art. 9 Rn. 55; Maunz/Dürig-Scholz Art. 9 Rn. 169; BK-von Münch Art. 9 Rn. 139; Pieroth/Schlink Rn. 736; Biedenkopf, Grenzen der Tarifautonomie, S. 88 ff.; Scholz, Koalitionsfreiheit, S. 41 ff.

das Recht, sich keiner Koalition anzuschließen oder aus ihr auszutreten, gehört – obgleich nicht ganz unbestritten<sup>416</sup> - ebenfalls zum Individualgrundrecht<sup>417</sup>. Dass über den Wortlaut des Art. 9 Abs. 3 GG hinaus im Rahmen einer kollektiven Koalitionsfreiheit unstreitig auch die Koalition selbst geschützt ist<sup>418</sup>, wurde schon zu Beginn des hier untersuchten Ausschlussrechts der Gewerkschaften festgestellt<sup>419</sup> und soll auch hier nicht angezweifelt werden.

Jedoch ist nun auf das Verhältnis der beiden Schutzbereiche zueinander einzugehen. Denn das Bundesverfassungsgericht hat, ohne dies zu hinterfragen, in seiner Entscheidung das kollektive Koalitionsrecht der Gewerkschaften auf Betätigung ausgebaut und gestärkt und der individuellen Koalitionsfreiheit als Beschränkung entgegengesetzt. Vielmehr sollte dies umgekehrt sein.

Eine derartige Ausweitung eines Schutzbereiches unter Einschränkung eines anderen desselben Grundrechts kann nicht angenommen werden, ohne die Konzeption, die ursprüngliche Idee des Grundrechts mit einzu beziehen: Das Grundgesetz hat die Koalitionsfreiheit zunächst und aus-

---

<sup>416</sup> Nicht von allen wird die Freiheit, einer Koalition fernzubleiben und sich nicht in ihr zu betätigen, aus Art. 9 Abs. 3 GG abgeleitet (siehe die Hinweise bei Maunz/Dürig-Scholz Art. 9 Rn. 169 mit Fn. 1; BK-von Münch Art. 9 Rn. 140; Biedenkopf, Grenzen der Tarifautonomie, S. 93 ff.; Scholz, Koalitionsfreiheit als Verfassungsproblem, S. 41 ff.); nach Däubler/Kittner/Klebe-Berg, § 75 Rn. 17, ist dieses Verhalten des einzelnen Arbeitnehmers durch die allgemeine Handlungsfreiheit nach Art. 2 Abs. 1 GG geschützt.

<sup>417</sup> BVerfGE 44, 322 (352); 50, 290 (367); 55, 7 (21); 57, 220 (245); 64, 208 (213); 73, 261 (270); BK-von Münch Art. 9 Rn. 140; Pieroth/Schlink Rn. 736; Maunz/Dürig-Scholz Art. 9 Rn. 169.

<sup>418</sup> BVerfGE 4, 96 (101 f.); 17, 319 (333); 19, 303 (312, 319); 28, 295 (304); 38, 281 (303 f.); 50, 290 (373); 92, 26 (38); 93, 352 (357 ff.); 100, 214 (221); BAGE 20, 175 (210); von Münch/Kunig-Löwer Art. 9 Rn. 55; BK-von Münch Art. 9 Rn. 141 ff.; Biedenkopf, a.a.O., S. 102 ff.; Pieroth/Schlink Rn. 737; Maunz/Dürig-Scholz Art. 9 Rn. 170 iVm. 23 und dortigen weiteren Nachweisen, Scholz (a.a.O., Rn. 22 ff.; Rn. 239 ff.) lehnt das „Gruppengrundrecht“ ab und leitet den Schutz der Koalition im Bereich der Koalitionsbetätigung nicht unmittelbar aus Art. 9 Abs. 3 GG, sondern iVm. Art. 19 III GG ab; derselbe, Koalitionsfreiheit, S. 283 ff.; nach Feudner, DB 1995, 2114 (2117) kann sich die Bestandsgarantie nur auf diejenigen Betätigungsfelder beziehen, die die Gewerkschaften in ihren Satzungen autonom definiert haben.

<sup>419</sup> Siehe oben auf S 32 ff.

drücklich als Individualrecht ausgestaltet<sup>420</sup>. Die Koalitionsfreiheit (und mit ihr die Tarifautonomie) dienen zum Zeitpunkt ihrer Entstehung und dienen noch heute dem Ausgleich der gestörten Vertragsparität im Arbeitsleben zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern<sup>421</sup>. In grundrechtlicher Hinsicht sind Individual- und Kollektivgrundrecht prinzipiell gleichrangig<sup>422</sup>.

Der Schutz der Koalition selbst als kollektives Grundrecht ist deshalb entwickelt bzw. angenommen worden, weil das Recht der Koalitionsfreiheit seinen Sinn nur in der gemeinsamen Verwirklichung mit mehreren Grundrechtsträgern innerhalb einer Gruppe gewinnt<sup>423</sup>. Der kollektive Bezug des Art. 9 Abs. 3 GG ist zur verfassungsmäßigen Sicherung und Stärkung der Individualrechte erforderlich<sup>424</sup>. Folglich erhält das kollektive Koalitionsgrundrecht als Medium der Persönlichkeitsentfaltung seine Legitimation durch das Individualgrundrecht<sup>425</sup>. Mit der individualrechtlichen Grundlage des Grundrechts dokumentiert Art. 9 Abs. 3 GG, dass das Individuum und seine personale Selbstverwirklichung im Vordergrund der Koalitionsfreiheit stehen<sup>426</sup>. Das Bundesverfassungsgericht

<sup>420</sup> Maunz/Dürig-Scholz Art. 9 Rn. 21; BK-von Münch Art. 9 Rn. 16; darauf weist zutreffend in seinen Ausführungen auch Reuter, a.a.O., S. 102 hin; vgl. auch Wendeling-Schröder, ZGR 1990, 107 (127 ff.).

<sup>421</sup> BVerfGE 84, 212 (229); Wiedemann-Wank, Tarifvertragsgesetz, § 4 Rn. 459; Kempen/Zachert, Grundlagen Rn. 64, § 4 Rn. 164; von Hoyningen-Huene/Meier-Krenz, ZfA 1988, S. 293 (311); Belling, Das Günstigkeitsprinzip im Arbeitsrecht, S. 15 ff.; Popp, Öffentliche Aufgaben der Gewerkschaften und innerverbandliche Willensbildung, S. 64 ff.

<sup>422</sup> BVerfGE 4, 96 (101 f.); 17, 319 (333); 19, 303 (312, 319); 28, 295 (304); 38, 281 (303 f.); 50, 290 (373); 92, 26 (38); 93, 352 (357 ff.); 100, 214 (221); BAGE 20, 175 (210); von Münch/Kunig-Löwer Art. 9 Rn. 55; BK-von Münch Art. 9 Rn. 141 ff.; Biedenkopf, a.a.O., S. 102 ff.; Pieroth/Schlink Rn. 737; Scholz, Koalitionsfreiheit als Verfassungsproblem, S. 64; Caspar, a.a.O., S. 65 f.; Sachse, Das Aufnahme- und Verbleiberecht in den Gewerkschaften der Bundesrepublik, S. 148 ff.; weitere Hinweise bei Maunz/Dürig-Scholz Art. 9 Rn. 23, Fn. 5.

<sup>423</sup> BK-von Münch Art. 9 Rn. 16.

<sup>424</sup> BK-von Münch Art. 9 Rn. 16.

<sup>425</sup> Kempen/Zachert § 4 Rn. 164; Belling, Das Günstigkeitsprinzip im Arbeitsrecht, S. 19; Reuter, ZfA 1976, S. 107 (121 ff., 126); derselbe, ZGR 1980, S. 101 (107); derselbe, RdA 2000, 101 (102 f., 104); zur Ableitung der kollektiven Koalitionsfreiheit aus der individuellen siehe auch Sachse, Das Aufnahme- und Verbleiberecht in den Gewerkschaften der Bundesrepublik, S. 150; Wendeling-Schröder, ZGR 1990, 107 (127 ff.); vgl. auch Reuter, ZfA 1976, 107 (126).

<sup>426</sup> BVerfGE 50, 290 (352); 80, 244 (252 f.).

scheint dies übersehen zu haben. Denn das Gericht fasst die kollektive Koalitionsfreiheit als eigenständiges und mit der individuellen konkurrierendes verfassungsmäßig geschütztes Recht auf.

Schon vor dieser Bundesverfassungsgerichtsentscheidung ist in der Literatur und Rechtsprechung bereits diese Art der Rechtsauffassung geäußert worden<sup>427</sup>.

Zöllner spricht im Zusammenhang der Steuerung des Kandidaturverhaltens der Mitglieder zum einen speziell von der den Gewerkschaften verfassungsrechtlich eingeräumten grundsätzlichen Gewährleistung der Selbstregelung ihrer Verhältnisse, die der Schutzbereich von Art. 9 Abs. 3 GG ebenfalls enthält<sup>428</sup>. Zum anderen sei der seinerseits verfassungsrechtlich herausragend garantierte und privilegierte Verbandszweck der Koalitionen, die Wahrung und Förderung der Arbeitsbedingungen, betroffen<sup>429</sup>. Dessen verfassungsrechtliche Garantie stehe gewissermaßen in einem Zusammenspiel mit der Garantie der innerverbandlichen Selbstbestimmung und werde durch sie verstärkt<sup>430</sup>. Nach Ansicht Zöllners können ein optimaler Koalitionsschutz und eine ebenso optimale Zweckverfolgung nur dann erreicht werden, wenn auch die Verbandsautonomie in diesem Bereich ausreichend gewährt wird, damit die Koalition die zu der Zweckverfolgung erforderliche Verbandsdisziplin sichern kann<sup>431</sup>. Das Verhindern von Gegenmaßnahmen zur Abwehr von Gefahren aus den eigenen Reihen tangiere die Gewerkschaften in ihrem Koalitionsgrundrecht gemäß Art. 9 Abs. 3 GG<sup>432</sup>.

---

<sup>427</sup> Zöllner, Rechtsgutachten, S. 30 ff.; Säcker/Rancke, AuR 1981, S. 1 ff.; Günther/Hase, DuR 1979, S. 308 ff.

<sup>428</sup> BVerfGE 50, 290 (373); diesen Teil des Koalitionsschutzes erwähnt auch OLG Celle, NJW 1980, 1004(1004); Zöllner, a.a.O., S. 41 f.; diese Garantie sehen auch Maunz/Dürig-Scholz Art. 9 Rn. 246 ff.; BK-von Münch Art. 9 Rn. 143 ff.; Überlegungen zu dieser grundrechtlichen Garantie auch bei Säcker/Rancke, AuR 1981, 1 (15).

<sup>429</sup> Zöllner, Rechtsgutachten, S. 42.

<sup>430</sup> Zöllner, a.a.O., S. 42.

<sup>431</sup> Zöllner, a.a.O., S. 42.

<sup>432</sup> Zöllner, Rechtsgutachten, S. 41 f.

Dem schließen sich auch Säcker/Rancke und Günther/Hase an<sup>433</sup>. Ihrer Meinung nach muss die interne Binnenstruktur mit ihren Satzungsregelungen oder sonstigen „institutionellen Vorkehrungen“ zur Herstellung der inneren Geschlossenheit und Verhinderung interner Opposition rechtlich ebenso anzuerkennen sein wie die satzungsrechtlich begründeten Loyalitäts- und Solidaritätspflichten der Mitglieder<sup>434</sup>.

Auch bei diesen von der Literatur geäußerten Ansichten zeichnet sich deutlich ab, dass die Herstellung bzw. Sicherung gewerkschaftlicher Solidarität in den von Art. 9 Abs. 3 GG geschützten verbandsautonomen Bereich fällt und eine Einschränkung des Schutzbereichs zugunsten der individuellen Koalitionsfreiheit nicht in Betracht gezogen wird<sup>435</sup>.

Der betroffene Arbeitnehmer, der ursprünglich deshalb Mitglied einer Gewerkschaft geworden ist, weil er eine stärkere Position gegenüber dem sozialen Gegenspieler und damit eine Verbesserung der Realisierung seines Koalitionsgrundrechts gesucht hat, wird durch die vom Bundesverfassungsgericht und von Teilen der Literatur verlangte Solidaritätspflicht in diesem Recht vollständig beschränkt.

Bemüht man sich um einen gerechten Ausgleich der widerstreitenden Interessen, ist es nach dem oben Gesagten angemessen, aufgrund des Demokratiegebots von einer im innerverbandlichen Willensbildungsprozess unterlegenen Minderheit zu verlangen, dass sie sich dem demokratisch gebildeten Mehrheitswillen beugt. Insoweit ist eine Einschränkung der individuellen Koalitionsfreiheit gerechtfertigt. Aus der Bindung an die demokratisch gefassten Beschlüsse des Verbandes kann aber wiederum nur abgeleitet werden, dass das Mitglied der beschlossenen kollektiven Interessenverfolgung nicht entgegenarbeiten darf<sup>436</sup>. Dies erfordern die demokratische Fairness und das Grundrecht der kollektiven Koalitions-

---

<sup>433</sup> Säcker/Rancke, AuR 1981, 1 (8 f., 14 f.); Günther/Hase, a.a.O., S. 314.

<sup>434</sup> Säcker/Rancke, a.a.O., S. 13.

<sup>435</sup> Nach Meinung von Säcker/Rancke, AuR 1981, 1 (14), muss es im Ermessen der Vereinsmehrheit stehen, welche Disziplin – „notfalls auch Opfer an eigener Entfaltung“ - sie von ihren Mitgliedern für das Erreichen der gesteckten Verbandsziele verlangt.

<sup>436</sup> Zu diesem Ergebnis gelangt Reuter, RdA 2000, 101 (102).



freiheit, denn die gewerkschaftliche Betätigung wäre durch solch ein Maß an Opposition erheblich beeinträchtigt.

Das Akzeptieren demokratischer Beschlüsse kann nicht bedeuten, dass die Interessenverfolgung des einzelnen Gewerkschaftsmitglieds gänzlich ausgeschlossen ist. Zu diesem Ergebnis gelangt indes zwangsläufig das Bundesverfassungsgericht. Und dies nur, weil es die Grundrechtsabwägung vor dem Hintergrund durchgeführt hat, Art. 9 Abs. 3 GG schütze die Gewerkschaft vor Mitgliedern, die die Verbandssolidarität gefährden. Die Verneinung der Zulässigkeit von Fremdkandidaturen insgesamt, damit also auch die auf alternativen, neutralen Listen verschafft der kollektiven Koalitionsfreiheit einen nicht gerechtfertigten verfassungsrechtlichen Schutz auf Kosten des mit Art. 9 Abs. 3 GG gewährten und auch ursprünglich ausschließlich bezweckten Grundrechtsschutz des Einzelnen.

### ***bb. Schutz des Einzelnen vor dem Kollektiv***

Im Rahmen der Abwägung zwischen dem kollektiven Koalitionsgrundrecht der Gewerkschaft aus Art. 9 Abs. 3 GG und der damit kollidierenden individuellen Koalitionsfreiheit ihrer Mitglieder<sup>437</sup> führt das Bundesverfassungsgericht – unter Zustimmung von Literatur<sup>438</sup> und Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts<sup>439</sup> - das Argument der Freiwilligkeit der Mitgliedschaft an<sup>440</sup>.

Der individuellen Koalitionsfreiheit kann nach Auffassung des Gerichts deshalb nur ein geringes Gewicht zukommen, weil sich die Gewerk-

---

<sup>437</sup> BVerfGE 100, 214 (223); von Münch/Kunig-Löwer Art. 9 Rn. 55; Sachse, Das Aufnahme- und Verbleiberecht in den Gewerkschaften der Bundesrepublik, S. 389.

<sup>438</sup> Sachse, Das Aufnahme- und Verbleiberecht in den Gewerkschaften der Bundesrepublik, S. 389; Neumann-Duesberg, Anm. zur BAG-Entscheidung vom 2.12.1960, AP Nr. 2 zu § 19 BetrVG 1952, Bl. 525; Fitting/Kaiser/Heither/Engels § 20 Rn. 20; Däubler/Kittner/Klebe-Schneider § 20 Rn. 25; Herschel, AuR 1978, 319 (320).

<sup>439</sup> BAG AP Nr. 2 zu § 19 BetrVG 1952 Bl. 523.

<sup>440</sup> BVerfGE 100, 214 (224).

schaftsmitglieder mit ihrem Beitritt zur Gewerkschaft freiwillig deren Satzungsautonomie unterworfen und die Verbindlichkeit ordnungsgemäß zustande gekommener Beschlüsse anerkannt hätten<sup>441</sup>. Die in der Satzung geregelte Ausschlussandrohung stelle nun lediglich eine Ausdrucksform der Verbandsdisziplin dar, die das Mitglied automatisch mit seinem Eintritt akzeptiere<sup>442</sup>. Ein ausreichender Schutz der Mitglieder ergebe sich durch eine vorhandene freie Austrittsmöglichkeit<sup>443</sup>.

Auch nach Ansicht des Bundesarbeitsgerichts ist es deshalb jedem Gewerkschaftsmitglied zumutbar, auf die Unterstützung konkurrierender Gewerkschaften zu verzichten und „sich einem Vorstandsbeschluss zu beugen, der den Erfolg und die Gegnerfreiheit der eigenen Liste zum Ziele hat“<sup>444</sup>. Wie in der Literatur teilweise als Argument für ein grundsätzlich bestehendes Ausschlussrecht der Gewerkschaften angeführt wird, unterlägen die Gewerkschaften in der Regel einem Aufnahmezwang<sup>445</sup>, so dass sie ihre Mitglieder nicht frei auswählen könnten und deshalb auf gewisse Steuerungsmittel angewiesen seien<sup>446</sup>.

---

<sup>441</sup> BVerfG, 1 BvR 123/93 vom 24.2.1999, Abs.-Nr. 32; vgl. auch BAG AP Nr. 2 zu § 19 BetrVG 1952 Bl. 523; dem zustimmend auch Sachse, Das Aufnahme- und Verbleiberecht in den Gewerkschaften der Bundesrepublik, S. 389; Neumann-Duesberg, Anm. zur BAG-Entscheidung vom 2.12.1960, AP Nr. 2 zu § 19 BetrVG 1952, Bl. 525; Fitting/Kaiser/Heither/Engels § 20 Rn. 20; Däubler/Kittner/Klebe-Schneider § 20 Rn. 25; Herschel, AuR 1978, 319 (320).

<sup>442</sup> BAG AP Nr. 2 zu § 19 BetrVG 1952.

<sup>443</sup> BAG, a.a.O.; auch Dütz, FS für Hilger/Stumpf, S. 99 (118) nimmt an, dass das von der Erzwingung aktiver Verhaltenspflichten betroffene Mitglied ausreichend durch eine Austrittsmöglichkeit geschützt ist.

<sup>444</sup> Es wird auf den Beschluss des Vorstandes der IG Metall im Jahre 1959 Bezug genommen, der den Mitgliedern das Ausschlussverfahren im Falle einer Fremdkandidatur oder des Unterschreibens (=Unterstützung) einer gegnerischen Liste ankündigte.

<sup>445</sup> Zum Problem eines bestehenden Aufnahmezwangs für Gewerkschaften siehe die detaillierte Darstellung bei von Stechow, Die Frage des Rechts auf Aufnahme in Koalitionen; Henrici, Aufnahmepflicht für Koalitionen; teilweise auch Sachse, Das Aufnahme- und Verbleiberecht in den Gewerkschaften der Bundesrepublik; einen Aufnahmezwang der Gewerkschaften verneint Zöllner, Rechtsgutachten, S. 33, unter Hinweis auf die Freiwilligkeit des Zusammenschlusses als Koalitionsvoraussetzung.

<sup>446</sup> Fitting/Kaiser/Heither/Engels § 20 Rn. 20; Däubler/Kittner/Klebe-Schneider § 20 Rn. 25.

Wenn das Bundesverfassungsgericht und andere davon ausgehen, dass ein geringerer Schutz der individuellen Koalitionsfreiheit der einzelnen Gewerkschaftsmitglieder deshalb gerechtfertigt ist, weil sich die Mitglieder freiwillig der Satzungsautonomie unterworfen und damit auch die ordnungsgemäß zustande gekommenen Beschlüsse anerkannt haben, dann wird von in der Praxis so nicht gegebenen Prämissen ausgegangen. Eine Gewerkschaft solle als „Kampftruppe“ auf die Disziplin der Mitglieder angewiesen sein<sup>447</sup>, und mit der angenommenen Pflicht der Gewerkschaftsmitglieder zur Geschlossenheit werde die Koalition in ihrem Betätigungsrecht geschützt<sup>448</sup>.

Bei dieser Argumentation drängt sich die Frage nach dem Schutz der Gewerkschaftsmitglieder vor der Verbandsmacht auf. Denn aufgrund des Repräsentationsmonopols der großen Gewerkschaften - die DGB-Gewerkschaften und die IG Metall als größte Einzelgewerkschaft der Welt - gibt es die Freiwilligkeit der Mitgliedschaft nicht mehr<sup>449</sup>. Und deshalb benötigen die Gewerkschaftsmitglieder den Schutz des Art. 9 Abs. 3 GG gegen die Verbandsmacht<sup>450</sup>.

Aufgrund des fehlenden Außenpluralismus<sup>451</sup> steht - auch nach Auffassung Reuters - einem Gewerkschaftsmitglied nicht die Alternative des Austritts und des Beitritts zu einer anderen Organisation offen, so dass ihm statt dessen das Einnehmen einer oppositionellen Haltung gewährt und so der Binnenpluralismus und damit auch die Authentizität der gewerkschaftlichen Interessenvertretung<sup>452</sup> gefördert werden müssen<sup>453</sup>. Der Schutz der individuellen Koalitionsfreiheit und der daraus resultie-

---

<sup>447</sup> Vgl. hierzu die obigen Ausführungen auf S. 77 ff.; so argumentieren beispielsweise Säcker/Rancke, a.a.O., S. 13; vgl. auch Wiedemann, Gesellschaftsrecht I, S. 113; Herschel, AuR 1984, 160; Wendeling-Schröder ZGR 1990, 107 (120, 125 f.).

<sup>448</sup> Siehe hierzu die Darstellung auf S. 71 ff.

<sup>449</sup> Reuter, RdA 2000, S. 101 (102 f.).

<sup>450</sup> Reuter, a.a.O., S. 102; Säcker/Rancke, Säcker/Rancke, a.a.O., S. 11 f., äußern Zweifel hinsichtlich des angeblich nicht mehr vorhandenen Außenpluralismus und der Monopolstellung, die die Gewerkschaften innehaben sollen; ; vgl. auch Leisner, ZRP 1979, 275 (279).

<sup>451</sup> Eine genaue Darstellung befindet sich auf S. 78 ff.; Reuter, a.a.O., S. 102.

<sup>452</sup> Siehe die Ausführungen zur authentischen Interessenrepräsentation oben auf S. 80 ff.

<sup>453</sup> Reuter, RdA 2000, 101 (102 f.).

renden Toleranz einer Gewerkschaft gegenüber opponierenden Meinungen liegt damit laut Reuter auch im öffentlichen Interesse, weil sie die erforderliche authentische Interessenvertretung fördert<sup>454</sup>.

Mit der der Gewerkschaftslandschaft immanenten und in der Praxis – erst recht seit Bestehen von ver.di - unumstößlich gewordenen Tatsache, dass es einen echten Wettbewerb der Gewerkschaften um Mitglieder nicht gibt, ist auch die These von Säcker/Rancke widerlegt, der u.a. vom Bundesgerichtshof angestrebte Individualschutz verstoße deshalb gegen Art. 9 Abs. 3 GG, weil dieser die bilaterale Monopolisierung des Arbeitsmarktes voraussetzt<sup>455</sup>, womit die auf effektiv gegengewichtige Machtentfaltung angelegten Koalitionen und der Wettbewerb bestehender Koalitionen untereinander als externer Koalitionspluralismus gewährleistet werden<sup>456</sup>.

Reuter weist richtigerweise darüber hinaus auf die Schwierigkeiten hin, die in dieser Entscheidung für die künftige praktische Behandlung dieses Falls angelegt sind, wenn das Bundesverfassungsgericht gerade die Freiwilligkeit der Mitglieder herausstellt, mit der diese sich der Satzungsautonomie der Gewerkschaft unterworfen hätten<sup>457</sup>.

Das in Rechtsprechung und Schrifttum entwickelte Sonderrecht für Verbände sei für die Gewerkschaften nicht mehr anwendbar, weil dieses Recht hinsichtlich der Grenzen der Ausschlussfreiheit und der Aufnahmefreiheit von einer nicht mehr vorhandenen Freiwilligkeit der Mitgliedschaft ausgehe, die es durch einen Schutz von außen auszugleichen gilt<sup>458</sup>. Dieser Schutz wird durch einen allgemein anerkannten Aufnahmewang der Gewerkschaften und eine ebenso überwiegend befürwortete erweiterte richterliche Kontrolle der gewerkschaftlichen Ausschluss-

---

<sup>454</sup> Reuter, RdA 2000, 101 (103).

<sup>455</sup> Säcker/Rancke, AuR 1981, 1 (11).

<sup>456</sup> BVerfG AP Nr. 15 zu § 2 TVG; BVerfG AP Nr. 7 zu Art. 9 GG; BVerfG AP Nr. 15 zu § 5 TVG; BAG AP Nr. 13 zu Art. 9 GG; BAG AP Nr. 14 zu Art. 9 GG; Säcker/Rancke, a.a.O., Fn. 112 mit weiteren Nachweisen.

<sup>457</sup> BVerfG, 1 BvR 123/93 vom 24.2.1999, Abs.-Nr. 32; BAG AP Nr. 2 zu § 19 BetrVG 1952 Bl. 3.

<sup>458</sup> Siehe die obigen Ausführungen auf S. 36 ff.

praxis gewährleistet<sup>459</sup>. Das Bundesverfassungsgericht entzieht mit seiner Entscheidungsfindung diesen gerade wegen der fehlenden Freiwilligkeit der Gewerkschaftsmitglieder und der sozialen Mächtigkeit der Gewerkschaften entwickelten Schutzmechanismen die Grundlage und auch deren Rechtfertigung.

Die Koalitionsfreiheit verwandelt sich mit dem vom Bundesverfassungsgericht betriebenen Ausbau der kollektiven Koalitionsfreiheit vom Medium der Persönlichkeitsentfaltung in ein unzulässiges Hindernis für den Einzelnen, der entsprechend seine Interessen besser außerhalb des Verbandes wahrnehmen kann. Damit wird das Individualgrundrecht des Art. 9 Abs. 3 GG in sein Gegenteil verkehrt: Für den durch dieses Grundrecht geschützten Arbeitnehmer bleibt nur der Weg des Ausscheidens aus der Gewerkschaft, um seine Interessen zu verfolgen. Der Schutz des Kollektivs muss dort enden, wo er in Bevormundung des Einzelnen umschlägt oder anders formuliert, der Einzelne muss vor dem Kollektiv geschützt werden, wenn dieses nicht mehr eine Verbesserung seiner Rechtsstellung und Interessenvertretung darstellt<sup>460</sup>.

Dem Schutz der individuellen Koalitionsfreiheit steht damit folglich auch nicht das grundsätzliche Recht der Koalitionen auf Selbstbestimmung ihrer inneren Ordnung<sup>461</sup> entgegen<sup>462</sup>. Denn die Koalitionsfreiheit ist, wie das Bundesverfassungsgericht selbst festgestellt hat, „in mehr oder minder großem Umfang auf Regelungen angewiesen, welche die freien Zusammenschlüsse und ihr Leben in die allgemeine Rechtsordnung einfügen, die Sicherheit des Rechtsverkehrs gewährleisten, Rechte der Mitglieder sichern und den schutzbedürftigen Belangen Dritter oder auch

---

<sup>459</sup> Diesbezüglich sei auf die detaillierte Darstellung auf S. 36 ff. verwiesen.

<sup>460</sup> Von Hoyningen-Huene/Meier-Krenz, ZfA 1988, S. 293 (311); Hueck/Nipperdey, Arbeitsrecht II 1, S. 572; Nikisch, Arbeitsrecht II, S. 420 f.; GK-Thiele, 2. Bearbeitung, § 77 Rn. 146; Wiedemann, Tarifvertragsgesetz, § 4 Rn. 387; Joost, ZfA 1984, 173 (175), nennt es den „Schutz vor den Beschützern“; ähnlich auch Wlotzke, Das Günstigkeitsprinzip im Verhältnis des Tarifvertrages zum Einzelarbeitsvertrag und zur Betriebsvereinbarung, S. 17 f.; vgl. auch Popp, Öffentliche Aufgaben der Gewerkschaften und innerverbandliche Willensbildung, S. 70 ff.

<sup>461</sup> BVerfGE 50, 290 (373); auf diesen Schutz ausdrücklich hinweisend Sacker/Rancke, AuR 1981, 1 (6).

<sup>462</sup> Vgl. auch Reuter, a.a.O., S. 103.

öffentlichen Interessen Rechnung tragen“<sup>463</sup>. Mit diesem Satz wird offenbar, dass der Koalitionsautonomie Grenzen zu ziehen sind und es Rechtsgüter bzw. Interessen gibt, zu deren Schutz die Koalitionsfreiheit eingeschränkt werden muss.

Diese Überlegungen führten auch zur verfassungsrechtlichen Rechtfertigung des Günstigkeitsprinzips.

### ***cc. Individualschutz am Beispiel des Günstigkeitsprinzips***

Mit der Vorschrift des § 4 Abs. 3 TVG werden vom Tarifvertrag abweichende Abmachungen für zulässig erklärt, die entweder durch den Tarifvertrag gestattet sind oder eine Änderung der Regelungen zugunsten des Arbeitnehmers enthalten. Den Gewerkschaften ist aufgrund dessen die Verfolgung und Verwirklichung von Individualinteressen durch ihre Mitglieder entgegen dem mehrheitlich entschiedenen Verbandsziel nicht unbekannt: Die Arbeitnehmer haben das Recht, Arbeitsbedingungen auszuhandeln, die günstiger sind als diejenigen, die im Tarifvertrag geregelt sind, weil die Gewerkschaften dadurch in ihrem Recht auf Regelung der Arbeitsbedingungen zulässig beschränkt werden<sup>464</sup>.

Individualvereinbarungen im Günstigkeitsbereich sind u.a. deshalb zulässig, weil damit zum Schutz der Privatautonomie der Koalitions- und speziell der Tarifautonomie eine verfassungsgemäße Schranke gezogen wird<sup>465</sup>.

---

<sup>463</sup> BVerfGE 50, 290 (354).

