

Inhaltsverzeichnis	Seite
Vorwort	5
Abkürzungsverzeichnis	31
§ 1 Daten, Fakten, Hintergründe	33
A. Verhalten der DGB-Gewerkschaften als Arbeitgeber: Der Widerspruch	33
I. Widersprüche	33
1. Tarifaufonomie	33
2. Tendenzschutz	35
3. Tarif- und Sozialpolitik	36
a. Arbeitsplatzabbau	36
b. Ausbildungsquote	38
4. Geschlechterdiskriminierung	38
5. Entgelt	39
a. Entgeltzurückhaltung	39
b. Gleiches Entgelt für gleiche Arbeit	41
6. Ausgliederungen	41
II. Rechtliche Analyse als Grundlage eines Auswegs	42
B. Überblick über die Arbeit bei Gewerkschaften	44
I. Rechtsgrund	44
1. Mitgliedschaftsverhältnis	44
2. Hoheitsakt	44
II. Gewerkschaften und ihre Bedeutung als Arbeitgeber	45
1. Gewerkschaften und Gewerkschaftsunternehmen	45
2. Gewerkschaftliche Gemeinwirtschaft	45
III. Geschichte der Gewerkschaftsarbeitnehmer	46
1. Ursprung	46
2. Kaiserzeit	47
3. Wandel während Weimar	50

IV.	Vielfalt der Tätigkeiten und Dienste	50
1.	Spitzenfunktionäre	50
2.	Wahlangestellte	51
3.	Gewerkschaftssekretäre, insbesondere Rechtssekretäre	51
4.	Sonstige Tätigkeiten	53
§ 2	Verfassungsrechtliche Vorfragen und Tendenz-	
	schutz	55
A.	Gewerkschaften als privilegierte Arbeitgeber?	55
I.	Andere Arbeitgeber mit verfassungsrechtlichem Sonderstatus	55
1.	Entwicklung von Sonderrechtsträgern und Sonderrechten	55
2.	Die Kirchenautonomie – Gegensatz zum bloßen Tendenzschutz	56
II.	Gewerkschaftsautonomie kraft vor- und außerstaatlicher Legitimation?	58
B.	Grundrechtskollisionen	58
I.	Grundrechte der arbeitgebenden Gewerkschaften	59
1.	Art. 12 und 14 GG i.V.m. Art. 19 Abs. 3 GG für die arbeit- gebenden Gewerkschaften	59
2.	Art. 9 Abs. 3 GG für die arbeitgebenden Gewerkschaften	60
a.	Geltung des Art. 9 Abs. 3 GG	60
b.	Betätigung der individuellen Koalitionsfreiheit	61
c.	Ausübung von arbeitgeberseitigen Kollektivgrundrechten	61
d.	Institutionelle Garantie	62
II.	Kollidierendes Verfassungsrecht	63
1.	Art. 12 GG des Einzelnen	63
2.	Individuelle Koalitionsfreiheit	64
a.	Gewerkschaft als Koalitionsfreiheitsenklave	64
b.	Ausschluß der Koalitionsfreiheit infolge der historischen Ent- wicklung	64
c.	Verdrängung durch den Tendenzschutz	65
d.	Verbrauch, Verzicht, Verwirkung	66
aa.	Verbrauch	67
[1]	Der VGB als konkurrierende Koalition	68
[2]	Der VGB als gegnerische Organisation	68

bb.	Verzicht	68
cc.	Verwirkung	69
3.	Innere Koalitionsfreiheit	70
a.	Die „innere Pressefreiheit“ als Vergleichsgrundlage	71
b.	Übertragbarkeit auf die Koalitionsfreiheit	72
aa.	Vergleichbarkeit der Pressefreiheit mit der Koalitionsfreiheit	72
[1]	Bedeutung, Struktur und Funktion der Pressefreiheit	72
[2]	Bedeutung, Struktur und Funktion der Koalitionsfreiheit	73
bb.	Organisationsstruktur	74
cc.	Fremdbestimmung	75
c.	Freiwillige Mitbestimmungsrechte der Gewerkschaftssekretäre	75
4.	Andere Arbeitnehmergrundrechte	75
5.	Sozialstaatsprinzip	75
6.	Grundrechte einer Koalition der Gewerkschaftsarbeitnehmer	76
III.	Praktische Konkordanz	76
1.	Wechselwirkungslehre	76
2.	Ausgestaltung der praktischen Konkordanz als Gesetzeszweck	78
a.	Gesetzeszwecke ohne Grundrechtsbezug	78
b.	Schutz der Tendenzgrundrechte	79
C.	Schutz der gewerkschaftlichen Tendenz	80
I.	Tendenzschutzvoraussetzungen des § 118 Abs. 1 BetrVG	80
1.	Koalitionspolitische Bestimmung	80
a.	Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen als Unternehmenszweck	81
b.	Objektiver Unternehmenszweck	82
c.	Solidaritätsbedürfnis der gewerkschaftlichen Kampfgemeinschaft	83
d.	Gestaltung der eigenen Arbeitsverhältnisse	84
2.	Unmittelbares und überwiegendes Dienen	85
a.	Unmittelbarkeitszusammenhang	85
b.	Überwiegen der Tendenz	86
aa.	Unternehmen und Betrieb als Bezugsobjekt der „Überwiegens“-Prüfung	86
bb.	Maßstab für das Überwiegen	88
c.	Gewinnerzielungsabsicht und koalitionspolitische Bestimmung	89

