

Erich Küchenhoff · Axel Azzola

Demokratische Willensbildung, »Betriebsneutralität« und »Betriebs- frieden« in Tarifaueinandersetzungen*

Aus Anlaß zweier Urteile des Bundesarbeitsgerichts (BAG)¹ ist in letzter Zeit ein lebhafter Streit darüber entstanden, ob und in welcher Intensität die Verfassungsgarantie der Koalitionsfreiheit in Art. 9 III GG auch ein Recht der Gewerkschaften auf koalitions-gemäße Informations- und Werbetätigkeit durch gewerkschaftlich organisierte Betriebsangehörige auf Betriebsgelände außerhalb der Arbeitszeit einschließlich der Arbeitspausen umfaßt.

Zwar wird nahezu einhellig anerkannt, daß Art. 9 III neben den Rechten von Individuen auf Bildung einer Koalition und auf Betätigung in einer Koalition auch die Rechte der Koalitionen selbst auf ihren Bestand und auf einen Kernbereich koalitions-gemäßer Betätigung garantiert² und daß hierzu grundsätzlich auch eine Informations- und Werbetätigkeit als notwendige Voraussetzung für den Koalitionsbestand (Mitgliederwerbung und Mitglieder-wahrung) und für eine wirksame Erfüllung ihrer Sachaufgaben gehört³.

Jedoch wird solches Verständnis des Grundrechts der Koalitionsfreiheit teilweise dahingehend abgeschwächt, daß die Koalitionen daraus kein Recht ableiten können, auch in den Betrieben zu informieren und zu werben. Dort sollten vielmehr die Grundrechte des Arbeitgebers Vorrang haben, insbesondere diejenigen auf Unverletzlichkeit der Wohnung und auf Eigentum einschließlich der Wahrung von Betriebs-Neutralität und Betriebsfrieden⁴.

Das Ergebnis einer an anderer Stelle ausführlich anzustellenden kritischen Abwägung zwischen diesen im Streit befindlichen Grundrechten einschließlich ihrer wechselseitigen formalen Schrankenbeziehung hängt hauptsächlich vom Ergebnis

* Diesem Beitrag liegt ein Rechtsgutachten zugrunde, das Erich Küchenhoff dem Bundesvorstand des DGB über die Frage erstattet hat, ob »Grundrechte des Arbeitgebers dadurch verletzt werden, daß Belegschaftsmitglieder im Betriebsgelände außerhalb der Arbeitszeit und während der Arbeitspausen Informations- und Werbematerial ihrer Gewerkschaft verteilen«.

¹ Urteile des Ersten Senats vom 14. 2. 67 - 1 AZR 494/65 und 1 AZR 533/65, mit denen ein Unternehmen der Chemischen Industrie bzw. ein Unternehmen für Spinnerei, Weberei und Ausrüstung im Streit mit den zuständigen Industrie-Gewerkschaften mit im wesentlich wörtlich übereinstimmenden Formulierungen dazu verurteilt wurde, »es zu unterlassen, die Verteilung von gewerkschaftlichem, spezifisch koalitions-gemäßigem Informations- und Werbematerial . . . im Betrieb . . . außerhalb der Arbeitszeit und während der Pausen durch Bedienstete . . . soweit es sich um Mitglieder der Klägerin handelt, zu verhindern«. Zu den Fundstellen und zur allgemeinen Literatur vgl. *Bernd Rütters*: Das Recht der Gewerkschaften auf Information und Mitgliederwerbung im Betrieb, *Recht der Arbeit* 1968 S. 161-179.

² Vgl. insbesondere BVerfGE vom 18. 11. 1954 - 1 BvR 629/52, BVerfGE 4,96-110; BVerfGB vom 30. 11. 1965, - 2 BvR 54/62 BVerfGE 19,303-323.