<sup>464</sup> Kempen/Zachert § 4 Rn. 164; Wiedemann-Wank, Tarifvertragsgesetz, § 4 Rn. 458 ff.; Richardi, Kollektivgewalt und Individualwille bei der Gestaltung des Arbeitsverhältnisses, S. 365 ff.; Belling, Das Günstigkeitsprinzip im Arbeitsrecht, S. 70 ff.; Wlotzke, Das Günstigkeitsprinzip im Verhältnis des Tarifvertrages zum Einzelarbeitsvertrag und zur Betriebsvereinbarung, S. 17 ff.; Däubler/Hege, Tarifvertragsrecht, S. 56; Nikisch, Arbeitsrecht, 2. Band, S. 421 f.

<sup>465</sup> Wiedemann-Wank, Tarifvertragsgesetz, § 4 Rn. 459; Kempen/Zachert § 4 Rn. 164; Joost, ZfA 1984, 173 (174 f.); Belling, Das Günstigkeitsprinzip im Arbeitsrecht, S. 70; Däubler/Hege, Tarifvertragsrecht, S. 56 f.; Richardi, Kollektivgewalt und Individualwille bei der Gestaltung des Arbeitsverhältnisses, S. 360 ff., 365 f.; Wlotzke, a.a.O., S. 18; von Hoyningen-Huene/Meier-Krenz, ZfA 1988, S. 293 (311).

Die Tarifautonomie ist nach herrschender Auffassung nicht als Gegensatz und als Einschränkung der individuellen Vertragsfreiheit anzusehen, sondern als deren Fortsetzung mit anderen Mitteln und auf anderer Ebene<sup>466</sup>. Ausgangspunkt und Legitimation einer Rechtssetzung durch das Kollektiv ist und bleibt die Privatautonomie<sup>467</sup>.

Wie schon oben deutlich dargestellt wurde, ist im Rahmen von Art. 9 Abs. 3 GG primär vom Schutz der individuellen Koalitionsfreiheit auszugehen<sup>468</sup>. Erst wenn der Einzelne seine Interessen bei Vertragsverhandlungen nicht mehr mit ausreichender Macht selbst vertreten kann, sind Kollektivverträge für notwendig zu erachten. Dementsprechend kann und darf ein Arbeitnehmer auch nach einem Verbandsbeitritt nicht das Recht zur privatautonomen Gestaltung seiner Arbeitsbedingungen verlieren<sup>469</sup>. Dieses Recht des einzelnen Koalitionsmitglieds, auch neben der kollektiven Gestaltung der Arbeitsbedingungen durch seine Gewerkschaft noch individuelle günstigere Vereinbarungen zu treffen, soll mit dem in § 4 Abs. 3 TVG geregelten Günstigkeitsprinzip gewahrt werden<sup>470</sup>.

Gleichzeitig liegt der Zweck des Günstigkeitsprinzips darin zu verhindern, dass die kollektive Interessenwahrnehmung zum Schutz des einzelnen Arbeitnehmers in Bevormundung des einzelnen umschlägt<sup>471</sup>. Ist die Hauptaufgabe des Tarifvertrages, im Rahmen einer Mindestniveaugarantie einen sozialen Mindeststandard hinsichtlich der Arbeitsbedin-

---

<sup>466</sup> Däubler/Hege, Tarifvertragsrecht, S. 57; Belling, Das Günstigkeitsprinzip im Arbeitsrecht, S. 23, dort mit weiteren Nachweisen in Fußnote 70.

<sup>467</sup> Belling, Das Günstigkeitsprinzip im Arbeitsrecht, S. 69; Wiedemann-Wank § 4 Rn. 459, mit weiteren Nachweisen.

<sup>468</sup> Belling (Das Günstigkeitsprinzip im Arbeitsrecht, S. 69) bringt es folgendermaßen zum Ausdruck: "Erkennt man das Primat der individuellen Koalitionsfreiheit an, folgt daraus auch die Anerkennung des Günstigkeitsprinzips als implizite Begrenzung der kollektiven Koalitionsfreiheit und der aus ihr unmittelbar oder durch Delegation erwachsenden Tarifautonomie."

<sup>469</sup> Wiedemann-Wank § 4 Rn. 459; Däubler/Hege, Tarifvertragsrecht, S. 57.

<sup>470</sup> Von Hoyningen-Huene/Meier-Krenz, ZfA 1988, S. 293 (311); Wiedemann-Wank, Tarifvertragsgesetz, § 4 Rn. 459; Kempen/Zachert § 4 Rn. 164; Joost, ZfA 1984, 173 (174 f.); Belling, Das Günstigkeitsprinzip im Arbeitsrecht, S. 70; Däubler/Hege, Tarifvertragsrecht, S. 56 f.; Richardi, Kollektivgewalt, S. 365 f.; Wlotzke, a.a.O., S. 18.

<sup>471</sup> Vgl. auch von Hoyningen-Huene/Meier-Krenz, ZfA 1988, S. 293 (311).

gungen zu gewährleisten<sup>472</sup>, erfüllt, steht der Weg offen für darüber hinausgehende Abmachungen zur Gestaltung der Arbeitsbedingungen<sup>473</sup>.

Fraglich ist nur und bedarf einer eingehenden Untersuchung, ob dieses Recht auf Freistellung von verbandsrechtlichen Verpflichtungen, wie es im Fall der Individualvereinbarungen im Günstigkeitsbereich gewährt wird, auf die vorliegende Problematik der Kandidatur auf konkurrierenden Listen übertragbar ist.

Das Gewerkschaftsmitglied müsste sich auch hier zur Wahrnehmung seiner Individualinteressen darauf berufen dürfen, dass es sich im koalitionsfreien Bereich bewegt. Dies ist wie in der Parallelsituation des zulässigen Aushandelns von günstigeren Arbeitsbedingungen nur dann möglich, wenn die Gewerkschaft durch die Kandidatur ihrer Mitglieder auf einer konkurrierenden Liste nicht in einer verfassungsrechtlich geschützten Tätigkeit beeinträchtigt wird. Sobald eine Fremdkandidatur eine verfassungsrechtlich geschützte und das Individualrecht des Mitglieds überwiegende Tätigkeit der Gewerkschaft angreift, dann ist sie den Gewerkschaftsmitgliedern verboten, und die als Reaktion darauf verhängten Verbandssanktionen sind zulässig.

Die Beantwortung dieser Frage, ob durch die Kandidatur auf einer Konkurrenzliste eine Gewerkschaft in ihrer verfassungsrechtlich geschützten Tätigkeit beschränkt wird, hängt von der Rolle der Gewerkschaften in der Betriebsverfassung ab.

### ***dd. Zwischenergebnis***

Unter dem Stichwort des Rechts eines Gewerkschaftsmitglieds auf Opposition im Außenverhältnis lässt sich an diesem Punkt der Diskussion eines festhalten:

---

<sup>472</sup> Kempfen/Zachert § 4 Rn. 164; MünchArbR-Löwisch § 265 Rn. 1; Wiedemann-Wank § 4 Rn. 383; Nikisch, Arbeitsrecht, 2. Band, S. 420.

<sup>473</sup> Vgl. auch von Hoyningen-Huene/Meier-Krenz, ZfA 1988, S. 293 (311); Belling, Das Günstigkeitsprinzip im Arbeitsrecht, S. 17.



Die Koalitionsfreiheit, ursprünglich als Medium der Persönlichkeitsentfaltung verstanden, stellt aufgrund ihres vom Bundesverfassungsgericht ausgeweiteten Schutzbereichs für den betroffenen Arbeitnehmer ein unzulässiges Hindernis im Rahmen seiner Interessenverfolgung dar.

Die Unzulässigkeit ergibt sich aus der völligen Ausschaltung der individuellen Koalitionsfreiheit des einzelnen Gewerkschaftsmitglieds gemäß Art. 9 Abs. 3 GG, und zwar dadurch, dass laut Bundesverfassungsgericht eine Fremdkandidatur unter allen Umständen zum Schutz der Geschlossenheit des Verbandes zu unterlassen ist. Eine solche Einwirkung der Gewerkschaftsführung auf das Wahlverhalten stellt eine Bevormundung der Mitglieder dar. Damit wird das betroffene Gewerkschaftsmitglied, das auf einer anderen Liste die Möglichkeit wahrzunehmen versucht, in den Betriebsrat gewählt zu werden, nachdem es auf der gewerkschaftseigenen Liste keinen Erfolg hatte, seines wegen der Verbandsmacht notwendigen Schutzes beraubt. Aspekte wie z.B. die Mächtigkeit der großen Gewerkschaften und die notwendige Authentizität der Interessenvertretung machen jedoch gerade umgekehrt – wie auch die vorgehende Erörterung gezeigt hat - eine Begrenzung der kollektiven Koalitionsfreiheit zum Schutz der individuellen erforderlich.

Aus dieser Feststellung kann jedoch nicht ohne weiteres geschlossen werden, dass ein Koalitionsmitglied bei Betriebsratswahlen zu einer Kandidatur auf einer konkurrierenden Liste berechtigt ist. Zwar existiert mit dem Günstigkeitsprinzip wie geschildert eine ähnliche Situation der individuellen Interessenwahrnehmung neben einem bestehenden Kollektivwillen. Doch kann aufgrund der anerkannten Rechtmäßigkeit von günstigeren Individualvereinbarungen nicht gleichsam von der Zulässigkeit von Fremdkandidaturen ausgegangen werden.

Hierzu bedarf es vielmehr der Untersuchung, ob und inwieweit durch ein derartiges Kandidaturverhalten eine verfassungsrechtlich geschützte Tätigkeit der Gewerkschaft betroffen ist. Der verfassungsrechtliche Schutz der Teilhabe der Gewerkschaften an der Betriebsverfassung und Personalvertretung könnte dazu führen, dass Gewerkschaftsmitglieder eine Kandidatur auf konkurrierenden Listen zu unterlassen haben. Und dies

erfordert wiederum eine Auseinandersetzung mit der Stellung der Gewerkschaften in der Betriebsverfassung. Diese gilt es im folgenden Abschnitt zu erörtern und zu klären.

## **b. Die Stellung der Gewerkschaften in der Betriebsverfassung**

Allein die Tatsache, dass es im deutschen Arbeitsrecht seit dem 19. Jahrhundert<sup>474</sup> im Grunde zwei Arbeitnehmervertretungen gibt, die sich in ihrer Funktion und Zuständigkeit, ihrer Organisation etc. teilweise überschneiden, teilweise aber auch grundlegend voneinander unterscheiden, sorgt für immer wiederkehrende Abgrenzungsschwierigkeiten.

Herausragendes Beispiel hierfür ist das umstrittene koalitionsrechtliche Zutrittsrecht für betriebsfremde Gewerkschaftsangehörige nach Art. 9 Abs. 3 GG zum Zweck der Mitgliederwerbung und Informationstätigkeit im Betrieb<sup>475</sup>. Die Diskussion konzentriert sich dabei maßgeblich auf die Frage, ob ein eigenes Zutrittsrecht der Gewerkschaften zum Betrieb anzuerkennen sei, das es ihnen auch dann ermöglicht, ihre Betreuungs-, Werbe- und Informationsaufgaben wahrzunehmen, wenn in dem betreffenden Betrieb keine ihrer Mitglieder beschäftigt sind<sup>476</sup>.

Wie deutlich wurde, bietet die Frage der zulässigen bzw. unzulässigen Wahlbeeinflussung durch die Gewerkschaften erneut Anlass, sich mit dem Spannungsverhältnis zwischen den Belangen der Betriebsverfassung und dem Tätigkeitsrecht der Gewerkschaften auseinanderzusetzen.

---

<sup>474</sup> Einen geschichtlichen Überblick zur Entwicklung der betrieblichen Mitbestimmung liefern von Hoyningen-Huene, Betriebsverfassungsrecht, S. 11 ff.; Gamillscheg, FS für Stahlhacke, S. 129 (129 ff.).

<sup>475</sup> Allgemein zum Rechtsstreit bezüglich des Zutrittsrechts siehe die Darstellung bei Dietz/Richardi, Betriebsverfassungsgesetz, § 2 Rn. 162 ff.; Reuter, ZfA 1976, S. 107 ff.; derselbe, FS für Müller, S. 387 (409 ff.); Richardi, FS für Müller, S. 413 ff.; von Hoyningen-Huene, Betriebsverfassungsrecht, S. 92 f.

<sup>476</sup> Vgl. hierzu BVerfG AP Nr. 9 zu Art. 140 GG; BAGE 19, 217 ff. = AP Nr. 10 zu Art. 9 GG; BAG AP Nr. 26 zu Art. 9 GG; Reuter, ZfA 1976, S. 107 (149 ff.); Säcker, Inhalt und Grenzen des gewerkschaftlichen Zutrittsrechts zum Betrieb, S. 25 ff., spricht vom sogenannten berufsverbandlichen Zutrittsrecht.

Tatsächlich ist die Rolle der Gewerkschaften in der Betriebsverfassung, insbesondere die Stärke ihrer Einwirkungsbefugnisse im betrieblichen Bereich umstritten. Das Meinungsspektrum reicht hier von der absoluten Gewerkschaftsneutralität der Betriebsverfassung bis hin zum Verständnis der Betriebsräte als eines verlängerten Arms der im Betrieb vertretenen Gewerkschaften. Dies liegt größtenteils bereits an dem divergenten Verständnis hinsichtlich der Verflechtung von Betriebsrat und Gewerkschaften.

### **aa. Dualismus der arbeitnehmerrechtlichen Interessenvertretung**

In Deutschland besteht ein Dualismus von gewerkschaftlicher und betriebsverfassungsrechtlicher Interessenvertretung<sup>477</sup>. Ein wesentlicher, das Verhältnis von Betriebsrat und Gewerkschaft prägender und unabänderlicher Unterschied ist ihre jeweilige Institutionalisierung<sup>478</sup>.

Während die Gewerkschaften aufgrund ihrer Organisation mehr auf überbetriebliche Belange und damit auf die Interessen der Arbeitnehmer einer Branche ausgerichtet sind und sich in ihrem Handeln nach den Bedürfnissen ihrer Mitglieder richten, stellt der Betriebsrat als gewähltes Organ der Arbeitnehmerschaft des ganzen Betriebes eine belegschafts- und betriebsbezogene Arbeitnehmervvertretung dar<sup>479</sup>.

<sup>477</sup> Däubler, FS für Wlotzke, S. 257 (257), mit kritischen Anmerkungen zum Begriff des „dualen Systems“, S. 265 ff.; Däubler sieht in diesem System klare Vorteile, aber auch Risiken, S. 268 ff.; Gamillscheg, FS für Stahlhacke, S. 129 (132, 138); derselbe, Kollektives Arbeitsrecht, Band 1, S. 233; Däubler, Gewerkschaftsrechte im Betrieb, Rn. 71; Fitting/Kaiser/Heither/Engels § 2 Rn. 28 a, die in diesem Dualismus der Interessenvertretung Gefahren insbesondere für die Gewerkschaftsbewegung sehen (Rn. 28 c); auf die Schwierigkeiten, die diese Konstellation mit sich bringt, weist auch Kraft, ZfA 1973, S. 243 ff. hin; Hess/Schlochauer/Glaubitz § 2 Rn. 30; GK-Kraft § 2 Rn. 78; Däubler/Kittner/Klebe-Schneider, Einleitung Rn. 50; vgl. auch Reuter, ZfA 1976, 107 (114 f.).

<sup>478</sup> Buchner, DB 1972, 1236 (1236); Däubler, Gewerkschaftsrechte im Betrieb, Rn. 71; Reuter, ZfA 1976, S. 107 (149).

<sup>479</sup> Buchner, a.a.O., 1236; Däubler/Kittner/Klebe-Däubler Einleitung Rn. 50; Fitting/Kaiser/Heither/Engels § 2 Rn. 28; Däubler, Gewerkschaftsrechte im Betrieb, Rn. 71; Reuter, ZfA 1976, S. 107 (115, 149); derselbe, FS für Müller, S. 387 (392 ff.); Kraft, ZfA 1973, S. 243 (244); von Hoyningen-Huene, Betriebsverfassungsrecht, S. 87.

Unterschiedlich ausgestaltet ist schließlich auch das Innenverhältnis zwischen dem einzelnen Arbeitnehmer und der jeweiligen Interessenvertretung: Der Arbeitnehmer hat die Wahl, seine Interessen von einer Gewerkschaft als mitentscheidungsberechtigtes Mitglied wirksam vertreten oder sich von der Gewerkschaft als Außenseiter faktisch repräsentieren zu lassen<sup>480</sup>. Vom Betriebsrat wird er zwangsweise kraft seiner Zugehörigkeit zu seinem Betrieb wirksam vertreten.

Ausgangspunkt dieser dualen Interessenvertretung ist die rechtliche Selbständigkeit von Betriebsrat und Gewerkschaft<sup>481</sup>. Neben der Aufgabentrennung dieser beiden Arbeitnehmervertretungen ist prägend, dass die Betriebspartner, Arbeitgeber und Betriebsrat, von den Koalitionen, Gewerkschaften und Arbeitgebervereinigungen, grundsätzlich unabhängig, also nicht weisungsgebunden sind<sup>482</sup>. Der Betriebsrat ist vor allem nicht „der verlängerte Arm“ der Gewerkschaft<sup>483</sup>.

Er ist jedoch auch keine „Ersatzgewerkschaft“, der die „richtigen Gewerkschaften“ in den Augen der Arbeitnehmer entbehrlich macht<sup>484</sup>. Dies verdeutlicht zum einen § 2 Abs. 3 BetrVG, demgemäß die Aufga-

---

<sup>480</sup> Sachse, AuR 1985, 267 (271).

<sup>481</sup> Fitting/Kaiser/Heither/Engels § 2 Rn. 28; GK-Kraft § 2 Rn. 21; Richardi § 2 Rn. 36.

<sup>482</sup> Fitting/Kaiser/Heither/Engels § 2 Rn. 28; GK-Kraft § 2 Rn. 21; GK-Thiele, 2. Bearbeitung, Einleitung Rn. 90 ff.; Richardi § 2 Rn. 36 f.; derselbe, RdA 1972, 8 (9); Galperin/Löwisch § 2 Rn. 39; Hess/Schlochauer/Glaubitz § 2 Rn. 26; Däubler/Kittner/Klebe-Schneider, Einleitung Rn. 50 ff. (56); Wlotzke, Betriebsverfassungsgesetz, § 2 II 1 a; Stege/Weinspach § 2 Rn. 10; Däubler/Hege, Koalitionsfreiheit, S. 117; Gamillscheg, Kollektives Arbeitsrecht, Band 1, S. 238; Müller, ZfA 1972, 213 (228); Kraft, ZfA 1973, S. 243 (243 ff.); so auch Caspar, Die gesetzliche und verfassungsrechtliche Stellung der Gewerkschaften im Betrieb, S. 23, 24; Klosterkemper, Das Zugangsrecht der Gewerkschaften zum Betrieb, S. 40 ff.; Buchner, DB 1972, 1236 (1236); Hromadka, Die Betriebsverfassung, S. 14; Reuter, ZfA 1976, S. 107 (134 ff.); derselbe, FS für Müller, S. 387 (395).

<sup>483</sup> BVerfGE 19, 303 ff.; 28, 295 ff.; auch das Bundesarbeitsgericht geht in seiner Rechtsprechung davon aus, dass der Betriebsrat nicht der verlängerte Arm der Gewerkschaft sei, sondern vielmehr eine eigenständige Rechtsgröße darstelle = BAGE 19, 217 (222 ff.); siehe auch MüKo-Reuter vor § 21 Rn. 98 ff.; derselbe, ZfA 1976, 107 (114, 134 ff.); derselbe, ZGR 1980, 101 (127); derselbe, RdA 2000, 101 (103); Hromadka, Die Betriebsverfassung, S. 14; von Hoyningen-Huene, Betriebsverfassungsrecht, S. 51; Richardi, RdA 1972, 8 (11); Müller, ZfA 1972, 213 (228).

<sup>484</sup> Reuter, FS für Müller, S. 387 (399); vgl. auch Fitting/Kaiser/Heither/Engels § 2 Rn. 3, 28 a; Däubler, Gewerkschaftsrechte im Betrieb, Rn. 71.

ben der Gewerkschaften und der Vereinigungen der Arbeitgeber, insbesondere die Wahrnehmung der Interessen ihrer Mitglieder, durch dieses Gesetz nicht berührt werden. In diesem Zusammenhang ist auch auf das den Gewerkschaften durch § 2 Abs. 2 BetrVG eingeräumte Zutrittsrecht zum Betrieb hinzuweisen<sup>485</sup>, das ihnen die Möglichkeit zur Erfüllung ihrer betriebsverfassungsrechtlichen Aufgaben und Befugnisse, sowie breitere Informationsmöglichkeiten über betriebliche Angelegenheiten durch Augenschein und persönlichen Kontakt mit der Belegschaft eröffnet<sup>486</sup>.

Zum anderen findet sich der Dualismus der Interessenvertretungen in § 74 Abs. 3 BetrVG wieder: Denn mit dieser Vorschrift bezweckt das Betriebsverfassungsgesetz, dass alle Arbeitnehmer, die betriebsverfassungsrechtliche Funktionen ausüben, in ihrer koalitionsmäßigen Betätigung für ihre Gewerkschaft im Betrieb nicht beschränkt werden<sup>487</sup>. Damit wird dem in der Praxis nicht selten auftretenden Umstand Rechnung getragen, dass ein Arbeitnehmer ein betriebsverfassungsrechtliches Amt innehat und zugleich Mitglied einer Gewerkschaft ist<sup>488</sup>. Mit diesen Vorschriften wird zugleich ausdrücklich das Bestehen der Repräsentationsfunktionen der Koalitionen parallel zur Betriebsverfassung normiert.

Mit den Regelungen des Betriebsverfassungsgesetzes sollte der Zweck verfolgt werden, die gewerkschaftliche Interessenvertretung der Arbeitnehmer nicht durch die Existenz eines Betriebsrates auszuhöhlen oder gar gänzlich auszuhebeln<sup>489</sup>. Dementsprechend regelt das Kooperationsgebot gemäß § 2 Abs. 1 BetrVG die Zusammenarbeit des Arbeitgebers und des Betriebsrates mit den im Betrieb vertretenen Koalitionen.

---

<sup>485</sup> Siehe dazu die Ausführungen von Reuter, FS für Müller, S. 387 (399 ff.); derselbe, ZfA 1976, 107 (131 ff.); Buchner, DB 1972, 1236 (1237 f.); Müller, Festschrift für Herschel, S. 269 (283 ff.).

<sup>486</sup> Fitting/Kaiser/Heither/Engels § 2 Rn. 2; Zöllner/Loritz, Arbeitsrecht, § 44 VI.

<sup>487</sup> Däubler/Kittner/Klebe-Berg § 74 Rn. 49; Fitting/Kaiser/Heither/Engels § 74 Rn. 57; mit der Regelung des Abs. 3 von § 74 BetrVG wurde eine früher von der Rechtsprechung zum BetrVG 1952 vertretene Diskriminierung der gewerkschaftlich organisierten Betriebsratsmitglieder beseitigt, wonach die koalitionsmäßige Betätigung der Betriebsratsmitglieder erheblich eingeschränkt und nur insoweit gestattet war, als sie ausdrücklich und eindeutig vom Betriebsratsamt getrennt war (BAG AP Nr. 10 zu Art. 9 GG; BVerfG AP Nr. 16 zu Art. 9 GG).

<sup>488</sup> Däubler/Kittner/Klebe-Berg § 74 Rn. 49; Fitting/Kaiser/Heither/Engels § 74 Rn. 57.

<sup>489</sup> Däubler/Hege, Koalitionsfreiheit, S. 117.

§ 75 Abs. 1 BetrVG schützt die gewerkschaftlich tätigen Arbeitnehmer vor Diskriminierung aufgrund ihrer Betätigung für die Gewerkschaften<sup>490</sup>.

Die Gewerkschaften waren an einer Änderung dieser bestehenden Rechtslage sehr interessiert. Dies machen die Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes im Jahre 1972 und vor allem seine Vorgeschichte deutlich<sup>491</sup>. Hingegen hielt die damalige Bundesregierung in Übereinstimmung mit der Opposition und den Ausschüssen, in denen die Entwürfe der Bundesregierung zum neuen BetrVG 1972 beraten wurden, am überkommenen Trennungssystem fest<sup>492</sup>.

Die zentralen Punkte in den Entwürfen zur Neufassung des Betriebsverfassungsgesetzes waren zum einen die Beseitigung der bestehenden Aufgabentrennung zwischen Betriebsrat und Gewerkschaften und zum anderen eine Erweiterung der gewerkschaftlichen Beteiligungsrechte. Letztlich brachte die Änderung des Betriebsverfassungsgesetzes für die Gewerkschaften nicht nur eine geringfügige Verbesserung ihrer Stellung im Betrieb mit sich. Die Neuregelung stellte ebenso einen echten Kompromiss zwischen der alten Rechtslage und der von den Gewerkschaften erwünschten Beseitigung der Aufgabentrennung dar<sup>493</sup>. Dieser Kompromiss bestehe zwischen dem Anspruch der Gewerkschaften, die Betriebsvertretung als Instrument gewerkschaftlicher Interessenvertretung auszugestalten, und dem vorwiegend von den konservativ bestimmten Vorstellungen geprägten Bild eines auf das Betriebswohl verpflichteten unabhängigen Organs der gesamten Belegschaft<sup>494</sup>.

---

<sup>490</sup> Fitting/Kaiser/Heither/Engels § 75 Rn. 40; Däubler/Kittner/Klebe-Berg § 75 Rn. 17.

<sup>491</sup> Caspar, a.a.O., S. 26/27, 36 ff.; Klosterkemper, a.a.O., S. 40 f.; Muhr, GewMH 1972, 1 ff.; Schneider, BArbBl. 1972, 292 ff.; Anders, BArbBl. 1972, 299 ff.; DGB, Vorschläge zur Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes, 1969, S. 9, 27; Neumann-Duesberg, Betriebsverfassungsrecht, S. 36 ff. (38); vgl. auch Reuter, ZfA 1976, S. 107 (135); Kraft, ZfA 1976, S. 243 (244 f.).

<sup>492</sup> So lautet auch die Begründung zum Regierungsentwurf (BR-Drucksache 715/70, S. 35), es sei „an der Aufgabentrennung von Betriebsräten und Gewerkschaften und an der Unabhängigkeit des Betriebsrates von den Gewerkschaften“ festzuhalten; vgl. auch Caspar, a.a.O., S. 23 ff.

<sup>493</sup> Caspar, a.a.O., S. 26/27; Kraft, ZfA 1973, 243 (244).

<sup>494</sup> Sachse, AuR 1985, 267 (275); derselbe mit einer etwas ausführlicheren Darstellung, Das Aufnahme- und Verbleiberecht in den Gewerkschaften der Bundesrepublik, S. 227 ff.; Caspar, a.a.O., S. 26 f., der die Novellierung des Betriebsver-

Caspar schreibt jedoch 1980, dass die Gewerkschaften trotz einer aufgrund der Verstärkung der gewerkschaftlichen Präsenz im Betrieb<sup>495</sup> eigentlich im Großen und Ganzen positiven Einstellung gegenüber dem neuen BetrVG 1972 ihr Vorhaben nicht aufgeben würden, die Aufgabentrennung zwischen Gewerkschaften und Betriebsrat zu beseitigen<sup>496</sup>. Es zeige sich vielmehr, dass eine gewisse Unzufriedenheit mit der geltenden Rechtslage anhält und zu einem späteren Zeitpunkt wohl erneut in die Öffentlichkeit getragen werde<sup>497</sup>.

Diese Unzufriedenheit richtet sich in erster Linie gegen die aus gewerkschaftlicher Sicht bestehende Eingrenzung der gewerkschaftlichen Einflussnahme durch die Prinzipien des Betriebsverfassungsgesetzes. Auch die gewerkschaftlichen Vertrauenskörper im Betrieb müssten sich an der Arbeit des Betriebsrats orientieren und seien damit weitgehend von ihm abhängig<sup>498</sup>. Die überwiegend bestehende gewerkschaftliche Organisation des Betriebsrats<sup>499</sup> kann daran nichts ändern, da der Betriebsrat nach dem Betriebsverfassungsgesetz weiterhin – wie gesehen – zur Zusammenarbeit mit dem Arbeitgeber, zur Tätigkeit zum Wohle des Betriebs und zur Gleichbehandlung von Organisierten und Nichtorganisierten verpflichtet ist.

---

fassungsgesetzes von 1972 mit seiner Vorgeschichte und den Konzeptionen des Gesetzgebers und der Sozialpartner nachgezeichnet hat, S. 23 ff.

<sup>495</sup> Caspar, Die gesetzliche und verfassungsrechtliche Stellung der Gewerkschaften im Betrieb, S. 36; Reuter, ZfA 1976, S. 107 (135).

<sup>496</sup> Caspar, Die gesetzliche und verfassungsrechtliche Stellung der Gewerkschaften im Betrieb, S. 37.

<sup>497</sup> Caspar, a.a.O., S. 37; Rütters, Das BetrVG auf dem Prüfstand, S. 1 ff., derselbe, a.a.O., S. 91 (93); Kraft, ZfA 1973, 243 (245).

<sup>498</sup> so die dargestellte Stellungnahme von Rose, Mitbest.gespr. 1972, S. 193 ff., nach dem Erlass des BetrVG 1972.

<sup>499</sup> Zur Zeit des Erlasses des Gesetzes wird davon gesprochen, dass ca. 80% der Betriebsräte Mitglieder einer DGB-Gewerkschaft sind. Seit Beginn der 80-er Jahre ist ein Zuwachs der gewerkschaftlich nicht organisierten Betriebsratsmitglieder von Wahl zu Wahl zu verzeichnen, das gewerkschaftliche Organisationsniveau sinkt entsprechend. Jedoch gehören nach wie vor 75% und mehr der gewählten Betriebsratsmitglieder zu einer DGB-Gewerkschaft. (Siehe auch die weitere detaillierte Darstellung bei Rudolph/Wassermann, Betriebsräte im Wandel, S. 190 und die Tabellen 1 u. 2 dieser Arbeit auf S. 137 u. 165).

Schließt sich in Zukunft die Mehrheit des DGB den bezüglich der geltenden betriebsverfassungsrechtlichen Regelungen geäußerten Bedenken an, so ist der Zeitpunkt nach Auffassung Caspars absehbar, an dem die Diskussion über ein neues Betriebsverfassungsgesetz wiederauflebt<sup>500</sup>.