3.	Von einer Koalition betriebenes Unternehmen	89
II.	Unternehmen mit geschützter gewerkschaftlicher Tendenz	91
1.	Die Gewerkschaften	91
2.	Gewerkschaftliche Spitzen- und Dachverbände	92
3.	Gewerkschaftsunternehmen	94
a.	Zuordnung von verselbständigten Einrichtungen bei Gewerkschaften	94
b.	Rechtsschutzunternehmen	95
aa.	DGB Rechtsschutz GmbH	95
[1]	Von einer Koalition betriebenes Unternehmen	95
[2]	Koalitionspolitische Bestimmung	95
i.	Phänomenologische Betrachtung	96
ii.	Rechtsschutz als Bestandteil der Koalitionswerbung	96
iii.	Annex zur Tarifautonomie	96
iv.	Bestandteil der typisch gewerkschaftlichen assoziativen Selbsthilfe	96
bb.	DGB Rechtsanwalts mbh	98
[1]	Koalitionspolitische Bestimmung und berufsrechtliche Anforderungen	98
[2]	Koalitionspolitische Bestimmung durch einzelvertragliche Bindung	99
[3]	Entsolidarisierung der Rechtsschutzkosten	99
c.	Bildungs- und Berufsförderungswerke	99
aa.	Gewerkschaftseigene Bildungswerke	100
[1]	Outsourcing	100
[2]	Rechtsform und „Betrieb“ eines Bildungswerkes durch eine Gewerkschaft	101
i.	Spektrum der Rechtsformen	101
ii.	GmbH	101
iii.	Verein	102
iv.	Stiftung	104
[3]	Koalitionspolitische Bestimmung bei Bildungswerken	106
i.	Objektive Beurteilung der koalitionspolitischen Bestimmung	106
ii.	Tradition gewerkschaftlicher Bildungstätigkeit	107
iii.	Der Bildungsauftrag als Unternehmensziel	107
iv.	Adressaten des Bildungsangebots	111
[4]	Erzieherische Bestimmung als Tendenz	112

[5]	Gewinnerzielung bei Schulungseinrichtungen	112
bb.	Gemeinnützige Beschäftigungsgesellschaften mit Gewerkschaftsbeteiligung	113
d.	Mitgliederservice GmbH	114
e.	Bund-Verlag und andere Gewerkschaftsverlage	115
f.	Hans-Böckler-Stiftung und WSI	116
aa.	Aufbau und Tätigkeit	116
bb.	Erfüllung der Tendenzschutzvoraussetzungen	118
g.	Von Gewerkschaften kontrollierte Unternehmen der Gemeinschaft	118
III.	Tendenzträger	119
1.	Maßstab	120
2.	Koalitionspolitische Tendenzträger	122
a.	Bei den Gewerkschaften	122
b.	In den Rechtsstellen und bei Rechtsschutzunternehmen	123
c.	In den Bildungswerken	124
IV.	Voraussetzungen Tendenzschutz außerhalb des BetrVG	124
1.	Unternehmensmitbestimmung	124
2.	Sonstige Bereiche des Arbeitsrechts	124
a.	Gebotenheit eines außerbetriebsverfassungsrechtlichen Tendenzschutzes	124
b.	Analoge Anwendung bestehender Regelungen	125
c.	Durchführung der praktischen Konkordanz	126
D.	Inhalt des Tendenzschutzes	126
I.	Betriebsverfassungsrechtlicher Tendenzschutz	127
1.	Relativität des Tendenzschutzes	127
2.	Tendenzbestimmung	128
3.	Abgrenzung von Fiskalinteressen	128
II.	Tendenzschutz in der Unternehmensmitbestimmung	128
III.	Tendenzschutz in anderen Bereichen des Arbeitsrechts	129
E.	Tendenzschutz in der Unternehmensmitbestimmung	129
I.	Verzichtsmöglichkeit	129
II.	Verzichtsausübung	130
1.	Satzung	130
2.	Tarifvertrag	131

a.	Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats	131
b.	„Innere Tarifautonomie“	132
c.	Arbeitsbedingungen	132
d.	Anforderungen an den Tarifvertrag	132
3.	(Gesamt-) Betriebsvereinbarung	133
4.	Arbeitsvertrag resp. Gesamtzusage	133
5.	Rechtspolitische Äußerungen	134

§ 3 Doppelrolle als Arbeitgeber und Verein 135

A. Verhältnis von Mitgliedschafts- und Arbeitsverhältnis 135

I.	Trennungs- und Abstraktionsprinzip	135
II.	Verknüpfung der Rechtsverhältnisse	135

B. Gewerkschafts-, Koalitions- oder bloße Vereinsmitgliedschaft 136

I. Relativität der Mitgliedschaft

1.	Scheinbare Gewerkschaftsmitgliedschaft	136
2.	Abhängigkeit der Mitgliedschaft vom Mitglied und dem gewählten Status	136

II. Funktion des Vereinsverhältnisses für die Gewerkschaftsarbeitnehmer

1. OT-Mitgliedschaft

a.	Abschluß von Tarifverträgen, welche den Arbeitgeber binden	138
b.	Streikgeld	139

2. OR-Mitgliedschaft

a. Anspruch gegen die arbeitgebende Gewerkschaft

aa.	Satzungsmäßige Grundlage	140
bb.	Vereinbarkeit mit den Koalitionsvoraussetzungen	140
cc.	Ermessenskontrolle bei der Rechtsschutzgewährung	141

