

sche Entscheidungsträger auszuüben, um so gewerkschaftlichen Forderungen Gehör und Nachdruck zu verschaffen.

**Tritt eine Gewerkschaft als Veranstalter einer Demonstration** auf, bestimmt sie im Rahmen der aus der Versammlungsfreiheit fließenden Gestaltungsfreiheit, wen sie als Redner einsetzt. Im Gegensatz zu Diskussionsversammlungen, wo es um Rede und Gegenrede geht, handelt es sich im Rahmen einer auf Öffentlichkeitswirksamkeit angesetzten Demonstration bei den einzelnen Redebeiträgen nicht nur um eine individuelle Meinungsäußerung i. S. d. Art. 5 Abs. 1 GG, sondern um Ausübung der Demonstrationsfreiheit als spezifisches Kommunikationsgrundrecht<sup>38</sup>.

Meinungsäußerungsfreiheit und Demonstrationsfreiheit sind im einheitlichen Lebenssachverhalt Demonstration komplexitär verschränkt<sup>39</sup>. Wenn die Gewerkschaft einen Beamten als Redner einsetzt oder zu Wort kommen lässt, der Ausführungen zum Veranstaltungsgegenstand macht oder machen soll, berühren Sanktionen nicht nur Grundrechte des Redners, sondern auch solche der Gewerkschaft, nämlich neben der Koalitionsfreiheit die Demonstrationsfreiheit als prinzipiell freie Entscheidung über Veranstaltung, Themenbestimmung und Rednerbestellung.

Der Redner unterliegt nicht uneingeschränkt den Begrenzungen der Beamtenpflichten, sondern nur den Beschränkungen, die sich aus den Grundrechtsschranken der Koalitionsfreiheit ergeben<sup>40</sup>. Die für Versammlungen unter freiem Himmel geltenden Beschränkungen ändern daran nichts. Strafbare Meinungsäußerungen sind auch in Versammlungen verboten<sup>41</sup>. Im Gegensatz zur nicht strafbedrohten Missachtung von Beamtenpflichten sind sie auch immer eine unmittelbare Beeinträchtigung der öffentlichen Sicherheit, so dass versammlungsgesetzliche Maßnahmen, etwa der Ausschluss des Redners, erfolgen können.

Das Uniformierungsverbot aus § 3 Abs. 1 VersG ist nicht anwendbar, soweit es – wie im entschiedenen Fall – bei dem Uniformtragen in einer Versammlung nicht um den Ausdruck einer gemeinsamen politischen Gesinnung, also eine verbindende politische Grundüberzeugung, sondern nur das Eintreten für berufspolitische Belange geht<sup>42</sup>.

Es kann dahingestellt bleiben, ob das nur für Polizeibeamte ausgesprochene Verbot, privat in Dienstkleidung an politischen Versammlungen teilzunehmen, mit dem Grundrecht auf Versammlungsfreiheit vereinbar ist<sup>43</sup>. Seinen Sinn

könnte das Verbot für Polizeibeamte, in Dienstkleidung in nicht amtlicher Eigenschaft an öffentlichen Versammlungen mit allgemeinpolitischer Ausrichtung teilzunehmen, darin haben, Verwechslungen mit dienstlich nach § 12 VersG entsandten Polizeibeamten auszuschließen, damit Irritationen beim Leiter und bei den Teilnehmern vermieden werden.

Insgesamt kann festgehalten werden, dass die Meinungsäußerungen eines Beamten, die er als Funktionsträger einer Gewerkschaft bei einer von dieser veranstalteten Demonstration abgibt, nicht den vollen Begrenzungen der Beamtenpflichten unterliegen, die für lediglich individuelle Meinungsäußerungen gelten. Im Zusammenhang mit den hier berührten Grundrechten, nämlich der Meinungsäußerungsfreiheit, der Koalitionsfreiheit und der Versammlungsfreiheit, und zwar sowohl bezogen auf den als Vertreter der Gewerkschaft auftretenden Beamten als auch auf die Gewerkschaft als ebenbürtigen Grundrechtsträger, spricht eine Vermutung dafür, dass die in den einschlägigen Beamtenpflichten statuierten Grundrechtsbegrenzungen nur sehr eingeschränkt zur Geltung zu bringen sind<sup>44</sup>.

### 5. Konsequenzen für Gewerkschaftsarbeit

Soweit Gewerkschaften zur Durchsetzung von Beamteninteressen Druck auf den Dienstherrn, konkret auf seine demokratisch legitimierte Repräsentationsorgane, durch Mobilisierung der Öffentlichkeit ausüben, sollten sie ihre Funktionsträger mit Beamtenstatus gegen disziplinarrechtliche Konsequenzen absichern. Dazu ist öffentlich klarzustellen, dass der Beamte nicht privat, sondern im Auftrag und im Namen der Gewerkschaft handelt, und dass er insoweit am Grundrechtsschutz der Betätigungsfreiheit von Koalition teilhat. Anzuraten ist auch eine Vorabklärung mit dem zuständigen Vertretungsorgan des Dienstherrn.

38 Dietel/Gintzel/Kniesel, Demonstrations- und Versammlungsfreiheit, § 1, Rz. 29 m. w. N.

39 Hesse (Fn. 18), Rz. 404, 409.

40 Art. 9 Abs. 2 GG, vgl. oben 3.3.

41 BVerwG, DVBl. 1994, 690.

42 Dietel/Gintzel/Kniesel (Fn. 38), § 3 Rz. 7; BVerwG, NJW 1984, 747.

43 Dazu müssten mindestens gleichrangige öffentliche Interessen maßgebend sein, vgl. Dietel/Gintzel/Kniesel (Fn. 38), § 1, Rz. 161, unter Hinweis auf Hoffmann-Riem, AK-GG, Art. 8, Rz. 47.

44 Vgl. auch BVerwG, JZ 1986, 537.

Dr. Eva Kocher, Hamburg

## Materiell-rechtliche und prozessuale Fragen des Unterlassungsanspruchs aus Art. 9 Abs. 3 GG\*

*Das Unternehmen Burda GmbH hatte mit seiner betrieblichen Tarifpolitik schon früher Aufsehen erregt und dem BAG Anlass gegeben, die Voraussetzungen eines gewerkschaftlichen Antrags nach § 23 Abs. 3 BetrVG gegen tarifwidrige Betriebsvereinbarungen zu behandeln<sup>1</sup>. Die „Tarifpolitik durch Tarifbruch“<sup>2</sup> wurde auch nach der 1995 erfolgten Aufspaltung in die Burda Druck GmbH und die Burda Dienstleistungen GmbH fortgesetzt; bereits im Jahre 1996 wurde dort mit dem Betriebsrat eine „Betriebsvereinbarung (Rahmenvereinbarung)“ abgeschlossen, die niedrigere Zuschläge und höhere Arbeitszeiten als die tariflichen vorsah. Diese war nun Gegenstand der vom BAG entschiedenen „Verbandsklage“ durch die IG Medien.*

\* Anmerkung zur Entscheidung des BAG v. 20. 4. 99, in diesem Heft S. 408.