³ *Hans-Dietrich Rewolle*, Die Werbung der Gewerkschaften innerhalb der Betriebe, *Der Betrieb* 1965 S. 364-366 (365); *Hans Brox*, Plakatwerbung der Gewerkschaften im Betrieb, *Der Betriebs-Berater* 1965 S. 1321-1327 (1322/23); *Walter Hiersemann*, Die Betätigung der Gewerkschaften in den Betrieben, *Der Betrieb* 1966 S. 702-704 und 742-745 (743); *Wolfgang Zöllner*, Anm. zum BAG-U vom 14. 2. 1967 - 1 AZR 533/65 -, *Sammlung arbeitsrechtlicher Entscheidungen* 1967 S. 105-112, Anm. S. 110-112 (S. 110/111).

⁴ Ebenda.

einer *Funktions-Analyse der gewerkschaftlichen Informations- und Werbetätigkeit im Lichte des Art. 9 III GG* ab.

Mit dieser Verfassungsgarantie wollte der Verfassungsgeber die Ausgestaltung eines bestimmten Bereichs des gesellschaftlichen Lebens sowohl vor staatlichem Zugriff als auch vor einseitiger privater Pressuren schützen⁵ und die jeweilige Herstellung eines ordnenden Ausgleichs dem staatsfreien Spiel der sozialen Kräfte mit ihren real vorhandenen sozialen Interessengegensätzen überlassen: So würden besser ständig und stetig sozialakzeptable und sozialakzeptierte gesellschaftliche Verhältnisse möglich als durch staatshoheitliche Anordnungen und Auflagen.

Mit dieser staats- und gesellschaftspolitisch weittragenden Grundsatz-Entscheidung hat der Verfassungsgeber gleichzeitig andere Modelle politischer Sozialordnung ausgeschlossen, insbesondere solche, wie sie den autoritär-ständischen Staaten vom faschistischen Italien bis zu den gegenwärtigen Regimen in Portugal und Spanien eigen waren bzw. sind, aber auch diejenigen der vollverstaatlichten Wirtschaftsordnungen ohne staatsfreie Gewerkschaften. Insbesondere ist mit Art. 9 III 2 GG einer Verfassungswandlung abgesagt, durch die sich etwa politische Kräfte innerhalb und außerhalb der die Gesetzgebung und sonstige Sozialgestaltung bestimmenden Gremien von den politischen Vorstellungen entfernen würden, welche für die verfassungsgebenden Kräfte zur Zeit eben der Verfassunggebung maßgebend waren und in Art. 9 III GG eindeutig vom »subjektiven« Willen des historisch-natürlichen Gesetzgebers zum »objektiven« institutionellen Willen des Gesetzes objektiviert worden sind.

Mit seiner Entscheidung hat der Verfassungsgeber ferner klar zum Ausdruck gebracht, daß jenes ordnungspolitische *Modell in der Rechts- und Gesellschaftswirklichkeit nur unter bestimmten staatlichen und gesellschaftlichen Bedingungen funktionieren kann, deren Erhaltung* nach den auch im übrigen Staats- und Gesellschaftsleben maßgeblichen ordnungspolitischen Prinzipien einschließlich einer staatlichen »Hilfe zur Selbsthilfe« *damit von Grundgesetzes wegen allen Staatsorganen* in Rechtsetzung und Rechtsanwendung *aufgegeben* ist. Anders ausgedrückt: weil das vorstehend umschriebene ordnungspolitische Modell sich gegenüber der Gesellschaft nicht neutral verhält, sein Funktionieren oder Versagen vielmehr in unmittelbarem Zusammenhang mit dem Vorhandensein oder Fehlen bestimmter gesellschaftlicher Bedingungen steht, kann von Grundgesetzes wegen nur eine solche staatliche und gesellschaftliche Gesamt-Ordnung gewollt sein, deren Bedingungen einer staatsfreien gesellschaftlichen Gestaltung und Ausgestaltung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen nicht entgegenstehen und sie auch nicht gefährden.