b. Unmöglichkeit

aa. Rechtsschutz durch die arbeitgebende Gewerkschaft

[1] Ausspruchsausschluß wegen Unmöglichkeit

[2] Unabhängigkeit vom Prozeßgegner als immanente Vertretungsschranke

[3] Fehlende Postulationsfähigkeit

bb.	Rechtsschutz durch einen Rechtsanwalt	143
[1]	Freie Anwaltswahl	143
[2]	Anwaltliche Vertretung als Minus zum gewerkschaftlichen Rechtsschutz	144
cc.	Rechtsschutz durch eine Gewerkschaftsarbeitnehmergewerk- schaft	145
[1]	Postulationsfähigkeit von VGB-Sekretären	145
[2]	Kostenerstattung gemäß § 311a Abs. 2 Satz 1 BGB	147
3.	OK-Mitgliedschaft	148
4.	Selbsthilfe-Dienstleistungen	148
5.	Gesellschaftliche und politische Artikulation	149
C.	Erwerb der Mitgliedschaft und Wirksamkeitshinder- nisse	150
I.	Satzungsvorbehalt	150
1.	Satzungsbestimmungen zur Mitgliedschaft eigener Arbeit- nehmer	150
2.	Notwendigkeit einer satzungsmäßigen Grundlage und Satzungsvorbehalt	152
a.	Satzungsvorbehalt bei Grundentscheidungen	152
b.	Voraussetzungen der Mitgliedschaft als Grundentscheidungen	154
aa.	Ansicht der vereinsrechtlichen Rechtsprechung	154
bb.	Ansicht der Literatur	155
cc.	Scheinbarer Widerspruch zur Organisationsbereichsabgren- zung	155
3.	Folgen des satzungsvorbehaltswidrigen Beitritts	158
a.	Nichtigkeit des Beitritts, § 134 BGB i.V.m. § 25 BGB	159
b.	Aufnahme als ultra vires-Handlung	160
c.	Grenze der Vertretungsmacht	161
aa.	Fehlende organschaftliche Vertretungsmacht	161
[1]	Aufnahmeentscheidung bei Gewerkschaften	161
[2]	Bloße Begrenzung durch die Vertretungsmacht des Vereinsvor- stands	161
bb.	Ausnahme bei Eingriffen in die Rechte Einzelner	162
d.	Beschränkte Unwirksamkeit ex nunc	163
e.	Observanz und Heilung	163
aa.	Voraussetzungen	163

[1]	Allgemeine Voraussetzungen bei nichtrechtsfähigen Vereinen	163
[2]	Restriktionen hinsichtlich der Vereinsverfassung	164
[3]	Einschränkungen bei Gewerkschaften	164
bb.	Consuetudo	165
cc.	Opinio iuris und consensus ad idem	165
II.	Beitritt als Haustürgeschäft	166
III.	Aufnahmeanspruch	167
1.	Aufnahmeunwilligkeit	167
2.	Voraussetzungen des Aufnahmeanspruchs	168
D.	Mitgliedschaftliche Wahl- und Stimmrechte der Gewerkschaftsarbeitnehmer	169
I.	Zweck eines Stimmrechts der Arbeitnehmer-Mitglieder	169
II.	Ausschluß von Stimmrechten und passivem Wahlrecht in den Satzungen	170
III.	Grenzen des Stimmrechts in tariflichen Angelegenheiten	172
1.	Vereinsrechtlich gebotene Ungleichbehandlung	172
a.	Gleichbehandlung von wesentlich Ungleichem	172
b.	Rechtfertigender Zweck	174
2.	Billigkeitskontrolle	175
3.	Tarifrechtliches Fremdbestimmungsverbot	175
a.	Koalitionsrechtliches Gebot demokratischer Organisation	175
b.	Stimmrechtsbeschränkung	177
c.	Stimmrechtsausschluß bei tarifpolitisch bedeutsamen An- gelegenheiten	179
IV.	Stimmrechtsausschluß bei Entscheidungen über eigene Arbeits- bedingungen	179
1.	Einfluß der Arbeitnehmer als Mitglieder auf die Arbeitsbedin- gungen	180
a.	Einfluß der Arbeitnehmer-Mitglieder wie andere Mitglieder	180
b.	IG BAU und IG BCE: Sonderstimmrechte der Arbeitnehmer	180
2.	Stimmrechtsausschluß gemäß §§ 34, 181 BGB	181
a.	Arbeitsverhältnis zur Gewerkschaft als Sozialakt	181
b.	Arbeitnehmermitglieder im Personalausschuß der IG BCE	182
c.	Delegierten- und Organwahl	183
E.	Beitragspflicht	183
I.	Beitragsstaffelung	184

II.	Unangemessene Benachteiligung	184
1.	Befugnis der Gerichte zur Inhaltskontrolle	184
2.	Vereinsrechtlicher Gleichbehandlungsgrundsatz	186
a.	Differenzierungsgebot	186
b.	Rechtfertigungsgründe	187
III.	Beitragswucher	188

§ 4	Individualarbeitsrecht und der gewerkschaftliche Tendenzschutz	191
A.	Begründung des Arbeitsverhältnisses	191
I.	Diskriminierungsverbote bei der Personaleinstellung	191
1.	Personalauswahlfreiheit	191
2.	Gewerkschaftliche Frauenförderung	192
a.	Frauenförderung beim DGB	192
b.	Frauenquote bei ver.di	193
c.	Gleichbehandlung und Gleichstellung	194
d.	Beschränkung des § 7 AGG durch den Tendenzschutz	194
e.	Tendenz und wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung	195
aa.	Quote als Gewerkschaftstendenz	195
bb.	Geschlechterproporz als Tendenzverwirklichungsvoraussetzung ..	198
3.	Integration von Schwerbehinderten	200
4.	Parteizugehörigkeit	202
5.	Weltanschauung	203
6.	Gewerkschaftszugehörigkeit	204
a.	Fehlende Zugehörigkeit zur arbeitgebenden Gewerkschaft	204
b.	VGB-Mitgliedschaft	206
II.	Fragerechte	206
1.	Parteizugehörigkeit und politische Tendenz	207
2.	Gewerkschaftszugehörigkeit	208
B.	Hauptpflichten	209
I.	Arbeitgebende Gewerkschaft: Entgelt zahlen	209
1.	Gratifikationen bei verbandsinternem Arbeitgeberwechsel	209
2.	Betriebliche Altersversorgung – DGB-Ruhewerk	210