1 BAG v. 20. 8. 1991, AP Nr. 2 zu § 77 BetrVG Tarifvorbehalt.

2 Vgl. auch die Fälle des LAG Baden-Württemberg v. 28. 7. 97, AuR 1998 S. 82; v. 13. 1. 99, AuR 1999 S. 155 ff. mit Anm. Kocher; oder der Fall „Viessmann“ ArbG Marburg v. 7. 8. 96, AuR 1996, 461 ff.; ArbG Frankfurt/Main v. 28. 10. 96, NZA 1996 S. 1340. Fischer, Die tarifwidrigen Betriebsvereinbarungen, 1998, S. 9 ff.; genauer zur empirischen Relevanz dieser „wilden“ Dezentralisierung der Tarifpolitik aber Oppolzer/Zachert, WSI-Mitt. 1998 S. 493 ff.; siehe auch schon Zachert, KJ 1997 S. 411 ff. und ZTR 1998 S. 97 ff. Zu Formen und Hintergründen des Tarifbruchs siehe zum Beispiel Berg, FS Däubler 1999, S. 495–502.

3 Berg, FS Däubler 1999, S. 501; Däubler, BB 1990 S.2261.

## 1. Klagebefugnis: Das materiell-rechtliche Problem

Wo durch eigenmächtiges Handeln für künftige Tarifvertragsverhandlungen Fakten gesetzt und gezielt Tarifpolitik gemacht werden, braucht es Handlungsmittel der Koalitionen zum Schutz der Tarifautonomie. Dementsprechend wurde für diese Fälle auch schon über eine entsprechende Einschränkung der Friedenspflicht nachgedacht<sup>3</sup>. Da es hier aber stärker um (kollektive) Rechts- als um Interessenkonflikte geht, spricht mehr dafür, den Koalitionen den Rechtsweg zu eröffnen. Dies hat das BAG in der Entscheidung vom 20. 4. 99 nun getan.

Dass den Koalitionen zur Durchsetzung ihrer Rechte aus Art. 9 Abs. 3 GG auch ein Unterlassungsanspruch zusteht, kann schon fast als st. Rspr. des BAG bezeichnet werden. Das BAG hat diesen Anspruch ausführlich in einer Entscheidung vom 2. 6. 87 begründet. Dieser lag eine Klage zugrunde mit dem Antrag, „die Beklagte zu verurteilen es zu unterlassen, den Abschluss von Arbeitsverträgen... vom Austritt des jeweiligen Vertragspartners aus der DAG abhängig zu machen“<sup>4</sup>. Dogmatisch ist der Unterlassungsanspruch aus § 1004 Abs. 1 Satz 2 BGB abzuleiten. Er dient der Verteidigung des absoluten Rechts aus Art. 9 Abs. 3 GG<sup>5</sup>.

Die Antragsbefugnis „ist ... nach den Regeln über die Einleitung eines gerichtlichen Verfahrens zu bestimmen (§ 81 Abs. 1 ArbGG). Von Ausnahmen... abgesehen, kann je-

mand ein gerichtliches Verfahren ... einleiten, der behauptet, Träger des streitbefangenen Rechts zu sein“<sup>6</sup>. Und da der Unterlassungsanspruch ein eigenes Recht der Koalition darstellt, warf die Klage- oder Antragsbefugnis hier kein eigenständiges Problem auf.

### 1.1. Schutzbereich der Koalitionsfreiheit und Verhältnis zum Individualrechtsschutz

Die Problematik lässt sich auf die materiell-rechtliche Frage reduzieren: Wann stellt die Nicht-Einhaltung tarifvertraglicher Vorschriften eine Verletzung der Koalitionsrechte aus Art. 9 Abs. 3 GG dar?

Der Schutzbereich des Art. 9 Abs. 3 GG erfasst nicht nur den Kernbereich des Koalitionsrechts, sondern alle koalitionsspezifischen Verhaltensweisen. Und es liegt zunächst nahe, dass die Durchsetzung von TV davon erfasst werden muss. Eine bewusste und breite Nichtanwendung von TV stellt eine Form betrieblicher Tarifpolitik und damit einen Eingriff in die Autonomie der Tarifparteien dar<sup>7</sup>. Dementsprechend hat das BVerfG in der Auseinandersetzung mit der BAG-Entscheidung v. 20. 8. 91 Zweifel geäußert, ob es verfassungsrechtlich haltbar wäre, Schutzansprüche der Gewerkschaften gegen nicht tarifkonforme Betriebsvereinbarungen generell zu verneinen<sup>8</sup>.

Die früheren Argumente des BAG gegen einen solchen Anspruch kamen aus einem anderen Bereich als dem der Tarifautonomie. Die Versagung des Unterlassungsanspruchs wurde vor allem mit der Konkurrenz zum Individualrechtsschutz begründet<sup>9</sup>. Die Durchsetzung der Tarifgeltung in der Praxis sei den Beschäftigten selbst überlassen. Mit dieser Begründung lässt das BAG im Gegensatz zum BGH eine prozessstandschaftliche Klage der Gewerkschaften zur Geltendmachung der Rechte ihrer Mitglieder nicht zu<sup>10</sup>. Tatsächlich ist der Vorrang des Individualrechtsschutzes eine der Kehrseiten der normativen Wirkung des TV im deutschen Arbeitsrecht. Einen Grundsatz, dass derjenige, der Rechte schafft, diese auch durchsetzen können muss, gibt es nicht. Die Geltendmachung fremder Rechte und Interessen bedarf einer besonderen gesetzlichen Anordnung, wie sie zum Beispiel die §§ 24, 25 HAG enthalten<sup>11</sup>.

Auf dieser Linie wird in der hier behandelten Entscheidung der eigene Unterlassungsanspruch der Koalitionen von der Geltendmachung fremder Ansprüche der tarifgebundenen ArbN abgegrenzt. Hierfür wird auf die qualitative und quantitative Tragweite des Verstoßes abgestellt: Die Kollision mit geltendem Tarifrecht müsse einerseits kollektiven Charakter haben, andererseits bewusst erfolgt sein.