Eine für das Funktionieren jenes ordnungspolitischen Modells besonders wichtige gesellschaftliche Bedingung ist die *gleiche oder annähernd gleiche Stärke* der Gewerkschaften gegenüber den Arbeitgebern. Diese hängt aber in erster Linie von der Streikfähigkeit ab. Streikbereitschaft und effektive Durchführung des Streiks sind aber nur gewährleistet, wenn gerade während der Tarifaueinandersetzen und Tarifverhandlungen den Gewerkschaften Informations- und Werbetätigkeit erleichtert und nicht erschwert werden. Die Chance auf Herstellung solcher Kampfbereitschaft der Arbeitnehmer darf auch nicht dadurch gemindert werden, daß ihnen durch Einwirkungen der Arbeitgeber solche Informationen abgeschnitten oder erschwert werden, die für ihre Willensbildung unerlässlich sind.

⁵ Vgl. von Mangoldt-Klein Anm. V 3 zu Art. 9 (S. 327).

Ist verfassungsrechtlich staatsfreie Tarifgestaltung gewollt, dann muß die Rechtsordnung die zur Wahrung der berechtigten Interessen beider Seiten notwendigen Bedingungen zulassen oder schaffen⁶. Ohne eine ausreichende Chance auf umfassende Information der organisierten wie auch der nicht organisierten Arbeitnehmer, insbesondere über die Auffassungen von Gewerkschaften und Arbeitgebern und über Art und Begründung der Forderungen der Arbeitnehmer ist ein staatsfreies Tarifgestaltungsrecht mit freien Entscheidungen aller Arbeitnehmer in den einzelnen Stadien der Tarifaufeinandersetzung nicht möglich. Nur die ausreichende Information durch den (gerade auch hierfür vorgesehenen und spezialisierten) Apparat der Gewerkschaften gibt den Arbeitnehmern die Orientierung, mit deren Hilfe sie in der Tarifaufeinandersetzung zu sinnvollen, sachlich begründeten Entscheidungen und Handlungen befähigt werden.

Die *Willensbildung in Tarifaufeinandersetzungen* ist von besonders großer Bedeutung, weil die tatsächlichen Resultate eines Lohnkonflikts weniger mit »objektiven« Gegebenheiten oder gar mit »Sachzwängen« der Wirtschaft oder des Betriebes zusammenhängen als vielmehr mit der tatsächlichen Stärke oder Schwäche einer Verhandlungsposition. Diese hängt bei einer Gewerkschaft nicht nur von der öffentlichen Meinung und von der Bereitschaft der organisierten Arbeitnehmer ab, die Entscheidungen und Äußerungen ihrer Funktionäre notfalls mit Streikbereitschaft zu unterstützen. Vielmehr ist dafür auch die Haltung der nicht organisierten Arbeitnehmer von wesentlicher Bedeutung. Denn eine mehr oder weniger nachhaltige Bekundung von Arbeitswillen durch nicht organisierte könnte die Aussicht auf Erfolg eines Streiks der organisierten Arbeitnehmer entscheidend mindern. Daher ist die Information der *gesamten* Arbeitnehmerschaft über die Ziele der Gewerkschaften eine wesentliche Voraussetzung für die Chancengleichheit der gewerkschaftlichen Verhandlungsposition.

Auch das *Bundesverfassungsgericht* hat grundsätzlich anerkannt, daß erst die Kampfbereitschaft der Arbeitnehmer deren Verhandlungsgleichheit herstellt: Auch hinter friedlichen Übereinkünften kampfwilliger Koalitionen stehe letztlich doch die Drohung mit dem Arbeitskampf. Dasselbe gelte einstweilen noch für Bestrebungen, auf der Grundlage einer »Sozialpartnerschaft« zu einer in der Regel friedlichen Austragung der Gegensätze zu kommen⁷.

Schon daß jedem Streik nicht eine bloße Führer-Akklamation, sondern eine *demokratische* Abstimmung vorangehen muß, impliziert daß diese Abstimmung auf der Grundlage bestmöglicher Information erfolgen muß; und zwar durch Material sowohl mit der Begründung der gewerkschaftlichen Forderungen als auch mit dem Aufruf zur Zustimmung zu Tarifkompromissen.