Dieser Zeitpunkt ist bekanntermaßen mit dem im Jahre 2001 in Kraft getretenen neuen Betriebsverfassungsgesetz bereits gekommen. Seit geraumer Zeit forderten die Gewerkschaftsverbände eine Novellierung des BetrVG 1972<sup>501</sup>. Der Bundesarbeitsminister Walter Riester legte im Dezember 2000 einen Referentenentwurf zur Novellierung der Betriebsverfassung vor, in dem unter anderem vorgesehen war, die Mitbestimmungsrechte zu erweitern und das Wahlverfahren zu vereinfachen<sup>502</sup>. Die Arbeitgeber bezeichneten den Plan als wirtschaftsfeindlich<sup>503</sup>, während Gewerkschaftsvertreter von einer längst überfälligen Reform sprachen.

---

<sup>500</sup> Caspar, a.a.O., S. 38.

<sup>501</sup> Erstmals wurde am 3.2.1998 die Forderung nach einer Novellierung des BetrVG vom DGB-Bundesvorstand geäußert; siehe auch die Pressemitteilung des DGB-Bundesvorstandes vom 6.7.2000; zum Novellierungsvorschlag des DGB im einzelnen siehe Niedenhoff, Mitbestimmung in der Bundesrepublik Deutschland, S. 496 ff.; eine eingehende Darstellung der Reformvorschläge von DGB und DAG liefert Fischer, NZA 2000, 167 ff.

<sup>502</sup> Pressemitteilung ARD-aktuell (Tagesschauarchiv) vom 6.12.2000.

<sup>503</sup> So sprach sich beispielsweise der Gesamtmetall-Präsident Martin Kannegiesser für eine Stärkung der betrieblichen Ebene aus, um ausländische Investoren zu motivieren und nicht durch die deutsche Betriebsverfassung abzuschrecken: „Die konkrete Gestaltung und Weiterentwicklung der komplexer gewordenen Beziehungen muss den Eigentümern, dem Management, dem Betriebsrat und den Mitarbeitern selbst überlassen [werden]“; darüber hinaus sollten nach Auffassung des Arbeitgeberverbandes die Kompetenzen der Tarifparteien und Betriebsparteien klar getrennt und „ein zusätzliches Hineinregieren der Gewerkschaften in die Betriebe“ durch die Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes verhindert werden, Pressemitteilung des Arbeitgeberverbandes Gesamtmetall vom 3.11.2000; ähnlich argumentiert auch der Arbeitgeberpräsident Dieter Hundt, der mit Blick auf die Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes befürchtet, dass der „schon heute am dichtesten regulierte Arbeitsmarkt der Welt“ weiter „zubetoniert“ würde, Kieler Nachrichten vom 2.1.2001; nach Auffassung des Präsidenten des Bundesverbandes der deutschen Industrie, Michael Rogowski, könnten gar mit einer Deregulierung der Arbeitsmärkte weiter sinkende Arbeitslosenzahlen bewirkt werden, So die Äußerung des BDI-Präsidenten laut Kieler Nachrichten vom 2.1.2001 in einem Radio-Interview; er rechnet mit nur noch 3,5 Millionen Arbeitslosen im neuen Jahr.



chen und diese auch unterstützten<sup>504</sup>. Einigkeit schien im Vorfeld der Gesetzesänderung jedoch dahingehend zu herrschen, dass sich die wirtschaftliche und damit auch betriebliche Wirklichkeit seit Inkrafttreten des Betriebsverfassungsgesetzes im Jahre 1972 wesentlich verändert hat und eine Anpassung der Betriebsverfassung an diese geänderten Verhältnisse notwendig macht<sup>505</sup>.

Neben den eingetretenen Änderungen durch die Gesetzesreform ist das System der Trennung von Gewerkschaften und Betriebsräten in der gewohnten dargestellten Form beibehalten und der größte Wunsch der Arbeitnehmerkoalitionen damit nicht erfüllt worden. Vom arbeitsrechtlichen Schrifttum und der Rechtsprechung wird zwar nicht die Aufhebung der Aufgaben- und Funktionstrennung von Betriebsrat und Gewerkschaften gefordert. Diese und die Eigenschaft des Betriebsrates als gegenüber den Gewerkschaften eigenständiges Organ der Betriebsverfassung sind in der Rechtsprechung und Literatur unbestritten<sup>506</sup>. Demgegenüber sind, worauf noch unten zurückgekommen wird, Reichweite und Inhalt des Trennungsprinzips kontrovers. Zunächst sind Ausführungen zu den unstrittig bestehenden Gewerkschaftsrechten in der Betriebsverfassung zu machen.

---

<sup>504</sup> Pressemitteilung ARD-aktuell (Tagesschauarchiv) vom 6.12.2000; DAG-Pressemitteilung vom 6.12.2000; erfreut über den Referentenentwurf äußerte sich auch der Deutsche Gewerkschaftsbund, DGB-Pressemitteilung vom 6.12.2000; die Gewerkschaftsverbände beurteilten die in dem Referentenentwurf vorgesehene Vereinfachung des Wahlvorgangs als positiven Schritt, denn ein entbürokratisiertes Wahlverfahren sei ein wichtiger Teil moderner Demokratie. Ebenso werden die Regierungsvorschläge zur Stärkung der Mitbestimmungsrechte zwar begrüßt, aber dennoch als deutlich nachbesserungsbedürftig bezeichnet, DGB-Pressemitteilung vom 6.12.2000.

<sup>505</sup> So die Auffassung von Gesamtmetall-Präsident Kannegiesser - Pressemitteilung des Arbeitgeberverbandes Gesamtmetall vom 3.11.2000; der stellvertretenden DAG-Vorsitzenden Ursula Konitzer - Pressemitteilung der DAG vom 6.12.2000; der stellvertretenden DGB-Vorsitzenden Ursula Engelen-Kefer - Pressemitteilung des DGB vom 6.12.2000; des Präsidenten der Bundesanstalt für Arbeit Bernhard Jagoda - Kieler Nachrichten vom 2.1.2001; siehe auch Fischer, NZA 2000, 167 (167 f.).

<sup>506</sup> Statt vieler siehe Caspar, Die gesetzliche und verfassungsrechtliche Stellung der Gewerkschaften im Betrieb, S. 51.

## **bb. Gewerkschaftsrechte in der Betriebsverfassung**

Obwohl dem deutschen Recht die grundsätzliche Trennung von Organisation und Aufgaben der Organe der Betriebsverfassung einerseits und der Gewerkschaften andererseits im Unterschied zu anderen Rechtsordnungen eigen ist<sup>507</sup>, besteht diese Trennung demnach auch in Deutschland nicht vollständig, sondern ist an einigen Stellen, auch im Bereich des Betriebsverfassungsgesetzes, durchbrochen<sup>508</sup>.

Die zahlreichen gesetzlich anerkannten Einflussbefugnisse - funktional gesprochen die Hilfs-, Kontroll- und Schutzfunktionen - der Gewerkschaften sind nicht zu ignorieren<sup>509</sup>. Die nach den Bestimmungen des Betriebsverfassungsgesetzes den Gewerkschaften zukommende Unterstützungsfunktion ist heute ebenso wenig in Frage zu stellen, wie der Grundsatz der rechtlichen Unabhängigkeit des Betriebsrates<sup>510</sup>. Dies geschieht auch aus gutem Grund, denn nach wie vor sind die Gewerkschaften auf die betriebliche Betätigung angewiesen, um die Interessen der Arbeitnehmer zu vertreten. Die Verteidigung der Interessen ihrer Mitglieder am Arbeitsplatz stellt die ureigenste Aufgabe der Gewerkschaften dar<sup>511</sup>.

Darüber hinaus ist in einem bestimmten Umfang das Recht der Gewerkschaften auf Betätigung innerhalb der Betriebsverfassung in dem Koalitionsgrundrecht des Art. 9 Abs. 3 GG verankert. Unter der Voraussetzung, dass die Aufgabenwahrnehmung auf betrieblicher Ebene zum Bereich der „spezifisch koalitionsgemäßen Betätigung zur Verfolgung des Koali-

---

<sup>507</sup> Löwisch, Arbeitsrecht Rn. 531; Wollenschläger, Arbeitsrecht Rn. 436; von Hoyningen-Huene § 5 I a; Gamillscheg, FS für Stahlhacke, S. 129 (138 ff.).

<sup>508</sup> Caspar, a.a.O., S. 57; Hromadka, Die Betriebsverfassung, S. 14 ff.; Kraft, ZfA 1973, S. 243 (246 ff.).

<sup>509</sup> Däubler/Hege, Koalitionsfreiheit, S. 116 ff.; Däubler/Kittner/Klebe-Berg § 2 Rn. 27; Caspar, a.a.O., S. 59 ff.; Sachse, Das Aufnahme- und Verbleiberecht in den Gewerkschaften der Bundesrepublik, S. 225 f.; Klosterkemper, Das Zugangsrecht der Gewerkschaften zum Betrieb, S. 13 ff.; Hromadka, Die Betriebsverfassung, S. 15 ff.

<sup>510</sup> Klosterkemper, a.a.O., S. 42; vgl. auch Richardi, FS für Müller, S. 413 ff.

<sup>511</sup> Gamillscheg, FS für Stahlhacke, S. 129 (130 f.); Däubler/Hege, Koalitionsfreiheit, S. 116.

tionszwecks<sup>512</sup> zählt, fällt diese in den Schutzbereich von Art. 9 Abs. 3 GG.

### (1) Gewerkschaftliche Betätigungsrechte nach dem Betriebsverfassungsgesetz

Zur Klärung der äußerst umstrittenen Stellung der Gewerkschaften in der Betriebsverfassung bietet es sich zunächst an, von den gesetzlichen Vorschriften auszugehen, die sich mit den gewerkschaftlichen Befugnissen im Betriebsverfassungsrecht befassen.

Das mit dem in der Betriebsverfassung geltenden Prinzip der Trennung zwischen Gewerkschaft und Betriebsrat implizierte Nebeneinander soll nicht zu einem Gegeneinander der Arbeitnehmervertretungen führen, sondern von einem Miteinander, einer Zusammenarbeit bestimmt werden. Dies sicherzustellen, ist Zweck der Generalklausel des § 2 Abs. 1 BetrVG<sup>513</sup>.

Neben der Generalklausel des § 2 BetrVG enthält das Betriebsverfassungsgesetz auch Regelungen, die den Gewerkschaften ausdrücklich in speziellen Bereichen die Betätigung innerhalb der Betriebsverfassung ermöglichen.

#### *(a) Zusammenarbeit zwischen Betriebsrat und Gewerkschaften gemäß § 2 Abs. 1 BetrVG*

Die Arbeit des amtierenden Betriebsrats stellt einen Bereich dar, auf den die Gewerkschaften einwirken können. In diesem Zusammenhang ist § 2 BetrVG von besonderer Bedeutung, der mit Abs. 1 in Verbindung mit

---

<sup>512</sup> BVerfGE 17, 319 (333); 19, 303 (312); 20, 312 (319); 28, 295 (304); 50, 290 (367); 58, 233 (246); 93, 352 (357 ff.).

<sup>513</sup> GK-Kraft § 2 Rn. 23; Hess/Schlochauer/Glaubitz § 2 Rn. 27; siehe auch Caspar, Die gesetzliche und verfassungsrechtliche Stellung der Gewerkschaften im Betrieb, S. 54 ff.; Däubler, Gewerkschaftsrechte im Betrieb, Rn. 76.

§ 74 BetrVG das für die gesamte Betriebsverfassung geltende Leitprinzip enthält<sup>514</sup>.

Gemäß § 2 Abs. 1 BetrVG arbeiten Arbeitgeber und Betriebsrat unter Beachtung der geltenden Tarifverträge vertrauensvoll und im Zusammenwirken mit den im Betrieb vertretenen Gewerkschaften und Arbeitgebervereinigungen zum Wohl der Arbeitnehmer und des Betriebs zusammen. Mit dieser Vorschrift besteht nach herrschender Meinung eine Verpflichtung des Betriebsrats zur vertrauensvollen Zusammenarbeit mit den Koalitionen<sup>515</sup>. Andererseits kann aus § 2 Abs. 1 BetrVG keine Verpflichtung der Gewerkschaften zur Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat abgeleitet werden, da dies Art. 9 Abs. 3 GG entgegenstünde<sup>516</sup>.

Die Kooperationspflicht erstreckt sich nach allgemeiner Ansicht auf den gesamten Bereich, in dem auch Arbeitgeber und Betriebsrat zur Zusammenarbeit verpflichtet sind, und ist damit nicht auf die Fälle beschränkt, in denen das Gesetz den Koalitionen Befugnisse ausdrücklich einräumt<sup>517</sup>. Allerdings erhalten die Gewerkschaften mit § 2 Abs. 1 BetrVG kein eigenständiges Recht, sich in die Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat einzuschalten<sup>518</sup>.

Es wird offenbar, dass der ansonsten geltende Grundsatz der Eigenständigkeit des Betriebsrats - also dem von Gesetzes wegen zu achtenden Freibleiben der betrieblichen Interessenvertretung von gewerkschaftlicher Beeinflussung - durch § 2 Abs. 1 BetrVG begrenzt wird<sup>519</sup>.

---

<sup>514</sup> Richardi § 2 Rn. 4; GK-Kraft § 2 Rn. 5; Fitting/Kaiser/Heither/Engels § 2 Rn. 1; Hess/Schlochauer/Glaubitz § 2 Rn. 2; Däubler/Kittner/Klebe-Berg § 2 Rn. 4.

<sup>515</sup> Fitting/Kaiser/Heither/Engels § 2 Rn. 7, 31; GK-Kraft § 2 Rn. 11, 23; Hess/Schlochauer/Glaubitz § 2 Rn. 27; Däubler/Kittner/Klebe-Berg § 2 Rn. 28; Galperin/Löwisch § 2 Rn. 26; eine Pflicht wohl eher ablehnend Richardi § 2 Rn. 72; a.A. Klosterkemper, a.a.O., S. 41 f.

<sup>516</sup> So die überwiegende Meinung: BAG AP Nr. 12 zu § 76 BetrVG 1972; Fitting/Kaiser/Heither/Engels § 2 Rn. 33; GK-Kraft § 2 Rn. 24; Däubler/Kittner/Klebe-Berg § 2 Rn. 24; Richardi § 2 Rn. 73.

<sup>517</sup> GK-Kraft § 2 Rn. 25; Fitting/Kaiser/Heither/Engels § 2 Rn. 32; Däubler/Kittner/Klebe-Berg § 2 Rn. 24.

<sup>518</sup> Richardi § 2 Rn. 34; GK-Kraft § 2 Rn. 22; Richardi, RdA 1972, 8 (12); Galperin/Löwisch § 2 Rn. 28; Stege/Weinspach § 2 Rn. 11; Caspar, a.a.O., S. 56; Feudner, DB 1995, 2114 (2115).

<sup>519</sup> Caspar, a.a.O., S. 54 ff.

Die Zusammenarbeit zwischen Betriebsrat und Gewerkschaften hat jedoch dort ihre Grenzen, wo die Unabhängigkeit des Betriebsrats ange- tastet wird<sup>520</sup>.

### *(b) Gesetzlich geregelte Mitwirkungsrechte der Gewerkschaften*

Aus dem Betriebsverfassungsgesetz ergeben sich zudem eigenständige Rechte der Gewerkschaften, die es ihnen ermöglichen, sich innerhalb der Betriebsverfassung zu betätigen und an der Realisierung der be- triebsverfassungsrechtlichen Arbeitnehmerrepräsentation mitzuwirken<sup>521</sup>. Entsprechend der Intensität ihrer Einwirkung auf die jeweilige Materie lassen sich Antrags-, Initiativ-, Unterstützungs-, Überwachungs- und Teilnahmerechte unterscheiden<sup>522</sup>.

Hier nur eine Auswahl der im Betriebsverfassungsgesetz geregelten Gewerkschaftsrechte: Eine Gewerkschaft kann beispielsweise gemäß § 31 BetrVG an den Sitzungen des Betriebsrats, gemäß § 53 Abs. 3 i.V.m. § 46 Abs. 1, Satz 1 BetrVG an den Betriebsräteversammlungen sowie an den Sitzungen des Gesamt- und Konzernbetriebsrats gemäß §§ 51, 59 i.V.m. § 31 BetrVG teilnehmen. Eine weitere Möglichkeit der gewerk- schaftlichen Einflussnahme liegt in der Hinzuziehung der Gewerkschaft bei der Aussetzung von Betriebsratsbeschlüssen gemäß § 35 Abs. 1 BetrVG, in der Teilnahme an Betriebsversammlungen gemäß § 46 BetrVG und in der Schulung von Betriebsratsmitgliedern gemäß § 37 Abs. 7 BetrVG.

Neben ihrem Recht, die Initiative zur Wahl eines Betriebsrates gemäß

---

<sup>520</sup> Hess/Schlochauer/Glaubitz § 2 Rn. 30.

<sup>521</sup> Eine Zusammenstellung aller im Gesetz ausdrücklich geregelten Rechte der Gewerkschaften findet sich bei von Hoyningen-Huene, Betriebsverfassungsrecht, S. 97 ff.; Hess/Schlochauer/Glaubitz § 2 Rn. 82; Fitting/Kaiser/Heither/Engels § 2 Rn. 52; Däubler/Kittner/Klebe-Berg § 2 Rn. 27; Gamillscheg, Kollektives Arbeitsrecht Band 1, S. 238 ff.; eine Zusammenfassung der gewerkschaftlichen Mitwirkungsrechte bietet auch Müller, ZfA 1972, S. 213 ff.

<sup>522</sup> Galperin/Löwisch § 2 Rn. 39; von Hoyningen-Huene, Betriebsverfassungsrecht, S. 97.

§ 17 Abs. 2 BetrVG zu ergreifen, haben die Gewerkschaften mit § 14 Abs. 3 BetrVG nun auch ein eigenes Wahlvorschlagsrecht<sup>523</sup>. Sie sind an den Betriebsratswahlen beteiligt und berechtigt, gemäß § 19 BetrVG die Wahlen anzufechten. Im Rahmen eines Kontrollrechts haben die Gewerkschaften sogar gemäß §§ 23, 48 und 56 BetrVG das Recht, darüber zu wachen, ob Arbeitgeber oder Betriebsrat ihre gesetzlichen Pflichten verletzen.

Letztlich ist unter dem Stichwort „tarifvertragliche Gestaltungsbefugnisse“ noch das Recht der Gewerkschaften zu erwähnen, betriebsverfassungsrechtliche Fragen durch Tarifverträge zu ordnen. Genannt seien hier die §§ 3 Abs. 1, 47 Abs. 4, 55 Abs. 4, 72 Abs. 4 und 76 Abs. 8 BetrVG.

Durch diese Regelungen und insbesondere auch durch § 2 Abs. 2 BetrVG wird deutlich, dass, obwohl dem Betriebsverfassungsgesetz der Gedanke der Trennung zugrunde liegt, eine (organisationsstrukturelle)<sup>524</sup> Verzahnung von Betriebsrat und Gewerkschaften vorhanden ist. In diesem klar gesetzlich geregelten Umfang kann dies aufgrund unbestreitbarer Vorteile auch nicht unerwünscht sein. Die Funktionen, die von den Gewerkschaften in den gezeigten Bereichen wahrgenommen werden, können zu einer Realisierung und möglicherweise auch Optimierung der betriebsverfassungsrechtlichen Repräsentation der Arbeitnehmer führen.

## (2) Verfassungsrechtliche Gewährleistung von Gewerkschaftsrechten in der Betriebsverfassung durch Art. 9 Abs. 3 GG

Für das Verhältnis zwischen Betriebsrat und Gewerkschaft auf betriebsverfassungsrechtlicher Ebene ist auch das Koalitionsgrundrecht des Art. 9 Abs. 3 GG von Bedeutung. Der von dem Grundrecht gewährte Schutzbereich hat eine Schlüsselfunktion bei der Auflösung des Spannungsverhältnisses zwischen der Betriebs- und der Koalitionsautonomie.

Das Betriebsverfassungsgesetz ist die einzige gesetzliche Ausgestaltung von Gewerkschaftsrechten im Betrieb. Eine rechtliche Absicherung von

<sup>523</sup> Siehe hierzu die Darstellung auf S. 10 ff.

<sup>524</sup> Müller, ZfA 1972, S. 213 (226 ff.).

weiteren über die Hilfsfunktion hinausgehenden Betätigungsrechten im Betriebsverfassungswesen kann sich für die Gewerkschaften nur aus dem Grundrecht des Art. 9 Abs. 3 GG ergeben<sup>525</sup>. Es stellt sich die Frage, ob und welche gewerkschaftliche Betätigung im Betrieb durch Art. 9 Abs. 3 GG geschützt ist.

Dem Wortlaut des Art. 9 Abs. 3 GG lassen sich keine kollektiven Rechte der Gewerkschaften entnehmen. Sie können nur mit Hilfe einer Norminterpretation gewonnen werden<sup>526</sup>. Diese sei laut Caspar nicht statisch, sondern wie die Verfassung insgesamt gesellschaftlichen Veränderungen gegenüber offen<sup>527</sup>. In welchem Umfang den Gewerkschaften Mitwirkungsrechte und Einflussmöglichkeiten innerhalb der Betriebsverfassung zustehen, kann daher nur im Wege einer Interpretation von Art. 9 Abs. 3 GG bestimmt werden.

Der Umfang der von Art. 9 Abs. 3 GG umfassten Verfassungsgarantien, namentlich der Bestands-, Betätigungs- und der Koalitionszweckverfolgungsgarantie, erstreckt sich nicht auf den gesamten gesetzlich ausgeformten Rahmen, sondern nur auf einen Teilbereich<sup>528</sup>. Dieser geschützte Teilbereich wurde vom Bundesverfassungsgericht - insbesondere für die Koalitionszweckverfolgungsgarantie - eine lange Zeit als Kernbereich definiert<sup>529</sup>. Im Rahmen der Koalitionsbestandsgarantie galt ein Schutz für solche Maßnahmen, die „für die Erhaltung und Sicherung der Existenz der Koalition unerlässlich sind“<sup>530</sup>. Wie der Kernbereich zu umschreiben und abzugrenzen ist, hat das Bundesverfassungsgericht nicht näher erläutert und ist auch in der Literatur ungeklärt<sup>531</sup>. Es steht jedoch zumindest fest, dass eine Beschränkung der Garantie schon deshalb nö-

---

<sup>525</sup> Däubler/Hege, Koalitionsfreiheit, S. 117; Caspar, Die gesetzliche und verfassungsrechtliche Stellung der Gewerkschaften im Betrieb, S. 70 ff.; vgl. auch Richardi, FS für Müller, S. 413 (415 ff., 418 ff.); derselbe, RdA 1972, 8 (12 f.); Bruhn, Tariffähigkeit von Gewerkschaften und Autonomie, S. 69 ff.

<sup>526</sup> Siehe dazu Richardi, FS für Müller, S. 413 (417 f.).

<sup>527</sup> Caspar, a.a.O., S. 72 f.

<sup>528</sup> Lieb, Rn. 449; Zöllner/Loritz § 8 IV 4 c.

<sup>529</sup> BVerfGE 4, 96 (106, 108); 17, 319 (333 f.); 18, 18 (27); 19, 303 (321 f.); 38, 281 (305); 38, 386 (393); 50, 290 (368); 57, 220 (245 f.); 77, 1 (63).

<sup>530</sup> BVerfGE 17, 319 (333 f.); 28, 295 (304); siehe auch Fn. 529.

<sup>531</sup> Zöllner/Loritz § 8 IV 4 c; Seiter, AöR 109 (1984), 95 ff.

tig ist, um dem Gesetzgeber die Möglichkeit zur Modifizierung und Anpassung zu geben<sup>532</sup>.

Mittlerweile hat das Bundesverfassungsgericht den Begriff des Kernbereichs jedoch aufgegeben und versucht, andere Kriterien zur Umgrenzung des Schutzbereichs zu entwickeln<sup>533</sup>. Es hat sich die allgemeine Meinung herausgebildet, dass die Gewerkschaft als Trägerin dieses Grundrechts in ihrem Bestand und ihrem Recht geschützt werde, durch spezifisch koalitionsmäßige Betätigung die in Art. 9 Abs. 3 GG genannten Zwecke zu verfolgen<sup>534</sup>.

Die verfassungsmäßige Garantie umfasst nur den Bereich, der für die sinnvolle Betätigung der Koalitionen bedeutungsvoll ist<sup>535</sup>. Der Grundrechtsschutz soll sich nun auf alle Verhaltensweisen erstrecken, die „koalitionsspezifisch“ seien<sup>536</sup>. Diese können auch außerhalb des bisherigen Kernbereichs liegen<sup>537</sup>. Zur spezifisch koalitionsmäßigen Betätigung zählen neben dem Abschluss von Tarifverträgen<sup>538</sup> insbesondere auch die Werbung für die Koalition<sup>539</sup>, die Beteiligung an der betrieblichen Mitbestimmung<sup>540</sup> und Arbeitskampfmaßnahmen<sup>541</sup>.

Das Bundesverfassungsgericht sieht es auch als von der Zweckverfolgungsgarantie gemäß Art. 9 Abs. 3 GG umfasst an, dass die Gewerk-

---

<sup>532</sup> Zöllner/Loritz § 8 IV 4 c.

<sup>533</sup> BVerfGE 93, 352 (357 ff.); siehe auch die kritischen Auseinandersetzung mit der Kernbereichs-Rechtsprechung von Hanau, ZIP 1996, 447; Wank, JZ 1996, 629 (629); Heilmann, AuR 1996, 121 (121 f.); Kühling, AuR 1994, 126 (131 f.); Kühling, RdA 1994, 182; Maunz/Dürig-Scholz Art. 9 Rn. 265 f.; Isensee, Die Zukunft der sozialen Partnerschaft, S. 159 (172 ff.).

<sup>534</sup> BVerfGE 17, 319 (333); 19, 303 (312); 20, 312 (319 f.); 28, 295 (304); 50, 290 (367); 58, 233 (246); 93, 352 (357 ff.); Fitting/Kaiser/Heither/Engels § 2 Rn. 56; Pieroth/Schlink Rn. 737 f.; BK-von Münch Art. 9 Rn. 141.

<sup>535</sup> Zöllner, Arbeitsrecht, § 8 IV 4 c.

<sup>536</sup> Siehe die Angaben in Fn. 534.

<sup>537</sup> Lieb, Rn. 450.

<sup>538</sup> BVerfGE 4, 96 (106); 19, 303 (313); 28, 295 (304); 44, 322 (341); 84, 212 (224).

<sup>539</sup> BVerfGE 28, 295 (304); 57, 220 (245 f.).

<sup>540</sup> BVerfGE 50, 290 (372).

<sup>541</sup> BVerfGE 84, 212 (224 f.); 92, 365 (393 f.).



schaften sich im Bereich des Personalvertretungswesens<sup>542</sup> und damit auch des Betriebsverfassungswesens betätigen<sup>543</sup>.

Ein Betätigungsrecht der Gewerkschaften auf Betriebsebene ist demnach grundsätzlich auch aus dem Koalitionsgrundrecht des Art. 9 Abs. 3 GG herzuleiten. Unter den dargestellten Voraussetzungen muss im Einzelfall geprüft werden, ob die jeweilige Betätigung von dem Schutzbereich noch erfasst ist. Letztlich bleibt die Entscheidung darüber eine Sache der Interpretation und der Abwägung mit möglicherweise anderen betroffenen und entgegenstehenden Grundrechten.

### (3) Das Verhältnis zwischen Betriebsrat und Gewerkschaften in der Praxis

Die oben angesprochene Durchbrechung des Trennungsprinzips durch verschiedene Regelungen im Betriebsverfassungsgesetz<sup>544</sup> zeigt sich auch in der praktischen Umsetzung der Betriebsverfassung. Denn zwischen Gewerkschaften und Betriebsrat herrscht eine starke personelle Verflechtung.

Viele Betriebsräte sind gewerkschaftlich organisiert<sup>545</sup> und die im Betrieb vertretenen Gewerkschaften haben wie gezeigt umfangreiche Initiativ-, Beratungs- und Kontrollrechte<sup>546</sup>. Der Einfluss der Gewerkschaften äußert sich hauptsächlich in drei Erscheinungsformen: der Vertrauensleutearbeit im Betrieb, der Betriebsräteschulung in eigens dafür von den Gewerkschaften durchgeführten Bildungsveranstaltungen und in ihrem Auftreten bei der Betriebsratswahl.

---

<sup>542</sup> BVerfGE 19, 303 (312 ff.); 51, 77 (87 ff.); 60, 162 (170).

<sup>543</sup> BVerfGE 50, 290 (372).

<sup>544</sup> Siehe oben auf S. 122 ff.

<sup>545</sup> Wollenschläger, Arbeitsrecht Rn. 436; Rùthers, Das Betriebsverfassungsgesetz auf dem Prüfstand, S. 91 (92); Hromadka, Die Betriebsverfassung, S. 18 f.; Däubler, FS für Wlotzke, S. 257 (266); siehe auch die Zahlen in der Tabelle 1 auf S. 137.

<sup>546</sup> Löwisch, Arbeitsrecht, Rn. 531.

Zwei große Gruppen bestimmen laut Niedenhoff<sup>547</sup> das Betriebsratsleben: die DGB-Gewerkschaftsmitglieder sowie die freien und unabhängigen Betriebsräte. Der Betriebsrat sei in der Bundesrepublik Deutschland, so stellt Niedenhoff am Rande seiner umfassenden analytischen Untersuchungen fest, kein „Tummelfeld für Splittergruppen“<sup>548</sup>.

Insbesondere in Anbetracht des recht hohen Organisationsgrades in den Betriebsräten fällt es schwer, an die Trennung zwischen den beiden Interessenvertretungen zu glauben und nicht das Bild vom Betriebsrat als verlängerter Arm der Gewerkschaft vor Augen zu haben<sup>549</sup>.

---

<sup>547</sup> Niedenhoff, Mitbestimmung in der Bundesrepublik Deutschland, S. 220; derselbe, Die Praxis der betrieblichen Mitbestimmung, S. 159.

<sup>548</sup> Niedenhoff, a.a.O., S. 220; derselbe, a.a.O., S. 159.

<sup>549</sup> Siehe dazu Rùthers, a.a.O., S. 91 ff.