### 1.2. Anspruchsvoraussetzungen im Einzelnen

**1.2.1. Kollektiver Charakter:** Der normative Geltungsanspruch der Tarifregelungen ist im Prinzip bei jedem Tarifrechtsverstoß auf individueller Ebene zumindest indirekt berührt. Dies mag das rechtliche Interesse für eine prozessstandschaftliche Klage begründen; wegen der Konkurrenz zum Individualrechtsschutz kann es aber für die Unterlassungsklage nicht ausreichen<sup>12</sup>.

Grunsky hatte vorgeschlagen, einen Unterlassungsanspruch jedenfalls dann zu gewähren, wenn die tarifvertraglichen Regelungen durch Einzelverträge bewusst ausgehöhlt würden<sup>13</sup>. Gamillschegs Vorschlag orientiert sich an der französischen Regelung, bei der die Gewerkschaften gegen die

4 BAG v. 2. 6. 87, AP Nr. 49 zu Art. 9 GG mit insoweit zust. Anm. Rütters; anerkannt war der Anspruch schon in BAG v. 8. 12. 78, AuR 1979 S. 254 (Antrag auf Duldung und Unterlassung der Behinderung von Vertrauensleutewahlen).

5 Berg, FS Däubler 1999, S. 499; Grunsky, DB 1990 S. 536 erwägt die Behandlung von Art. 9 III GG als Schutzgesetz i. S. d. § 823 Abs. 2 BGB. Weitergehend Richardt, Anm. zu BAG v. 3. 5. 94, AP Nr. 23 zu § 23 BetrVG 1972, anlässlich des betriebsverfassungsrechtlichen Unterlassungsanspruchs: Die Anerkennung eines Unterlassungsanspruchs hänge ausschließlich davon ab, ob eine Abwehrbefugnis erforderlich ist, um eine Berechtigung zu sichern.

6 BAG v. 18. 8. 87, AP Nr. 6 zu § 81 ArbGG 1979 = AuR 1987 S. 342.

7 Gamillscheg, AuR 1996 S. 357; Berg, FS Däubler 1999, S. 500; Däubler, BB 1990 S. 2260; Kempen/Zachert, § 4, Rn. 108; Thüsing, DB 1999 S. 1552; siehe auch Matthießen, DB 1988 S. 285 ff. zum verfassungsrechtlich begründeten Unterlassungsanspruch gegen jegliche tarifwidrige Betriebsvereinbarungen. Berg, a. a. O. vergleicht zum Beispiel Aussperrungsmaßnahmen während eines Arbeitskampfes mit einer Ignorierung des TV danach. Als ein weiteres Argument könnte man auf die unterschiedliche Wirksamkeit von Firmen- und VerbandsTV hinweisen, die sich aus der unterschiedlichen Wirksamkeit der Erzwingungsklage einerseits und der Einwirkungsklage andererseits ergibt: Däubler, FS Wlotzke 1996, S. 277; Kempen/Zachert, TVG, 3. Aufl. 1997, § 4, Rn. 100 ff.

8 BVerfG v. 29. 6. 93, NZA 1994 S. 34. Es hat die Entscheidung des BAG im konkreten Fall nur akzeptiert, weil der Tarifvertrag den Betriebsparteien Gestaltungsfreiheiten einräumte; so auch Kempen/Zachert, § 4, Rn. 103, die insoweit auf den Schutzauftrag aus Art. 9 III GG hinweisen.

9 BAG v. 20. 8. 91 (Fn. 1); siehe auch Hanau, RdA 1998 S. 65 ff. (S. 71); Walker, FS Schaub 1998, S. 743 ff. (S. 759); Thüsing, DB 1999 S. 1553.

10 BAG v. 8. 2. 63, AP Nr. 42 zu § 256 ZPO; anderes BGH v. 9. 5. 67, BGHZ 48, S. 12 ff.; genauer hierzu Pfarr/Kocher, Kollektivverfahren im Arbeitsrecht, 1998, S. 53 ff.

11 Für die Mitgliederverbandsklage in Prozessstandschaft ergibt sich die Anordnung aus allgemeinen prozessualen Regeln (genauer Pfarr/Kocher (Fn. 10), S. 51 ff.).

12 So auch Kempen/Zachert, § 4, Rn. 103.

13 Grunsky, DB 1990 S. 536.

Verletzung von TV vorgehen können, soweit ein kollektives Interesse besteht bzw. soweit es um eine „question principale“ geht<sup>14</sup>. Beide stellen stärker auf die qualitative Bedeutung des Verstoßes ab als auf die Zahl der Betroffenen. Andere verlangen, dass das tarifrechtswidrige Verhalten „systematischen“ und „nachhaltigen“ Charakter habe<sup>15</sup>.

Das BAG verlangt nun eine gewisse quantitative Auswirkung, wobei insbesondere die betriebseinheitliche Anwendung eine Rolle spielt, aber auch nicht mehr als das. Der kollektive Charakter sei bei Betriebsvereinbarungen im Zweifel anzunehmen. Aber auch vertragliche Einheitsregelungen gestalteten die betriebliche Ordnung und seien kollektiv zu betrachten, wenn sie auf einer Regelungsabrede beruhen oder wenn Vertragsangebote ausdrücklich vom Betriebsrat unterstützt würden.

Darüber hinaus wird nicht nach Schwere oder Gewicht des Verstoßes differenziert. Demgemäß wird es für den Unterlassungsanspruch künftig, anders als bei der Herleitung über § 23 Abs. 3 BetrVG, keine Rolle mehr spielen dürfen, ob es um einen Eingriff in die Normsetzungsprerogative der Tarifparteien geht, also der Schutzbereich des § 77 Abs. 3 BetrVG betroffen ist, oder ob im Rahmen des betrieblichen Kompetenzbereiches nach § 87 BetrVG „lediglich“ der Geltungsanspruch eines TV in Frage gestellt wird<sup>16</sup>. Es kommt auch weder darauf an, ob gegen betriebliche Normen oder individualvertragliche Normen des TV verstoßen wurde. Ein Unterlassungsanspruch käme auch in Fällen in Betracht, in denen der Arbgeb. die Beschäftigungsquote für ArbN mit verlängerter Wochenarbeitszeit überschreitet, wie sie MTV in der Metallindustrie vorsehen<sup>17</sup>. Auch eine bestimmte Intensität der Verletzung ist nicht Voraussetzung des Unterlassungsanspruches. Wenn die Abweichung mit kollektiver Wirkung und bewusst erfolgt, kann gegen sie auch vorgegangen werden, wenn sie für die Einzelnen geringe materielle Bedeutung hat.