Gebietet die Verfassungsgarantie der Koalitionsfreiheit in Verbindung mit der Sozialstaatsklausel zum Zwecke der Chancengleichheit in Tarifaufeinandersetzungen auch die bestmögliche Information der organisierten und der nicht organisierten Arbeitnehmer, so ist jede *Behinderung entsprechender Informationstätigkeit* nicht nur abstrakt sondern *auch konkret in jedem einzelnen Betrieb unzulässig*.

Dies gilt um so mehr, als der Willensbildungsprozeß auf der Arbeitnehmerseite im Verhältnis zur Arbeitgeberseite ohnehin erschwert ist, weil auf der Arbeitnehmerseite in relativ kurzer Zeit eine große Anzahl Menschen erfaßt werden muß und weil gleichwohl regelmäßig nicht einmal zur willensbildenden Kommunikation der *organisierten* Arbeitnehmer eigene Büros mit Schreibkräften sowie

⁶ Vgl. BVerfGU vom 6. 5. 1964 – 1 BvR 79/62 BVerfGE 18, 18–34 (26 und 30–32).

⁷ Vgl. ebenda S. 30.

Fernsprech- und Fernschreibverbindungen zur Verfügung stehen, die auch durch traditionelle Begegnungsstätten wie Bierlokale, Kegelbahnen und Sportveranstaltungen nicht im entferntesten ersetzt werden können.

Für organisierte wie für nicht organisierte Arbeitnehmer hängt schließlich die *Wirksamkeit* der Information von dem Grade der Präsenz der für diese Sachentscheidungen zuständigen Arbeitnehmerschaft als Summe einzelner und als Ganzes ab. Je höher der Grad ihrer Präsenz, desto größer die Möglichkeit kommunikativer Diskussion. Es mögen zwar äußere Umstände denkbar sein, unter denen Information und Beeinflussung auch außerhalb des Betriebes erfolgversprechend sein können; im Betrieb aber sind sie es auf *jeden* Fall, wohingegen außerhalb des Betriebes nicht selten die äußeren Bedingungen eine Informations-tätigkeit nahezu unmöglich machen dürften. Würde diese Tätigkeit zwangsweise in die »Privatsphäre« der zur Sachentscheidung Aufgerufenen verlagert, so würde das der sozialen Wirklichkeit des Betriebes nicht gerecht werden.

Das BVerfG hat in seinem Beschluß vom 30. 11. 1965 die Werbetätigkeit der Gewerkschaften bei Personalratswahlen auch im Betrieb selbst und sogar während der Arbeitszeit »als wichtiges Mittel zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen . . . und deshalb vom Schutz des Art. 9 Abs. 3 GG nicht ausgenommen« erklärt⁸. Ob diese Entscheidung auf die Informations- und Werbetätigkeit in Tarifaufinandersetzungen entsprechend angewandt werden kann, ist umstritten. Insbesondere ist das BAG-U wegen seiner Berufung auf jenen BVerfGB scharf kritisiert worden⁹. Eine rechtliche Beurteilung dieses Streites muß danach fragen, ob die *Kriterien für die Zulässigkeit einer analogen Anwendung* vorliegen: die Identität des (hier richterlichen) Normzwecks und die Gleichheit der Interessenlage.

Das BVerfG hatte in jenem Beschluß den Gewerkschaften deshalb eine Einflußnahme auf den *Personalratswahlkampf* zugesprochen, weil dieser Wahlkampf faktisch ein *Wettbewerb konkurrierender Gewerkschaften* sei, der sich an Standpunkten und Argumenten der Konkurrenten orientieren müsse¹⁰. *Noch weit mehr* ist das Ringen um die Stimmen der einzelnen Arbeitnehmer *in der Tarifaufeinandersetzung* ein konkurrierendes Ringen von Arbeitgeberseite und Arbeitnehmerseite, in dem sich die *einzelnen* Arbeitnehmer genau über den Standpunkt und die Argumente der konkurrierenden Sozialparteien orientieren müssen.