*Tabelle 1: Gesamtergebnisse der Betriebsratswahlen von 1975 bis 1998<sup>550</sup> (unter besonderer Berücksichtigung des Organisationsgrades)*

<b>Organisationsgrad</b>	<b>1975</b>	<b>1978</b>	<b>1981</b>	<b>1984</b>	<b>1987</b>	<b>1990</b>	<b>1994</b>	<b>1998</b>
<u>DGB</u>								
BR-Mitglied	67,9	58,60	63,20	63,90	65,39	69,25	66,70	61,90
BR-Vorsitzender	78,8	71,40	79,90	75,10	74,81	78,37	74,70	73,20
<u>DAG</u>								
BR-Mitglied	10,4	14,60	8,50	8,90	5,56	3,98	4,30	3,20
BR-Vorsitzender	2,6	14,40	5,20	6,81	3,56	3,79	4,50	3,00
<u>CGB</u>								
BR-Mitglied	2,6	0,7	3,7	0,80	1,04	1,04	1,6	0,5
BR-Vorsitzender	0,0	0,1	0,5	0,14	0,26	0,45	0,2	0,4
<u>ULA</u>								
BR-Mitglied	-	-	0,4	0,30	0,14	0,06	0,0	0,1
BR-Vorsitzender	-	-	0,5	0,04	0,01	0,09	0,1	0,0
<u>Sonstige</u>								
BR-Mitglied	1,6	2,8	0,9	0,70	0,36	0,52	0,9	1,0
BR-Vorsitzender	0,6	0,7	3,4	0,87	1,22	0,67	0,7	1,5

<sup>550</sup> Angaben in Prozent; Quelle: Niedenhoff, Die Praxis der betrieblichen Mitbestimmung, S. 157/158, mit weiteren Quellenhinweisen; derselbe, Mitbestimmung in der Bundesrepublik Deutschland, S. 205, auch mit weiteren Quellenhinweisen; derselbe, GR 1998, 3 (4); siehe auch die Tabelle von Rudolph/Wassermann, Betriebsräte im Wandel, S. 7, mit den Ergebnissen der Betriebsratswahlen 1981 bis 1994; in Auszügen auch Holthausen, RdA 1998, S. 366.

Diese Zahlen offenbaren darüber hinaus die Tatsache, dass die Betriebsräte hinsichtlich ihres Organisationsgrades kein Spiegelbild der Belegschaften sind<sup>551</sup>. Während in Deutschland nur knapp ein Drittel der Arbeitnehmer gewerkschaftlich organisiert ist, trifft dies für gut zwei Drittel der Betriebsratsmitglieder zu<sup>552</sup>.

### **cc. Betriebsrat als gewerkschaftsabhängiges Organ der Betriebsverfassung**

Teile der Rechtsprechung und Literatur und zuletzt auch das Bundesverfassungsgericht halten eine Ausweitung der betrieblichen Funktionen der Gewerkschaften zum Schutz ihres Koalitionsgrundrechts aus Art. 9 Abs. 3 GG für erforderlich<sup>553</sup>. Die Unabhängigkeit des Betriebsrates darf nach dieser Auffassung nicht zur Beeinträchtigung der Mitgliedervertretung durch die Gewerkschaften führen.

Das Bundesverfassungsgericht hat in seiner Entscheidung vom 24.02.1999 festgestellt, die Gewerkschaften förderten auch im Rahmen der betrieblichen Mitbestimmung die Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen *ihrer Mitglieder* und nähmen damit eine verfassungsrechtlich geschützte Funktion wahr<sup>554</sup>. Darum sei auch die den Mitgliedern obliegende Solidaritätspflicht gegenüber den in satzungsgemäßen Verfahren zu-

---

<sup>551</sup> Niedenhoff, Mitbestimmung in der Bundesrepublik Deutschland, S. 218; Holthausen, RdA 1998, 366.

<sup>552</sup> Holthausen, RdA 1998, 366.

<sup>553</sup> BVerfGE 100, 214 (223 ff.); BAG AP Nr. 2 zu § 19 BetrVG 1952; OLG Celle, NJW 1980, S. 1004 f.; Zöllner, Rechtsgutachten, S. 30 ff.; Popp, ZfA 1977, S. 401 ff.; derselbe, JuS 1980, S. 798 ff.; Säcker/Rancke, AuR 1981, S. 1 ff.; Caspar, Die gesetzliche und verfassungsrechtliche Stellung der Gewerkschaften im Betrieb, S. 70 ff., 114 ff.; Günther/Hase, DuR 1979, S. 308 ff.; Sachse, Das Aufnahme- und Verbleiberecht in den Gewerkschaften der Bundesrepublik, S. 219 ff.; derselbe, AuR 1985, S. 267 ff.; derselbe, AuR 1999, S. 387 ff.; Wendeling-Schröder, ZGR 1990, S. 107 ff.; Säcker, BB 1972, S. 1197 ff.; derselbe, Inhalt und Grenzen des gewerkschaftlichen Zutrittsrechts zum Betrieb, S. 24 ff.; Däubler, Gewerkschaftsrechte im Betrieb, Rn. 60 ff.; derselbe, FS für Wlotzke, S. 257 ff.; Pfarr, AuR 1979, S. 242 ff.

<sup>554</sup> BVerfGE 100, 214 (223).

stande gekommenen Entscheidungen vom Zweck der Koalition her sachlich begründet<sup>555</sup>.

Damit offenbart das Bundesverfassungsgericht gleichzeitig sein Verständnis hinsichtlich der Rolle und Funktion der Gewerkschaften in der Betriebsverfassung. Der Betriebsrat ist danach kein eigenständiges und gewerkschaftsunabhängig agierendes Organ der kollektiven Interessenvertretung. Vielmehr ist nach dieser vom Bundesverfassungsgericht geäußerten Auffassung verfassungsrechtlich gewährleistet, dass eine Gewerkschaft ihre mitgliederorientierte Interessenwahrnehmung uneingeschränkt in der Betriebsverfassung fortsetzen darf. Der Betriebsrat wird auf diese Weise zu einem gewerkschaftsabhängigen Organ der Betriebsverfassung.

Auch in der Literatur haben Äußerungen gezeigt, dass den Gewerkschaften die Berechtigung zugesprochen wird, die Betriebsräte zu ihrem „verlängerten Arm“ zu machen.

Säcker vertritt die These, die Gewerkschaften seien im Zweifel kraft ihres Mandats zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen der Betriebsverfassung und dem Betriebsrat als ihrem hauptsächlichem Organ übergeordnet<sup>556</sup>. Einige Autoren sprechen sich für eine Kooperation von Gewerkschaft und Betriebsrat und damit gegen eine zu Lasten der Gewerkschaften gehende starre Trennung dieser beiden Interessenvertretungen aus<sup>557</sup>. In der Selbständigkeit von Betriebsräten liegt ihrer Meinung nach das Risiko eines Betriebsegoismus, der die Abkoppelung von der gemeinsamen Interessenvertretung aller abhängig Beschäftigten bedeutet<sup>558</sup>. Es müsse dafür gesorgt werden, dass die Gewerkschaften nicht durch den Betriebsrat aus dem Betrieb verdrängt

---

<sup>555</sup> BVerfGE 100, 214 (224).

<sup>556</sup> Säcker, BB 1972, S. 1197 (1198).

<sup>557</sup> Däubler, Gewerkschaftsrechte im Betrieb, Rn. 70 ff.; derselbe, FS für Wlotzke, S. 257 (260 ff.); Zöllner, Rechtsgutachten, S. 17; Sachse, Das Aufnahme- und Verbleiberecht in den Gewerkschaften der Bundesrepublik, S. 226; Caspar, a.a.O., S. 57, der von Durchbrechungen des Trennungsprinzips spricht; vgl. auch Pfarr, AuR 1979, 242 (244 f.).

<sup>558</sup> Däubler, FS für Wlotzke, S. 257 (270); Däubler/Kittner/Klebe, Einleitung, Rn. 58; vgl. auch die Ausführungen hierzu von Reuter, ZfA 1976, S. 107 (115).

werden, denn der stelle den zentralen Ort der gewerkschaftlichen Betätigung im Rahmen der Koalitionszweckverfolgung dar<sup>559</sup>.

Die Gefahr, dass die Gewerkschaften in ihrem Einfluss und ihrer Aktivität im Betrieb zurückgedrängt werden, besteht nach der Auffassung von Günther/Hase mit der von der Rechtsprechung und der überwiegenden Literatur vorgenommenen Abgrenzung von Betrieb und Gewerkschaft<sup>560</sup>. Diese zeugt - so zumindest die zynische Beurteilung von Günther/Hase - von der Annahme, dass die betriebliche Ordnung ohne Gewerkschaften am ehesten funktioniere. Es werde durch die Rechtsprechung des Bundesgerichtshofs, der das Koalitionsgrundrecht in erster Linie als „Recht der Organisation“ begreift, die Rolle des gewerkschaftlich organisierten Betriebsangehörigen künstlich aufgespalten, einmal in die des Gewerkschaftsmitglieds und dann in die des Arbeitnehmers, der bei Betriebsratswahlen vor den Gewerkschaften als „fremde Macht“ geschützt werden müsse<sup>561</sup>.

Argumentativ wird diese Ansicht auf die §§ 2, 77 Abs. 3, 87 Abs. 1 BetrVG gestützt. Herausragende Norm ist hier § 2 Abs. 1, 3 BetrVG, die eine Zusammenarbeit zwischen Betriebsrat und Gewerkschaft vorsieht und zu regeln bezweckt<sup>562</sup>. Die Form der gesetzlichen Ausgestaltung der gewerkschaftlichen Befugnisse zeigt bereits, dass der Betriebsrat und die im Betrieb vertretenen Gewerkschaften keine voneinander isolierten

---

<sup>559</sup> Däubler, Gewerkschaftsrechte im Betrieb, Rn. 71; Däubler/Hege, Koalitionsfreiheit, S. 116 ff.; Pfarr, AuR 1979, 242 (244 f.); Säcker, Inhalt und Grenzen des gewerkschaftlichen Zutrittsrechts, S. 7; auf den von den Gewerkschaften erhobenen Anspruch, im Betrieb tätig zu werden weist Kraft, ZfA 1973, S. 243 (246 f.), hin.

<sup>560</sup> Günther/Hase, a.a.O., S. 311 f., ziehen hier eine Verbindung zur Entscheidung des BGH vom 27.2.1978 (BGHZ 71, 126 (130 f.)), in der die Gewerkschaften als „dominierender Einfluss von außen“ bezeichnet wurden, die der Gesetzgeber u.a. durch § 20 BetrVG „abdämmen“ wollte; Zöllner, Rechtsgutachten, S. 25; ähnlich auch Pfarr, AuR 1979, 242 (244).

<sup>561</sup> Günther/Hase, a.a.O., S. 311 ff.; Pfarr, AuR 1979, 242 (244); zu dieser Doppelrolle auch GK-Thiele, 2. Bearbeitung, § 20 Rn. 20.

<sup>562</sup> BAG AP Nr. 2 zu § 19 BetrVG 1952; Zöllner, Rechtsgutachten, S. 17; Däubler, Gewerkschaftsrechte im Betrieb, Rn. 70 ff.; Neumann-Duesberg, a.a.O., Bl. 525.

Interessenvertretungen der Arbeitnehmer, sondern vielmehr miteinander verflochten sind<sup>563</sup>.

Laut Zöllner ergibt sich bezüglich der Qualifizierung der gewerkschaftlichen Position auf einfachgesetzlicher Ebene aus § 2 Abs. 1 BetrVG die Zuerkennung eines der Koalitionszwecksetzung gemäßen subjektiven Rechts und nicht lediglich eine Reflexwirkung für die Gewerkschaften<sup>564</sup>. Die Gewerkschaften seien ihrer generellen Stellung im Betrieb nach Teil der Betriebsverfassung, so dass sie auch unmittelbar „in das Balance-system von Kräften und Gegenkräften eingeschaltet sind“<sup>565</sup>.

Als Argument für die von ihm vertretene Einordnung der Gewerkschaften in der Betriebsverfassung führt Zöllner die zwischen Betriebsrat und Gewerkschaften bestehende gegenseitige Unterstützung an, die zur Erfüllung ihrer jeweiligen Funktionen notwendig sei<sup>566</sup>. Er vertritt die Auffassung, dass es Ausgangspunkt und gleichzeitig Hintergrund des Betriebsverfassungsgesetzes sei, und es unter anderem auch der Grundauffassung des Bundesverfassungsgerichts entspreche<sup>567</sup>, dass den Gewerkschaften die reale Durchsetzung der Betriebsverfassung obliege<sup>568</sup>.

Für Zöllner resultiert daraus die Schutzwürdigkeit des gewerkschaftlichen Interesses an der Mitwirkung innerhalb der Betriebsverfassung<sup>569</sup>. Nur dort funktioniert seiner Meinung nach die Betriebsverfassung im Interesse der Arbeitnehmer optimal, wo der Betriebsrat von einer im Betrieb hinreichend stark vertretenen Gewerkschaft gestützt und unterstützt werde<sup>570</sup>. Durch die Verankerung gewerkschaftlicher Betätigungsrechte

---

<sup>563</sup> Siehe oben auf S. 129 ff.

<sup>564</sup> Zöllner, a.a.O., S. 17; Zöllner/Loritz § 44 VI; a.A. Richardi § 2 Rn. 34; GK-Kraft § 2 Rn. 51; Richardi, RdA 1972, 8 (12); Galperin/Löwisch § 2 Rn. 28; Stege/Weinspach § 2 Rn. 11; Caspar, a.a.O., S. 56.

<sup>565</sup> Zöllner/Loritz § 44 VI; Zöllner, Rechtsgutachten, S. 17.

<sup>566</sup> Zöllner, a.a.O., S. 18 ff.

<sup>567</sup> BVerfGE 19, 303 (307, 312 ff.).

<sup>568</sup> Zöllner, a.a.O., S. 18, 39; auf die Wahlen bezogen vertritt auch das BAG, AP Nr. 2 zu § 19 BetrVG 1952, Bl. 523, die Ansicht, dass die Gewerkschaften weitgehend die Träger des Betriebsratswahlkampfes sind; vgl. auch Reuter, ZGR 1980, 101 (127).

<sup>569</sup> Zöllner, a.a.O., S. 39.

<sup>570</sup> Zöllner, a.a.O., S. 18, 39 f.

in der Betriebsverfassung und besonders durch eine hohe Vertretungsquote im Betriebsrat könne zum einen eine Optimierung des Arbeitnehmerschutzes<sup>571</sup> und zum anderen eine gute Funktionsfähigkeit des Betriebsrates erzielt werden<sup>572</sup>. Insgesamt unterscheide sich die Funktionsfähigkeit einer gewerkschaftlich gestützten Betriebsverfassung wesentlich von der nicht gewerkschaftlich gestützten<sup>573</sup>. Nach Zöllners Ansicht ist der Betriebsrat nur dort einigermaßen vollwertiger, wo er die volle Unterstützung der Gewerkschaft besitzt<sup>574</sup>.

Zöllner verbindet mit dieser gegenseitigen Hilfeleistung zwischen Betriebsrat und Gewerkschaften darüber hinaus die Forderung nach einer personellen Verzahnung von Gewerkschaften und Betriebsrat, die der Einwirkung der Gewerkschaften unterliegen müsse<sup>575</sup>.

Über die gesetzlichen Regelungen hinsichtlich der gewerkschaftlichen Einwirkungsrechte in der Betriebsverfassung hinausgehend leitet diese Ansicht weitere Befugnisse der Gewerkschaften aus dem durch Art. 9 Abs. 3 GG geschützten Koalitionsrecht ab. Eine Gewerkschaft, die ihren Mitgliedern unter Ausschlussandrohung verbietet, auf fremden Listen zu kandidieren, übt, wie auch das Bundesverfassungsgericht entschieden hat, eine verfassungsrechtlich geschützte Tätigkeit aus.

---

<sup>571</sup> Den Schwerpunkt sieht Zöllner in diesem Zusammenhang in der „autonomen“ Ordnung des Arbeitslebens durch Tarifverträge (a.a.O., S. 19): Wären die Gewerkschaften in Betriebsräten großer und mittlerer Unternehmen nicht oder nicht relevant vertreten, würde es ihnen nach Zöllners Einschätzung in ganz wesentlichem Ausmaß an den für die Bestimmung und Bemessung tariflicher Regelungsziele erforderlichen Informationen fehlen und es würde ein wesentliches Element des Kontakts zur Basis fehlen.

<sup>572</sup> Zöllner, a.a.O., S. 18 f.

<sup>573</sup> Zöllner, a.a.O., S. 18.

<sup>574</sup> Zöllner, a.a.O., S. 18, geht von der Überlegung aus, dass sich die betriebsverfassungsrechtliche Mitbestimmung fast ausschließlich kontraktuell vollziehe und der Betriebsrat dabei ein gewichtiger Gegenspieler sein müsse, was eben durch die gewerkschaftliche Unterstützung erreicht werde.

<sup>575</sup> Zöllner, a.a.O., S. 19/20.



(1) Gewerkschaftliche Wahleinwirkung als Koalitionsaufgabe gemäß Art. 9 Abs. 3 GG

Das Bundesverfassungsgericht hat mit seiner Entscheidung bezüglich der gewerkschaftlichen Wahleinwirkung die in der Rechtsprechung und Literatur vertretene Meinung bestätigt, die die Einwirkungsbefugnisse der Gewerkschaften im Betrieb und damit deren Stellung in der Betriebsverfassung derart ausbauen, dass von der Gewerkschaftsunabhängigkeit des Betriebsrates nicht mehr viel übrigbleibt. Nach Ansicht mancher Autoren müssen über die gesetzlichen Regelungen des Betriebsverfassungsgesetzes hinaus koalitionsrechtliche Befugnisse der Gewerkschaften anzuerkennen sein<sup>576</sup>.

Aus dem durch Art. 9 Abs. 3 GG verfassungsrechtlich gewährten Schutz auf koalitionsrechtliche Betätigung im Betriebsverfassungswesen wird gefolgert, dass die Gewerkschaften auch berechtigt sind, über ihre im Betrieb beschäftigten Mitglieder die Aufstellung der Kandidaten für die Betriebsratswahlen zu beeinflussen<sup>577</sup>.

Nach Zöllners Auffassung komme es dem Bundesverfassungsgericht sogar auf die unmittelbare Teilhabe der Gewerkschaften innerhalb des Betriebsrates<sup>578</sup> an, weshalb das Gericht die Einflussnahme der Gewerkschaften auf die Wahl als durch Art. 9 Abs. 3 GG geschützte Koalitionsbetätigung im Sinne der Koalitionszweckverfolgung ansehe<sup>579</sup>. Folglich gehöre die Steuerung des Wahlverhaltens der Mitglieder zum Koalitionsgrundrecht der Gewerkschaften gemäß Art. 9 Abs. 3 GG und soll nicht

---

<sup>576</sup> Zöllner, Rechtsgutachten, S. 30 u. 51; Popp, ZfA 1977, 401 (424 und 430 ff.), der eine vereinsrechtliche Argumentation in diesem Fall für sachnäher hält; Säcker/Rancke, AuR 1981, 1 (15); Günther/Hase, DuR 1979, 308 (311 ff.).

<sup>577</sup> BAG AP Nr. 2 zu § 19 BetrVG 1952 = BAGE 10, 223 ff. = BAG NJW 1961, 894 ff.; OLG Celle, NJW 1980, 1004.

<sup>578</sup> Zöllner, a.a.O., S. 27. Es sei nochmals darauf hingewiesen, dass die Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts sich auf das Personalvertretungswesen bezieht. Zöllner spricht allgemein von den „Räten“, a.a.O., S. 27.

<sup>579</sup> Zöllner, a.a.O., S. 27.

durch die betriebsverfassungsrechtliche Vorschrift § 20 Abs. 2 eingeschränkt werden dürfen<sup>580</sup>.

Die Gefahr einer „Totalüberantwortung“ der Betriebsverfassung an die Gewerkschaften durch die Zulassung solcher Disziplinarmaßnahmen wird demgegenüber nicht gesehen bzw. verneint. Zum einen kann eine solche Eingliederung „in den gewerkschaftlichen Machtapparat“ nach Ansicht Zöllners nicht schon durch die Disziplinierung des Kandidaturverhaltens der Mitglieder bewirkt werden, zum anderen bestehe für konkurrierende Gewerkschaften und nicht organisierte Arbeitnehmer die Möglichkeit, alternative Wahlvorschläge einzureichen, um so zu verhindern, dass eine bestimmte Gewerkschaft sämtliche Betriebsratssitze erlangt<sup>581</sup>. Die geltenden Wahlgrundsätze der Verhältniswahl und der geheimen Wahl führt Zöllner an, um die Entscheidungsfreiheit der Gewerkschaftsmitglieder bei Betriebsratswahlen zu untermauern, die seiner Meinung nach trotz der Steuerung ihres Kandidaturverhaltens durch ihre Organisation besteht<sup>582</sup>.

Mit dieser Auffassung, die Wahleinwirkung stelle eine Koalitionsaufgabe dar, ist die Kritik an der durch den Bundesgerichtshof vorgenommenen Grenzziehung zwischen betriebsverfassungsrechtlichem Wahlschutz und verfassungsrechtlicher Bestandsgarantie bzw. des betriebsverfassungsrechtlichen Betätigungsrechts der Gewerkschaften verbunden<sup>583</sup>. Zwar sei die nähere Regelung und Ausgestaltung dieses Rechts der Gewerkschaften dem Gesetzgeber überlassen worden<sup>584</sup>, doch verletze der Bundesgerichtshof<sup>585</sup> mit seiner Auslegung des § 20 Abs. 2 BetrVG und der damit verbundenen Eingrenzung dieses Betätigungsrechts die Ge-

---

<sup>580</sup> OLG Celle, NJW 1980, S. 1004 f.; Säcker/Rancke, a.a.O., S. 15; vgl. auch Günther/Hase, a.a.O., S. 313; Zöllner, a.a.O., S. 40 ff.

<sup>581</sup> Zöllner, a.a.O., S. 40.

<sup>582</sup> Zöllner, a.a.O., S. 40; so auch Molitor, SAE 1961, 63 (64 f.).

<sup>583</sup> Zöllner, a.a.O., S. 27 f.; vgl. auch Popp, JuS 1980, 798 (802).

<sup>584</sup> BVerfGE 17, 319 (333); 19, 303 (312, 321 ff.); 50, 290 (368); 58, 233 (247); 64, 208 (215); 84, 212 (226 ff.); 88, 103 (114 ff.); 92, 365 (393 ff.); 94, 268 (284 ff.).

<sup>585</sup> BGHZ 71, 126 (129).

werkschaften in ihrem verfassungsrechtlich geschützten Recht auf Betätigung im Betrieb<sup>586</sup>.

Das Bundesverfassungsgericht hat festgestellt, dass der kollektiven Koalitionsfreiheit nur solche Schranken gezogen werden dürften, die zum Schutz anderer Rechtsgüter von der Sache her geboten sind<sup>587</sup>. Demnach ist eine Ausschlussandrohung nach § 20 Abs. 2 BetrVG nur dann verboten, wenn andernfalls freie Betriebsratswahlen nicht mehr gewährleistet wären<sup>588</sup>.

Caspar sieht den von § 20 Abs. 2 BetrVG verfolgten Zweck, die Freiheit der Wahlen zu gewährleisten, als nicht gefährdet an, wenn eine Gewerkschaft ihren Mitgliedern den Ausschluss androht, um eine Unterstützung der Liste einer konkurrierenden Gewerkschaft zu verhindern<sup>589</sup>. Denn es könne dem Mitglied bei verständiger und objektiver Betrachtungsweise zugemutet werden, in die konkurrierende Gewerkschaft einzutreten<sup>590</sup>. Dementsprechend verneint er in diesem Fall eine Einschränkung der kollektiven Koalitionsfreiheit<sup>591</sup>.

Gleiches gelte laut Caspar dann, wenn ein Gewerkschaftsmitglied eine unabhängige Liste unterstützt, indem es dafür wirbt oder darauf kandidiert, und diese Unterstützung allein darin begründet ist, dass es keine Gemeinsamkeiten mehr mit seiner Gewerkschaft sieht und sich daher nicht mehr mit ihren Zielen identifizieren will<sup>592</sup>. Auch in diesem Fall sei kein vernünftiger Grund mehr für den Verbleib in der Gewerkschaft er-

---

<sup>586</sup> Sachse, AuR 1999, 387 (388 ff.); Popp, JuS 1980, 798 (802); Zöllner, a.a.O., S. 27.

<sup>587</sup> BVerfGE 19, 303 (321 f.); 57, 220 (246); 77, 1 (63); 93, 352 (357 ff.).

<sup>588</sup> So jedenfalls Caspar, a.a.O., S. 117; vgl. auch Zöllner, a.a.O., S. 28; die Freiheit der Betriebsratswahl zählt ergänzend zu den gesetzlich vorgeschriebenen Wahlgrundsätzen der geheimen und unmittelbaren Wahl gemäß § 14 I BetrVG; dies entspricht der überwiegenden Meinung: Fitting/Kaiser/Heither/Engels § 14 Rn. 10; Hess/Schlochauer/Glaubitz § 14 Rn. 12, wonach sich der Grundsatz der allgemeinen, freien und gleichen Wahl aus dem Zusammenhang des Gesetzes und dem Sinn der Wahlvorschriften ergibt.

<sup>589</sup> Caspar, a.a.O., S. 117.

<sup>590</sup> Caspar, a.a.O., S. 117.

<sup>591</sup> Caspar, a.a.O., S. 117.

<sup>592</sup> Caspar, a.a.O., S. 118.

sichtlich, so dass dann Sanktionen den Sinn und Zweck freier Betriebsratswahlen nicht gefährden könnten<sup>593</sup>.

Für Caspar ist, wenn es sich um eine unabhängige Liste handelt, die jeweilige Motivation des betreffenden Gewerkschaftsmitglieds von Bedeutung, die es zu der Unterstützung dieser Liste bewogen hat. Denn er verneint das Recht einer Gewerkschaft, Sanktionen anzudrohen und zu vollziehen, ausschließlich dann, wenn das Gewerkschaftsmitglied deshalb auf einer anderen Liste kandidiert, weil ihm von der eigenen Gewerkschaft die Möglichkeit vorenthalten wurde, die mit den gewerkschaftlichen Zielen übereinstimmenden Wahlinteressen auf der gewerkschaftlich unterstützten Liste wahrzunehmen<sup>594</sup>.

Bei Vorliegen dieses Motivs einer Fremdkandidatur könne es dem betreffenden Mitglied bei verständiger und objektiver Betrachtungsweise nicht zugemutet werden, aus der Gewerkschaft auszutreten<sup>595</sup>. Die Gewerkschaft verweigere diesem Mitglied lediglich, seine Interessen auf der gewerkschaftlichen Liste in angemessener Weise wahrzunehmen, während eine fehlende Identifizierung seitens des Mitglieds mit den Zielen der Gewerkschaft gerade nicht festgestellt werden könne<sup>596</sup>. Die Freiheit der Betriebsratswahlen sei in einem solchen Fall nicht mehr gewährleistet, so dass die Einschränkung der kollektiven Koalitionsfreiheit der Gewerkschaft von der Sache her geboten und die Ausschlussandrohung nach § 20 Abs. 2 BetrVG verboten sei<sup>597</sup>.

---

<sup>593</sup> Caspar, a.a.O., S. 118.

<sup>594</sup> Caspar, a.a.O., S. 118; im Anschluss an BGHZ 45, 314 (314) und in Übereinstimmung mit dem überwiegenden Teil der Literatur; vgl. auch unten die Erörterung des demokratischen Vorwahlverfahrens auf S. 89 ff.

<sup>595</sup> Caspar, a.a.O., S. 119; vergleiche auch dazu die obigen Ausführungen.

<sup>596</sup> Caspar, a.a.O., S. 119; bildet hingegen, wie schon oben festgestellt, eine solche fehlende Identifizierung des Mitglieds mit den Zielen der Gewerkschaft das Motiv der Kandidatur auf oder der Unterstützung einer unabhängigen Liste, so ist eine Ausschlussandrohung zulässig.

<sup>597</sup> Im Ergebnis hält das BAG, das über diese Frage allerdings nicht zu entscheiden hatte, in seiner Entscheidung vom 24.5.1965, AP Nr. 14 zu § 18 BetrVG 1952, das Einreichen einer eigenen unabhängigen Liste für zulässig, wenn dem Mitglied auf der eigenen Gewerkschaftsliste keine ausreichenden Wahlchancen eingeräumt worden sind.

Die Argumentation des Bundesgerichtshofes wird u.a. auch dahingehend als verfehlt erachtet, als bei der Prüfung der Zulässigkeit einer Ausschlussandrohung nicht allein auf die Bestandsgefährdung, sondern bereits auf die Gefährdung der Betätigung einer Gewerkschaft im Betrieb abgestellt werden müsse<sup>598</sup>.

Schließlich wird als Argument für eine Zulässigkeit der gewerkschaftlichen Wahleinwirkung auf die von den Gewerkschaften eingesetzte Wahlpropaganda hingewiesen<sup>599</sup>. Es herrscht dahingehend Einigkeit, dass die Werbung und Propaganda durch eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft für eine bestimmte Liste oder einen bestimmten Kandidaten bei der Wahl als wesentlicher Bestandteil der Betriebsratswahl keine unzulässige Wahlbeeinflussung darstellt<sup>600</sup>. Das Recht der Gewerkschaften auf Werbung und Propaganda wird durch die allgemeine Meinungsfreiheit und zusätzlich durch das Koalitionsrecht aus Art. 9 Abs. 3 GG gedeckt<sup>601</sup>.

Sachse schließt von dem durch Art. 9 Abs. 3 GG den Gewerkschaften gewährleisteten Recht, Einfluss auf die Auswahl der Kandidaten und auf die Wahl und Betätigung der Betriebs- bzw. Personalräte zu nehmen, auf einen verfassungsmäßigen Schutz von gewerkschaftlichen Tätigkeiten,

---

<sup>598</sup> So zumindest Popp, a.a.O., S. 803, der darauf hinweist, dass die Ausübung von Verbandsgewalt dogmatisch der Bestandsgarantie zugeordnet ist. Jedoch kann seiner Ansicht nach allein aus dem Grund nicht erwartet werden, dass die Gewerkschaft erst dann zu Verbandsmaßnahmen greifen darf, wenn ihr Bestand gefährdet ist - so aber BGHZ 71, 126 (130).

<sup>599</sup> BAG AP Nr. 2 zu § 19 BetrVG 1952 = BAGE 10, 223 ff. = BAG NJW 1961, 894 ff.; Zöllner, a.a.O., S. 14 u. 15; Herschel, AuR 1984, 160; so auch Zöllner, Rechtsgutachten, S. 15; ebenso argumentiert Popp, JuS 1980, 798 (801); die übliche Wahlpropaganda der Gewerkschaften stellt nach überwiegender Meinung keine unzulässige Wahlbeeinflussung gemäß § 20 Abs. 2 BetrVG dar.

