

**Gericht: BVerfG 1. Senat**

**Datum: 14. November 1995**

**Az: 1 BvR 601/92**

NK: GG Art 9 Abs 3, GG Art 2 Abs 1, BGB § 611

Titelzeile

(Mitgliederwerbung durch die Koalition und ihre Mitglieder fällt in den Schutzbereich des GG Art 9 Abs 3 - Kernbereich der Koalitionsbetätigung - hier: Mitgliederwerbung für eine Gewerkschaft im Betrieb während der Arbeitszeit)

Leitsatz

1. Der Schutz des Art 9 Abs 3 GG beschränkt sich nicht auf diejenigen Tätigkeiten, die für die Erhaltung und die Sicherung des Bestandes der Koalition unerlässlich sind; er umfaßt alle koalitionspezifischen Verhaltensweisen. Dazu gehört die Mitgliederwerbung durch die Koalition und ihre Mitglieder.

Orientierungssatz

1. Zu dem im Kernbereich durch GG Art 9 Abs 3 gewährleisteten Betätigungsrecht der Koalitionen und ihrer Mitglieder vgl BVerfG, 1970-05-26, 2 BvR 664/65, BVerfGE 28, 295 .

2a. Wenngleich die verfassungsmäßig geschützte Koalitionsfreiheit nicht schrankenlos gewährleistet ist, so kann die von der Rspr des BVerfG zugrunde zu legende Kernbereichsformel nicht als eine Beschränkung auf einen von vornherein nur inhaltlich eng begrenzten Betätigungsumfang verstanden werden.

Vielmehr wird durch die Einschränkung der Gewährleistungen aus GG Art 9 Abs 3 auf einen Bereich, der für die Erhaltung und Sicherung der Koalition als unerlässlich angesehen wird, die Grenze umschrieben, die der Gesetzgeber bei der Ausgestaltung von einschränkenden Regelungen zu beachten hat.

Demgemäß dürfen dem Betätigungsrecht der Koalitionen nur solche Schranken gezogen werden, die im konkreten Fall zum Schutz anderer Rechtsgüter - namentlich des Betriebsfriedens oder ungestörten Arbeitsganges - von der Sache her geboten sind (vgl BVerfG, 1981-02-17, 2 BvR 384/78, BVerfGE 57, 220.

3. GG Art 9 Abs 3 wird insbesondere dann verletzt, wenn sich ein Gericht - unter Verkenntung der Tragweite der Koalitionsfreiheit - auf die vom GG nur im Kernbereich garantierte koalitionsmäßige Betätigung beruft und deshalb die innerbetriebliche Werbung für eine Gewerkschaft während der Arbeitszeit als unzulässig qualifiziert.

Fundstelle

BVerfGE 93, 352-361 (Leitsatz und Gründe)

ND MBI 1996, 234 (Leitsatz)

ZIP 1996, 470-472 (Leitsatz und Gründe)

EzA-SD 1996, Nr 4, 3-5 (Leitsatz und Gründe)

ArbuR ,1996, 111 (Gründe)

BB 1996, 590-592 (Leitsatz und Gründe)

ZTR 1996, 118-119 (Leitsatz und Gründe)

BetrR 1996, 34-36 (Leitsatz und Gründe)

NZA 1996, 381-383 (Leitsatz und Gründe)

NJW 1996, 1201-1202 (Leitsatz und Gründe)

ArbuR 1996, 151-153 (Leitsatz 1 und Gründe)

EzA Art 9 GG Nr 60 (Leitsatz und Gründe)

EuGRZ 1996, 164-167 (Leitsatz und Gründe)

MDR 1996, 561-562 (Leitsatz und Gründe)

ZfPR 1996, 77-79 (Leitsatz und Gründe)

ZBR 1996, 180-181 (Leitsatz und Gründe)

BB 1996, 315-319 (Leitsatz und Gründe)