**1.2.2. „Bewusster“ Verstoß:** Hinsichtlich der Stoßrichtung der betrieblichen Regelung verlangt das BAG, dass mit Hilfe der Betriebsvereinbarung Vorschriften der TV ersetzt und die entspr. Arbeitsbedingungen verändert werden „sollen“. Mit der subjektiven Formulierung wird zunächst nur darauf hingewiesen, dass der Vorsatz nicht in die Tat umgesetzt sein muss. Wegen des Tarifvorrangs können tarifnormwidrige Regelungen ohnehin keine rechtliche Wirkung haben.

Welche Qualität muss die Absicht, den TV zu unterlaufen, aber darüber hinaus haben? Entfällt der Unterlassungsanspruch, wenn die Abweichung mit (wirtschaftlichen) Argumenten gerechtfertigt werden kann<sup>18</sup>? Ist zu verlangen, dass es dem Arbgeb. gerade auf die Tarifwidrigkeit ankam, oder reicht es aus, wenn im Bewusstsein der Tarifwidrigkeit gehandelt wurde? Alle Äußerungen des BAG deuten darauf hin, dass Letzteres gemeint sein muss. Denn es betont immer wieder, dass der TV in seiner Ordnungsfunktion geschützt werden soll. Der Unterlassungsanspruch soll für die Zukunft die Einhaltung des TV sichern, nicht schuldhaftes Verhalten abstrafen. Der Geltungsanspruch des TV ist aber schon dann angegriffen, wenn bewusst eine tarifwidrige Regelung an die Stelle des TV gesetzt wird. Was der Arbgeb. damit im Weiteren bezweckt, kann keine Rolle spielen. Auch wenn er „überzeugende wirtschaftliche Gründe“ für sein Verhalten vorlegen kann, kann Unterlassung verlangt werden.

**1.2.3. Sonstige Voraussetzungen:** Wegen der Herleitung aus Art. 9 Abs. 3 GG kommt der Unterlassungsanspruch nur für Fälle beiderseitiger normativer Tarifgeltung in Betracht. Der Geltungsanspruch von kraft Allgemeinverbindlichkeit geltenden TV kann so nicht durchgesetzt werden.

Voraussetzung für jeden Anspruch aus § 1004 BGB ist die Wiederholungsgefahr. Wiederholungsgefahr ist immer gegeben, wenn das beklagte Unternehmen im Verfahren zu einem (Unterlassungs-)Vergleich aufgefordert wurde, aber höchstens „unverbindlich“ Unterlassung zusagen wollte<sup>19</sup>.

## 2. Verhältnis zur Antragsbefugnis aus § 23 III BetrVG

Nachdem das BAG in der Vergangenheit einen eigenständigen Unterlassungsanspruch der Gewerkschaften abgelehnt hatte, hatte sich die Suche nach geeigneten Verfahrensbefugnissen auf § 23 Abs. 3 BetrVG konzentriert. Hier wird den Antragstellern „die Befugnis eingeräumt, eine Entscheidung des Gerichts zu beantragen, die nicht über das Bestehen oder Nichtbestehen eigener Rechte des Antragstellers ergeht, sondern auf die betriebsverfassungsrechtliche Ordnung mehr oder weniger gestaltend oder feststellend einwirkt“<sup>20</sup>. Anträge von Gewerkschaften auf Unterlassung der Anwendung tarifwidriger Vereinbarungen wurden also nach § 23 Abs. 3 BetrVG als zulässig betrachtet<sup>21</sup>, wenn in der Tarifwidrigkeit gleichzeitig ein grober Verstoß gegen die Verpflichtungen aus dem BetrVG lag.

Für das Merkmal des „groben Verstoßes“ hatte es das BAG in einem Verfahren nach § 23 Abs. 3 BetrVG ausreichen lassen, dass die „Belastung der betriebsverfassungsrechtlichen Ordnung“ als „objektiv [so] schwer“ anzusehen war, dass es gerechtfertigt erschien, den Arbgeb. gerichtlich zur Beachtung der betrieblichen Regelungsbefugnisse anzuhalten<sup>22</sup>. Da es stärker qualitative als quantitative Elemente bezeichnet, deckt sich dieses Merkmal nur teilweise mit dem nun für den Unterlassungsanspruch verlangten „kollektiven Charakter“ der Maßnahme.

In anderen Aspekten geht der Anspruch aus Art. 9 Abs. 3 GG deutlich über § 23 Abs. 3 BetrVG hinaus: Bloße Ver-

14 *Gamillscheg*, Die Durchsetzung tariflicher Ansprüche, FS Henckel 1995, S. 215 (224).

15 *Berg*, FS Däubler 1999, S. 500; *Kempen/Zachert*, § 4, Rn. 104.

16 *BAG v. 20. 8. 91* (Fn. 1). Auch die frühere Rechtsprechung des BAG zu BetrVG 1952 (*BAG v. 21. 2. 67*, BAGE 19, 279 (281) = AuR 1967 S. 122 bzw. *BAG v. 8. 12. 70*, BAGE 23, 122 (127)) bezog sich nur auf Verstöße gegen die Kompetenzordnung.

17 Vgl. hierzu LAG *Niedersachsen v. 28. 5. 98*, BB 1998 S. 1535 f.

18 So *Hanau*, RdA 1998 S. 65 ff. (S. 71).

19 Vgl. nur *BAG v. 2. 6. 87*, Fn. 4; siehe auch *Herbst/Reiter/Schindele*, Handbuch zum arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahren, 1994, Rn. 336.

20 *BAG v. 23. 2. 88*, AP Nr. 9 zu § 81 ArbGG 1979 = AuR 1989 S. 291 m. Anm. *Kempen* (S. 261 ff.) in der Konkretisierung der Entscheidung vom 18. 8. 87, Fn. 6.

21 So das BAG in der Entscheidung vom 20. 8. 91, Fn. 1, in Abgrenzung zu *BAG v. 18. 8. 87*, Fn. 6, und v. 23. 2. 88, Fn. 20.