<sup>600</sup> So die h.M.; BGHZ 71, 126 (129); BGH NJW 1981, 2178 (2179); BAG AP BetrVG 1952 § 19 Nr. 2; Molitor, SAE 1961, 63 (64); Fitting/Kaiser/Heither/Engels § 20 Rn. 18; Däubler/Kittner/Klebe-Schneider § 20 Rn. 19; GK-Kreutz § 20 Rn. 29; Hess/Schlochauer/Glaubitz § 20 Rn. 8 ff. (10) u. 24; Richardi § 20 Rn. 5; jeweils mit w.N.

<sup>601</sup> BVerfGE 19, 303 (319 ff.) = AP Nr. 7 zu Art. 9 GG; BVerfGE 42, 133 = AP Nr. 2 zu § 74 BetrVG 1972; Fitting/Kaiser/Heither/Engels § 20 Rn. 18a; GK-Kreutz § 20 Rn. 9; Däubler/Kittner/Klebe-Schneider § 20 Rn. 19; Hess/Schlochauer/Glaubitz § 20 Rn. 10; Richardi § 20 Rn. 5; Löwisch, Arbeitsrecht, § 10 IV 4b; Wollenschläger, Arbeitsrecht, Rn. 299.

die sich im Vorfeld der betrieblichen Repräsentationsordnung der Arbeitnehmer im Stadium der Willensbildung abspielen<sup>602</sup>. Dazu zähle grundsätzlich auch das Recht, von den eigenen Mitgliedern im Betrieb auch notfalls unter Ausschlussandrohung die Unterstützung der gewerkschaftlichen Wahlvorschläge zu verlangen, denn durch die vom Bundesverfassungsgericht ausgesprochene verfassungsrechtlich geschützte Mitwirkung der Gewerkschaften im Betriebsrat<sup>603</sup> seien auch zwangsläufig der innerverbandliche Bereich und damit die Einwirkung auf ihre Mitglieder mitumfasst<sup>604</sup>.

## (2) Gewerkschaftsausschluss als verbandsbezogene Maßnahme

Wie schon zu Beginn der Arbeit angedeutet wurde<sup>605</sup>, wirkt sich dieses weite Verständnis von gewerkschaftlicher Einflussnahme auf die Betriebsratswahlen auch auf die Wahlschutzvorschrift des § 20 Abs. 2 BetrVG aus, indem teilweise eine einschränkende Auslegung gefordert<sup>606</sup> und sogar von einer Unanwendbarkeit dieser Norm gesprochen wird<sup>607</sup>.

---

<sup>602</sup> Sachse, a.a.O., S. 232; Richardi, RdA 1972, 8 (11).

<sup>603</sup> Bzw. Personalrat laut BVerfGE 19, 303 ff.

<sup>604</sup> Sachse, a.a.O., S. 232; derselbe, AuR 1999, 387 (388 f.); Zöllner, a.a.O., S. 27. Das Bundesverfassungsgericht hat dies zwar nicht ausdrücklich so entschieden, wie Zöllner selbst einräumen muss, jedoch lasse das Gericht „keinen ernstlichen Zweifel daran, dass es den Einfluss auf die (Personalrats)-wahlen als umfassender geschützt ansieht“. Laut BGH NJW 1973, 35 (36) wird dieses Recht auf Einwirkung auf die Mitglieder von der ebenfalls durch Art. 9 Abs. 3 GG gewährleisteten Bestandsgarantie erfasst, denn diese umfasse nicht nur die Verteidigung gegen Angriffe von außen, sondern auch die Möglichkeit, sich im Rahmen der Verbandsautonomie mit den satzungsmäßigen Mitteln gegen Störungen und Gefahren zu wehren, die der Zielsetzung und der inneren Ordnung des Verbandes aus den eigenen Reihen drohen.

<sup>605</sup> Siehe oben auf S. 19 ff.

<sup>606</sup> Fitting/Kaiser/Heither/Engels § 20 Rn. 19 ff.; Herschel, AuR 1984, 160 = Anm. zur BGH-Entscheidung vom 30.5.1983; derselbe, AuR 1978, 319 = Anm. zur BGH-Entscheidung vom 27.2.1978; die Androhung eines Gewerkschaftsausschlusses betreffend: Zöllner, Rechtsgutachten, S. 14 ff. (16); Popp, ZfA 1977, 401 (418, 424, 440); derselbe, JuS 1980, 798 (802); Sachse, Das Aufnahme- und Verbleiberecht in den Gewerkschaften der Bundesrepublik, S. 230 ff.; derselbe, AuR 1985, 267 (275, 276); Caspar, Die gesetzliche und verfassungsrechtliche Stellung

Im Anschluss an die Entscheidung des Oberlandesgerichts Celle<sup>608</sup> geht man sogar so weit zu sagen, dass interpretationstheoretisch gesehen die verfassungsrechtliche Anerkennung der Verbandsautonomie den einfachgesetzlichen Geltungsanspruch des betriebsverfassungsrechtlichen Wahlbeeinflussungsverbots begrenze<sup>609</sup>. Diese Aussage verhält sich damit diametral zu der vom Bundesgerichtshof eingenommenen Perspektive, die von einer rechtmäßigen Einschränkung der durch Art. 9 Abs. 3 GG verfassungsrechtlich gesicherten Koalitionsbetätigungsfreiheit durch § 20 Abs. 2 BetrVG ausgeht, um den innerbetrieblichen Belangen entsprechend dem Ziel des Betriebsverfassungsgesetzes den Vorrang zu verschaffen<sup>610</sup>.

Nach dieser in der Literatur vertretenen Ansicht enthalten weder § 20 Abs. 2 BetrVG noch das Betriebsverfassungsgesetz im übrigen eindeutige Wertungsgesichtspunkte für die Lösung des zentralen Problems, „wieweit die Befugnis der Gewerkschaften gehen soll, das Kandidaturverhalten ihrer Mitglieder zu disziplinieren, um dadurch ihre eigenen Wahldurchsetzungschancen zu erhöhen“<sup>611</sup>. Jedenfalls begünstige weder das Betriebsverfassungsrecht noch das Verfassungsrecht das Interesse der Mitglieder an beliebiger Kandidaturmöglichkeit gegenüber dem Gewerkschaftsinteresse an geschlossenem und diszipliniertem Kandidaturverhalten der Mitglieder<sup>612</sup>. Stattdessen wird die betriebsverfassungsrechtlich garantierte und verfassungsrechtlich abgesicherte aktive Teil-

---

der Gewerkschaften im Betrieb, S. 116 f.; Neumann-Duesberg, Anm. zur BAG-Entscheidung vom 2.12.1960, AP Nr. 2 zu § 19 BetrVG 1952, Bl. 524 f.

<sup>607</sup> Zöllner, Rechtsgutachten, S. 30; Popp, ZfA 1977, 401 (424 und 439); derselbe, JuS 1980, 798 (802); Säcker/Rancke, AuR 1981, 1 (15); Günther/Hase, DuR 1979, 308 (310 ff.); siehe die Darstellung zur Unanwendbarkeit von § 20 Abs. 2 BetrVG in dieser Arbeit auf S. 27 ff.

<sup>608</sup> OLG Celle NJW 1980, 1004 (1004).

<sup>609</sup> Säcker/Rancke, AuR 1981, 1 (15); Caspar, a.a.O., S. 116; in Übereinstimmung mit dem BGH vom 27.2.1978 = DB 1978, 1272.

<sup>610</sup> BGH NJW 1981, 2178 (2179).

<sup>611</sup> Zöllner, a.a.O., S. 39.

<sup>612</sup> Zöllner, a.a.O., S. 40 f.

nahme der Gewerkschaften an den Betriebsratswahlen als Grund angeführt, den Tatbestand des § 20 Abs. 2 BetrVG restriktiv auszulegen<sup>613</sup>.

Da diese Ansicht die Gewerkschaften als Subjekt der Betriebsverfassung klassifiziert, müssen diese auch grundsätzlich außerhalb des Regelungszwecks von § 20 Abs. 2 BetrVG stehen, wenn es um das Einwirken auf das Kandidaturverhalten ihrer Mitglieder bei den Betriebsratswahlen geht<sup>614</sup>. Es lägen mit der Androhung oder Vollziehung eines Gewerkschaftsausschlusses im Rahmen von Betriebsratswahlen keine Einflüsse von außen vor, die nach Ansicht des Bundesgerichtshofes durch § 20 Abs. 2 BetrVG abgedämmt werden sollen<sup>615</sup>. Wenn eine Gewerkschaft ihre Mitglieder davon abzuhalten suche, auf anderen Listen zu kandidieren, handele es sich statt dessen um Einflüsse innerhalb des Wahlgeschehens<sup>616</sup>. Die Steuerung der Mitglieder gehöre notwendig zu der eigenen Willensbestimmung einer Gewerkschaft als Subjekt der Betriebsverfassung und damit zu ihrer Koalitionsbetätigung im Bereich der Betriebsverfassung<sup>617</sup>.

Entscheidend für den hier in Rede stehenden Kandidatureinfluss der Gewerkschaft sei, dass sich die Gewerkschaft, der ja selbst das Recht auf Betätigung im Betriebsverfassungswesen zusteht<sup>618</sup>, zum Vollzug dieser Betätigung immer des Handelns ihrer Mitglieder bedienen muss<sup>619</sup>. Das gelte auch für die Verfolgung legitimer wahlbezogener Ziele, wie der Versuch einer Gewerkschaft, so viele Stimmen wie möglich auf ihrer Liste zu vereinigen<sup>620</sup>. Die betriebsverfassungsrechtliche Hilfsfunktion der Gewerkschaften mache es erforderlich, dass die Gewerk-

---

<sup>613</sup> Zöllner, Rechtsgutachten, S. 21; Sachse, Das Aufnahme- und Verbleiberecht in den Gewerkschaften der Bundesrepublik, S. 232; derselbe, AuR 1985, 267 (275); Popp, JuS 1980, 798 (802); Neumann-Duesberg, Anm. zur BAG-Entscheidung vom 2.12.1960, AP Nr. 2 zu § 19 BetrVG 1952, Bl. 525.

<sup>614</sup> Zöllner, a.a.O., S. 17 ff.

<sup>615</sup> BGHZ 71, 126 (131).

<sup>616</sup> Zöllner, a.a.O., S. 24 f.

<sup>617</sup> Zöllner, a.a.O., S. 24 f.

<sup>618</sup> Vgl. BVerfGE 19, 303 (312 ff.); 50, 290 (372); 51, 77 (87 ff.); 60, 162 (170).

<sup>619</sup> Zöllner, a.a.O., S. 23.

<sup>620</sup> Zöllner, a.a.O., S. 22. Dies ist letztlich auch notwendige Voraussetzung für das laut Zöllner aus mehreren Gründen so wichtige Endziel, dass im Betriebsrat eine möglichst große Gewerkschaftsgruppe vertreten ist.



schaften bei den Betriebsratswahlen eine hohe Vertretungsquote im Betriebsrat erzielen, damit das Betriebsverfassungsgesetz seinen Zweck optimal erfüllen könne<sup>621</sup>.

Als Konsequenz dieser betriebsverfassungsrechtlichen Stellung hätten die Gewerkschaften das Recht, sich im Rahmen der Wahlen der betriebsverfassungsrechtlichen Gremien zu betätigen und damit auch auf den Ausgang dieser Wahlen einzuwirken<sup>622</sup>. Damit ist auch bereits das entscheidende Element der Sonderstellung der Gewerkschaften angesprochen. Dies liegt laut Zöllner in ihrer Einschaltung in Wahl und Wahlgeschehen zur Gewährleistung und Verbesserung der Funktionsfähigkeit der Betriebsverfassung ebenso wie des kollektiven Arbeitsrechts insgesamt<sup>623</sup>. Damit die Gewerkschaften diesen Teil ihres Wirkungskreises innerhalb des einzelnen Betriebs im Interesse der Arbeitnehmer hinreichend erfüllen können, müsse die Rechtsordnung ihnen diesen Bereich eröffnen und die Mitwirkung erleichtern<sup>624</sup>.

Dem entspricht die als Begründung angeführte Stellung der Gewerkschaften innerhalb der Betriebsratswahlen: Dieser Ansicht zufolge ist die Gewerkschaft in erster Linie eine Koalition im Sinne des Art. 9 Abs. 3 GG bzw. ein Verein des Bürgerlichen Rechts und nicht eine an Betriebsratswahlen teilnehmende „Partei“, deren Wahlverhalten an den Vorschriften des Betriebsverfassungsgesetzes zu messen ist. Die Kandidatenaufstellung durch die Gewerkschaften soll trotz des Sachzusammenhangs mit der Betriebsratswahl nicht dem Betriebsverfassungswahlrecht, sondern dem Koalitionsrecht zugeordnet werden<sup>625</sup>. Folglich sei auch das betriebliche Wahlverhalten von opponierenden Gewerkschaftsangehörigen und die Reaktion der Gewerkschaften darauf zu den verbandsinternen Maßnahmen zu rechnen, die betriebsverfassungsrechtlich irrelevant seien<sup>626</sup>.

---

<sup>621</sup> Zöllner, a.a.O., S. 18.

<sup>622</sup> Zöllner, a.a.O., S. 20.

<sup>623</sup> Zöllner, a.a.O., S. 20.

<sup>624</sup> Zöllner, a.a.O., S. 20.

<sup>625</sup> Zöllner, a.a.O., S. 25.

<sup>626</sup> BAG AP Nr. 2 zu § 19 BetrVG 1952; BAG AP Nr. 14 zu § 18 BetrVG 1952; dazu Säcker/Rancke, a.a.O., S. 14; Zöllner, Rechtsgutachten, S. 21; a.A. Neumann-Duesberg, Anmerkung zu BAG AP Nr. 14 zu § 18 BetrVG.

Mit der Anwendung des § 20 Abs. 2 BetrVG auf diesen Fall scheint dieser Meinung nach die nicht ganz unwichtige Tatsache in den Hintergrund gerückt zu werden, dass die Arbeitnehmer, auf deren Kandidatur- und Wahlverhalten von Gewerkschaftsseite eingewirkt wird, im Rahmen von Betriebsratswahlen in erster Linie und ausschließlich Gewerkschaftsmitglieder mit verbandsrechtlichen „Bindungen“ sind<sup>627</sup>.

Diese Einordnung ist entsprechend den Ausführungen von Günther/Hase für den Bestand, den Zusammenhalt und die Funktionsfähigkeit der Gewerkschaften von enormer Bedeutung. Herschel betont in diesem Zusammenhang, dass bei der Auslegung des § 20 Abs. 2 BetrVG die Wertungen, die Art. 9 Abs. 3 GG tragen, nicht vernachlässigt werden dürften, und nach einem ausgewogenen Verhältnis von Individual- und Kollektivrecht gesucht werden müsse<sup>628</sup>. Der Ausschluss aus der Gewerkschaft könne daher nicht als rechtswidrige Nachteilsandrohung im Sinne von § 20 Abs. 2 BetrVG angesehen werden, sondern nur als für die Erhaltung der innerverbandlichen Geschlossenheit notwendige Ausübung der Vereinsmacht<sup>629</sup>.

Zöllner verweist auf die vergleichbare Situation einer Parlamentswahl, bei der es dem Wähler auch auf die Wahl einer bestmöglichen Interessenvertretung ankomme, jedoch auch dort nicht die Mitgliedschaft in einer Partei völlig ignoriert werden könne<sup>630</sup>.

Würden umgekehrt die Gewerkschaftsmitglieder bei den betriebsverfassungsrechtlichen Wahlen nur als Arbeitnehmer angesehen werden, so werde ihnen mit § 20 BetrVG neben den Satzungsrechten ein Schutz zu-

---

<sup>627</sup> Diese Position beziehen zumindest Günther/Hase, DuR 1979, 308 (311 ff.), in ihrer Stellungnahme zum BGH-Urteil vom 27.2.1978 (BGHZ 71, 126 ff.) treten sie der Sichtweise der herrschenden Meinung entgegen, das Gewerkschaftsmitglied sehe sich in einer Doppelrolle, als Mitglied und wahlberechtigter Betriebsangehöriger § 20 Rn. 20; ein ähnlicher Standpunkt ist auch bei Säcker/Rancke, a.a.O., S. 15, zu erkennen, die ein Zurücktreten der individuellen hinter die kollektive Koalitionsfreiheit verlangen, „wenn und soweit die geschützten, spezifischen Bedingungen verbandsautonomer Zweckverfolgung in Frage stehen“.

<sup>628</sup> Herschel, AuR 1978, 319 (319).

<sup>629</sup> Däubler/Kittner/Klebe-Schneider § 20 Rn. 26; Fitting/Kaiser/Heither/Engels § 20 Rn. 21.

<sup>630</sup> Zöllner, a.a.O., S. 38 f.

teil, der ihnen als Mitgliedern der gewerkschaftlichen Organisation nicht zustehe und nicht zustehen könne<sup>631</sup>. Denn das Gewerkschaftsmitglied wäre somit in der Lage, sich über die in der Satzung festgelegte Verpflichtung, sich nicht gewerkschaftsfeindlich zu verhalten, hinwegzusetzen, ohne eine Vereinssanktion fürchten zu müssen<sup>632</sup>. Auch die Prinzipien kollektiver Willensbildung im Rahmen von verbandsinternen Mehrheits-/Minderheitskonflikten würden durch einen mit § 20 Abs. 2 BetrVG bewirkten Individual- und Minderheitenschutz umgangen und demokratisch zustandgekommene Beschlüsse entwertet werden, wenn sie nicht für alle verbindlich sind<sup>633</sup>.

Die von § 20 Abs. 2 BetrVG verfolgten zweifellos wichtigen - auch vom Bundesverfassungsgericht in seine Abwägung einbezogenen - Ziele sollen entsprechend hinter dem Erfordernis einer geschlossenen Koalition mit solidarisch verbundenen Mitgliedern zurücktreten<sup>634</sup>. Diesem Ergebnis stehe auch nicht der Einwand der Glaubwürdigkeit und Legitimität der Wahl entgegen, denn der Gesetzgeber habe selbst den Gewerkschaften eine aktive Rolle bei der Betriebsratswahl eingeräumt<sup>635</sup>. Dieser Rolle entspreche es, dass die Gewerkschaften dabei geschlossen auftreten und diese Geschlossenheit auch mit verbandsinternen Sanktionen zu verteidigen suchen<sup>636</sup>. Weiterhin sei für die Verfolgung bzw. Erreichung einer legitimen Wahl die Ungebundenheit der Gewerkschaftsmitglieder bei der Betriebsratswahl weniger bedeutsam<sup>637</sup>.

---

<sup>631</sup> Günther/Hase, a.a.O., 313; ähnlich argumentiert auch Herschel, AuR 1978, 319 (319 f.).

<sup>632</sup> Herschel, a.a.O., 320; ähnlich argumentieren auch Günther/Hase, DuR 1979, 308 (313).

<sup>633</sup> Säcker/Rancke, a.a.O., S. 15; Günther/Hase, a.a.O., S. 313 f.

<sup>634</sup> BVerfGE 100, 214 (225).

<sup>635</sup> BVerfGE 100, 214 (225).

<sup>636</sup> BVerfG, 1 BvR 123/93 vom 24.2.1999, Abs.-Nr. 35.

<sup>637</sup> BVerfG, 1 BvR 123/93 vom 24.2.1999, Abs.-Nr. 35 = BVerfGE 100, 214 (225); vgl. auch Caspar, Die gesetzliche und verfassungsrechtliche Stellung der Gewerkschaften im Betrieb, S. 114 ff.; Zöllner, Rechtsgutachten, S. 28.

### (3) Historisches Argument

Zusätzlich wird angeführt, dass das Recht auf Einflussnahme der Gewerkschaften auf die Betriebsratswahlen sowie die Stellung und die Aufgaben der Gewerkschaften im Betriebsverfassungswesen insgesamt ihre Stütze nicht nur im Gesetz und in der Verfassung - teilweise auch in der dazugehörigen Rechtsprechung - finden. Sie seien zudem auch historisch gewachsen<sup>638</sup>. Die heutige Gesetzeslage hinsichtlich der Stellung der Gewerkschaften und ihres Einflusses im Betriebsverfassungswesen stelle das Ergebnis einer historischen Entwicklung dar<sup>639</sup>.

Es sei eine seit Jahrzehnten bestehende Funktionsausübung der Gewerkschaften, auf die Wahlen in den Betrieben aktiv Einfluss zu nehmen<sup>640</sup>. Weder das Betriebsverfassungsgesetz 1952 noch das Betriebsverfassungsgesetz 1972 wollten die Einwirkungsbefugnisse der Gewerkschaften bei Betriebsratswahlen einschränken<sup>641</sup>.

In diesem Zusammenhang wird der möglicherweise aus dem vor 1988 noch fehlenden Wahlvorschlagsrecht der Gewerkschaften<sup>642</sup> gezogenen Schlussfolgerung widersprochen, die gewerkschaftlichen Einflussbefugnisse sollten mit dem Betriebsverfassungsgesetz gering gehalten werden<sup>643</sup>. Der amtlichen Begründung<sup>644</sup> zum mangelnden Vorschlagsrecht

---

<sup>638</sup> Popp, JuS 1980, 798 (802); Sachse, Das Aufnahme- und Verbleiberecht in den Gewerkschaften der Bundesrepublik, S. 227 ff.; derselbe, AuR 1985, 267 (275).

<sup>639</sup> Sachse, Das Aufnahme- und Verbleiberecht in den Gewerkschaften der Bundesrepublik, S. 227 ff. Es findet sich dort eine Darstellung der Entwicklung des Betriebsrätegedankens bis 1933, der zur Schaffung des Betriebsrätegesetzes führte, welches auch schon Einwirkungsbefugnisse der Gewerkschaften auf den Aufbau und die Geschäftsführung der Betriebsräte vorsah. Daran anschließend schildert Sachse die historische Entwicklung des Betriebsverfassungswesens nach 1945 bis zum Betriebsverfassungsgesetz 1972.

<sup>640</sup> Sachse, Das Aufnahme- und Verbleiberecht in den Gewerkschaften der Bundesrepublik, S. 232; so auch Neumann-Duesberg, a.a.O., Bl. 525.

<sup>641</sup> Sachse, Das Aufnahme- und Verbleiberecht in den Gewerkschaften der Bundesrepublik, S. 232; derselbe, AuR 1985, 267 (275); so auch das BAG AP Nr. 2 zu § 19 BetrVG 1952; Neumann-Duesberg, a.a.O., Bl. 525.

<sup>642</sup> Siehe den obigen Exkurs zum eigenen Wahlvorschlagsrecht der Gewerkschaften gemäß § 14 V BetrVG, das mit der Gesetzesnovellierung 1989 eingeführt wurde.

<sup>643</sup> BAG AP Nr. 2 zu § 19 BetrVG 1952; Sachse, Das Aufnahme- und Verbleiberecht in den Gewerkschaften der Bundesrepublik, S. 230; derselbe, AuR 1985, 267 (275); Popp, JuS 1980, 798 (802).

der Gewerkschaften im Betriebsverfassungsgesetz 1952 ist nämlich gerade das Gegenteil zu entnehmen<sup>645</sup>. Die damals bereits vorhandenen Einflussmöglichkeiten der Gewerkschaften machten ein eigenes Wahlvorschlagsrecht überflüssig<sup>646</sup>.

#### (4) Zwischenergebnis

Von dieser in der Rechtsprechung und Literatur vertretenen Ansicht wird der Einflussnahme der Gewerkschaften auf das Wahlverhalten ihrer Mitglieder eine größere Bedeutung beigemessen als der Schutz der Betriebsratswahlen vor einer unzulässigen Beeinflussung. Ursache hierfür ist das beschriebene Verständnis hinsichtlich der Stellung der Gewerkschaft in der Betriebsverfassung.

Im Vordergrund sollen die Betätigung der Gewerkschaft im Betrieb zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen und die Beteiligung innerhalb der Betriebsverfassung stehen. Dies erfordert der durch Art. 9 Abs. 3 GG gewährleistete Schutz der Gewerkschaften auf Betätigung im Betriebsverfassungswesen. Die damit zwangsläufig verbundene Aufhebung der Unabhängigkeit des Betriebsrates von gewerkschaftlichen Einflüssen wird teilweise sogar begrüßt und als positiv für die betriebsbezogene Interessenwahrnehmung gewertet.

---

<sup>644</sup> Sachse (Das Aufnahme- und Verbleiberecht in den Gewerkschaften der Bundesrepublik, S. 230) weist darauf hin, dass sich diese Begründung zwar nur auf die Wahl zum Aufsichtsrat bezieht, aber in gleicher Weise auf die Betriebsratswahlen zutrifft; so auch das BAG AP Nr. 2 zu § 19 BetrVG 1952: „Angesichts der völlig gleichliegenden Rechtslage dieser Wahlen mit den Betriebsratswahlen ist aber kein Grund dafür ersichtlich, die Frage für diese Wahlen anders zu beantworten als für jene“.

<sup>645</sup> Popp, JuS 1980, 798 (802); Sachse, Das Aufnahme- und Verbleiberecht in den Gewerkschaften der Bundesrepublik, S. 230; derselbe, AuR 1985, 267 (275).

<sup>646</sup> So heißt es in der amtlichen Begründung (BT-Drucksache I/Nr. 3585, S. 17): Es sei tragbar, dass die Gewerkschaften kein Vorschlagsrecht haben, zumal „eine im Unternehmen repräsentativ vertretene Gewerkschaft die Möglichkeit haben dürfte, über die Betriebsräte oder über ihre Mitglieder unter den Arbeitnehmern auf die Gestaltung der Wahlvorschläge und die Durchführung der Wahl Einfluss zu nehmen“.

Diese Sichtweise des Betriebsrates als verlängerter Arm der Gewerkschaften widerspricht verfassungsrechtlichen Gesichtspunkten und den zentralen grundrechtskonformen Elementen der Betriebsverfassung.

#### ***dd. Gewerkschaftsunabhängigkeit des Betriebsrates***

Der Gesetzgeber ging, wie bereits eingangs dargestellt<sup>647</sup>, bei der Konzeption des Betriebsverfassungsgesetzes davon aus, dass Gewerkschaften und Betriebsräte getrennte Aufgaben und Befugnisse haben und der Betriebsrat gegenüber den Gewerkschaften ein eigenständiges Organ der Betriebsverfassung darstellt<sup>648</sup>.

Eine Rechtfertigung dieses Grundsatzes der Aufgabentrennung und Eigenständigkeit des Betriebsrates findet sich neben den betriebsverfassungsrechtlichen Vorschriften der §§ 75 Abs. 1, Satz 1; 74 Abs. 2, 3 und 2 Abs. 1, 3 BetrVG auch in der negativen Koalitionsfreiheit des Art. 9 Abs. 3 GG<sup>649</sup>. Der Schutz des Rechts des einzelnen Arbeitnehmers, einer Gewerkschaft fernzubleiben, gebietet eine gewerkschaftsneutrale Amtsführung des Betriebsrates. Dieses Verständnis einer gewerkschaftsneutralen Betriebsverfassung spiegelt sich auch in der Rechtsprechung des Bundesgerichtshofes und in der Literatur wieder und war bisher auch die Sichtweise des Bundesverfassungsgerichts<sup>650</sup>.

---

<sup>647</sup> Siehe oben auf S. 122 ff.

<sup>648</sup> Caspar, Die gesetzliche und verfassungsrechtliche Stellung der Gewerkschaften im Betrieb, S. 51; von Hoyningen-Huene, Betriebsverfassungsrecht § 5 I a; Löwisch, Arbeitsrecht, Rn. 531; vgl. auch Biedenkopf, Grenzen der Tarifautonomie, S. 265 ff., 272 ff.

<sup>649</sup> GK-Kraft § 2 Rn. 21; Fitting/Kaiser/Heither/Engels § 75 Rn. 40; Stege/Weinspach § 2 Rn. 10; detaillierter dazu: Caspar, a.a.O., S. 51 ff.; auch Reuter, ZfA 1976, 107 (114 f., 115); derselbe, FS für Müller, S. 387 (392 ff.); Müller, FS für Herschel, S. 269 (283 ff.); Richardi, FS für Müller, S. 413 (418); kritisch hingegen Däubler/Kittner/Klebe-Berg § 75 Rn. 17, nach dessen Auffassung die negative Koalitionsfreiheit nicht durch Art. 9 Abs. 3 GG geschützt wird, sondern sich allenfalls aus der allgemeinen Handlungsfreiheit nach Art. 2 Abs. 1 GG ergibt.

<sup>650</sup> BVerfGE 19, 303 (319); 28, 295 (309); BGHZ 45, 314 ff. = BGH AP Nr. 5 zu § 19 BetrVG 1952; BGHZ 71, 126 ff. = BGH AP Nr. 27 zu Art. 9 GG; BGH NJW 1981, 2178 ff.; BGH JZ 1984, 186 ff.; BGHZ 102, 265 ff.; GK-Kreutz § 20 Rn. 37; Hess/Schlochauer/Glaubitz § 20 Rn. 27; Stege/Weinspach § 2 Rn. 9 ff.; Müller, ZfA 1972, S. 213 ff.; Kraft, ZfA 1973, S. 243 ff.; Reuter, ZfA 1976, S. 107 ff.; der-

Wie es der Bundesgerichtshof in seiner Kritik, die er an der ihm nicht folgenden Literaturlauffassung äußert, treffend ausgedrückt hat, beruhen die unterschiedlichen Auffassungen im wesentlichen darauf, dass nach Ansicht des Senats § 20 Abs. 2 BetrVG in der geltenden Fassung nicht gegen Art. 9 Abs. 3 GG verstoße, während im Schrifttum<sup>651</sup> die Tendenz bestünde, den Grundrechtsschutz der Gewerkschaft weiter auszudehnen, um auf diese Weise deren Privatautonomie der Zuständigkeit des einfachen Gesetzgebers zu entziehen<sup>652</sup>.

Da das Koalitionsgrundrecht des Art. 9 Abs. 3 GG keinen Schrankenvorbehalt enthält<sup>653</sup>, ergibt sich laut Bundesverfassungsgericht eine Einschränkung zum Schutz von Grundrechten Dritter und anderer mit Verfassungsrang ausgestatteter Rechte<sup>654</sup> oder aber auch zum Ausgleich konkurrierender Positionen desselben Grundrechts<sup>655</sup>. Das Grundrecht räumt den geschützten Personen und Vereinigungen nicht einen inhaltlich unbegrenzten und unbegrenzten Handlungsspielraum ein, sondern es ist die Sache des Gesetzgebers, die Tragweite der Koalitionsfreiheit dadurch zu bestimmen, dass er die Befugnisse der Koalitionen im einzelnen ausgestaltet und näher regelt<sup>656</sup>.