Ferner hat das BVerfG die Werbetätigkeit der Gewerkschaften bezüglich der Personalratswahlen auch im Betrieb selbst und sogar während der Arbeitszeit als grundrechtlich geschützt angesehen, obwohl die Tätigkeit der *Personalräte nicht ausschließlich*, sondern nur vornehmlich dem Zweck dient, die Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen zu fördern¹¹. Da aber die gewerkschaftliche *Informations- und Werbetätigkeit im Rahmen von Tarifaufinandersetzungen ausschließlich* dem Zweck dient, die Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen zu fördern, muß sie noch viel eher zum »Kernbereich koalitionsgemäßer Betätigung« im Sinne von Art. 9 III GG gerechnet werden als die Werbetätigkeit bezüglich von Personalratswahlen. Dies gilt umso mehr, wenn diese Informations- und Werbetätigkeit in Fragen der Tarifaufeinandersetzung innerhalb des Betriebs nur außerhalb der Arbeitszeit durchgeführt wird, wohingegen der BVerfGB eine Werbetätigkeit für Personalratswahlen sogar während der Arbeitszeit als grundrechtlich geschützt anerkannt hat.

⁸ BVerfGE 19, 303–323 (320); vgl. oben Fn 1.

⁹ Außer den Schriftsätzen der Arbeitgeberseite im vorliegenden Rechtsstreit *Zöllner* Sammlung arbeitsrechtlicher Entscheidungen 1967 S. 110–112, insbesondere S. 110 unter I 3 b.

¹⁰ BVerfGE 19, 303–323 (320/321).

¹¹ Ebenda S. 312.

Dieser (verstärkenden) Analogie und der Zurechnung der innerbetrieblichen gewerkschaftlichen Informations- und Werbetätigkeit in Tarifaueinandersetzungen zum »Kernbereich der koalitionsgemäßen Betätigung« im Sinne des Art. 9 III GG kann auch nicht ein überbetrieblicher Charakter tariflicher Vereinbarungen und ein demgemäß ebenfalls überbetrieblicher Charakter der sie betreffenden Informationen entgegengehalten werden. Zwar haben tarifliche Vereinbarungen in der Tat heute noch einen überbetrieblichen Charakter und sind auch die betreffenden Informationen überwiegend überbetrieblicher Art. Jedoch handelt es sich bei dieser *Überbetrieblichkeit der Information* nur um eine gewisse *Verallgemeinerung der prinzipiell auch in jedem einzelnen Betrieb anstehenden Probleme*. Denn auch die Tarifverhandlungen knüpfen an die durchschnittlichen wirtschaftlichen Bedingungen eines jeweils sehr genau bestimmten Wirtschaftszweiges an. Diese durchschnittlichen oder auch typischen Bedingungen mögen von der Situation eines einzelnen Betriebes gewissermaßen nach oben oder unten abweichen. Jedoch geht jeder Betrieb mit seinen speziellen Merkmalen in diesen durchschnittlichen oder typischen Bedingungen auf. Es ist also kein Grund ersichtlich, die gewerkschaftliche Informationstätigkeit dem natürlichen Ursprung und Kern des Wirtschaftslebens – dem Betrieb – zu entfremden und von ihm künstlich fernzuhalten¹².

Diesen Überlegungen kann weiterhin nicht entgegengehalten werden, für die Vielzahl der Arbeitgeber und Arbeitnehmer gehöre der Betrieb zur »Privatsphäre«; daher sei die prinzipielle politische Neutralität der betrieblichen Ebene ein Hindernis für eine gewerkschaftliche Informations- und Werbetätigkeit auch in Tarifaueinandersetzungen¹³. Demgegenüber ist zu betonen, daß der *Betrieb* als Ort latenter und manifester sozialer Spannungen *weder politisch neutral sein noch politisch neutralisiert werden kann*. Nur wenn man dem Begriff des Politischen einen engeren Sinn unterlegt – etwa im Sinne solcher »parteilichtischer« Fragen, welche die Betriebs- und Arbeitssphäre berühren –, wäre den oben angegebenen Autoren zuzustimmen.