22 *BAG v. 14. 11. 89*, AP Nr. 76 zu § 99 BetrVG 1972; genauer dazu *Kocher*, Fn. 2. Darauf, ob es um eine „schwierige und ungeklärte Rechtslage [geht], in der die Arbeitgeberin eine vertretbare Rechtsansicht hatte, kommt es also nicht an (a.A. *Hanau*, RdA 1998 S. 65 ff. (S. 71); siehe auch *Fitting/Kaiser/Heither/Engels*, BetrVG, 19. Aufl. 1998, § 23, Fn. 59).

stöße gegen den Anwendungsvorrang des § 87 Abs. 1 Eing. BetrVG können mit § 23 Abs. 3 BetrVG nicht, wohl aber mit Art. 9 Abs. 3 GG angegriffen werden<sup>23</sup>. Wegen der Beschränkung auf Verstöße gegen den Tarifvorbehalt und einer entsprechenden Auslegung des § 77 Abs. 3 BetrVG kann über § 23 Abs. 3 BetrVG auch nur gegen normativ wirkende Betriebsvereinbarungen und Einigungsstellen-sprüche vorgegangen werden, wie das BAG vorliegend bestätigt<sup>24</sup>. Der allgemeine Unterlassungsanspruch erfasst hingegen alle Maßnahmen kollektiven Charakters und ist auch auf Regelungsabreden oder vertragliche Einheitsregelungen anwendbar.

Bei Betriebsvereinbarungen, die § 77 Abs. 3 BetrVG widersprechen, werden allerdings i. d. R. die Voraussetzungen beider Verfahrensweisen gegeben sein, so dass sich die Frage nach ihrem Verhältnis stellt. Als speziellere Norm würde § 23 Abs. 3 BetrVG den allgemeinen Unterlassungsanspruch nur verdrängen, wenn sie denselben Zwecken dienen würden. Zwar schützen §§ 77 Abs. 3 und 23 Abs. 3 BetrVG auch die Tarifautonomie vor Zugriffen durch die Betriebspartner. Sie erfüllen darüber hinaus aber auch Ordnungsfunktionen in der Betriebsverfassung. Vor allem die Antragsbefugnis nach § 23 Abs. 3 BetrVG steht stärker im Dienste der betriebsverfassungsrechtlichen Ordnung als in dem der Koalitionsfreiheit, so dass hier auch nur den im Betrieb vertretenen Gewerkschaften und nicht den mittelbar geschützten Koalitionen die Antragsbefugnis zusteht. Beide Ansprüche können also nebeneinander bestehen<sup>25</sup>.

### 3. Prozessuale Fragen

#### 3.1. Beschluss- oder Urteilsverfahren

Mit der Zuweisung ins Urteils- oder ins Beschlussverfahren hatte das BAG sich zwar im vorliegenden Fall nicht mehr zu beschäftigen. In künftigen Fällen werden die Arbeitsgerichte aber immer vor dieser Frage stehen.

In früheren Entscheidungen über einen Unterlassungsanspruch aus Art. 9 Abs. 3 GG wurde dieser regelmäßig dem Betätigungsrecht der Koalitionen zugerechnet und damit nach § 2 Abs. 1 Nr. 1 ArbGG im Urteilsverfahren behandelt. Bei gewerkschaftlichen Anträgen auf die Erzwingung

von Zutritt zum Betrieb wurde danach unterschieden, ob die Gewerkschaft betriebsverfassungsrechtliche oder koalitionsmäßige Aufgaben wahrnehmen wollte, das beanspruchte Zugangsrecht sich also aus Art. 9 Abs. 3 GG oder aus § 2 Abs. 2 BetrVG ergab. Die Zuweisung ins Beschluss- oder Urteilsverfahren richtet sich in diesen Fällen also nach dem Zweck des Zugangs<sup>26</sup>.

So einfach liegt es allerdings bei Anträgen auf Unterlassung der Anwendung tarifwidriger Vereinbarungen nicht, und zwar schon deshalb nicht, weil in bestimmten Fällen der allgemeine Unterlassungsanspruch und § 23 Abs. 3 BetrVG zusammentreffen können.

Für die Frage, ob das Beschluss- oder das Urteilsverfahren einschlägig ist, ist nach § 2a BetrVG nicht die Anspruchsgrundlage entscheidend, sondern der Gegenstand des Antrags. Das Beschlussverfahren ist anzuwenden, „wenn die durch das BetrVG geregelte Ordnung des Betriebs und die gegenseitigen Pflichten der Betriebspartner in Streit sind.“<sup>27</sup> An anderer Stelle hat das BAG betont, der Begriff ‚Angelegenheiten aus dem BetrVG‘ sei „als Generalklausel weit auszulegen. Er erfasst nicht nur die Streitfälle, die sich aus der unmittelbaren Anwendung des BetrVG ergeben, sondern darüber hinaus alle Streitigkeiten aus dem betriebsverfassungsrecht schlechthin; sämtliche Streitfragen der betriebsverfassungsrechtlichen Ordnung im weiteren Sinne sollen im Beschlussverfahren entschieden werden“<sup>28</sup>. Vor diesem Hintergrund spricht einiges dafür, das Beschlussverfahren immer dann anzuwenden, wenn bei der tarifwidrigen Vereinbarung oder Maßnahme der Betriebsrat in irgendeiner Art und Weise mitgewirkt hat, es also um ein gemeinsames Handeln der Betriebsparteien geht. Auch ist der Betriebsrat nur im Beschlussverfahren beteiligtenfähig<sup>29</sup>.

Dementsprechend weist das BAG in der vorliegenden Entscheidung, wo eine Regelungsabrede vorlag, darauf hin, dass es dazu neige, hier das Beschlussverfahren als die zutreffende Verfahrensart zu erachten. Und bereits in der Entscheidung vom 20. 8. 91 sprach sich das Gericht für die Anwendung des Beschlussverfahrens aus, selbst für den Fall, dass „die von der IG Medien verfolgten Anträge ihre Grundlage allein in Art. 9 Abs. 3 GG haben sollten... [Dies] ändert doch nichts daran, dass durch die erbetene Entscheidung die durch das BetrVG geregelten Rechtsbeziehungen der Betriebspartner und der im Betrieb beschäftigten ArbN zum Arbgeb. betroffen werden.“<sup>30</sup>

#### 3.2. Antragsformulierung

Der Unterlassungsanspruch lässt sich unter Beachtung des Subsidiariatsverhältnisses sowohl mit einem Unterlassungs- als auch mit einem Feststellungsantrag verfolgen<sup>31</sup>. Da es um einen eigenen Anspruch der Koalition geht, wirkt das Feststellungsinteresse keine besonderen Probleme auf. Die Formulierung eines Leistungsantrages, der nicht auf Unterlassung gerichtet ist, wird allerdings kaum möglich sein. Materiell-rechtlich richtet sich der Anspruch nur auf die Abwehr von Bedrohungen, nicht auf Anwendung des TV oder gar auf Abschluss einer tarifkonformen betrieblichen Vereinbarung. Was die Erfüllung von TV angeht, so behält die Einwirkungsklage nach wie vor ihren Sinn.

