

gangspunkt in einer angeblichen Vertrauens- und Treuepflicht gegenüber der Unternehmensleitung finden.⁴⁶

Um den Monopolen für die Ahndung von Verstößen gegen „Treuepflichten“ das ganze Arsenal arbeitsrechtlicher Sanktionen zur Verfügung zu stellen, deklariert die Arbeitsrechtsprechung die in diesen Fällen behauptete Verletzung von „Amtspflichten“ der Betriebsratsmitglieder zugleich als Arbeitspflichtverletzungen. Wenn das BAG zwar den Grundsatz betont, daß die Verletzung von Amtspflichten für sich allein keinen Entlassungsgrund darstellt und auch hinsichtlich der Schwere von Arbeitspflichtverletzungen für Betriebsratsmitglieder keine verschärften Maßstäbe bestünden, so hebt es diese Feststellung jedoch in allen Fällen faktisch auf, in denen Betriebsratsmitgliedern die Verletzung von Treuepflichten unterstellt wird. Auf diese Weise steht der Unternehmensleitung ein abgestuftes System von Maßnahmen zur Verfügung, das von der Anwendung disziplinarischer Mittel über die Beantragung des Ausschlusses aus dem Betriebsrat bis zur Kündigung und fristlosen Entlassung des Betriebsratsmitglieds reicht.⁴⁷

So ist bereits ein engmaschiges Netz der Kontrolle und Reglementierung der Betriebsratsarbeit aufgebaut worden, das über die schon durch das Betriebsverfassungsgesetz gegebenen vielfältigen Möglichkeiten noch weit hinausreicht. Dadurch wird es den Betriebsräten zunehmend erschwert, selbst die ihnen zustehenden beschränkten gesetzlichen Rechte wahrzunehmen.

Auch in die arbeitsrechtliche Stellung der anderen Werk tätigen ist inzwischen, ausgehend von der Gemeinschafts- und Treueideologie, in vieler Hinsicht eingegriffen worden. Charakteristisch dafür ist der Versuch, die sozialen Rechte im Arbeitsverhältnis nicht mehr nur aus dem Arbeitsvertrag und den diesem zugrunde liegenden tariflichen Regelungen herzuleiten, sondern zugleich an die Erfüllung von durch die Unternehmensleitungen bestimmten Treuepflichten zu binden. Das zeigt sich z. B. schon hinsichtlich der Gewährung von Urlaubs- und Urlaubsabgeltungsansprüchen oder in der Einführung von Treuepflichtklauseln für Ruhegeldverpflichtungen und andere soziale Leistungen der Betriebe (Abfindungen, Übernahme von Qualifizierungskosten).⁴⁸ Auch in anderen Bereichen der Regelung des Arbeitsverhältnisses ist der Einfluß des „Treuegedankens“ unverkennbar.⁴⁹

In mannigfacher Form haben die Ergebnisse der Rechtsprechung schließlich

46 So begründet das BAG den Ausschluß eines Betriebsratsmitgliedes, das seiner Gewerkschaft bestimmte betriebliche Informationen zugänglich gemacht hatte, mit den Worten: „Denn Voraussetzung für eine gedeihliche Zusammenarbeit (mit der Unternehmensleitung — d. Verf.) ist das gegenseitige Vertrauen. Wer dagegen verstößt, muß damit rechnen, daß dieses sein Verhalten mit den gesetzlich gegebenen Mitteln geahndet wird“ (Beschuß vom 22.5.1959, in: AP, 1959, H. 14/15, Bl. 615, Nr. 3 zu § 23 BetrVG).

47 vgl. dazu z. B. Urteil des BAG vom 15. 9. 1954, in: AP, 1955, Bl. 84 (Nr. 2 zu § 13 KSchG), wo einem nach 20jähriger Betriebszugehörigkeit wegen Unterstützung der KPD im Bundestagswahlkampf 1953 gekündigten Arbeiter vorgehalten wird, zu den „maßgebenden Grundregeln der Arbeitsverhältnisse“ zähle auch das Pflichtengebot, sich so zu verhalten, daß der Betriebsfrieden nicht ernstlich und schwer gefährdet wird“ (Beschuß des BAG vom 20. 12. 1961, in: AP, 1961, H. 29/30, Bl. 1351, Nr. 16 zu § 13 KSchG).

48 vgl. z. B. die Urteile des BAG vom 26. 4. 1960, in: AP, 1960, H. 14/15, Bl. 706 (Nr. 1 zu § 12 UrlaubsG. Schleswig-Holstein); vom 7. 5. 1966, in: AP, 1966, H. 13/14, Bl. 608 (Nr. 109 zu § 242 BGB Ruhegehalt); vom 24.1.1963, in: AP, 1963, H. 9/10, Bl. 479 (Nr. 29 zu Art. 12 GG).

49 vgl. die Begründung einer Wahrheits- und Offenbarungspflicht im Urteil des BAG vom 7. 2.1964 (Neue Juristische Wochenschrift, 1964, H. 25, S. 1197) oder die Ableitung einer Beschränkung der Unternehmerhaftung im Urteil des BAG vom 16.3.1966 (Arbeit und Recht, 1966, H. 11, S. 349).