Fehl geht auch der weitere in diesem Zusammenhang übliche *Einwand*, gewerkschaftliche Informations- und Werbetätigkeit trüge *außerbetriebliche Konflikte in den Betrieb hinein*, würde also betriebsfremde Konflikte in den Betrieben auslösen und austragen lassen, mithin das *Betriebsklima stören*. Jedoch sind *Tarifaueinandersetzungen gar nicht betriebsfremde Konflikte*. Sie tragen demzufolge auch nicht solche Konflikte willkürlich in einen Betrieb hinein. Denn gerade im Betrieb stehen sich Arbeitnehmer und Arbeitgeber gegenüber; ihre objektiven Interessengegensätze sind nirgendwo manifester als hier, und zwar ganz unabhängig davon, ob sie sich als »Sozialparteien«, als »Sozialpartner« oder als »Gegenspieler« begreifen oder von anderen so oder so begriffen werden. Jeder Arbeitskampf ist ja nur mittelbar ein Kampf von Arbeitnehmern gegen eine »Arbeitgeberorganisation«. Unmittelbar richtet sich der Streik immer gegen den einzelnen Betrieb.

Insbesondere dürfte der *konkrete Ort der Verteilung von Informations- und Werbematerial keinen unterschiedlichen Einfluß auf das Betriebsklima haben*: unabhängig davon, ob solches Material vor dem Tor oder innerhalb des Tores eines Betriebes verteilt wird, trägt es nichts in den Betrieb hinein, was nicht schon vorher vorhanden wäre: die prinzipiell immer vorhandenen objektiven Interessengegensätze zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer.

¹² Vgl. dazu wiederum BVerfGE 19 S. 320.

¹³ Hansjosef Hohn, Werbung für die Gewerkschaften auf dem Betriebsgelände, Der Betriebsberater 1965 S. 545–550 (546); ähnlich Rewolle (oben Fn 3) S. 365.

Diese *objektiven Interessengegensätze* bestehen insbesondere *bezüglich der prinzipiell irrationalen*, d. h. objektiv nicht nachprüfbaren Modalität der Verteilung von Einkommen, *der Anteile am gemeinsam erwirtschafteten Arbeits- und Betriebserfolg*. Gerade das Verfahren der staatsfreien Tarifeinmündersetzungs als Kern des kollektiven Arbeitsrechts wurde eingeführt und grundrechtlich garantiert, weil objektive Maßstäbe oder gar Sachzwänge für die Einkommensverteilung weder vorhanden sind noch (zumindest zum gegenwärtigen Zeitpunkt) gefunden werden können. Diese Maßstäbe lassen sich erst von prinzipiell unterschiedlichen und auch tatsächlich verschiedenen Zielvorstellungen her gewinnen.

Dieser *prinzipiellen Irrationalität* korrespondiert allerdings unter transparent gemachten Zielvorstellungen eine *systemimmanente Rationalität*. Es kommt also für die Gewerkschaften darauf an, die Arbeitnehmer in breitestmöglichem Rahmen mit diesen Zielvorstellungen vertraut zu machen und zu zeigen, was die augenblickliche Situation für die Verwirklichung dieser Zielvorstellungen nach Ansicht der Gewerkschaften »hergeben muß« oder »hergibt«.