a.	Bedeutung der betrieblichen Altersvorsorge für die Gewerkschaften	210
b.	Besonderheiten für Gewerkschaften beim Eingriff in die erdiente Dynamik	211
aa.	Erforderlichkeit eines triftigen Grundes	211
bb.	Besonderheiten bei Gewerkschaften nach Ansicht des BAG	212
cc.	Mittelverwendungsfreiheit als Besonderheit des Tendenzschutzes?	213
dd.	Unmodifizierte Anwendung der geltenden Maßstäbe	213
c.	Besonderheiten für Gewerkschaften bei der Anpassungsentscheidung	214
aa.	Gefährdung der gewerkschaftlichen Wettbewerbsfähigkeit	214
bb.	Kennzahlenvergleich	215
3.	Jubiläumzahlungen und Lohnsteuerfreiheit bei Gewerkschaften	215
a.	Der allgemeine lohnsteuerliche Geschäftsbegriff	216
b.	Gewerkschaften als Unternehmen	216
4.	Arbeitsrechtlicher Gleichbehandlungsgrundsatz und Gleichstellungsgebote	217
5.	Entgeltverwendung und -sicherung	218
a.	Entgeltverwendungsfreiheit	218
aa.	Anwendbarkeit der Entgeltverwendungsschutznormen	218
bb.	Verwendung des Entgelts für Mitgliedschaftsbeiträge	219
cc.	Zwangsdarlehen resp. -stundungen	221
b.	Lohneinbehalt und Verjährung	221
c.	Insolvenzgeld bei Gewerkschaftsinsolvenz	222
II.	Gewerkschaftsarbeitnehmer: tendenz- und weisungsgemäßes Arbeiten	223
1.	Geschuldete Arbeitsleistung und Direktionsrecht	223
a.	Tendenztreue im dienstlichen Aufgabenbereich	223
b.	Festlegung der Tätigkeit im Arbeitsvertrag	224
aa.	Tendenzfestlegung und -änderung	224
bb.	Versetzungsklausel	225
c.	Tendenzorientiertes Direktionsrecht, § 106 GewO	226
2.	Disziplinierung von Gewerkschaftssekretären durch Aufgabenzug	226
3.	Weisung mit rechtswidrigem Inhalt	228

4.	Gewissensbelastende Arbeit	229
a.	Gewissenskonflikte	229
b.	Gewissensfreiheit contra Weisungsrecht	229
aa.	Anforderungen an eine Gewissensentscheidung	230
bb.	Prozessuale Anforderungen	232
cc.	Gewissensentscheidungen	233
c.	Folgen des Gewissenskonflikts	233
aa.	Abwägung	233
bb.	Unwirksame Weisung wegen unbillig ausgeübten Direktions- rechts	234
cc.	Billige Weisungen, §§ 616, 275 BGB	235
C.	Nebenpflichten	236
I.	Tendenzbezogene Nebenpflichten der Gewerkschaftsarbeit- nehmer	237
1.	Allgemeine Tendenztreuepflichten	237
a.	Nebenpflicht im Gewerkschaftsarbeitsverhältnis	237
b.	Inhalt der Tendenztreuepflicht	238
aa.	Leistungsbezogene Nebenpflichten	238
bb.	Außerdienstliche Lebensführung	238
c.	Abstufungen bei der Tendenztreue	240
aa.	Grundsatz der abgestuften Treuepflicht	240
bb.	Abstufung nach der ausgeübten Tätigkeit	240
cc.	Abstufung nach der Tendenznähe	241
2.	Pflicht zur Mitgliedschaft als Tendenztreuepflicht	241
a.	Bedeutung	241
b.	Möglichkeit eines Beitritts	242
c.	Notwendigkeit einer Pflichtmitgliedschaft	242
d.	Rechtliche Wirksamkeit	243
aa.	Privatautonomie und negative Vereinigungsfreiheit	243
bb.	Mitgliedschaft aufgrund der Tendenztreue	243
[1]	Gesetzliche Zwangseingliederungen	243
[2]	Rechtfertigung des Beitrittsdrucks	244
cc.	Berechtigtes Interesse der arbeitgebenden Gewerkschaft	245
[1]	Verstärkung der Arbeitgeberstellung als berechtigtes Interesse	245
[2]	Schutz vor Fremdbestimmung	245
[3]	Innere Geschlossenheit als berechtigtes Interesse	245

[4]	Sonderproblem DGB	246
[5]	Sonderproblem gewerkschaftliche Einrichtungen	247
dd.	Zumutbarkeit der Pflichtmitgliedschaft und Beitragspflicht	248
e.	Streit im DGB-Verbund um Gewerkschaftsarbeitnehmer	249
aa.	Zuordnungsprobleme und Überschneidungen der Organisationsbereiche	249
bb.	Mitgliedschaft in ver.di als Konkurrenzgewerkschaft	250
3.	VGB-Mitgliedschaft als Verstoß gegen die Tendenztreuepflicht	251
4.	Verschwiegenheitspflicht	252
a.	Geheimnisschutz	252
aa.	Gewerkschaftliche Geheimnisse	252
bb.	Eigenes Geheimhaltungsinteresse und Position zum whistleblowing	253
b.	Strafrechtlicher Geschäftsgeheimnisschutz	254
c.	Schweigen als allgemeine Treue und Rücksichtnahmepflicht	255
aa.	Anzeigen gegenüber staatlichen Stellen	256
[1]	Verstoß gegen drittschützende Normen	256
[2]	Verstoß gegen Normen, die den Anzeigenden betreffen	258
bb.	Zeugenaussagen der Gewerkschaftsarbeitnehmer	258
[1]	Zivilprozeß	258
[2]	Strafprozeß	259
cc.	Öffentliche Kritik an der arbeitgebenden Gewerkschaft	260
[1]	Loyalitätspflicht und Meinungsfreiheit	260
[2]	Gewerkschaftspolitik	261
[3]	„Anprangern“ der eigenen Arbeitsbedingungen	264
5.	Nebentätigkeits- und Wettbewerbsverbot	265
a.	Grundsätzliche Zulässigkeit von Nebentätigkeiten	265
b.	Erlaubnisvorbehalt für Nebentätigkeiten, § 15 AAB DGB	266
c.	Wettbewerbsverbot	268
aa.	Wettbewerbsbeschränkung während des Arbeitsverhältnisses	268
bb.	Nachvertragliches Wettbewerbsverbot	269
II.	Nebenpflichten der arbeitgebenden Gewerkschaft	270
1.	Erholungsurlaub und Tendenz	270
2.	Schutz der Persönlichkeit	272