Aber auch mit dieser Einschränkung dürfte sich künftig die Formulierung eines geeigneten Klageantrags zu einem ernsthaften praktischen Problem auswachsen. Dabei handelt es sich keineswegs um ein spezifisches Problem des

23 Zu dieser Auseinandersetzung um die Zwei-Schranken- und Vorrangtheorie sowie die Zwecksetzung des Tarifvorrangregelung im Eingangssatz des § 87 BetrVG: Fischer 1998, § 12; S. 223 f.; Zichert, RdA 1996 S. 144; Mattheißen, DB 1998 S. 289; Berg, FS Däubler 1999, S. 498; siehe auch Wank, RdA 1991 S. 129 ff.

24 Zu dieser Auseinandersetzung siehe nur Grunsky DB 1990 S. 532; Fischer 1998; Zichert, RdA 1996 S. 145.

25 So auch Berg, AiB 1999 S. 305. Hier gilt dasselbe wie im Verhältnis des Antrags nach § 23 Abs. 3 BetrVG zu anderen allgemeinen Unterlassungsansprüchen, insbesondere nach BAG v. 3. 5. 94, AP Nr. 23 zu § 23 BetrVG 1972 = AuR 1995 S. 67.

26 BAG v. 14. 2. 78, AP Nr. 26 zu Art. 9 GG = AuR 1979 S. 39 u. 62; Herbst/Reiter/Schindele, 1994, S. 233 f.; Germelmann/Matthes/Prütting, ArbGG, 2. Aufl. 1995, § 2a, Rn. 47; siehe auch BAG v. 8. 12. 78, Fn. 4.

27 BAG v. 23. 2. 88, Fn. 20; Mattheißen, DB 1988 S. 287.

28 BAG v. 8. 12. 78, Fn. 4, das im konkreten Fall die Wahl von Vertrauensleuten aber als auf Art. 9 Abs. 3 GG gestützt dem Urteilsverfahren zuordnet.

29 Zu diesem Argument schon Grunsky, DB 1990 S. 532.

30 BAG v. 20.8.91 (Fn. 1).

31 Berg, FS Däubler 1999, S. 502.

Unterlassungsanspruchs aus Art. 9 Abs. 3 GG. Das Verhältnis des Falles, der Anlass für die Klage ist, zu einem in die Zukunft gerichteten Antragsgegenstand ist bei allen vorbeugenden Klagen nicht einfach zu bestimmen<sup>32</sup>. Schwierig wird es insbes., wenn sich der ursprüngliche Anlass zwischenzeitlich erledigt hat, wie es in den Fällen tarifwidriger Betriebsvereinbarungen oft der Fall gewesen ist<sup>33</sup>. Weil die str. Betriebsvereinbarungen abgeändert oder durch andere abgelöst worden waren, sind zahlreiche Parallelverfahren vor dem BAG als unzulässig abgewiesen worden<sup>34</sup>.

### 3.2.1. Probleme des Rechtsschutzinteresses und von Globalanträgen

Für eine abgeschlossene Maßnahme, die im Zeitpunkt der Entscheidung keine Rechtswirkungen mehr entfaltet, entfällt das Rechtsschutzbedürfnis. Gutachterliche Tätigkeit der Gerichte ist unzulässig, und als solche würde es betrachtet werden, wenn ein Gericht eine Entscheidung fällen würde, die lediglich Richtschnur des Handelns der Beteiligten für zukünftige Fälle sein könnte. Andererseits ist das Rechtsschutzinteresse anzuerkennen, wenn zu erwarten ist, dass bei künftigen Vorgängen und Maßnahmen gleicher Art die gleiche Streitfrage unter den Beteiligten wieder auftreten kann<sup>35</sup>. In betriebsverfassungsrechtlichen Fragen wird die Prüfung des Rechtsschutzbedürfnisses i. d. R. lockerer gehandhabt. Schließlich soll das Erfordernis nicht den Gegner, sondern die Gerichte vor überflüssigen Verfahren schützen, und das Beschlussverfahren dient ohnehin weniger der Durchsetzung subjektiver Rechte als vielmehr der Erhaltung und Wiederherstellung des Betriebsfriedens<sup>36</sup>.

Neben dem auf den Anlassfall bezogenen konkreten Antrag wird trotzdem in aller Regel ein zweiter Antrag zu stellen sein, der zukunftsgerichtet mögliche Veränderungen erfasst, aber das Kernproblem des Streits im Anlassfall dennoch möglichst genau bezeichnet. Der Konkretisierungsgrad dieser Anträge wird einerseits nicht zu eng sein dürfen, um die Vollstreckungsmöglichkeiten und das Rechtsschutzinteresse nicht zu stark zu beschränken<sup>37</sup>. Andererseits besteht bei zu weit gefassten Globalanträgen die Gefahr, dass sie als unbegründet abgewiesen werden, wenn nicht für alle Fälle, die der Antrag erfasst, auch ein Anspruch vorliegt<sup>38</sup>.

Die Problematik der Bestimmtheit des Antrags ist demgegenüber weniger schwierig. Das Bestimmtheiterfordernis verlangt nur, dass für die Zwangsvollstreckung klar sei, welches Verhalten gemeint ist<sup>39</sup>. Wenn das Rechtsschutzziel so genau bezeichnet ist, dass der „Kern“ der Verletzungssform deutlich wird, kann das Verhalten im Vollstreckungsverfahren konkretisiert werden. Zu Bestimmung des Kerns kann der Antrag mit Hilfe der Antragsbegründung, aus der sich der Anlass des Streits ergibt, ausgelegt werden<sup>40</sup>. Wenn es das BAG für Anträge auf Unterlassung der mitbestimmungswidrigen Anordnung von Überstunden zulässt, dass sich das Erfordernis des kollektiven Tatbestandes und der Ausschluss der leitenden Angestellten nur aus der Antragsbegründung ergibt, wird auch bei Anträgen auf Unterlassung der Anwendung tarifwidriger Vereinbarung zum Beispiel die Beschränkung auf Gewerkschaftsmitglieder nicht bereits im Antrag enthalten sein müssen<sup>41</sup>.