Der auf Irrationalität beruhende *latente soziale Konflikt* läßt sich andererseits *nicht durch objektive Kriterien »lösen«*. Vielmehr entspricht die jeweilige Lösung der jeweiligen *Machtposition* der streitenden Parteien. Es dürfte im objektiven Interesse der Arbeitgeberschaft liegen, daß dieser prinzipielle Widerspruch nicht oder nur in geringem Maße in der Arbeiterschaft bewußt wird. Nähme aber die Rechtsordnung der Gewerkschaft die Möglichkeit, durch Information sowohl ihre Mitglieder als auch die gesamte in der Tarifeinmündersetzungs betroffene Arbeitnehmerschaft über die jeweils konkreten Sachverhalte aufzuklären, so würde durch die Rechtsordnung jene Ideologie sanktioniert, die nur die Preiserhöhung der Ware Arbeitskraft als eine soziale Gefahr sieht und brandmarkt. Was sich aus der Sicht der Arbeitgeber möglicherweise als »Störung« darstellt, ist also nichts anderes als die Aufdeckung des objektiv vorhandenen sozialen Widerspruchs zwischen den objektiv widerstreitenden materiellen Interessen der »Sozialpartner«.

Ist es aber einzig und einseitig die objektive Interessenlage der Arbeitgeber, die einen Vorgang als »Störung« des Arbeitgeber-Interesses am Betriebsleben erscheinen läßt, so kann das *noch nicht* bedeuten, daß der gleiche Vorgang *auch für die Rechtsordnung* als »Störung des Betriebsfriedens *schlechthin* anzusehen ist. Für die Rechtsordnung relevant ist erst eine Störung des objektiven Betriebsfriedens. Sie ist erst dann vorhanden, wenn die gewerkschaftliche Tätigkeit über die hier umrissene Informations- und Werbetätigkeit hinausgeht und damit durchaus den durch Art. 9 III GG geschützten Kernbereich koalitionsgemäßen Verhaltens verläßt. Die bloße *Aufdeckung* der sozialen Kontroverse als solcher ist dagegen keine Störung eines objektiv verstandenen Betriebsfriedens¹⁴.

Daher kann schließlich nicht gesagt werden, die von Arbeitnehmerseite verbreit-

¹⁴ A. A. Zöllner, der gerade in der Störung des Betriebsfriedens die besondere Gefahr innerbetrieblicher Werbung sieht und daher dem BAG-U eine falsche Abwägung der Interessen vorwirft: das BAG habe verkannt, daß die innerbetriebliche Werbung nicht notwendig sei, diese aber immer eine akute Gefahr für den Betriebsfrieden darstelle (Sammlung arbeitsrechtlicher Entscheidungen 1967 S. 112). Hiersemann (oben Fn 3) geht in seiner im Ergebnis mit Zöllner übereinstimmenden Argumentation von der Überlegung aus, daß der Grundsatz der betrieblichen Neutralität das oberste Ziel des BetrVerfG sei; das BetrVerfG habe jede Störung des Betriebsfriedens ausschalten wollen. Daher habe jede Werbung im Betrieb zu unterbleiben, weil Propaganda jeder Art den Betriebsfrieden gefährden könne (Der Betrieb 1966 S. 704). Zöllner und Hiersemann übersehen aber, daß das anstehende Problem nicht allein mit betriebsverfassungsrechtlichen Kategorien voll erfaßt und gelöst werden kann, worauf des näheren noch einzugehen ist.