D. Haftung	273
I. Arbeitsunfallhaftung der Gewerkschaft gegenüber ihren Arbeitnehmern	273
II. Schadensverursachung durch Gewerkschaftsarbeitnehmer	273
1. Rechtssekretäre	274
2. Sprecher und Sekretäre mit externer Kommunikation	275
a. Gefahrneigung der Tätigkeit	275
b. Gratwanderung zur Schmähkritik	276
3. Tarifsekretäre	277
III. Verschulden bei Schadensersatzansprüchen der arbeitgebenden Gewerkschaft	279
1. § 619a BGB und Tendenzschutz	279
2. Unverschuldeter Rechtsirrtum	281
3. Handeln auf Weisung	281
IV. Haftung gegenüber der arbeitgebenden Gewerkschaft	282
1. Innerbetrieblicher Schadensausgleich	282
2. Rechtsschutzsekretäre	283
3. Andere Arbeitnehmergruppen	284
V. Haftung bei der Schädigung Dritter	285
VI. Übernahme Strafen, Buß- oder Ordnungsgeldern	286
1. Strafen und Bußgelder	286
a. Strafbarkeit der Freistellungszusage	286
b. Wirksamkeit der Zusage	287
c. Schadensersatzansprüche der Gewerkschaftsarbeitnehmer	287
2. Ordnungsgelder	288
E. Bestandsschutz vs. Tendenzschutz: Befristung, Änderung und Beendigung	288
I. Befristungsmöglichkeiten der Gewerkschaften	289
1. Befristungen und Kettenarbeitsverträge	289
2. Bedingung und Befristung aufgrund der Eigenart des Arbeitsverhältnisses	289
3. Sachgrundlose Befristung gemäß § 14 Abs. 2 TzBfG	292
a. Keine Zurechnung von Befristungen bei anderen DGB-Gewerkschaften	292
b. Untergliederungen einer Gewerkschaft als derselbe Arbeitgeber ..	293
c. Arbeitgeberidentität bei Austragung und Gewerkschaftsfusion	293

aa.	Austragung	293
bb.	Gewerkschaftsfusion	294
II.	Kündigung von Gewerkschaftsarbeitnehmern	294
1.	Tendenzschutz im Kündigungsschutz	295
a.	Zum Vergleich: das Selbstbestimmungsrecht der Kirchen	295
b.	Gewerkschaften	296
2.	Ordentliche Kündigung, Anforderungen an die soziale Rechtfertigung	296
a.	Verhaltensbedingte Kündigung	296
aa.	Maßstab	296
bb.	Außerdienstliches tendenzwidriges Verhalten als Vertragsverstoß	297
cc.	Schlechtleistung	299
dd.	Ultima ratio	299
ee.	Beeinträchtigung betrieblicher Interessen bei Tendenzverstoß	300
b.	Personenbedingte Kündigung	301
aa.	Maßstab	301
bb.	Tendenzbezogene Gründe	301
[1]	Mitgliedschaft in einer gegnerischen Organisation	301
[2]	Gewerkschaftsausschluß	301
[3]	Gewissenskonflikt	303
[4]	Überzeugungsverlust	304
[5]	Druckkündigung	304
cc.	Ultima ratio	305
c.	Betriebsbedingte Kündigung	306
aa.	Unternehmerentscheidung von gewerkschaftlichen Tendenzunternehmen	306
bb.	Besonderheiten bei der Sozialauswahl	307
[1]	Relevanz des Tendenzschutzes	307
[2]	Vergleichbarkeit	307
[3]	Leistungsträger	308
[4]	Sicherung einer ausgewogenen Personalstruktur	309
[5]	Tendenzschutz bei der Abwägung der sozialen Interessen	309
3.	Außerordentliche Kündigung	310
4.	Sonderkündigungsschutz	310
III.	Teilzeitverlangen gemäß § 8 TzBfG	311

1.	Keine Bereichsausnahme für Gewerkschaften als Tendenz- unternehmen	311
2.	Entgegenstehender Tendenzschutz	311
§ 5	Koalitionsrecht	313
A.	Interessenvertretung für Gewerkschaftsarbeitnehmer	313
I.	Koalition für Arbeitnehmer des DGB-Verbunds	313
1.	DGB-Gewerkschaften als Gewerkschaften für Arbeitnehmer des DGB-Verbunds	313
a.	Organisationsbereich	313
aa.	Ver.di: § 4 ver.di-Satzung i.V.m. Nr. 1.2.4.6 des Anhangs	313
bb.	Organisationsbereiche der GEW, ehemaligen IG Druck, usw.	316
b.	Gegnerfreiheit	316
c.	Gegnerunabhängigkeit der DGB-Gewerkschaften	317
aa.	Bedeutung der Gegnerunabhängigkeit als zentraler Streitpunkt	317
bb.	Inhalt des Unabhängigkeitserfordernisses	318
[1]	Auslegung	318
[2]	Materielle Betrachtung anhand der Umstände des Einzelfalls als Maßstab	319
[3]	Feststellung der Abhängigkeit	320
[4]	Abhängigkeitsindizien	321
i.	Zuwendungen des sozialen Gegenspielers	321
ii.	Informeller und insbesondere personeller Einfluß	321
iii.	Abhängigkeit infolge Interessenwiderstreits – Antagoniegebot	322
[5]	Gegenindizien	324
[6]	Kasuistik	325
cc.	Unabhängigkeit ver.dis	326
[1]	Unabhängigkeit eines ver.di-Fachbereichs gegenüber ver.di	326
[2]	Gegenüber eigenen Konzerntöchtern	326
[3]	Gegenüber der DAA (Deutsche Angestellten Akademie-Stiftung)...	327
[4]	Gegenüber dem DGB	330
i.	Innerer Einfluß	330
ii.	Äußerer Einfluß	331
iii.	Interessenwiderstreit	334
iv.	Tatsächliches Verhalten	335
v.	Gegenindizien	335