---

selbe, ZGR 1980, 101 (128); MüKo-Reuter vor § 21 Rn. 100; derselbe in JZ 1985, 536 (537) = Anmerkung zum BGH-Urteil vom 1.10.1984; derselbe, RdA 2000, 101 ff.; Dütz, FS für Hilger/Stumpf, S. 99 (112); Richardi § 20 Rn. 18 ff.; derselbe, FS für Müller, S. 413 (418 ff.); Galperin/Löwisch § 20 Rn. 13; Weiss/Weyand § 20 Rn. 10; Hanau/Ulmer, Mitbestimmungsgesetz § 20 Rn. 10; Hacker, Betriebsrat als verlängerter Arm der Gewerkschaft?, S. 91 ff.; vgl. auch von Münch/Kunig-Löwer Art. 9 Rn. 70; Maunz/Dürig-Scholz Art. 9 Rn. 225.

<sup>651</sup> An dieser Stelle zitiert der BGH die Anmerkung von Herschel, in AP Nr. 7 zu § 20 BetrVG 1972; Säcker/Rancke, AuR 1981, 1; somit Vertreter der Auffassung, die von einer grundsätzlichen Zulässigkeit von Gewerkschaftsausschlüssen ausgeht.

<sup>652</sup> BGH, JZ 1984, 186 (186).

<sup>653</sup> BVerfGE 100, 214 (223, 224); von Münch/Kunig-Löwer Art. 9 Rn. 55; Scholz, Koalitionsfreiheit, S. 325 ff.; Lieb, Rn. 449; Hagemeyer/Kempfen/Zachert/Zilius Einl. Rn. 91; Kühling, AuR 1994, 126 (131).

<sup>654</sup> BVerfGE 28, 243 (261); 30, 173 (193); 47, 327 (369); 84, 212 (228); von Münch/Kunig Vorb. Art. 1-19 Rn. 57; Kühling, AuR 1994, 126 (131); Wank, JZ 1996, 629 (630 ff.).

<sup>655</sup> BVerfGE 28, 243 (261); 30, 173 (193); 47, 327 (369); 84, 212 (228).

<sup>656</sup> BVerfGE 50, 290 (368); 58, 233 (247); 77, 1 (62 f.); 92, 365 (393 ff.); siehe auch Maunz/Dürig-Scholz Art. 9 Rn. 167; vgl. auch die Angaben in Fn. 658.

Nach Auffassung des Bundesverfassungsgerichts soll der Gesetzgeber die Rechtsinstitute und Normenkomplexe schaffen, die erforderlich sind, um die grundrechtlich garantierten Freiheiten ausüben zu können<sup>657</sup>. Regelmäßig betont das Gericht das Recht des Gesetzgebers, die konkreten Gestaltungs- und Funktionsbedingungen der Koalitionsfreiheit näher auszugestalten<sup>658</sup>.

Diesem Regelungsauftrag ist der Gesetzgeber beispielsweise mit der Schaffung des Tarifvertragsgesetzes und des Betriebsverfassungsgesetzes nachgekommen. Diese Gesetze dienen als Rechtsgrundlage, um als verfassungsmäßig gewährleistetes Recht Tarifverträge abschließen und um die institutionelle Mitbestimmung in Betrieben und Verwaltungen ausüben zu können<sup>659</sup>.

Dem Betriebsverfassungsgesetz hat der Gesetzgeber die Eigenständigkeit von Betriebsrat und Gewerkschaften als Teil des dualen Systems zugrundegelegt und ist auch im Zuge von Erneuerungen des Gesetzes, wie bereits erwähnt, nicht davon abgewichen. Ebenso wie die gesamte Betriebsverfassung prägt auch § 20 Abs. 2 BetrVG, der die Wahl vor Einflussnahmen von Seiten Dritter schützen soll und sich damit auch uneingeschränkt an die Gewerkschaften als Adressaten wendet, der Grundsatz der Selbständigkeit und Unabhängigkeit des Betriebsrates<sup>660</sup>.

Diese verfassungskonforme tragende Prinzip des Gesetzes hat das Grundgesetz vorgefunden, so dass die sich aus Art. 9 Abs. 3 GG ergebenden Rechte der Gewerkschaften in diese Ordnung eingefügt werden müssen und nicht zu deren Aufhebung führen dürfen<sup>661</sup>. Die sich im Bereich der Betriebsratswahlen abspielende Diskussion über ein Aus-

---

<sup>657</sup> Siehe Fn. 656; vgl. dazu auch Maunz/Dürig-Scholz Art. 9 Rn. 167; Scholz, Koalitionsfreiheit, S. 161 f., 188, 316 ff.; Däubler/Hege, Koalitionsfreiheit, S. 105.

<sup>658</sup> BVerfGE 17, 319 (333); 19, 303 (312); 50, 290 (368); 58, 233 (247); 64, 208 (215); 84, 212 (226 ff.); 88, 103 (114 ff.); 92, 365 (393 ff.); 94, 268 (284 ff.); vgl. dazu auch die Ausführungen bei Wank, JZ 1996, 629 (630 ff.).

<sup>659</sup> Caspar, a.a.O., S. 80 f.; Kühling, AuR 1994, 126 (132).

<sup>660</sup> BGH NJW 1981, 2178 (2179).

<sup>661</sup> BGH NJW 1981, 2178 (2179); Reuter, ZGR 1980, 101 ff.; Reuter, JZ 1985, 536 (537) = Anmerkung zum BGH-Urteil vom 1.10.1984; derselbe, RdA 2000, 101 (101 ff., 103); Dütz, FS für Hilger/Stumpf, S. 99 (112).



schlussrecht der Gewerkschaften muss sich folglich an der durch das Betriebsverfassungsgesetz geregelten Ordnung dieser Wahlen orientieren.

Aus der eindeutigen gesetzlichen Wertentscheidung ergibt sich, dass die in § 20 Abs. 2 BetrVG garantierte Wahlfreiheit bei Betriebsratswahlen prinzipiell vorrangig gegenüber der Treue- und Solidaritätspflicht des Mitglieds gegenüber seiner Gewerkschaft sei<sup>662</sup>. Den innerbetrieblichen Belangen sollte nach Ansicht des Bundesgerichtshofes entsprechend dem Ziel des Betriebsverfassungsgesetzes der Vorrang verschafft werden, wofür eine Einschränkung des Art. 9 Abs. 3 GG durch § 20 Abs. 2 BetrVG geboten war<sup>663</sup>. Das von der Wahlschutzvorschrift respektierte Betätigungsfeld der Gewerkschaften wird durch die Freiheit der Wahl begrenzt, die auch von den Gewerkschaften respektiert werden muss<sup>664</sup>. Eine Gewerkschaft ist folglich in ihrem ihr traditionell und legitim zustehenden Recht auf Betätigung im Betriebsverfassungswesen<sup>665</sup> auch im Rahmen eines Einsatzes von vereinsrechtlichen Zwangsmitteln gegen die Mitglieder eingeschränkt<sup>666</sup>.

Umgekehrt ist nach Ansicht des Bundesgerichtshofs aus Art. 9 Abs. 3 GG keine einschränkende Interpretation des Begriffs der Wahlfreiheit des § 20 Abs. 2 BetrVG zugunsten der Strafgewalt der Verbände herzuweisen<sup>667</sup>. Auch das Betriebsverfassungsgesetz lasse in Bezug auf das Beeinflussungsverbot keinerlei Anhaltspunkte für eine über Art. 9 Abs. 3 GG hinausgehende Privilegierung der Gewerkschaften in dem Sinne erkennen, dass ihre Entscheidungen die jeweiligen Grenzen der passiven Wahlfreiheit der Mitglieder bestimmen könnten<sup>668</sup>. Vielmehr spreche § 20

---

<sup>662</sup> Hess/Schlochauer/Glaubitz § 20 Rn. 27.

<sup>663</sup> BGH NJW 1981, 2178 (2179).

<sup>664</sup> Richardi § 20 Rn. 20; derselbe, RdA 1972, 8 (14); Hess/Schlochauer/Glaubitz § 20 Rn. 27.

<sup>665</sup> BVerfGE 19, 303 (312 ff.) - für Personalvertretung; BVerfGE 28, 295 (305); von Münch/Kunig-Löwer Art. 9 Rn. 71; Stein § 43 II 2b bb; von Hoyningen-Huene § 5 IV 1.

<sup>666</sup> BGHZ 71, 126 (129); BGH NJW 1981, 2178 (2179).

<sup>667</sup> BGHZ 71, 126 (130); BGH AP Nr. 7 zu § 20 BetrVG 1972; siehe auch BGH NJW 1981, 2178 (2179).

<sup>668</sup> BGHZ 71, 126 (130).

BetrVG eindeutig dafür, dass der Gesetzgeber den innerbetrieblichen Charakter der Betriebsratswahlen möglichst erhalten und allzu dominierende Einflüsse von außen abdämmen wollte<sup>669</sup>.

Das Bundesverfassungsgericht widerspricht mit dem durch seine Entscheidung vom 24.02.1999 wieder verstärkten Bild vom Betriebsrat als „verlängerter Arm“ der Gewerkschaften<sup>670</sup> seiner eigenen bisherigen Sichtweise<sup>671</sup> und stellt damit zwangsläufig die Verfassungsmäßigkeit der gesetzlichen Regelungen in Frage, die den Schutz des gewerkschaftsunabhängigen Betriebsrates bezwecken, und zwar in erster Linie § 2 Abs. 1 und § 75 Abs. 1 BetrVG. Aufgrund der durch das Betriebsverfassungsgesetz 1972 noch vermehrten und verstärkten gewerkschaftlichen Mitbestimmungsrechte<sup>672</sup> wäre eigentlich eine andere Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts zu erwarten gewesen<sup>673</sup>.

### (1) Betriebsbezogene Aufgabenwahrnehmung gemäß § 2 Abs. 1 BetrVG

Neben dem oben beschriebenen Schutz der Gewerkschaftsrechte in der Betriebsverfassung<sup>674</sup> macht die Konzeption des Betriebsverfassungsgesetzes andererseits auch deutlich, dass der Betrieb und die darin tätigen Arbeitnehmer im Vordergrund der Interessenvertretung stehen.

Durch § 2 Abs. 1 BetrVG wird eindeutig herausgestellt, dass gemäß § 2 Abs. 1 BetrVG eine vertrauensvolle Zusammenarbeit von Arbeitgeber,

---

<sup>669</sup> BGHZ 71, 126 (130).

<sup>670</sup> BVerfGE 100, 214 (223); dort stellt das BVerfG fest, die Gewerkschaften förderten auch im Rahmen der betrieblichen Mitbestimmung die Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen ihrer Mitglieder und nähmen damit eine verfassungsrechtlich geschützte Funktion wahr; siehe hierzu die Kritik von Reuter, RdA 2000, 101 (103); derselbe, BVerfG EWiR Art. 9 GG 1/99, 749 (750).

<sup>671</sup> BVerfGE 28, 295 (309); und auch BVerfGE 44, 322 ff.; 50, 290 (372 ff.).

<sup>672</sup> Dieses Argument führt das Bundesverfassungsgericht am Beispiel des gewerkschaftlichen Wahlvorschlagsrechts gemäß § 14 Abs. 5 BetrVG gerade umgekehrt für das Erfordernis der Geschlossenheit und Solidarität der Mitglieder an: BVerfGE 100, 214 (223).

<sup>673</sup> Reuter, RdA 2000, 101 (103 f.).

<sup>674</sup> Siehe oben auf S. 129 ff.

Betriebsrat, Gewerkschaften und Arbeitgebervereinigungen stattfinden soll, und zwar *zum Wohl der Arbeitnehmer und des Betriebs*.

Mit dieser Regelung sind zwei Dinge angesprochen: Einmal sollen trotz der Unabhängigkeit der Interessenvertretungen voneinander Arbeitgeber und Betriebsrat mit den Koalitionen zusammenarbeiten<sup>675</sup>. Zum anderen soll aber auch verhindert werden, dass allein die Gewerkschaftsmitglieder von der Tätigkeit des Betriebsrates profitieren.

Ziel der Zusammenarbeit ist *expressis verbis* das Wohl der Arbeitnehmer und des Betriebes. Der Arbeitgeber ist gehalten, sich nicht nur um die Verfolgung der Interessen des Betriebes oder seiner persönlichen Interessen zu bemühen. Ebenso soll sich die Arbeit des Betriebsrates im Rahmen der Erfüllung seiner kraft Amtes obliegenden Aufgaben an der mit § 2 Abs. 1 BetrVG geregelten Zielvorgabe orientieren und nicht ausschließlich auf die Belange der Arbeitnehmer abstellen<sup>676</sup>. Er soll immer darauf bedacht sein, die Interessengegensätze auszugleichen und in der Sache Gemeinsamkeiten zu erreichen<sup>677</sup>. Dieses Ziel vor Augen, liegt es im pflichtgemäßen Ermessen des Betriebsrates, wann er die Gewerkschaften zur Unterstützung hinzuzieht<sup>678</sup>. Denn nur unter dieser Voraussetzung ist die Eigenständigkeit des Betriebsrats weiterhin gewährleistet<sup>679</sup>. Die Gewerkschaften haben, wenn sie zur Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat eingeschaltet werden, ebenfalls die Zielsetzungen des § 2 Abs. 1 BetrVG zu beachten<sup>680</sup>.

Die Kooperationsmaxime des § 2 Abs. 1 BetrVG<sup>681</sup> beschränkt die gewerkschaftlichen Mitwirkungs- und Einflussbefugnisse auf betriebsbezogene Angelegenheiten. Zusätzlich ist in dieser Generalnorm durch das

---

<sup>675</sup> Siehe dazu noch unten auf S. 130 ff.

<sup>676</sup> Fitting/Kaiser/Heither/Engels § 2 Rn. 34.

<sup>677</sup> Hess/Schlochauer/Glaubitz § 2 Rn. 19; Fitting/Kaiser/Heither/Engels § 2 Rn. 34; Däubler/Kittner/Klebe-Berg § 2 Rn. 7.

<sup>678</sup> GK-Kraft § 2 Rn. 25; Fitting/Kaiser/Heither/Engels § 2 Rn. 32; Hess/Schlochauer/Glaubitz § 2 Rn. 27; Richardi § 2 Rn. 73; Caspar, a.a.O., S. 56; Kraft, ZfA 1973, 243 (252 ff.).

<sup>679</sup> Caspar, a.a.O., S. 56.

<sup>680</sup> BAG AP Nr. 2 zu § 45 BetrVG; GK-Kraft § 2 Rn. 25 und Rn. 11, 22; Müller, ZfA 1972, 213 (214).

<sup>681</sup> Müller, FS für Herschel, S. 269 (296 ff.); derselbe, ZfA 1972, S. 213 (232 ff.).

Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit der Partnerschaftsgedanke als grundlegendes Prinzip des Betriebsverfassungsrechts normiert, wodurch erreicht werden soll, dass die divergierenden Interessen des Arbeitgebers und der Belegschaft überwunden und ausgeglichen werden<sup>682</sup>. Diese Idee der betrieblichen Partnerschaft spiegelt gemeinsam mit dem Grundsatz der Betriebsbezogenheit die Trennung von Betriebsrat und den überbetrieblich wirkenden Gewerkschaften wieder.

Die in der Norm zum Ausdruck kommende Orientierung „am Wohl der Arbeitnehmer und des Betriebs“ gibt auch gleichzeitig den Leitgedanken für die Wahl an<sup>683</sup>.

Nach Reuters Auffassung beschreibt dieser Leitgedanke folgendes: Die Arbeitnehmer sollten möglichst diejenigen unter ihren Kollegen in den Betriebsrat wählen können, denen sie nach ihren Eigenschaften und Fähigkeiten am ehesten eine für die Arbeitnehmer und den Betrieb optimale Amtsführung zutrauen<sup>684</sup>. Die Gewerkschaftsmitgliedschaft dürfe deswegen kein Hindernis dafür bilden, dass ein Arbeitnehmer, der auf der Gewerkschaftsliste - aus welchen Gründen auch immer - nicht berücksichtigt worden ist, auf einer anderen Liste kandidiert, weil er von der Belegschaft oder doch Teilen der Belegschaft als Betriebsratsmitglied gewünscht wird<sup>685</sup>. Nur im Falle der Kandidatur auf einer Liste, die laut Reuter „den Aufbau einer Opposition gegen die Gewerkschaft und ihr nahestehende Betriebsratsmitglieder plant“, ist ein Ausschluss zulässig<sup>686</sup>. Denn mit diesem Kandidaturverhalten werde dem Leitgedanken des § 2 Abs. 1 BetrVG entgegengewirkt, der den Betriebsräten die vertrauensvolle Zusammenarbeit mit den im Betrieb vertretenen Gewerkschaften vorschreibe<sup>687</sup>.

---

<sup>682</sup> GK-Kraft § 2 Rn. 15; Fitting/Kaiser/Heither/Engels § 2 Rn. 8 ff.; Reuter, ZfA 1976, S. 107 (114 ff.).

<sup>683</sup> So auch Reuter, ZGR 1980, 101 (127); derselbe in JZ 1985, 536 (537).

<sup>684</sup> Reuter, ZGR 1980, 101 (127); derselbe in JZ 1985, 536 (537); vgl. auch Hess/Schlochauer/Glaubitz § 20 Rn. 27.

<sup>685</sup> Reuter, ZGR 1980, 101 (127); derselbe in JZ 1985, 536 (537); vgl. auch BGH DB 1982, 130 (131); so auch Hess/Schlochauer/Glaubitz § 20 Rn. 27.

<sup>686</sup> Reuter, ZGR 1980, 101 (128).

<sup>687</sup> Reuter, ZGR 1980, 101 (128).

Im Lichte des für das Verhältnis zwischen Gewerkschaft und Betriebsrat geltenden Kooperationsgebots gemäß § 2 Abs. 1 BetrVG ist das weitere Argument anzuführen, dass die Wahl zum Betriebsrat Angelegenheit der jeweiligen Belegschaften ist und die Arbeitnehmer an dieser Wahl in ihrer Eigenschaft als Belegschaftsmitglieder teilnehmen<sup>688</sup>. Schließlich zeigt dies auch die ebenfalls außerhalb der mitgliedschaftlichen Bindungen und des gewerkschaftlichen Wirkungskreises stehende Übernahme und Ausübung eines Betriebsratsamtes durch ein Gewerkschaftsmitglied<sup>689</sup>. Allein der Wunsch der Belegschaft ist jeweils entscheidend, welche Personen sie zu ihren Repräsentanten wünscht. Sollten dies andere als die im Betrieb vertretenen Gewerkschaften sein, müssen die Gewerkschaften dies respektieren und dürften die Ausübung des passiven Wahlrechts ebenso wenig behindern wie der Arbeitgeber oder sonstige Außenstehende<sup>690</sup>.

Der Betriebsrat ist, wie schon oben deutlich gemacht wurde, ein Organ der Betriebsverfassung und als betriebsbezogene Interessenvertretung institutionalisiert. Deshalb ist die Wahl des Betriebsrats auch in keinem Fall eine Wahl zwischen Gewerkschaftsorganisationen, sondern ein Vorgang, aus dem die Vertretung aller Arbeitnehmer des Betriebes ohne Rücksicht auf ihre Gewerkschaftszugehörigkeit hervorgehen soll<sup>691</sup>. Deshalb ist der Einfluss der Gewerkschaften auf die Betriebsratswahlen sehr zurückhaltend zu gewähren.

Nach Ansicht des Bundesgerichtshofes wird die freie Wahlentscheidung der Betriebsangehörigen durch § 20 Abs. 2 BetrVG vor allem im betrieblichen und öffentlichen Interesse garantiert, so dass auch ein Gewerkschaftsmitglied nicht auf den Schutz des § 20 Abs. 2 BetrVG rechtswirksam verzichten könne<sup>692</sup>.

---

<sup>688</sup> Reuter, ZGR 1980, 101 (127); derselbe, JZ 1985, 536 (537); ähnlich argumentieren auch Hess/Schlochauer/Glaubitz § 20 Rn. 26.

<sup>689</sup> Reuter, JZ 1985, 536 (537).

<sup>690</sup> Vgl. auch Reuter, JZ 1985, 536 (537).

<sup>691</sup> Vgl. auch Hess/Schlochauer/Glaubitz § 20 Rn. 26.

<sup>692</sup> BGHZ 45, 314 (317); 71, 126 (128); dem zustimmend Herschel, AuR 1978, 319 (319).

Die oben abgebildete Tabelle zu den Ergebnissen der Betriebsratswahlen, die zwar einen recht hohen Organisationsgrad in den Betriebsräten ausweist<sup>693</sup>, verdeutlicht gleichzeitig auch ein andere personelle Entwicklung in den Betriebsräten, dass nämlich die Zahlen der gewerkschaftlich Organisierten im Betriebsrat rückläufig sind. Und wie Rudolph/Wassermann in ihrer Analyse der Betriebsratswahlen feststellen, wird die „Verzahnung zwischen Gewerkschaften, Betriebsräten und den Belegschaften schwächer“<sup>694</sup>. Die Betriebsräte seien in der Auseinandersetzung mit dem Arbeitgeber die eigentlichen Kräfte<sup>695</sup>.

Zwar stellen die Gewerkschaftsmitglieder in den Betriebsräten heute immer noch die Mehrheit dar, aber im Laufe der letzten Jahre sind, wie auch die folgende Tabelle aufzeigt, immer mehr Betriebsräte gewerkschaftlich nicht organisiert<sup>696</sup>.

Tabelle 2: Gewerkschaftlich **nicht organisierte** Betriebsratsmitglieder<sup>697</sup>

Wahljahr	1975	1978	1981	1984	1987	1990	1994	1998
<b>Anteil der Nicht-organisier-ten</b>	17,5	23,3	23,3	25,4	27,5	25,2	26,5	33,3

<sup>693</sup> Siehe oben auf S. 137.

<sup>694</sup> Rudolph/Wassermann, a.a.O., S. 194 ff.

<sup>695</sup> Rudolph/Wassermann, a.a.O., S. 194.

<sup>696</sup> Niedenhoff/Pege, Gewerkschaftshandbuch, S. 46.

<sup>697</sup> Angaben in Prozent; Quellen: Niedenhoff, Mitbestimmung in der Bundesrepublik Deutschland, S. 219; derselbe, Die Praxis der betrieblichen Mitbestimmung, S. 159; Rudolph/Wassermann, a.a.O., S. 190 ff.

Vergleichbar mit der Situation bei der personellen Zusammensetzung der Betriebsräte ist auch hinsichtlich des gewerkschaftlichen Einflusses auf die Betriebspartner ein Rückgang zugunsten der betrieblichen Regelungen zu erkennen<sup>698</sup>.

Weit über die Hälfte der Entscheidungen in den Betrieben würden nach Aussage von Niedenhoff/Pege nicht mehr vom Gewerkschaftseinfluss geprägt, sondern von der qualifizierten und partnerschaftlichen Zusammenarbeit zwischen Betriebsrat und Betriebsleitung<sup>699</sup>. Die Ursachen für diese Entwicklung sind laut Däubler primär auf Arbeitgeberseite zu suchen<sup>700</sup>. Denn teilweise kann die wirtschaftliche Lage eines Unternehmens eine betriebsnahe und damit möglicherweise flexiblere Regelung erfordern<sup>701</sup>. Infolgedessen steht § 2 BetrVG mit seinem Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber und seiner hinsichtlich zu treffender Entscheidungen normierten Orientierung am Wohl des Betriebes und der Arbeitnehmer heute mehr denn je im Vordergrund<sup>702</sup>.

Zweifellos haben die Gewerkschaften auf betrieblicher Ebene durch die nicht gewerkschaftlich organisierten Arbeitnehmer, die mit zunehmender Zahl in den Betriebsräten vertreten sind, Konkurrenz erhalten. Um so verständlicher erscheint es, wenn sie sich vehement gegen schädigendes Verhalten bei Betriebsratswahlen aus den eigenen Reihen zur Wehr setzen, das ihren Einfluss weiter schmälern könnte.

Manchmal erzeugt Druck jedoch auch Gegendruck. Die Gewerkschaften, die ohnehin über schwindende Mitgliederzahlen klagen, würden möglicherweise bei ihren Mitgliedern und auch den Nichtorganisierten noch mehr an Attraktivität einbüßen, wenn sie Fremdkandidaturen generell verbieten. Stellt sich eine Gewerkschaftsführung hingegen als minderhei-

---

<sup>698</sup> Niedenhoff/Pege, Gewerkschaftshandbuch, S. 46 f.; vgl. auch Däubler, FS für Wlotzke, S. 257 (258, 271 ff.).

<sup>699</sup> Niedenhoff/Pege, a.a.O., S. 46, die diese Einflussverlagerung auch als ein Resultat der Tarifpolitik einiger Gewerkschaften sehen: S. 47.

<sup>700</sup> Däubler, FS für Wlotzke, S. 257 (272).

<sup>701</sup> Däubler, a.a.O.

<sup>702</sup> Niedenhoff/Pege, a.a.O., S. 46.

tenfördernd dar, indem sie Alternativlisten zulässt, müsste sie wohl weniger um fehlende Akzeptanz unter den Arbeitnehmern fürchten<sup>703</sup>.

## (2) Schutz der negativen Koalitionsfreiheit durch das Neutralitätsgebot des § 75 Abs. 1 BetrVG

Der Gefahr des „Hineinregierens“ der Gewerkschaften in den Betrieb begegnet auch die Neutralitätspflicht des § 75 Abs. 1 BetrVG, der ebenfalls für gewerkschaftlich organisierte Amtsträger gilt, die in der Ausführung ihres Betriebsratsamtes im Betrieb nicht gewerkschaftspolitisch tätig werden dürfen<sup>704</sup>. Sie sind in dieser Funktion Repräsentanten aller Arbeitnehmer<sup>705</sup>.

Das mit § 75 Abs. 1 BetrVG normierte Diskriminierungsverbot schreibt vor, dass jede unterschiedliche Behandlung von Personen u.a. wegen ihrer gewerkschaftlichen Betätigung oder Einstellung unterbleiben soll. Darüber haben Arbeitgeber und Betriebsrat zu wachen.

Hierin kommt, wie schon oben angedeutet, die Eigenständigkeit und Gewerkschaftsunabhängigkeit des Betriebsrates zum Ausdruck. Zweck der Vorschrift ist die Sicherstellung der grundrechtlichen Wertentscheidungen insbesondere der Art. 3 und 9 Abs. 3 GG als verbindliche Leitlinie für das Betriebsverfassungsrecht<sup>706</sup>. Mit der gewerkschaftsneutralen Behandlung der im Betrieb Beschäftigten wird auf einfachgesetzlicher

---

<sup>703</sup> Vgl. hierzu Schüren, Die Legitimation tariflicher Normsetzung, S. 200 ff.

<sup>704</sup> Hess/Schlochauer/Glaubitz § 2 Rn. 30, § 74 Rn. 40; Fitting/Kaiser/Heither/Engels § 74 Rn. 58; vgl. auch Reuter, JZ 1985, 536 (537); die Amtsträger dürfen z.B. keinen Druck zum Eintritt in eine bestimmte Gewerkschaft ausüben oder Arbeitnehmer wegen Nichtzugehörigkeit zu ihrer Gewerkschaft benachteiligen.

<sup>705</sup> BVerfG NJW 1979, 1875; GK-Kreutz § 74 Rn. 128; Hess/Schlochauer/Glaubitz § 74 Rn. 40; Fitting/Kaiser/Heither/Engels § 74 Rn. 58.

<sup>706</sup> Fitting/Kaiser/Heither/Engels § 75 Rn. 1; Richardi, Betriebsverfassungsgesetz, § 75 Rn. 16, 29 ff.; Hess/Schlochauer/Glaubitz § 75 Rn. 4 ff.; GK-Kreutz § 75 Rn. 52; GK-Thiele, 2. Bearbeitung, § 75 Rn. 16 ff., 19 ff.



Ebene der von Art. 9 Abs. 3 GG verfassungsrechtlich gesicherte Schutz der Koalitionsfreiheit konkretisiert<sup>707</sup>.

Dabei beschränkt sich das Verbot der unterschiedlichen Behandlung gemäß § 75 Abs. 1 BetrVG nicht nur wie teilweise angenommen wird<sup>708</sup> auf die positive, sondern durchaus auch auf die negative Koalitionsfreiheit<sup>709</sup>. Da der Begriff der „Einstellung“ auch die ablehnende Haltung gegenüber Gewerkschaften allgemein oder einer bestimmten Koalition erfasst, kommt es im Rahmen von § 75 Abs. 1 BetrVG nicht auf den bei Art. 9 Abs. 3 GG geführten Streit an, ob dieser auch das Recht umfasst, einer Koalition fernzubleiben<sup>710</sup>.

Der gewerkschaftlich nicht organisierte Arbeitnehmer hat aufgrund der negativen Koalitionsfreiheit als Beschäftigter eines Betriebes das Recht auf eine gewerkschaftsneutrale Amtsausübung des Betriebsrates. Andernfalls würde er, obwohl er sich bewusst gegen eine Vertretung seiner Interessen durch eine Gewerkschaft entschieden hat, auf diesem Umweg doch einer gewerkschaftlichen Einschaltung gegenüberstehen. Das Grundrecht der negativen Koalitionsfreiheit wird verletzt, wenn den Gewerkschaften, wie von der Rechtsprechung und Literatur teilweise gefordert und nun vom Bundesverfassungsgericht auch bestätigt wurde, das Recht zugesprochen wird, sich grundsätzlich durch Steuerung des Wahlverhaltens ihrer Mitglieder die Betriebsratswahlen zu beeinflussen.

Das von der genannten Ansicht vorgebrachte Argument, die Herstellung von gewerkschaftlicher Geschlossenheit und Solidarität sei notwendig,

---

<sup>707</sup> Fitting/Kaiser/Heither/Engels § 75 Rn. 40; Hess/Schlochauer/Glaubitz § 75 Rn. 10; Richardi, Betriebsverfassungsgesetz § 75 Rn. 18 ff.; GK-Kreutz § 75 Rn. 52; GK-Thiele, 2. Bearbeitung, § 75 Rn. 16 f.

<sup>708</sup> Däubler/Kittner/Klebe-Berg § 75 Rn. 17 mit weiteren Hinweisen.

<sup>709</sup> Fitting/Kaiser/Heither/Engels § 75 Rn. 40; GK-Thiele, 2. Bearbeitung, § 75 Rn. 17; GK-Kreutz § 75 Rn. 55; Richardi, Betriebsverfassungsgesetz § 75 Rn. 24; Hess/Schlochauer/Glaubitz § 75 Rn. 10; Müller, ZfA 1972, S. 228 f.