### 3.2.2. Konsequenzen

In aller Regel wird es bei solchen Unterlassungsklagen um zwei Streitgegenstände gehen<sup>42</sup>: zum einen um den Antrag,

zu untersagen, eine konkret bezeichnete Vereinbarung oder Maßnahme insoweit anzuwenden, als bestimmte Regelungen vereinbart wurden, zum anderen um den Antrag, zu untersagen, künftig Vereinbarungen oder Maßnahmen mit einem entsprechenden Inhalt durchzuführen. Wie konkret die zukunftsgerichtete abstrakt-allgemeine Formulierung den zu untersagenden Inhalt der Vereinbarung zu bezeichnen hat, wird vom Einzelfall abhängen. Es kommt darauf an, welcher Berechtigung sich der Arbgeb. berührt<sup>43</sup>. Wenn die Streitfrage im Einzelfall sehr allgemein und weitreichend ist, kann sie auch so benannt werden. So hat das BAG schon einen Antrag zugelassen, dem Arbgeb. Mitarbeiterversammlungen zu verbieten, „in denen Themen zur Sprache kommen, die zum Aufgabenbereich des BR gehören“<sup>44</sup>.

### 3.3. Verhältnis zu Individualverfahren

Zwar handelt es sich bei dem Unterlassungsanspruch nicht um eine wirkliche „Verbandsklage“ im öffentlichen Interesse, sondern um die Geltendmachung eigener subjektiver Rechte durch die Koalition. Trotzdem hat er unmittelbar tariflich begründete Individualrechte zum Gegenstand. *Gammillscheg* hat deshalb zu Recht darauf hingewiesen, dass für die Frage der Bindungswirkung eine Lösung gefunden werden müsste<sup>45</sup>. Hierfür sprechen jedenfalls Gründe der Prozessökonomie<sup>46</sup>.

In Betracht käme hier zum einen, wie bei Verfahren über die Anwendung von Betriebsvereinbarungen § 9 TVG analog anzuwenden. Dagegen spricht allerdings, dass die Beteiligten des Verfahrens über den Unterlassungsanspruch

32 Ausführlich *Trzaskalik*, Die Rechtsschutzzone der Feststellungsklage, 1978.

33 Zu diesem Problem der Antragstellung im Beschlussverfahren siehe insbesondere *Thon*, AuR 1996 S. 177.

34 Siehe z. B. BAG v. 20. 4. 99 – I ABR 13/98.

35 *Germelmann/Matthes/Prütting*, 2. Aufl., § 81, Rn. 25; *Grunsky*, ArbGG, 7. Aufl. 1995, § 80, Rn. 20c; BAG v. 29. 7. 82, AP Nr. 5 zu § 83 ArbGG 1979.

36 So BAG v. 8.2.57, BAGE 3, 288, 292 ff. („eine gewisse Großzügigkeit“); BAG v. 13. 3. 91, BAGE 67, 316 ff.; im Ergebnis zustimmend *Grunsky*, ArbGG, § 80, Rn. 20; Rn. 21.

37 *Herbst/Reiter/Schindele*, Rn. 310.

38 So z.B. bei BAG v. 3. 5. 94, Fn. 25. Zu diesem Zwiespalt auch genauer *Thon*, AuR 1996 S. 177.

39 BAGE 52, 160 = AP Nr. 18 zu § 87 BetrVG 1972 Arbeitszeit.

40 *Herbst/Reiter/Schindele*, Rn. 297 f.; Rn. 334 f.; *Thon*, AuR 1996 S. 177 f. Zum Wettbewerbsrecht vgl. nur *BGH* v. 3. 12. 98, NJW 1999 S. 2193 ff.

41 Vgl. *Herbst/Reiter/Schindele*, Rn. 288 ff.

42 Vgl. BAG v. 10. 4. 84, AP Nr. 3 zu § 81 ArbGG 1979 im Anschluss an BAG v. 29. 7. 82, Fn. 35; zur Auseinandersetzung siehe *Germelmann/Matthes/Prütting*, § 81, Rn. 25.

43 Je rücksichtsloser (oder auch je einfallreicher) der Verletzer, desto weitgespannter die Begehungsgefahr und damit um so umfassender das Verbot. So auch *Herbst/Reiter/Schindele*, Rn. 313; Rn. 298; *Fiebig*, NZA 1993 S. 62; vgl. zum Beispiel auch BAG, AP Nr. 1 zu § 1 TVG Durchführungspflicht = AuR 1982 S. 225.

44 BAG v. 27. 6. 89, AP Nr. 5 zu § 42 BetrVG 1972; dazu *Herbst/Reiter/Schindele*, Rn. 290; vgl. auch die ursprünglich und abschließend gestellten Anträge in BAG v. 10. 6. 86, AP Nr. 18 zu § 87 BetrVG 1972 Arbeitszeit, die das BAG für deckungsgleich erachtete.

45 *Gammillscheg*, AuR 1996 S. 356.

46 Die fehlende Bindungswirkung war in BAG v. 8. 11. 57, BAGE 5, 115 noch ein Argument gegen die Feststellungsklage im Drittinteresse.

nicht die Tarifparteien sind, denen die Normsetzungskompetenz zusteht. Dies ist aber das Hauptargument der Rechtskrafterstreckung. Überzeugender wäre hier die Anerkennung einer einseitigen „halbseitigen“ Bindungswirkung, wie es sie zum Beispiel im Verhältnis von Beschlussverfahren über Rechte aus § 99 BetrVG und entsprechenden Individualverfahren gibt<sup>47</sup>.

47 BAG v. 3. 5. 94, EZA § 99 BetrVG 1972, Nr. 122 mit Anm. Rieble; zu Versetzung/Direktionsrecht BAGE 57, 242 (255 f.) = AP Nr. 50 zu § 99 BetrVG 1972.