[5]	Gegenüber anderen DGB-Gewerkschaften	336
[6]	Gegenüber gewerkschaftlichen Tendenzunternehmen und Stiftungen	337
i.	DGB Rechtsschutz GmbH	337
ii.	„Rechtsanwalts mbh“	338
iii.	Bund-Verlag	338
iv.	Gemeinnützige Beschäftigungsgesellschaft Kiel	339
[7]	Gegenüber Unternehmen der gewerkschaftlichen Gemeinwirtschaft	339
i.	Tarifpraxis	340
ii.	Tarifvertragsinhalte als Indiz für die Gegnerunabhängigkeit?	341
iii.	Verbundenheit der Gewerkschafts- mit der Genossenschaftsbewegung	341
iv.	Interessenkonflikt infolge der Finanzbeteiligung	342
v.	Beispiel: BHW Holding AG	343
[8]	Unabhängigkeit ver.dis von Arbeitgeberverbänden	345
i.	Allgemeine Arbeitgeberverbände	345
ii.	Arbeitgeberverband arbeitgebender Gewerkschaften	346
dd.	NGG und GEW gegenüber anderen DGB-Gewerkschaften	346
ee.	Tendenzschutzbedingte Modifikation des Unabhängigkeitsmaßstabs	347
d.	Tariffähigkeit	347
aa.	Das geltende Tarifrecht anerkennen	348
[1]	Verlust nur der Tariffähigkeit	348
[2]	Rechte der Gewerkschaftsarbeitnehmer als Bestandteil „geltenden Tarifrechts“	349
[3]	Nichtanerkennung	351
bb.	Leistungsfähigkeit	351
cc.	Gegnerbezogene Durchsetzungsfähigkeit	352
[1]	Organisationsgrad bei den DGB-Gewerkschaften	353
[2]	Organisationsgrad bei den Unternehmen der Gemeinwirtschaft ..	353
[3]	Folgen für die Durchsetzungsfähigkeit	353
dd.	Tarifwilligkeit	354
e.	Auswirkungen auf die Satzungsbestimmungen über den Organisationsbereich	354
f.	Verfahren zur Tariffähigkeit ver.dis gemäß § 97 ArbGG	355
2.	Vertretung durch Koalitionen außerhalb des DGB, ehemalige DAG, BIGD	356

a.	Konkurrenten als Tarifpartner?	357
b.	Unvereinbarkeit von Konkurrenz und gewerkschaftlicher Vertretung	357
c.	Beschränkung der Betätigungsfreiheit gerechtfertigt	359
d.	Tendenzschutz	359
3.	Der Weg zu einer reinen Gewerkschaftsarbeitnehnergewerkschaft	360
a.	Gründungserschwernisse	360
b.	Zulässigkeit der Koalitionsbildung	360
c.	Voraussetzungen einer Koalition der Gewerkschaftsbeschäftigten	361
aa.	Gegnerunabhängigkeit des VGB	361
[1]	Personelle Gegnerunabhängigkeit	361
[2]	Programmatische Gegnerunabhängigkeit	364
bb.	Überbetrieblichkeit	364
d.	Voraussetzungen der Tariffähigkeit	366
aa.	Tarifwillig	366
bb.	Mächtigkeit	367
[1]	Maßstab	367
[2]	Abschluß von Tarifverträgen als Indiz	368
[3]	Fähigkeit, empfindlichen Druck auszuüben	368
i.	Relativität des Organisationsgrades	369
ii.	Funktionseliten	370
iii.	Druckpotenzial einer Gewerkschaftsbeschäftigtengewerkschaft ...	371
iv.	Tarifpolitisches Gewicht	373
[4]	Besondere Berücksichtigung des Gewerkschaftssektors	375
[5]	Erklärung fehlender Mächtigkeit	375
cc.	Leistungsfähigkeit	376
e.	Organisationsautonomie einer Gewerkschaftsarbeitnehmerkoalition	377
aa.	Organisationsbereich	378
[1]	Tarifpartner weiterer Koalitionen	378
[2]	Gewerkschaft für Arbeitgeberverbandsangestellte	379
bb.	Organisationsprinzip	379
cc.	Organisationsgliederung	380

II.	Koalition für Arbeitnehmer anderer Koalitionen außerhalb des DGB	381
1.	Gewerkschaft für VGB-Arbeitnehmer	381
a.	Eigene Gewerkschaft der VGB-Arbeitnehmer	381
b.	Ver.di	381
c.	Christliche Gewerkschaft	381
2.	Arbeitnehmer anderer Koalitionen außerhalb des DGB	381
B.	Tariffähigkeit der Arbeitgeber und der Beitritt zu Arbeitgeberverbänden	382
I.	Tariffähigkeit der einzelnen Arbeitgeber im DGB-Verbund	382
II.	Koalitionsfreiheit der Gewerkschaften als Arbeitgeber	384
III.	Beitritt zu einem gegnerischen Arbeitgeberverband	385
1.	Organisationsbereich und Tarifzuständigkeit	385
2.	Gegnerunabhängigkeit	385
3.	Gegnerfreiheit	386
4.	Demokratische Organisation	389
IV.	Der DGB als Arbeitgeberverband ausschließlich für den DGB-Verbund	389
1.	Satzungskompetenz von Dachverbänden und Satzung	389
2.	Gegnerunabhängigkeit	390
3.	Demokratische Organisation	390
4.	Geltung für den DGB	391
5.	Tendenzschutz	391
V.	Arbeitgeberverband für Gewerkschaften	391
VI.	DGB-Tarifgemeinschaft und mehrgliedriger Tarifvertrag	392
C.	Betätigungsrechte einer Gewerkschaftsarbeitnehmerkoalition	393
I.	Allgemeine Koalitionsbetätigung	393
1.	Bedeutung der Koalitionsbetätigung	393
2.	Gewerkschaftswerbung – Gewährleistung der koalitionsären Agitation	394
a.	Schutzbereich	394
b.	Stellenwert der Agitation für den VGB	395
aa.	Mitgliederwerbung	395
bb.	Information über Betätigung und Ziele	396
c.	Grundsätzliche Grenzen der Werbefreiheit des VGB	396