tete Information sei notwendig prinzipiell gegen die Arbeitgeber gerichtet und die Arbeitgeber müßten es nicht dulden, wenn solches gerade in ihrem Betrieb als in ihrem Eigentum vor sich geht. Den wie für den Bereich der Personalratswahlen schon der BVerfGB vom 30. 11. 1965 festgestellt hat¹⁵, so kann es auch hier sachnotwendig nur um kontroverse Information gehen. Die Information muß auch kritisch sein, insbesondere Kritik an der konkurrierenden Koalition, hier den Arbeitgebern, üben dürfen. Wie ohne gegensätzliche Meinungsäußerung ein Wahlkampf nicht denkbar ist, so ist ohne gegensätzliche Standpunkte eine Tarifaueinandersetzung nicht möglich. Die Tatsache dieses sozialen Konflikts und seine Folgen sind unvermeidbar; es muß also auch hingenommen werden, daß eine *interessenbezogene* Information auf Ablehnung und Gegenkritik stößt. Es wäre unzureichend, hiergegen mit dem Begriff der Erhaltung des Betriebsfriedens argumentieren zu wollen¹⁶: Denn wo ein Frieden nur erhalten wird, weil Unwissenheit und Uninformiertheit zu einem blinden Gehorchen führt, dort wird dieser Frieden künstlich manipuliert: Die Unwissenden um des Friedens willen in Unwissenheit zu halten, entspricht einer prinzipiell autoritären Ordnungsvorstellung; die den sozialen Konflikt anerkennende Ordnungsvorstellung des sozialen und demokratischen Staats steht und fällt aber mit dem Wissen der zur demokratischen Sachentscheidung Aufgerufenen. Denn nur ein solches Wissen macht den prinzipiell vorhandenen sozialen Konflikt in seinen Ursachen und in den Bedingungen seiner Austragungsweise rational transparent, tritt also an die Stelle emotional geladener Führer-Akklamationen, dient also zumindest – wenn man in längeren Zeiträumen denkt – weit mehr als die ständigen Schwankungen unterworfenen Emotion dem (immer wieder neu) herzustellenden sozialen Frieden, der eben ein Frieden nur im bewußten Leben mit den Konflikten sein kann.

Was für den möglichen Einwand einer Störung des Betriebsfriedens gesagt wurde, gilt entsprechend für den möglichen Einwand, gewerkschaftliche Informations- und Werbetätigkeit habe wegen ihrer »*Unsachlichkeit*« in der sachlichen Atmosphäre des Betriebes nichts zu suchen. Denn aus dem Blickwinkel der Zielvorstellungen der Arbeitgeber kann gewerkschaftliche Information leicht, wenn nicht immer als »unsachlich« erscheinen. Was aber im objektiven Blickwinkel der Rechtsordnung »sachlich« oder »unsachlich« ist, ergibt sich nicht aus den Zielvorstellungen der einzelnen Koalitionen, sondern aus dem Gesichtspunkt des koalitionsgemäßen Verhaltens¹⁷. »Sachlich« ist also in diesem Zusammenhang alles das, was unter dem Gesichtspunkt der Tarifaueinandersetzung unter den je verschiedenen Zielvorstellungen der Arbeitgeber einerseits, der Arbeitnehmer andererseits zur Sache »Tarifgestaltung« vorgetragen wird. »Sachlich« ist auch jedes Vorbringen in diesem Zusammenhang, das die Zielvorstellung der Gegenpartei kritisiert, die sozialen und ideologischen Bedingungen solcher Zielvorstellungen aufdeckt, möglicherweise sogar diese Zielvorstellungen am eigenen Gedanken von der Verwirklichung sozialer »Gerechtigkeit« mißt. Gerade eine »Partnerschaft« der Sozialparteien muß die Möglichkeit einer solchen Auseinandersetzung anerkennen; keine Partei kann sich mithin von solcher Auseinandersetzung in ihren Rechten beeinträchtigt fühlen. Sind diese Spielregeln gewahrt und kommt es dabei nicht zu einer tatsächlichen Ungleichheit in der Chance auf

¹⁵ BVerfGE 19, S. 321.

¹⁶ wie Zöllner, Sammlung arbeitsrechtlicher Entscheidungen 1967 S. 112, und Hiersemann, Der Betrieb 1966 S. 704.

¹⁷ Vgl. auch hierzu den BVerfGB vom 30. 11. 1965, BVerfGE 19, S. 322.

Meinungseinwirkung, so ist keine Sozialpartei durch solches Vorbringen in ihren Rechten verletzt.

Dagegen ist der von Verfassungs wegen geschützte Kernbereich koalitionsgemäßer Betätigung verletzt, wenn der interessensbezogenen Information im Zusammenhang mit Tarifaueinandersetzungen solche Schranken gezogen werden, die nicht von der Sache (sachnah) gefordert werden, die also nicht geboten sind, um Sinn und Zweck der staatsfreien Tarifgestaltung zu gewährleisten. Eine solche Auslegung kann daher auch nicht Rechte Dritter verletzen.