48 Vgl. für den vorliegenden Fall *Hensche*, Tarifflicht in juristischen Formen, AuR 1996 S. 331 ff. (S. 332).

49 Genauer zu solchen Fragen *Berg*, FS Däubler 1999, S. 502.

Rechtsanwalt Dr. Wolfgang Sachse, Hamburg

## Der Ausschluss von Gewerkschaftsmitgliedern wegen Kandidatur auf konkurrierenden Listen bei Betriebsratswahlen<sup>1</sup>

*Darf eine Gewerkschaft Mitglieder ausschließen oder deren Ausschluss androhen, wenn diese bei BR-Wahlen auf Listen kandidieren, die mit der offiziellen, von der Gewerkschaft eingebrachten Liste konkurrieren? Das BVerfG hat diese Frage in dem Beschluss vom 24. 2. 99 grundsätzlich bejaht und damit eine st. Rspr. des BGH<sup>2</sup> aufgehoben. Der Beschluss des BVerfG verdient vor allem deshalb Beachtung, weil die verfassungsrechtlichen Grundlagen für die Stellung der Gewerkschaften im Betrieb herausgestellt werden, aus denen sich die konkreten Einflussmöglichkeiten der Gewerkschaften auf das betriebliche Wahlgeschehen ableiten lassen.*

### 1. Beeinflussung der Betriebsratswahl

Nach §§ 8, 14 und 20 BetrVG darf jeder wahlberechtigte ArbN zur Wahl des BR Wahlvorschläge machen (§ 14 V BetrVG). Jeder wahlberechtigte ArbN mit einer Betriebszugehörigkeit von mindestens 6 Monaten hat ein nicht entziehbares passives Wahlrecht (§ 8 BetrVG<sup>3</sup>). Die Wahl des BR darf nicht behindert werden, insbes. darf kein ArbN in der Ausübung des aktiven und passiven Wahlrechts beschränkt werden (§ 20 I BetrVG), und schließlich: „Niemand darf die Wahl des BR durch Zufügung oder Androhung von Nachteilen ... beeinflussen“ (§ 20 Abs. 2 BetrVG).

Bei wortgetreuer Auslegung kann der Tatbestand des § 20 Abs. 2 BetrVG als erfüllt angesehen werden, wenn die Gewerkschaften es ihren Mitgliedern unter Ausschlussandrohung verbieten, auf einer anderen als der offiziellen Liste zu

1 Dieser Aufsatz bezieht sich auf den Beschluss des BVerfG v. 24. 2. 99 – 1 BvR 123/93 –, abgedruckt in diesem Heft, Seite 406 ff.

2 BGH v. 13. 6. 66, AP Nr. 5 zu § 19 BetrVG 52 = BGHZ 45, 314 ff. = JZ 1967, 30 ff.; Urt. v. 27. 2. 78, BGHZ 71, 126 = ArbUR 1978, 318 ff.; Urt. v. 19. 1. 81, NJW 1981, 2178 ff.; BGH v. 27. 9. 93, ArbUR 1995, 381.

3 Der Verlust der Wählbarkeit ist nur durch Richterspruch in einem Strafverfahren möglich; vgl. *Fitting/Kaiser/Heither/Engels*, § 8 Rn. 22–26.

4 Dazu ausführlich *Wolfgang Sachse*, Das Aufnahme- und Verbleiberecht in den Gewerkschaften der Bundesrepublik, 1985, S. 125 ff.

5 Dazu *Sachse* (Fn. 4), S. 146 ff. mit zahlreichen Nachw.

### 4. Ausblick

Mit der Anerkennung des Unterlassungsanspruches gegen tarifwidrige betriebliche Vereinbarungen und Maßnahmen ist den Koalitionen ein wichtiges Mittel gegeben worden, der Praxis, über Rechtsverletzungen Tarifpolitik zu machen, einen Riegel vorzuschieben. Den Arbeitgeberverbänden, die zunächst aufgerufen wären, gegen Tarifverstöße ihrer Mitglieder vorzugehen, scheint dies bislang kaum wirksam gelungen zu sein.<sup>48</sup>

Wie schwerwiegend das politische Problem der Tarifgeltung allerdings darüber hinaus ist, zeigt sich im vorliegenden Fall darin, dass eine der zentralen Voraussetzungen des Unterlassungsanspruches, die Tarifbindung der Arbeitgeberinnen, streitig geblieben ist und nach der Zurückverweisung noch zu klären sein wird<sup>49</sup>.

kandidieren oder auch nur eine solche Liste zu unterstützen. Denn ein Nachteil ist mit dem angedrohten Ausschluss immer verbunden. Dabei kommt es auf konkrete wirtschaftliche Auswirkungen für das betroffene Gewerkschaftsmitglied gar nicht an<sup>4</sup>. Allein die mit dem Verlust der Gewerkschaftsmitgliedschaft verbundenen Beschränkungen, an der Gestaltung der Arbeits- und Sozialbedingungen mitzuwirken, sind als Nachteil i. S. d. Vorschrift anzusehen. Hinzu kommt, dass jedem ArbN durch die Verfassung das Recht garantiert ist, zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen Vereinigungen zu bilden, wozu auch die Teilhabe an der Mitgliedschaft bestehender Vereinigungen gehört. Dieses aus Art. 9 Abs. 3 GG abgeleitete individuelle Koalitionsrecht<sup>5</sup> wird zweifellos tangiert, wenn ein Gewerkschaftsmitglied wegen Kandidatur auf einer gewerkschaftsfremden Liste ausgeschlossen wird. Schon die Einleitung eines Ausschlussverfahrens, wodurch i. d. R. die gewerkschaftlichen Pflichten und Rechte und eventuell bestehende Mandate ruhen, würde das individuelle Koalitionsrecht beeinträchtigen.

### 2. Rechtsprechung der Fachgerichte und Literatur

a) Der BGH ist daher in mehreren Grundsatzentscheidungen davon ausgegangen, dass der Ausschluss von Mitgliedern wegen Kandidatur auf einer anderen als der gewerkschaftssoffiziellen Liste gegen § 20 BetrVG (bzw. den inhaltsgleichen § 19 BetrVG 1952) verstoßen könne und daher unwirksam sei: In der *Entsch. v. 13. 6. 66 hat der BGH den Ausschluss von Anhängern einer christlich-sozialen Werksgemeinschaft aus der IG Chemie aufgehoben. Diese hatten auf einer „freien“ Liste kandidiert, nachdem sie vergeblich versucht hatten, eine zufriedenstellende Platzierung auf der gewerkschaftlich unterstützten Liste zu erhalten. Nach Ansicht des BGH fielen die vor den Wahlen ausgesprochenen Ausschlussandrohungen vom Wortlaut her unter das Verbot unzulässiger Wahlbeeinflussung. Das Mitglied habe durch seinen Verbandsbeitritt nicht auf den Schutz des § 19 Abs. 2 BetrVG (a.F.) verzichtet, da diese die freie Wählerentscheidung schützende Norm auch im öffentlichen Interesse bestünde und daher unverzichtbar sei.*