aa.	Kollision von Grundrechten konkurrierender Koalitionen	396
bb.	Negative Koalitionsfreiheit und Persönlichkeitsrechte der Gewerkschaftsarbeitnehmer	398
cc.	Gegenrechte der arbeitgebenden Gewerkschaft	401
d.	Beispielsfälle	403
aa.	Inhalt der Agitation: Angriffe auf die Tendenz	403
bb.	Allgemeines Zutrittsrecht der Koalitionen	406
cc.	Verbot der Indienstnahme des sozialen Gegenspielers	408
dd.	Werbung durch VGB-Mitglieder	410
ee.	Demonstrationen und öffentliche Kampagnen	412
ff.	An Mitglieder der arbeitgebenden Gewerkschaften gerichtete Agitation	412
[1]	Unterschriften gegen Personalabbau	412
[2]	Werbung in Zeitschriften des Bund-Verlags	413
gg.	Verteidigung der Agitationsfreiheit gegen Angriffe der arbeitgebenden Gewerkschaften	414
3.	Koalitionszweckverfolgung aufgrund spezieller Rechtsgrundlagen	416
a.	Rechte aus dem BetrVG	416
aa.	Bedeutung für die Koalitionen	416
bb.	Voraussetzungen an die Koalition	417
cc.	Tendenzschutz	419
dd.	Antrags- und Teilnahmerecht bei Betriebsversammlungen, §§ 43, 46 BetrVG	419
[1]	Antrags- und Teilnahmerecht des VGB	419
[2]	Einspruch der arbeitgebenden Gewerkschaft gegen den Beauftragten	420
[3]	Rederechte des VGB-Beauftragten	421
ee.	Rechte im Zusammenhang mit Betriebsratswahlen	423
b.	Rechte aus dem MitBG und DrittelbG	425
c.	Organisation kollektiven Rechtsschutzes	425
II.	Tarifvertragliche Regelung der Arbeitsbedingungen	425
1.	Abschluß von Tarifverträgen mit normativer Wirkung	425
a.	Kein Ausschluß der Tarifautonomie	425
b.	Besonderheiten nach Regelungsgegenstand	426
aa.	Unmittelbar die Tendenz oder Tendenzbestimmung betreffende Regelungen	426
bb.	Tendenzrelevante Arbeitsbedingungen	427

cc.	Tendenzneutrale Arbeitsbedingungen	428
c.	Verhandlungsanspruch	429
d.	Streik: „An Nasenringen durch die Tarifarena?“	429
aa.	Grundsätzliches Recht zum Streik	430
bb.	Allgemeine Beschränkungen	431
[1]	Verhältnismäßigkeitsgrundsatz	431
[2]	Beschränkungen aufgrund der Rechte Dritter	432
[3]	Erhaltungsarbeiten und Notdienst	433
[4]	Materielle Kampfparität	433
cc.	Beschränkungen aufgrund des Tendenzschutzes	435
dd.	Streikformen und -strategien sowie deren Einschränkungen	437
[1]	Wahl des Zeitpunkts	437
[2]	Wahl der Gegner	438
[3]	Streiktaktik	439
[4]	Unterstützungstreik	439
ee.	Alternativen zum Streik	439
III.	Schuldrechtlich wirkende Verträge mit der Arbeitgeberseite	440
1.	Verträge als Koalitionsbetätigung auch nicht tariffähiger Koalitionen	440
a.	Kollektivvertragliche Regelungsmöglichkeiten auch bei fehlender Tariffähigkeit des VGB	440
b.	Vertragsinhalte	440
c.	Wirkungsmechanismus	441
2.	Durchsetzungsmöglichkeiten des VGB	442
§ 6	Mitbestimmung	445
A.	Unternehmensmitbestimmung	445
I.	Beim DGB und den DGB-Gewerkschaften	445
II.	Unternehmen der gewerkschaftsnahen Gemeinwirtschaft	445
B.	Betriebliche Mitbestimmung	446
I.	Betriebsverfassungsorganisationsstruktur und Gremien	446
1.	Grundsätzliche Anwendbarkeit des BetrVG	446
2.	Errichtung von Konzern-, Gesamt- und Betriebsräten	446
3.	Errichtung von Gesamt- und Konzernbetriebsräten	447
a.	Gesamtbetriebsräte als Verhandlungspartner	447

b.	Gesamt- und Konzernbetriebsräte bei Zweigvereinstruktur	448
aa.	Entsendung in den Gesamtbetriebsrat	448
bb.	Rechtsnatur der Landesbezirke	448
c.	Reguläre Konzernbetriebsräte	449
d.	Der DGB als Konzern	450
4.	Kompetenzverteilung, § 50 BetrVG	450
II.	Gremien sui generis	453
1.	Beispiele bei den Kirchen und Presseunternehmen	453
2.	Gewerkschaftssekretärskonferenz auf vertraglicher Basis	453
a.	Monopol der Mitarbeitervertretung durch den Betriebsrat	453
b.	Ausgestaltung und Rechte	454
c.	Auflösung eines Sekretärsstatuts auf arbeitsvertraglicher Basis ...	454
III.	Betriebsverfassungsrechtliche Rechte	455
1.	Betriebsversammlungen	455
2.	Anspruch auf Kostenerstattung gegen die arbeitgebende Ge- werkschaft	456
a.	Anschaffen von Literatur durch die arbeitgebende Gewerkschaft..	456
aa.	Maßstab des Erforderlichen	457
bb.	Sonderrücksichtnahme der Betriebsräte in Gewerkschafts- unternehmen	457
cc.	§ 40 Abs. 2 BetrVG: Kosten für Fachliteratur	459
[1]	Stets erforderliche Fachliteratur	459
[2]	Erforderlichkeit zu vorhandenen Kommentaren	459
[3]	Tendenz der anzuschaffenden Literatur	461
[4]	Konkrete Darlegung der Erforderlichkeit	462
[5]	Vergleich mit dem Mitarbeitervertretungsrecht bei den Kirchen ..	462
b.	Auswahl von Sachverständigen, Experten und Rechtsanwälten	463
c.	Besuch von Schulungen	464
3.	Mitbestimmung in sozialen Angelegenheiten	467
a.	Einführung eines Tendenzstatuts	467
b.	Festlegung der Arbeitszeit und Anordnung von Überstunden	468
aa.	Tendenzbezug einer Arbeitszeitregelung für Gewerkschafts- sekretäre	468
bb.	Mitbestimmungsrecht bei Festlegungen gegenüber nicht- Tendenzträgern	470
cc.	Anordnung von Mehrarbeit	470