<sup>710</sup> Siehe die Angaben in Fn. 709; auf diesen Streit soll auch hier nicht näher eingegangen werden, da dies den Rahmen der Arbeit sprengen würde. Vgl. hierzu: BVerfGE 20, 312 (321); 44, 322 (352); 50, 290 (367); 55, 7 (21); 57, 220 (245); 64, 208 (213); 73, 261 (270); BK-von Münch Art. 9 Rn. 140; Pieroth/Schlink Rn. 736; Maunz/Dürig-Scholz Art. 9 Rn. 169; Biedenkopf, Grenzen der Tarifautonomie, S. 93 ff.; Scholz, Koalitionsfreiheit, S. 41 ff.

um den Koalitionszweck erfüllen zu können, kann nicht dazu führen, dass die zum Schutz der negativen Koalitionsfreiheit gewerkschaftsneutral konzipierte Betriebsverfassung zugunsten des Gewerkschaftsinteresses an einer verbandskonformen Wahldisziplin ihrer Mitglieder aufgegeben wird.

Zudem ist ohnehin zu bezweifeln, ob es für die Funktionsfähigkeit einer Gewerkschaft wirklich notwendig ist, dass sie sich bei Betriebsratswahlen geschlossen präsentiert. Zwar stellt die Gewerkschaft Wahllisten mit einem dazugehörigen Programm auf, doch zur Wahl stellen sich letztlich die Kandidaten, deren Fähigkeiten und Glaubwürdigkeit für die Wählenden im Betrieb von Bedeutung sei und nicht die der Gewerkschaft<sup>711</sup>.

Das Bundesverfassungsgericht überzeichnet - trotz des eigenen Wahlvorschlagsrechts gemäß § 14 Abs. 3 BetrVG - mit dem angenommenen verfassungsrechtlich geschützten Betätigungsrecht innerhalb der Betriebsverfassung die Rolle der Gewerkschaften bei den Betriebsratswahlen und die erforderliche innerverbandliche Geschlossenheit. Die Verhinderung von Konkurrenz bei den Wahlen, um einen Eindruck der Geschlossenheit bei den Wählern hervorzurufen, stellt laut Reuter einen Missbrauch der gewerkschaftlichen Vormachtstellung innerhalb der Interessenvertretung dar<sup>712</sup>.

Wie bereits einleitend festgestellt wurde, muss das den Gewerkschaften vom Bundesverfassungsgericht aus Art. 9 Abs. 3 GG garantierte Recht auf betriebsverfassungsrechtliche Betätigung<sup>713</sup> im Einklang mit konkurrierenden verfassungsrechtlichen Wertentscheidungen stehen. Der Schutz der negativen Koalitionsfreiheit erfordert eine Einschränkung des Koalitionsgrundrechts der Gewerkschaften dahingehend, dass sie die Betriebsratswahlen als betriebsbezogene Angelegenheit und damit deren Freiheit vor Beeinflussung von außen zu beachten haben<sup>714</sup>. Speziell

---

<sup>711</sup> So auch Reuter, RdA 2000, 101 (104).

<sup>712</sup> Reuter, RdA 2000, 101 (104).

<sup>713</sup> BVerfGE 19, 303 (319); 50, 290 (372).

<sup>714</sup> Vgl. auch Reuter, ZGR 1980, 101 (127); derselbe in MüKo vor § 21 Rn. 98 ff.; derselbe, JZ 1985, 536 (537), laut seiner Auffassung ist der nach der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts durch Art. 9 Abs. 3 GG mitgarantierte

im Rahmen der Kandidatur für Betriebsratswahlen kann deshalb dem Gewerkschaftsmitglied lediglich in Verbindung mit einer Ausschlussandrohung gewerkschaftsfeindliches Verhalten untersagt werden, nicht dagegen - wie innerhalb der Mitgliedschaftssphäre - gewerkschaftskonformes Verhalten geboten sein<sup>715</sup>.

Erst wenn der Koalitionszweck, die Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen der Mitglieder<sup>716</sup>, bzw. dessen Erreichung gefährdet ist, kann eine Fremdkandidatur als gewerkschaftsfeindliches Verhalten eingestuft werden. Dieses zu unterlassen, sind die Gewerkschaften von ihren Mitgliedern zu fordern berechtigt. Der Koalitionszweck ist jedoch entgegen der Auffassung des Bundesverfassungsgerichts und Teilen der Literatur nicht mit der Kandidatur auf jeder wie auch immer gearteten Liste beeinträchtigt.

Nur unter der Voraussetzung, dass eine Gewerkschaft durch das Wahlverhalten ihrer Mitglieder in ihrem Bestand angegriffen wird, fällt das Verbot der Fremdkandidatur in den Schutzbereich des Koalitionsgrundrechts gemäß Art. 9 Abs. 3 GG und die negative Koalitionsfreiheit muss dahinter zurücktreten. Grundsätzlich ist die gewerkschaftliche Wahlbeeinflussung jedoch nicht als Teil der durch Art. 9 Abs. 3 GG geschützten Koalitionsbetätigungsfreiheit zu qualifizieren.

Der Schutz der negativen Koalitionsfreiheit ist auch im Hinblick auf die in der Praxis vorherrschende personelle Verzahnung von Betriebsrat und Gewerkschaften erforderlich<sup>717</sup>. Reuter spricht in diesem Zusammenhang von einer *Mediatisierung* des gewerkschaftlichen Einflusses, d.h. die Gewerkschaften können über ihre im Betriebsrat tätigen Mitglieder in

---

„Kernbereich“ einer gewerkschaftlichen Teilhabe an der Betriebsverfassung auf eine „Garantiemacht“ reduziert.

<sup>715</sup> Reuter, JZ 1985, 536 (537).

<sup>716</sup> BVerfG NJW 1999, 2657 (2657); BVerfGE 50, 290 (373); 84, 212 (224)=NZA 1991, 809 (809) = NJW 1991, 2549 (2549); BVerfGE 93, 352 (357)=NZA 1996, 381 (382) = NJW 1996, 1201 (1201); BVerfGE 94, 268 (282 f.)=NZA 1996, 1157 (1158) = NJW 1997, 513 (513).

<sup>717</sup> Siehe die Tabelle oben auf S. 137.

betrieblichen Angelegenheiten mitwirken<sup>718</sup>. Dieser nur mittelbar gestaltete Einfluss sorgt seiner Meinung dafür, dass eine *genuin* gewerkschaftliche Politik nicht möglich ist<sup>719</sup>.

Die von Däubler dagegen vorgebrachte Kritik, die Gewerkschaft würde durch diese Mediatisierung als eigenständige Größe aus den Betrieben hinausgedrängt<sup>720</sup> ist vor dem Hintergrund einer gewerkschaftsneutralen Betriebsverfassung nicht gerechtfertigt. Die Gewerkschaften haben im Rahmen der Betriebsverfassung lediglich eine Garantiefunktion. Sie sollen in dem von Gesetzes wegen vorgeschriebenen Rahmen für die Umsetzung des Arbeitnehmerschutzes auf Betriebsebene sorgen.

Reuter betont in diesem Zusammenhang den vom Bundesverfassungsgericht in der Art ausgestalteten Schutzbereich von Art. 9 Abs. 3 GG, der den Gewerkschaften zwar die reale Durchsetzung der Betriebsverfassung ermöglichen solle, nicht dagegen aber, dass sie die Betriebsverfassung ihren Zielsetzungen dienstbar machen können<sup>721</sup>. Die zahlreichen im Betriebsverfassungsgesetz festgelegten Teilnahme- und Initiativrechte stellen sicher, dass die Gewerkschaften Einflussmöglichkeiten auf betrieblicher Ebene haben. Eine zusätzliche neben dem Betriebsrat bestehende eigenständige Größe kann eine Gewerkschaft bereits aufgrund ihrer Institutionalisierung nicht sein<sup>722</sup>.

Diese Begrenzung ist ebenfalls wegen der schon beschriebenen grundsätzlichen Trennung von Gewerkschaften und Betriebsrat und deren Unabhängigkeit voneinander erforderlich<sup>723</sup>. Denn sonst würde das von der Rechtsprechung ausgesprochene und dem Betriebsverfassungsgesetz zugrundeliegende Verständnis, dass der Betriebsrat nicht der verlängerte Arm der Gewerkschaften ist<sup>724</sup>, erneut hinterfragt werden müssen.

---

<sup>718</sup> Reuter, ZfA 1976, S. 107 (119); kritisch hierzu Däubler, Gewerkschaftsrechte im Betrieb, Rn. 62 ff.

<sup>719</sup> Reuter, a.a.O.

<sup>720</sup> Däubler, Gewerkschaftsrechte im Betrieb, Rn. 64.

<sup>721</sup> Reuter, ZGR 1980, 101 (127).

<sup>722</sup> Siehe oben auf S. 122 ff.

<sup>723</sup> Siehe oben auf S. 122 ff.; vgl. MüKo-Reuter, vor § 21 Rn. 98 ff.; derselbe, RdA 2000, 101 (103).

<sup>724</sup> Siehe oben auf S. 122 ff.

### c. Ergebnis

Das in diesem Teil skizzierte Verhältnis zwischen dem Betriebsrat und den Gewerkschaften prägt die Grundsatzentscheidung, die beiden Interessenvertretungen der Arbeitnehmer ihre Funktionen getrennt und unabhängig voneinander ausführen zu lassen. Doch ermöglichen Art. 9 Abs. 3 GG und das Betriebsverfassungsgesetz den Gewerkschaften die Mitwirkung auf betrieblicher Ebene unter gleichzeitiger Aufrechterhaltung der Unabhängigkeit und rechtlichen Selbständigkeit von Betriebsrat und Gewerkschaft.

Das gleiche Betätigungsfeld der betrieblichen und der überbetrieblichen Arbeitnehmervertretung macht eine Zusammenarbeit in einigen Bereichen erforderlich. Für die Gewerkschaften zählen die Wahrnehmung der Interessen ihrer Mitglieder und deren Schutz am Arbeitsplatz im Betrieb zu ihren ursprünglich wichtigsten Aufgaben<sup>725</sup>. Deshalb wird es den Gewerkschaften gestattet, ihre eigenen Interessen auch auf Betriebsebene zu verfolgen, bei der Arbeit des Betriebsrats mitzuwirken und speziell bei der Wahl des Betriebsrats Einfluss zu nehmen, und zwar ob er zustande kommt und wie dieser letztlich personell besetzt ist.

Ein darüber hinausgehendes aus Art. 9 Abs. 3 GG abgeleitetes Recht der Gewerkschaften, auf die Betriebsratswahlen grundsätzlich dadurch Einfluss auszuüben, dass sie ihren Mitgliedern unter Androhung des Ausschlusses das Kandidieren auf alternativen Listen verbieten, ist abzulehnen. Die Einwirkung auf das Wahlverhalten ihrer Mitglieder zählt nicht zum Schutzbereich der Koalitionsbetätigung innerhalb der Betriebsverfassung. Sowohl der Schutz der negativen Koalitionsfreiheit der nicht gewerkschaftlich organisierten Betriebsangehörigen als auch die im Betriebsverfassungsrecht geltende Gewerkschaftsunabhängigkeit und damit die Eigenständigkeit des Betriebsrates machen eine Begrenzung des Koalitionsgrundrechts erforderlich. Das Betätigungsrecht der Gewerkschaften innerhalb der Betriebsverfassung muss an den Vorschriften des Betriebsverfassungsgesetzes gemessen und in die Ordnung, die

---

<sup>725</sup> So auch Gamillscheg, FS für Stahlhacke, S. 129 (138).

insbesondere § 2 Abs. 1 und § 75 Abs. 1 BetrVG normieren, eingefügt werden.

Kandidiert ein Gewerkschaftsmitglied bei den Betriebsratswahlen auf einer konkurrierenden Liste, die nicht von einem Programm geprägt wird, das sich gegen die Gewerkschaften als solche richtet, bewegt es sich folglich im koalitionsfreien Bereich. Wie auch das Günstigkeitsprinzip den Individualwillen vor der Kollektivmacht schützt und individuelle Vereinbarungen von Gewerkschaftsmitgliedern zulässig sind, so darf gleichermaßen ein Gewerkschaftsangehöriger auf einer gewerkschaftsfremden Liste kandidieren. Denn die Stellung der Gewerkschaften in der Betriebsverfassung erschöpft sich wie auch im Fall der Tarifautonomie zur Sicherung der Mindestarbeitsbedingungen in einer Garantiemacht.

Die Koalition selbst ist hingegen nicht in ihrem Grundrecht aus Art. 9 Abs. 3 GG beeinträchtigt, würde man eine Fremdkandidatur auf einer anderen Liste zulassen, die sich nicht gegen den Bestand einer Gewerkschaft richtet. Ist die Kandidatur eines Gewerkschaftsmitglieds Ausdruck einer anderen Meinung und damit der Verfolgung eigener durch Art. 9 Abs. 3 GG geschützter Interessen, dann ist die Koalition nicht in ihrem Bestand gefährdet und ein Ausschluss als Beschränkung der individuellen Koalitionsfreiheit nicht gerechtfertigt.

In Anknüpfung an den vom Bundesgerichtshof angenommenen Schutzbereich des Art. 9 Abs. 3 GG ist im Ergebnis festzuhalten, dass die Kandidatur eines Gewerkschaftsmitglieds auf einer neutralen Liste, die eben keine gegnerische ist, die Gewerkschaft nicht in ihrem von Art. 9 Abs. 3 GG geschützten Kernbereich beeinträchtigt und folglich der Ausschluss aus der Gewerkschaft als eine unzulässige Wahlbeeinflussung im Sinne des § 20 Abs. 2 BetrVG angesehen werden muss. Das mit § 20 Abs. 2 BetrVG gegenüber den Gewerkschaften verbundene Ausschlussverbot stellt folglich - abgesehen von den genannten Ausnahmefällen - eine rechtmäßige Einschränkung der Koalitionsautonomie des Art. 9 Abs. 3 GG dar, weil im Verhältnis zwischen den beiden hier widerstreitenden Interessen die Wahrung einer freien Betriebsratswahl gegenüber der Verfolgung von Solidarität innerhalb der Gewerkschaft vorgeht.

## C. Zusammenfassung

Die Untersuchung hat gezeigt, dass trotz der eindeutigen Regelung des § 20 Abs. 2 BetrVG in Ausnahmefällen der Gewerkschaftsausschluss zulässig sein muss. Das Koalitionsgrundrecht der Gewerkschaften gemäß Art. 9 Abs. 3 GG und die darin enthaltene Bestandsgarantie berechtigt diese, auf eine Fremdkandidatur ihrer Mitglieder bei Betriebsratswahlen mit dem Ausschluss zu reagieren. Doch dieses Ausschlussrecht ist wiederum begrenzt. Es muss ein sachlicher Grund vorliegen.

Dieser sachliche Grund liegt mit einer Verletzung der verbandsrechtlichen Treuepflicht vor. Wann ein Gewerkschaftsmitglied diese ihm obliegende Pflicht verletzt und damit den Verband zum Ausschluss berechtigt war der Hauptgegenstand der Erörterungen.

Als Ergebnis lässt sich festhalten: Ein Gewerkschaftsmitglied verletzt nicht die verbandsrechtliche Treuepflicht, wenn es auf einer neutralen Alternativliste kandidiert, weil es mit der Politik der Gewerkschaftsführung nicht übereinstimmt. Dieses Wahlverhalten ist von dem in demokratischen Verbänden – also auch den Gewerkschaften - geltenden Demokratiegebot als Oppositionsrecht geschützt. Eine Pflicht zur Solidarität, wie das Bundesverfassungsgericht angenommen hat, kann und darf es aufgrund dieses Rechts zur Opposition nicht geben. Erst wenn ein Gewerkschaftsmitglied auf einer gewerkschaftsfeindlichen Liste oder auf der Liste einer konkurrierenden Gewerkschaft kandidiert, liegt eine Verletzung der Treuepflichten und damit ein den Ausschluss rechtfertigender sachlicher Grund vor.

Des Weiteren liegt im Hinblick auf das Außenverhältnis kein Pflichtverstoß vor, wenn das Gewerkschaftsmitglied auf der gewerkschaftseigenen Liste nicht berücksichtigt wurde und deshalb auf einer alternativen Liste sein passives Wahlrecht wahrnimmt. Zu diesem Wahlverhalten ist ein Gewerkschaftsmitglied berechtigt, weil es sich im koalitionsfreien Bereich und damit außerhalb der Einwirkungsbefugnis seiner Gewerkschaft bewegt. Dies hängt mit der dargestellten Stellung der Gewerkschaften in der Betriebsverfassung zusammen, die sich in einer Garantiefunktion er-

schöpft. Das Koalitionsgrundrecht gemäß Art. 9 Abs. 3 GG berechtigt die Gewerkschaften nicht, das Wahlverhalten ihrer Mitglieder derart zu beeinflussen, dass sie nicht auf alternativen Listen kandidieren.

Das Bundesverfassungsgericht hingegen spricht den Gewerkschaften ein verfassungsrechtlich geschütztes Recht aus Art. 9 Abs. 3 GG zur Herstellung innerer Geschlossenheit zu. Das Maß der durch Art. 9 Abs. 3 GG geschützten Gewerkschaftsautonomie im Rahmen betriebsverfassungsrechtlicher Betätigung ist durch das Bundesverfassungsgericht erneut konkretisiert worden. Die Funktionsfähigkeit und die Interessen der Organisation stehen im Vordergrund vor dem Individualinteresse der Arbeitnehmer, das Wahlrecht wahrnehmen zu können. Damit hat das Bundesverfassungsgericht auch die Stellung der Gewerkschaften in der Betriebsverfassung weiter gestärkt und die Einflussmöglichkeiten ausgebaut.

Die Ansicht, dass der betriebsverfassungsrechtliche Wahlschutz gemäß § 20 Abs. 2 BetrVG von dem Koalitionsgrundrecht der Gewerkschaften auf Wahrung innerverbandlicher Geschlossenheit eingeschränkt wird, ist damit vom Bundesverfassungsgericht bestätigt worden. Der vom Bundesgerichtshof und der ihm folgenden Literaturmeinung skizzierte Schutzbereich des Art. 9 Abs. 3 GG, der durch § 20 II BetrVG im Falle des Gewerkschaftsausschlusses als unzulässige Wahlbeeinflussung eingeschränkt werden muss, wird als nicht gerechtfertigte Verletzung des Koalitionsgrundrechts verworfen.

Das Recht auf Ausschluss eines Mitglieds wird den Gewerkschaften vom Bundesgerichtshof und diesem ihm folgenden Teil der Literatur nur in einem eng begrenzten Umfang zugestanden. Das Interesse der Koalition an der Sicherung ihres eigenen Bestandes durch innerverbandliche Disziplin<sup>726</sup> wird, von den Ausnahmefällen abgesehen, durch andere Rechte und Interessen verdrängt. Dies sind entsprechend der unterschiedlichen Argumentationen der durch § 20 Abs. 2 BetrVG zu gewährleistende freie und ungehinderte Ablauf der Betriebsratswahlen, das Kooperationsgebot

---

<sup>726</sup> So formuliert von Hess/Schlochauer/Glaubitz § 20 Rn. 27.



gemäß § 2 Abs. 1 BetrVG und die ebenfalls vom Schutzbereich des Art. 9 Abs. 3 GG umfasste individuelle und negative Koalitionsfreiheit.

Handelt es sich um die Vertretung der Arbeitnehmer auf betrieblicher Ebene, so sind die betroffenen Interessen der Gewerkschaften an innerverbandlicher Solidarität und Einflussnahme auf betriebliche Geschehnisse sekundär und müssen dies wegen der Regelung des § 2 Abs. 1 BetrVG auch sein. Die Wünsche der jeweiligen Belegschaft, von wem sie tatsächlich vertreten werden möchten, stehen im Vordergrund.

Es kommt nach alledem unzweifelhaft zum Ausdruck, dass im Rahmen von Betriebsratswahlen die Zugehörigkeit eines Arbeitnehmers zu einer Gewerkschaft bzw. seine Mitgliedschaft nur eine untergeordnete Bedeutung hat und nicht im Vordergrund stehen darf. Im Vordergrund muss die Orientierung „am Wohl der Arbeitnehmer und des Betriebs“ im Sinne des § 2 Abs. 1 BetrVG stehen. Erscheint nun ein Bewerber für den Betriebsrat als entsprechend dieser Maxime geeigneter Kandidat und Arbeitnehmervertreter, so darf seine Gewerkschaftszugehörigkeit einer Wahl nicht im Wege stehen, sondern muss zum offensichtlichen Wohl der Arbeitnehmer und des Betriebs zurücktreten.

#### **D. Stellungnahme**

Das zwischen der Gewerkschaftsautonomie und der Betriebsautonomie bestehende Spannungsverhältnis scheint unüberbrückbar zu sein. Betrachtet man eingehend die vorgetragene Argumente, müssen beide Seiten für gleich schützenswert gehalten werden und eine gerechte Lösung für aussichtslos. Die doppelte Interessenvertretung der Arbeitnehmer, zum einen auf betrieblicher Ebene durch den Betriebsrat und zum anderen überbetrieblich durch die Gewerkschaften, kann sich auch bei den Betriebsratswahlen als schwierige Konstellation entpuppen. Eine Fremdkandidatur eines Gewerkschaftsmitglieds und die möglicherweise zu vertretende Unzulässigkeit, darauf durch entsprechende Maßnahmen autonom zu reagieren, verletzen die Rechte der Gewerkschaft aus Art. 9

Abs. 3 GG<sup>727</sup>. Der von der Gewerkschaft verhängte Gewerkschaftsausschluss als Verbandsstrafmaßnahme stellt einen Eingriff in den betriebsautonomen Bereich der Betriebsratswahl, in die individuelle Koalitionsfreiheit des betreffenden Mitglieds und der übrigen Arbeitnehmer des Betriebes dar<sup>728</sup>.

Als eine Erkenntnis ergibt sich aus den Erörterungen, dass hinter den widerstreitenden Ansichten ein unterschiedliches Verständnis von einem gut funktionierenden Betriebsrat und optimaler Betriebsratsarbeit und von einer dafür notwendigen Beteiligung der Gewerkschaften steht. Wenn der Bundesgerichtshof und teilweise die Literatur die Freiheit der Betriebsratswahl höher einstufen als das Recht und das Interesse der Gewerkschaften, sich als geschlossene und solidarische Organisation zu präsentieren, um so ihre Wahlchancen zu erhöhen, dann zeugt das von der durchaus zutreffenden Auffassung, dass die Gewerkschaften nicht notwendiger Bestandteil für einen gut funktionierenden Betriebsrat sind. Sicherlich haben die Gewerkschaften im Betriebsverfassungswesen ihre bestimmten Beratungs-, Unterstützungs- und auch Initiativfunktionen. Doch ist es weder für den Betriebsrat noch für die Gewerkschaften selbst notwendig, dass sie in möglichst großer Zahl im Betriebsrat vertreten sind, um dort ihre betrieblichen Tätigkeiten ausüben zu können. Allein die Funktionsfähigkeit des gewählten Betriebsrats als betriebliche Interessenvertretung der Arbeitnehmer ist von entscheidender Bedeutung.

Das wird hingegen vom Bundesarbeitsgericht, vom Oberlandesgericht Celle und von Teilen der Literatur ganz anders gesehen. Ausgehend von den durch Art. 9 Abs. 3 GG und der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts den Gewerkschaften verfassungsrechtlich eingeräumten Beteiligungsrechten im Betriebsverfassungswesen entsteht das Bild des unbedingten Zusammengehörens von Betriebsrat und Gewerkschaft. Eine Gewerkschaft muss sich folglich zur Wehr setzen können und dürfen, wenn durch eine Kandidatur ihrer Mitglieder auf konkurrierenden Listen -

---

<sup>727</sup> Siehe die entsprechenden Ausführungen in dieser Arbeit.

<sup>728</sup> Vgl. die Ausführungen auf S. 56 ff.

unabhängig von der Art dieser Liste - verhindert zu werden droht, dass sie im Betriebsrat ausreichend vertreten sein wird.

In diesem Zusammenhang räumt auch der Bundesgerichtshof ein, dass im Grunde jede andere Liste in dem von ihm verstandenen Sinne eine „gegnerische“, also eine gewerkschaftsfeindliche Liste sei, da sie die Chance der Gewerkschaft schmälere, im Betriebsrat möglichst hoch repräsentiert zu werden<sup>729</sup>. Zudem gibt das Gericht auch zu, dass eine anderweitige Kandidatur jedenfalls dann, wenn sich die Gewerkschaft selbst keinen Verstoß gegen die berechtigten Wahlinteressen von Mitgliedern zuschulden kommen lässt, als Mangel an Gewerkschaftstreue empfunden werden könne<sup>730</sup>.

Aus diesem Grund werden von den BGH-Kritikern in diesem hier diskutierten Fall sowohl die Geschlossenheit einer Koalition und die Solidarität ihrer Mitglieder als auch die kollektive Koalitionsfreiheit gemäß Art. 9 Abs. 3 GG für bedeutsamer gehalten als das ebenfalls von Art. 9 Abs. 3 GG geschützte Grundrecht des einzelnen Mitglieds auf Betätigung innerhalb einer Koalition und auch bedeutender als ein freier und unbeeinflusster Ablauf der Betriebsratswahlen. Diese Sichtweise hat nun vom Bundesverfassungsgericht die entscheidende Unterstützung erfahren.

Daran ist zweifellos richtig, dass trotz des überbetrieblichen Aktionsfeldes der Gewerkschaften es doch letztlich immer der Betrieb ist, in dem sich die für den einzelnen Arbeitnehmer interessanten und relevanten Vorgänge und Regelungen abspielen<sup>731</sup>. Die Mitglieder einer Gewerkschaft erwarten entsprechend, dass ihre Interessen und Bedürfnisse von ihrer Gewerkschaft auch und insbesondere auf betrieblicher Ebene vertreten werden. Dazu bedarf es eben einer entsprechenden Repräsentanz der Gewerkschaft im Betriebsrat.

Erhebliche Schwierigkeiten bereitet es jedoch, die damit einhergehende überbetonte Notwendigkeit der innergewerkschaftlichen Geschlossenheit und Solidarität zu begreifen. Viel zu leicht und teilweise unbegründet

---

<sup>729</sup> BGHZ 71, 126 (130); so auch Molitor, SAE 1961, 63 (65).

<sup>730</sup> BGHZ 71, 126 (130).

<sup>731</sup> So auch Pfarr, AuR 1979, 242 (244).

wird dabei über das einfachgesetzlich gewährleistete Recht des Einzelnen auf eine freie und unbeeinflusste Ausübung seines Wahlrechts bei Betriebsratswahlen und auf die von Art. 9 Abs. 3 GG geschützte Betätigung innerhalb einer Gewerkschaft hinweggegangen. So wird auch vom Bundesverfassungsgericht in seiner Entscheidung vom 24.2.1999 die individuelle Koalitionsfreiheit der Gewerkschaftsmitglieder nicht näher erörtert, sondern eher eine mögliche Diskussion und wirkliche Abwägung der widerstreitenden Rechte im Keime erstickt.

Der vom Bundesverfassungsgericht definierte Schutzbereich von Art. 9 Abs. 3 GG, der unter anderem auch die Maßnahmen der Gewerkschaften erfassen soll, die der Abwehr verbandsschädlicher Einflüsse aus den eigenen Reihen und damit der Erhaltung des Mitgliederzusammenhalts dienen, wirkt sich zu Lasten anderer rechtlicher Interessen aus. Meines Erachtens ist bei einer derartigen Stärkung der Koalitionen und ihrer Autonomie hinsichtlich der Regelung ihrer inneren Organisation insgesamt eher Zurückhaltung geboten.

Es ist zu bezweifeln, dass die Schaffung einer solchen Koalitionsmacht für das Image der Gewerkschaften, die ohnehin einen Rückgang an Mitgliederzahlen zu verzeichnen haben<sup>732</sup>, förderlich ist. Wie schon erwähnt, ist das Angebot an Gewerkschaften für potentielle Gewerkschaftsmitglieder bereits derart geschrumpft, dass die entstandenen monopolartigen großen Gewerkschaftsverbände die Freiheit des Einzelnen bei seiner Entscheidung, in welche Organisation er eintreten möchte, von vornherein einschränkt. Sieht sich nun dieser an einer Mitgliedschaft grundsätzlich Interessierte neben einer großen - und in seinem beruflichen Tätigkeitsfeld möglicherweise einzigen - Gewerkschaft zusätzlich einer

---

<sup>732</sup> Siehe die tabellarischen Darstellungen bei Niedenhoff/Pege, Gewerkschaftshandbuch, Daten, Fakten, Strukturen; Sachse, Das Aufnahme- und Verbleiberecht in den Gewerkschaften der Bundesrepublik, S. 239; Däubler, FS für Wlotzke, S. 257 (271): In dem Zeitraum von 1991 bis 1994 haben die Gewerkschaften nach seinen Angaben ca. 15 % ihrer Mitglieder verloren.

durch den großen Autonomiebereich geschaffenen Machtposition gegenüber, kann ihm ein Ungleichgewicht nicht verborgen bleiben<sup>733</sup>.

Meines Erachtens nach kann da eher von Abschreckung als von Ermunterung gesprochen werden, einer Gewerkschaft beizutreten. Deshalb kann Reuter nur darin zugestimmt werden, wenn er in seiner Anmerkung zu der Bundesverfassungsgerichtsentscheidung<sup>734</sup> von dem Ansehen einer Gewerkschaft förderlichen Aspekten spricht, die das Tolerieren von Kandidaturen auf fremden Listen für die Gewerkschaft mit sich bringt. Ein Verband erscheint grundsätzlich offener, toleranter und flexibler und damit für den Einzelnen attraktiver, wenn er auch Oppositionen gelten lässt und nicht unterdrückt. Darüber hinaus muss sich die Vielfalt von Ansichten und Meinungsbildern in unserer Gesellschaft in pluralistisch geprägten Organisationen fortsetzen<sup>735</sup>. Der Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts ist dahingehend eher eine rückläufige Tendenz zu entnehmen, wenn immer noch von Solidarität und Geschlossenheit gesprochen wird, die es gilt zu bewahren, und zwar auch unter Inkaufnahme einer solch starken Beeinträchtigung der individuellen Koalitionsfreiheit.