c.	Aufstellung von Urlaubsgrundsätzen und einer Urlaubssperre	470
d.	Betriebliche Entgeltgestaltung	471
4.	Mitbestimmung bei personellen Einzelmaßnahmen	472
a.	Bedeutung der personellen Angelegenheiten für die Tendenz- verwirklichung	472
b.	Allgemeine Personalangelegenheiten	472
c.	Mitbestimmung bei der Einstellung, Versetzung und Um- gruppierung	474
aa.	Einstellung von Honorarlehrkräften bei gewerkschaftlichen Bildungsstätten	474
bb.	Einschränkungen durch den Tendenzschutz	475
cc.	Versetzung	476
dd.	Ein- und Umgruppierung	476
d.	Kündigung	476
aa.	Ordentliche Kündigung	476
bb.	Außerordentliche Kündigung von Betriebsräten	478
e.	Initiativrecht zur Kündigung	478
f.	Auswahlentscheidungen bei Qualifizierungsmaßnahmen	478
5.	Mitbestimmung in wirtschaftlichen Angelegenheiten	479
a.	Wirtschaftsausschuß	479
b.	Tendenzschutz bei Betriebsänderungen	479
6.	Tarifersetzende Betriebsvereinbarungen	481
a.	Bedeutung für die Gewerkschaften als Arbeitgeber	481
b.	Wirksamkeitsvoraussetzungen	482
aa.	Tarifüblichkeitssperre	482
bb.	Kein Sonderkonkurrenzschutz	483
cc.	Funktionelle Zuständigkeit	484
c.	Erzwingbarkeit und Tendenzschutz	485
d.	Günstigkeitsprinzip	486
e.	Verschärfter Kontrollmaßstab	488
aa.	Maßstab der Inhaltskontrolle	488
bb.	Inhaltskontrolle am Beispiel von ver.di- Gesamtbetriebsvereinbarungen	489
[1]	Entgeltstundung gemäß der Rahmenbetriebsvereinbarung Interessenausgleich/Sozialplan vom 24.11.2003 (IASP 2003)	489
[2]	Arbeitszeitverringerung gemäß dem IASP 2003	490
[3]	Umstieg von einer Summarik auf ein analytisches Entgeltsystem ..	491

§ 7 Gewerkschaften als Arbeitgeber im Arbeitsgerichtsprozeß	493
A. Parteifähigkeit	493
I. Gewerkschaften	494
1. Passive Parteifähigkeit	494
2. Aktive Parteifähigkeit	494
II. Bloße Koalitionen und Gewerkschaftsunterorganisationen	496
B. Rechtsschutzsekretäre als Prozeßbevollmächtigte	498
I. Sonderpostulationsfähigkeit von Rechtssekretären nicht tarif- fähiger Koalitionen	498
II. Vertretung der arbeitgebenden Gewerkschaft als Arbeitgeber durch Rechtssekretäre	498
1. Vorteile der Sonderpostulationsfähigkeit	499
2. § 11 Abs. 1 Satz 2 ArbGG	500
a. Auslegungsstreit	500
aa. Besondere Sachkunde von Verbandsbevollmächtigten	502
bb. Koalitionsbetätigungsfreiheit	506
cc. Erfordernis eines gegen den sozialen Gegenspieler gerichteten Prozesses	508
b. Sonderpostulationsfähigkeit von Sekretären der DGB Rechts- schutz GmbH	510
3. Postulationsfähigkeit gem. § 11 Abs. 1 Satz 1 Alt. 2 ArbGG	512
a. Rechtssekretäre als Prozeßagenten ohne Sonderrechte	512
b. Geschäftsmäßige Prozeßvertretung	513
aa. Selbständigkeit	514
[1] Vertretung der eigenen Mitglieder oder der eigenen Organisation	514
[2] Vertretung anderer Organisationen	515
bb. Wiederholungsabsicht	516
cc. Prozess der Gewerkschaft als fremde Rechtsangelegenheit	516
[1] Generelle Fremdvertretung	517
[2] Keine Einschränkung des Selbstvertretungsrechts	517
[3] Fremdheit der Angelegenheiten einer DGB-Gewerkschaft als Arbeitgeber	518

i.	Formale Betrachtungsweise	519
ii.	Wirtschaftliche Betrachtungsweise	520
iii.	Korrektur bei gesellschaftsrechtlicher Verflechtung	520
4.	Selbstvertretung gemäß § 11 Abs. 1 Satz 1 Alt. 1 ArbGG	522
5.	Verstoß gegen das RBerG	523
III.	Vertretung von gewerkschaftlichen oder gewerkschaftsnahen Einrichtungen	525
1.	Einrichtungen als Zusammenschluß von Mitgliedern	525
2.	Analogie	528
3.	Ausweg: Mitgliedschaft im Arbeitgeberverband	529
 § 8 Zusammenfassung		531
 Literaturverzeichnis		555