Entschließt sich ein Gewerkschaftsmitglied zu einer Kandidatur auf einer unabhängigen Liste, ohne gleichzeitig eine gewerkschaftsfeindliche Gesinnung zum Ausdruck zu bringen, sondern lediglich seine Wahlinteressen verfolgt, dann muss folglich ein Ausschluss aus der Gewerkschaft als unzulässig gemäß § 20 Abs. 2 BetrVG gewertet werden.

Andererseits ist die Grenze der Toleranz einer Gewerkschaft gegenüber den individuellen Interessen ihrer Mitglieder, hier speziell dem Wahlinteresse, dann erreicht, wenn es dem betreffenden Mitglied nicht mehr nur allein um die Verfolgung seiner Wahlinteressen, sondern um die gezielte Errichtung einer außergewerkschaftlichen Opposition und damit einer

---

<sup>733</sup> Verstärkt wird dies wohl noch durch die im März 2001 neu gegründete Dienstleistungsgewerkschaft ver.di, zu der sich die fünf Gewerkschaften DAG, DPG, HBV, IG Medien und die ÖTV zusammengeschlossen haben.

<sup>734</sup> Reuter, RdA 2000, 101 (102, 104).

<sup>735</sup> Vgl. hierzu: Besson/Jasper, Soziale Grundlagen: Pluralismus und Offenheit als Grunderfordernisse der Demokratie in der industriellen Gesellschaft, S. 17 ff.

Bekämpfung der eigenen Gewerkschaft geht. Der Bundesgerichtshof stellt in seinen Entscheidungen richtigerweise fest, dass eine Gewerkschaft solch ein Mitgliederverhalten nicht dulden und vor allem nicht reaktionslos hinnehmen muss. In diesem Fall müssen dann auch die Wahlschutzvorschrift des § 20 Abs. 2 BetrVG und damit die betriebsverfassungsrechtlichen Interessen ausnahmsweise zurückweichen.

Dass sie jedoch gegenüber dem Ausschlussrecht der Gewerkschaften grundsätzlich subsidiär sein sollen, wie vom Bundesarbeitsgericht, von Teilen der Literatur und nun schließlich auch vom Bundesverfassungsgericht angenommen wird, ist nicht einzusehen. Die Wahlschutzvorschrift des § 20 Abs. 2 BetrVG, die eine vom Gesetzgeber bestimmte rechtmäßige Begrenzung der Koalitionsbetätigung darstellt<sup>736</sup> und sich zudem an die Gewerkschaften als Adressaten richtet<sup>737</sup>, würde, wenn es um die Lenkung der Kandidatenaufstellung durch die Gewerkschaften geht, völlig leerlaufen. Verstärkt würde dies noch durch die teilweise geforderte Nichtüberprüfbarkeit der Gewerkschaftsausschlüsse durch die staatlichen Gerichte<sup>738</sup>.

Für diese Ansicht, die von einer grundsätzlichen Zulässigkeit des Gewerkschaftsausschlusses ausgeht, steht die Wahrung und Ausweitung der Gewerkschaftsautonomie im Vordergrund, während der betriebsautonome Bereich ausgeblendet wird. Begründet wird diese Sichtweise mit der Tariffähigkeit einer Gewerkschaft, speziell ihrer Durchsetzungsfähigkeit, und ihrer Vertrauenswürdigkeit, die sie bei den Arbeitnehmern in diese Fähigkeiten genießt. Dafür sei ein entsprechender Erfolg bei den Betriebsratswahlen erforderlich.

Doch muss an dieser Stelle die Frage aufgeworfen werden, wie sich eine in diesem weiten Maße für zulässig erachtete Wahlbeeinflussung durch die Gewerkschaften auf die Betriebsebene auswirkt. Ein Betriebsrat, der unter diesen Bedingungen der Einflussnahme der Gewerkschaften ge-

---

<sup>736</sup> Siehe BGH NJW 1981, 2178 (2179).

<sup>737</sup> Vgl. oben auf S. 13 ff. die Ausführungen zu § 20 Abs. 2 BetrVG.

<sup>738</sup> Vgl. Säcker/Rancke, AuR 1981, 1 (11 ff., 14); Günther/Hase, DuR 1979, 308 (313).

wählt worden ist, kann schwerlich mehr Vertrauen bei den Betriebsangehörigen gewinnen als eine Gewerkschaft bei ihren Mitgliedern, die eine Kandidatur auf einer unabhängigen Liste zulässt. Das Bild des Betriebsrats als verlängerter Arm der Gewerkschaften drängt sich zwangsläufig auf<sup>739</sup>.

Aus den bereits genannten Gründen und aufgrund der Tatsache, dass der Betriebsrat ein gewähltes Organ der Betriebsverfassung ist und damit auch die Betriebsangehörigen nach ihrem Willen die Betriebsratsmitglieder wählen können, müssen meiner Meinung nach die Betriebsratswahl und ihre unbeeinflusste bzw. ungehinderte Durchführung, wie es § 20 BetrVG gewährleistet, im Vordergrund stehen.

## **Schlussbemerkung**

Die Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts vom 24.02.1999 ist in meinen Augen durchaus ein Wendepunkt innerhalb dieser Diskussion, wenn man bedenkt, in welchem großem Umfang den Gewerkschaften nun verfassungsrechtlich ein Autonomiebereich gemäß Art. 9 Abs. 3 GG zuerkannt wurde, der ihnen eine Verfolgung ihrer Verbandsinteressen auch bei einer Kollision mit dem Autonomiebereich der Betriebsratswahlen vollständig ermöglicht. Doch weist die Entscheidung in die verkehrte Richtung.

Der Diskussion über das Recht der Gewerkschaften, die Mitglieder auszuschließen, die bei Betriebsratswahlen auf anderen als den gewerkschaftseigenen Listen kandidieren, ist mit der Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts sicherlich kein Ende gesetzt worden. Es bleibt darüber hinaus abzuwarten, welche Auswirkungen diese Entscheidung auf das Verhältnis zwischen Betriebsrat und Gewerkschaft und auch möglicherweise auf die gewerkschaftliche Ausschlusspraxis hat.

---

<sup>739</sup> Siehe auch Reuter, RdA 2000, 101 (103); derselbe, BVerfG EWiR Art. 9 GG 1/99, 749 (750).







## Literaturverzeichnis

- Bartodziej, Peter..... Ansprüche auf Mitgliedschaft in Vereinen  
und Verbänden  
in: ZGR 1991, S. 517-546
- Besson, Waldemar  
Jasper, Gotthard..... Opposition: Die politische Alternative  
in: Das Leitbild der modernen Demokratie,  
Bauelemente einer freiheitlichen Staatsord-  
nung  
Bonn 1990
- Besson, Waldemar  
Jasper, Gotthard..... Parteien und Verbände: Die Mittler bei der  
politischen Willensbildung  
in: Das Leitbild der modernen Demokratie,  
Bauelemente einer freiheitlichen Staatsord-  
nung  
Bonn 1990
- Biedenkopf, Kurt Hans..... Grenzen der Tarifautonomie  
Karlsruhe 1964
- Birk, Rolf..... Der Aufnahmewang bei Vereinen und Ver-  
bänden  
in: JZ 1972, S. 343-349
- Bötticher, Eduard..... Wesen und Arten der Vertragsstrafe sowie  
deren Kontrolle  
in: ZfA 1970, S. 3-61
- Bonner Kommentar..... Kommentar zum Bonner Grundgesetz  
Band 2 (Art. 6-14), 16. Lieferung Juni 1966  
(zitiert: BK-Bearbeiter)
- Bruhn, Claus-Jürgen..... Tariffähigkeit von Gewerkschaften und Au-  
tonomie  
Dissertation, Berlin 1993

- Buchner, Herbert..... Das Zusammenwirken von Gewerkschaft und Betriebsrat nach dem neuen Betriebsverfassungsgesetz  
in: DB 1972, S. 1236-1240
- Caspar, Richard..... Die gesetzliche und verfassungsrechtliche Stellung der Gewerkschaften im Betrieb  
Köln, Berlin, Bonn, München 1980
- Däubler, Wolfgang  
Hege, Hans..... Koalitionsfreiheit, 1. Auflage, Baden-Baden  
1976
- Däubler, Wolfgang  
Kittner, Michael  
Klebe, Thomas..... Betriebsverfassungsgesetz  
Kommentar für die Praxis  
6. Auflage, Frankfurt am Main 1998
- Däubler, Wolfgang..... Betriebsräte und Gewerkschaften  
in: Festschrift für Wlotzke, S. 257-277  
München 1996
- Däubler, Wolfgang..... Gewerkschaftsrechte im Betrieb  
10. Auflage, Baden-Baden 2000
- Däubler, Wolfgang  
Mayer-Maly, Theo..... Negative Koalitionsfreiheit?,  
Tübingen 1971
- Dütz, Wilhelm..... „Verbandsbezogene Verhaltens-  
pflichten von Koalitionsmitgliedern“ - Zur Er-  
zwingung von vereinsförderlichem Verhalten  
in: Festschrift für Marie Luise Hilger und  
Hermann Stumpf, S. 99-124  
München 1983
- Erman, Walter..... Bürgerliches Gesetzbuch,  
Band 1 (§§ 1-853), 10. Auflage,  
Münster, Köln 2000  
(zitiert: Erman-Bearbeiter)

Fabricius, Fritz  
Kraft, Alfons  
Thiele, Wolfgang  
Wiese, Günther..... Gemeinschaftskommentar zum Betriebsverfassungsgesetz, Lose Blattsammlung,  
1. Band (§§ 1-59)  
Neuwied, Berlin,  
(zitiert: Thiele, 2. Bearbeitung)

Fabricius, Fritz  
Kraft, Alfons  
Thiele, Wolfgang  
Wiese, Günther..... Gemeinschaftskommentar zum Betriebsverfassungsgesetz, Lose Blattsammlung,  
2. Band (§§ 60-132)  
Neuwied, Berlin,  
(zitiert: Bearbeiter, 1. Bearbeitung)

Fabricius, Fritz  
Kraft, Alfons  
Kreutz, Peter  
Oetker, Hartmut  
Raab, Thomas  
Weber, Christoph  
Wiese, Günther..... Gemeinschaftskommentar zum Betriebsverfassungsgesetz  
1. Band (§§ 1-73 b mit Wahlordnungen)  
7. Auflage, Neuwied, Kriftel 2002  
(zitiert: GK-Bearbeiter)

Fabricius, Fritz  
Kraft, Alfons  
Thiele, Wolfgang  
Kreutz, Peter  
Wiese, Günther..... Gemeinschaftskommentar zum Betriebsverfassungsgesetz  
2. Band (§§ 74-132 mit Kommentierung des BetrVG 1952)  
7. Auflage, Neuwied, Kriftel 2002  
(zitiert: GK-Bearbeiter)

- Feudner, Bernd W. .... Die „im Betrieb/Unternehmen vertretenen“ Gewerkschaften  
in: DB 1995, S. 2114-2117
- Flume, Werner..... Die Vereinsstrafe  
in: Festschrift für Eduard Bötticher, S. 101-141  
Berlin 1969
- Focke, M. .... Kollision zwischen Unabhängigkeit der Betriebsratswahl und Verbandspflicht?  
in: BB 1955, S. 285-286
- Föhr, Horst..... Willensbildung in den Gewerkschaften und Grundgesetz  
Dissertation, Berlin 1974
- Galperin, Hans  
Löwisch, Manfred..... Kommentar zum Betriebsverfassungsgesetz  
Band I (§§ 1-73 und WahlO)  
6. Auflage, Heidelberg 1982
- Galperin, Hans  
Löwisch, Manfred..... Kommentar zum Betriebsverfassungsgesetz  
Band II (§§ 74-132)  
6. Auflage, Heidelberg 1982
- Gamillscheg, Franz..... Kollektives Arbeitsrecht, Band I,  
München 1997
- Gamillscheg, Franz..... Überlegungen zum Verhältnis von Gewerkschaft und Betriebsrat  
in: Festschrift für Stahlhacke, S. 129-148  
Neuwied 1995
- Gehrlein, Markus..... Die BGH-Rechtsprechung zur Überprüfung von Vereins- und Parteiausschlüssen  
in: ZIP 1994, S. 852-857
- Germelmann, Claas-Hinrich... Die Hilfsfunktion der Verbände im Betriebsverfassungsrecht  
in: ArbRGegw 14 (1976), S. 47

- Gnade, Albert..... Zur Anfechtung der Betriebsratswahl  
in: Festschrift für Wilhelm Herschel zum 85.  
Geburtstag, S. 137-162  
München 1982
- Grunewald, Barbara..... Der Ausschluss aus Gesellschaft und Verein  
Köln, Berlin, Bonn, München 1987
- Grunewald, Barbara..... Vereinsaufnahme und Kontrahierungszwang  
in: AcP 182 (1982), S. 181-213
- Günther, Uwe  
Hase, Friedhelm..... Gewerkschaftsausschluss als unzulässige  
Wahlbeeinflussung?  
in: DuR 1979, S. 308-317
- Hadding, Walther  
van Look, Frank..... Zur Ausschließung aus Vereinen des bür-  
gerlichen Rechts  
- Besprechung der Entscheidung BGH WM  
1987, 1422 -  
in: ZGR 1988, S. 270-280
- Hagemeier, Christian  
Kempen, Otto Ernst  
Zachert, Ulrich  
Zilius, Jan..... Tarifvertragsgesetz - Kommentar für die  
Praxis  
2. Auflage, Köln 1990
- Hanau, Peter..... Zur Neuregelung der leitenden Angestellten  
und des Minderheitenschutzes in der Be-  
triebsverfassung  
in: AuR 1988, S. 261-266
- Hanau, Peter..... Die Koalitionsfreiheit sprengt den Kernbe-  
reich  
in: ZIP 1996, S. 447
- Hanau, Peter  
Ulmer, Peter..... Mitbestimmungsgesetz  
1. Auflage, München 1981

- Heilmann, Joachim..... Koalitionsfreiheit als normales Grundrecht  
Gedanken zum Beschluss des Bundesverfassungsgerichts vom 14.11.95  
in: AuR 1996, S. 121-123
- Henrici, Hans..... Aufnahmepflicht für Koalitionen  
Dissertation, Köln 1970
- Herschel, Wilhelm..... Anmerkung zum BGH-Urteil vom 13.6.1966  
in: JZ 1967, S. 30-33
- Herschel, Wilhelm..... Anmerkung zum BGH-Urteil vom 27.2.1978  
in: ArbuR 1978, S. 319-320
- Herschel, Wilhelm..... Anmerkung zum BGH-Urteil vom 19.1.1981  
in: AP Nr. 7 zu § 20 BetrVG 1972
- Herschel, Wilhelm..... Anmerkung zum BGH-Urteil vom 30.5.1983  
in: ArbuR 1984, S. 160
- Hess, Harald  
Schlochauer, Ursula  
Glaubitz, Werner..... Kommentar zum Betriebsverfassungsgesetz  
5. Auflage, Neuwied, Kriftel, Berlin 1997
- Hirsch, Joachim..... Die öffentlichen Funktionen der Gewerkschaften  
Stuttgart 1966
- Holthausen, Joachim..... Betriebsratswahlen 1998  
in: RdA 1998, S. 366
- Hromadka, Wolfgang..... Die Betriebsverfassung  
2. Auflage, München 1994
- Hueck, Alfred  
Nipperdey, Hans Carl..... Lehrbuch des Arbeitsrechts, 2. Band Kollektives Arbeitsrecht, 1. Halbband,  
7. Auflage, Berlin/Frankfurt a.M. 1967
- Hueck, Götz..... Der Grundsatz der gleichmäßigen Behandlung im Privatrecht  
München, Berlin 1958

- Hüffer, Uwe..... Gesellschaftsrecht  
5. Auflage, München 1998
- Hunold, Wolf..... Funktion und Rechtsstellung der gewerk-  
schaftlichen Vertrauensleute im Betrieb  
AR-Blattei, SD 530.5.1, 1995
- Isensee, Josef..... Die verfassungsrechtliche Verankerung der  
Tarifautonomie  
in: Die Zukunft der sozialen Partnerschaft,  
Veröffentlichung der W. Raymond-Stiftung,  
Bd. 24, 1986, S. 159-193
- Jülicher, Friedrich..... Die Rechtsprechung des Bundesarbeitsge-  
richts im Jahre 1978  
in: ZfA 1980, S. 121-292
- Klaus, Horst..... Politische Rechte gegen Arbeitnehmer -  
Rechte  
in: AiB 1988, S. 327-331
- Klosterkemper, Heinrich..... Das Zugangsrecht der Gewerkschaften zum  
Betrieb  
Königstein/Ts.: Athenäum, 1980
- Kraft, Alfons..... Probleme im Spannungsfeld zwischen Be-  
triebsverfassungsrecht und Koalitionsfreiheit  
in: ZfA 1973, S. 243-262
- Kübler, Friedrich..... Gesellschaftsrecht,  
5. Auflage, Heidelberg 1998
- Kühling, Jürgen..... Diskussionsbeitrag zur Kernbereichslehre  
des BVerfG  
in: RdA 1994, S. 182
- Kühling, Jürgen..... Arbeitsrecht in der Rechtsprechung des  
Bundesverfassungsgerichts  
in: AuR 1994, S. 126-132
- Küttner, Wolfdieter..... Aufnahmezwang für Gewerkschaften?  
in: NJW 1980, S. 968-972



- Larenz, Karl..... Zur Rechtmäßigkeit einer „Vereinsstrafe“  
in: Gedächtnisschrift für Rolf Dietz, S. 45-59  
München 1973
- Leisner, Walter..... Organisierte Opposition in Verbänden und  
Parteien?  
in: ZRP 1979, S. 275-280
- Löwisch, Manfred..... Arbeitsrecht  
5. Auflage, Düsseldorf 2000
- Löwisch, Manfred..... Betriebsverfassungsgesetz (Kommentar)  
4. Auflage, Heidelberg 1996
- Maunz, Theodor  
Dürig, Günter..... Grundgesetz-Kommentar, Band I  
(Art. 1-12), Art. 9: Lieferung 35, Februar  
1999  
(zitiert: Maunz/Dürig-Bearbeiter)
- Meyer-Cording, Ulrich..... Die Rechtsnormen  
Tübingen 1971
- Meyer-Cording, Ulrich..... Die Vereinsstrafe  
Tübingen 1957
- Molitor, Erich..... Anmerkung zur BGH-Entscheidung  
in: SAE 1961, S. 63-65
- Müller, Gerhard..... Zur Stellung der Verbände im neuen Be-  
triebsverfassungsrecht  
in: ZfA 1972, S. 213-245
- Müller, Gerhard..... Die betriebsverfassungsrechtliche Maxime  
der vertrauensvollen Zusammenarbeit in der  
Rechtsprechung des BAG  
in: Festschrift für Wilhelm Herschel zum 85.  
Geburtstag, S. 269-302  
München 1982

- Münchener Kommentar zum  
Bürgerlichen Gesetzbuch..... Band 1, Allgemeiner Teil (§§ 1-240, AGB-  
Gesetz)  
4. Auflage, München 2001  
(zitiert: MüKo-Bearbeiter)
- Neumann-Duesberg..... Anmerkung zur BAG-Entscheidung vom  
2.12.1960  
in: AP Nr. 2 zu § 19 BetrVG 1952
- Nicklisch, Fritz..... Der verbandsrechtliche Aufnahmezwang  
und die Inhaltskontrolle satzungsmäßiger  
Aufnahmevoraussetzungen  
in: JZ 1976, S. 105-113
- Nidenhoff, Horst-Udo..... Der Betriebsrat als Partner der Unterneh-  
mensleitung. Die gewerkschaftliche „Be-  
triebsarbeit“  
Gewerkschaftsreport des Instituts der deut-  
schen Wirtschaft 1989, S. 18-24
- Nidenhoff, Horst-Udo..... Eine Analyse der Betriebsratswahlen von  
1998  
„Schlappe für den DGB, Betriebsratswahlen  
1998: Keine Lust auf Experimente“  
in: GR 1998, S. 3-13
- Nidenhoff, Horst-Udo..... Die Praxis der betrieblichen Mitbestimmung  
1. Auflage, Köln 1999
- Nidenhoff, Horst-Udo  
Pege, Wolfgang..... Gewerkschaftshandbuch - Daten, Fakten,  
Strukturen  
3. Auflage, Köln 1997
- Otto, Hansjörg..... Personale Freiheit und soziale Bindung  
München 1978
- Palandt, Otto..... Bürgerliches Gesetzbuch  
62. Auflage, München 2003  
(zitiert: Palandt-Bearbeiter)
- Pfarr, Heide M. .... Gewerkschaftliche Rechte im Betrieb  
in: AuR 1979, S. 242-245

- Pieroth, Bodo  
Schlink, Bernhard..... Grundrechte - Staatsrecht II  
13. Auflage, Heidelberg 1997
- Plander, Harro..... Differenzierungen in der Betriebsverfassung  
- ein sinnvoller Weg?  
in: AiB 1988, S. 272-276
- Popp, Klaus..... Der Ausschluss von Gewerkschaftsmitglie-  
dern nach Betriebsratswahlen  
in: ZfA 1977, S. 401-440
- Popp, Klaus..... Die ausgeschlossenen Gewerkschaftsmit-  
glieder - Anmerkung zur BGH-Entscheidung  
vom 27.2.1978 (=BGHZ 71, S. 126-131)  
in: JuS 1980, S. 798-804
- Popp, Klaus..... Öffentliche Aufgaben der Gewerkschaften  
und innerverbandliche Willensbildung  
Berlin 1975
- Ramm, Thilo..... Die Freiheit der Willensbildung  
- Zur Lehre von der Drittwirkung der Grund-  
rechte und der Rechtsstruktur der Ver-  
einigung -, Stuttgart 1960
- Reuter, Dieter..... Umfang und Schranken des gewerkschaftli-  
chen Zutrittsrechts zum Betrieb unter be-  
sonderer Berücksichtigung der Seeschifffahrt  
in: ZfA 1976, S. 107-181
- Reuter, Dieter..... Grenzen der Verbandsstrafgewalt  
in: ZGR 1980, S. 101-128
- Reuter, Dieter..... Gewerkschaftliche Präsenz im Betrieb  
in: Festschrift für Gerhard Müller, S. 387-  
412  
Berlin 1981
- Reuter, Dieter..... Der Ausschluß aus dem Verein  
in: NJW 1987, 2401-2406

- Reuter, Dieter..... Anmerkung zur Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts vom 24.2.1999  
in: RdA 2000, S. 101-104
- Richardi, Reinhard..... Die neue Betriebsverfassung  
Ein Grundriss  
1. Auflage, München 2001
- Richardi, Reinhard..... Betriebsverfassungsgesetz, Band 1 (§§ 1-73) mit Wahlordnung,  
7. Auflage, München 1998
- Richardi, Reinhard..... Kollektivgewalt und Individualwille bei der  
Gestaltung des Arbeitsverhältnisses, Mün-  
chen 1968
- Richardi, Reinhard..... Betriebsratsamt u. Gewerkschaft  
in: RdA 1972, S. 8-16
- Richardi, Reinhard..... Die Rechtsstellung der Gewerkschaften im  
Betrieb  
in: Festschrift für Gerhard Müller, S. 413-  
443, Berlin 1981
- Richardi, Reinhard..... Der Gesetzentwurf zur Verstärkung der  
Minderheitenrechte in den Betrieben und  
Verwaltungen (MindRG)  
in: AuR 1986, S. 33-47
- Ridder, Helmut..... Zur verfassungsrechtlichen Stellung der  
Gewerkschaften im Sozialstaat nach dem  
Grundgesetz für die Bundesrepublik  
Deutschland  
(Rechtsgutachten zur Frage der Verfas-  
sungsmäßigkeit des Urteils des BAG vom  
31.10.1958)  
Stuttgart 1960
- Ringer, Franz..... Betriebsrätewahlen und Gewerkschaften  
in: AuR 1955, S. 118

- Rüthers, Wolfgang..... Betriebsrat als verlängerter Arm der Gewerkschaft?  
in: Das Betriebsverfassungsgesetz auf dem Prüfstand (Rüthers, Hacker),  
Stuttgart, 1983
- Sachse, Wolfgang..... Das Aufnahme- und Verbleiberecht in den Gewerkschaften der Bundesrepublik  
Köln 1985
- Sachse, Wolfgang..... Das Aufnahme- und Verbleiberecht in den Gewerkschaften  
in: AuR 1985, S. 267-276
- Sachse, Wolfgang..... Der Ausschluss von Gewerkschaftsmitgliedern wegen Kandidatur auf konkurrierenden Listen bei Betriebsratswahlen  
in: AuR 1999, S. 387-390
- Säcker, Franz Jürgen..... Die Rechtsstellung der leitenden Angestellten im kollektiven Arbeitsrecht  
in: BB, S. 1197-1201
- Säcker, Franz Jürgen..... Inhalt und Grenzen des gewerkschaftlichen Zutrittsrechts zum Betrieb unter besonderer Berücksichtigung der Verhältnisse in der Seeschifffahrt  
Stuttgart 1975
- Säcker, Franz Jürgen  
Rancke, Friedbert..... Verbandsgewalt, Vereinsautonomie und richterliche Inhaltskontrolle  
in: AuR 1981, S. 1-15
- Schiedermair, Hartmut..... Parteiausschluss und gerichtlicher Rechtsschutz  
in: AöR 1979, S. 200-224
- Schiefer, Bernd  
Korte, Walter..... Die Durchführung von Betriebsratswahlen nach neuem Recht – Teil 1  
in: NZA 2002, S. 57-69

- Schmidt, Karsten..... Gesellschaftsrecht  
2. Auflage, Köln, Berlin, Bonn, München  
1991
- Scholz, Rupert..... Koalitionsfreiheit als Verfassungsproblem  
München 1971
- Schüren, Peter..... Die Legitimation der tariflichen Normsetzung  
München 1990
- Schumann, Manfred..... Ein Beitrag zur Spaltung der Arbeitnehmer-  
schaft  
in: AiB 1988, S. 205-209
- Soergel, Hans-Theodor..... Bürgerliches Gesetzbuch, Band 1, Allge-  
meiner Teil (§§ 1-103)  
13. Auflage, Stuttgart, Berlin, Köln, Mainz  
2000  
(zitiert: Soergel-Bearbeiter)
- Stege, Dieter  
Weinspach, F.K..... Betriebsverfassungsgesetz-Handkommentar  
für die betriebliche Praxis  
8. Auflage, Köln 1999
- Stein, Ekkehart..... Staatsrecht, 16. Auflage,  
Tübingen 1998
- Stindt, Heinrich Meinhard..... Verfassungsgebot und Wirklichkeit Demo-  
kratischer Organisation der Gewerkschaften  
Dissertation, Berlin 1973
- Teubner, Gunther..... Organisationsdemokratie und Verbandsver-  
fassung  
Tübingen 1978
- van Look, Frank..... Individualschutz im Vereinsrecht  
Aufnahmepflicht - Inhaltskontrolle - Vereins-  
strafen  
in: WM-Festgabe für Thorwald Hellner vom  
9. Mai 1994, S. 46-56

- Vogt, Aloys..... Behinderung und Beeinflussung von Betriebsratswahlen  
in: BB 1987, S. 189-192
- von Gierke, Otto..... Deutsches Privatrecht, 1. Band,  
Allgemeiner Teil und Personenrecht  
Leipzig 1895
- von Hoyningen-Huene,  
Gerrick..... Betriebsverfassungsrecht, 4. Auflage,  
München 1999
- von Münch, Ingo  
Kunig, Philip..... Grundgesetz-Kommentar, Band 1 (Präambel bis Art. 20)  
4. Auflage, München 1992
- von Stechow, Alexander..... Die Frage des Rechts auf Aufnahme in Koalitionen  
Dissertation, Berlin 1970
- Vieweg, Klaus..... Die gerichtliche Nachprüfung von Vereinsstrafen und -entscheidungen  
in: JZ 1984, S. 167-173
- Wank, Rolf..... Anmerkung zur Entscheidung des BVerfG  
in: JZ 1996, S. 629-632
- Weiss, Manfred..... Betriebsverfassungsgesetz, 2. Auflage,  
Baden-Baden 1980
- Weiss, Manfred  
Weyand, Joachim..... Betriebsverfassungsgesetz  
3. Auflage, Baden-Baden 1994
- Weitnauer, Hermann..... Vereinsstrafe, Vertragsstrafe und Betriebsstrafe  
in: Festschrift für Rudolf Reinhardt, S. 179-196  
Köln-Marienburg 1972

- Wendeling-Schröder, Ulrike.... Aktuelle Probleme der Rechtsprechung zum Gewerkschaftsausschluss  
- Bemerkungen aus gewerkschaftlicher Sicht -  
in: ZGR 1990, S. 107-130
- Westermann, Harm Peter..... Die Verbandsstrafgewalt und das allgemeine Recht  
Bielefeld 1972
- Wiedemann, Herbert..... Gesellschaftsrecht, Band 1,  
1. Auflage, München 1980
- Wiedemann, Herbert..... Richterliche Kontrolle privater Vereinsmacht  
in: JZ 1968, S. 219-221
- Wlotzke, Otfried..... Betriebsverfassungsgesetz,  
2. Auflage, München 1992
- Wollenschläger, Michael..... Arbeitsrecht  
1. Auflage, Köln, Berlin, Bonn, München  
1999
- Zöllner, Wolfgang..... Zur Frage des Gewerkschaftsausschlusses  
wegen gewerkschaftsschädigender Kandidatur bei Betriebsratswahlen  
(Rechtsgutachten, erstattet für die Gewerkschaft ÖTV 1983)
- Zöllner, Wolfgang  
Loritz, Karl-Georg..... Arbeitsrecht  
5. Auflage, München 1998





Claudia Bischoff wurde am 15. November 1974 in Kiel geboren.

Dort studierte sie an der Christian-Albrechts-Universität zu Kiel ab dem Wintersemester 1994 Rechtswissenschaften.

Nach einem Auslandssemester an der Universität Stockholm 1996/97 legte sie im Juli 1999 die Erste Juristische Staatsprüfung vor dem Prüfungsamt bei dem Schleswig-Holsteinischen Oberlandesgericht in Schleswig ab.

Danach begann sie ihre Dissertation am Lehrstuhl von Prof. Dr. Dieter Reuter in Kiel.

Das Rechtsreferendariat absolvierte sie von 2001 bis 2003 bei dem Oberlandesgericht Düsseldorf, und zwar bei dem Landgericht Wuppertal als Stammdienststelle.

Im März 2003 legte sie dann die Zweite Juristische Staatsprüfung vor dem Landesjustizprüfungsamt in Nordrhein-Westfalen ab.

Claudia Bischoff lebt derzeit in Hamburg und ist dort als Justitiarin in der Hauptverwaltung der Techniker Krankenkasse beschäftigt.