AP Nr 80 zu Art 9 GG (Leitsatz und Gründe)  
JZ 1996, 627-629 (Leitsatz und Gründe)  
PersR 1996, 131-132 (Leitsatz und Gründe)  
ZBR 1996, 208-209 (Leitsatz und Gründe)  
AR-Blattei ES 20 Nr 33 (Leitsatz und Gründe)  
SAE 1996, 317-320 (Leitsatz und Gründe)  
AuA 1996, 430-431 (Leitsatz und Gründe)  
DB 1996, 1627-1628 (Leitsatz und Gründe)

Diese Entscheidung wird zitiert von:

BVerfG 1997-10-01 2 BvR 1056/96 Vergleiche  
Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg 1998-09-22 10 TaBV 1/97 Vergleiche  
BVerfG 1999-02-24 1 BvR 123/93 Vergleiche  
Hessisches Landesarbeitsgericht 2004-04-01 11 Sa 1092/03 Anschluss  
BetrR 1996, 37-38, Ortmann, Heinrich (Anmerkung)  
DVP 1996, 172, Schönlau, Rolf (Anmerkung)  
BetrR 1996, 36-37, Ortmann, Heinrich (Anmerkung)  
EWiR 1996, 357-358, Wiedemann, Herbert (Anmerkung)  
ZIP 1996, 447, Hanau, Peter (Entscheidungsbesprechung)  
Quelle 1996, Nr 4, 23, Kittner, Michael (Entscheidungsbesprechung)  
ArbuR 1996, 121-123, Heilmann, Joachim (Aufsatz)  
BB 1996, 316, Grimberg, Herbert (Anmerkung)  
JZ 1996, 629-632, Wank, Rolf (Anmerkung)  
EzA Art 9 GG Nr 60, Thüsing, Gregor (Anmerkung)  
MDR 1996, 561-566, Heimes, Jürgen (Entscheidungsbesprechung)  
JuS 1996, 931-932, Sachs, Michael (Entscheidungsbesprechung)  
Mitbestimmung 1996, Nr 7/8, 73-74, Kreuder, Thomas (Entscheidungsbesprechung)  
AR-Blattei ES 20 Nr 33, Hoyningen-Huene, Gerrick (Anmerkung)  
SAE 1996, 320-323, Scholz, Rupert (Anmerkung)  
NJW 1997, 375-376, Schulte Westenberg, Michael (Entscheidungsbesprechung)  
ZBR 1997, 78-90, Pfohl, Gerhard (Entscheidungsbesprechung)  
ZTR 1998, 100-109, Schleusener, Axel Aino (Aufsatz)  
JA 1996, 838-840, Heselhaus, Sebastian (Entscheidungsbesprechung)  
DB 1998, 2014-2017, Däubler, Wolfgang (Aufsatz)  
ZfPR 1996, Nr 3, 79, Ilbertz, Wilhelm (Anmerkung)

Verfahrensgang:

vorgehend BAG 1991-11-13 5 AZR 74/91 DB 1992, 843

Gründe

A.

Die Verfassungsbeschwerde betrifft eine Abmahnung, die vom Arbeitgeber des Beschwerdeführers ausgesprochen wurde, weil dieser während der Arbeitszeit für seine Gewerkschaft geworben hatte.

I.

1. Der Beschwerdeführer ist seit 1982 bei der Beklagten des Ausgangsverfahrens als Arbeitnehmer beschäftigt. Im März 1990, er war damals freigestellter Betriebsratsvorsitzender, händigte er einem Arbeitskollegen während dessen Arbeitszeit eine Druckschrift der Gewerkschaft Nahrung-Genuß-Gaststätten aus. Sie enthielt einen Überblick über die gewerkschaftlichen Leistungen und ein Beitrittsformular. Der Arbeitgeber erteilte ihm daraufhin eine Abmahnung, die zur Personalakte genommen wurde. Darin heißt es, der Beschwerdeführer habe unerlaubterweise während der

Arbeitszeit innerhalb des Betriebes eine Werbetätigkeit für die Gewerkschaft ausgeübt und damit seine Verpflichtungen aus dem Arbeitsvertrag verletzt. Weitere Vorkommnisse ähnlicher Art würden Konsequenzen für das Arbeitsverhältnis haben.

2. Der Beschwerdeführer verlangte vor den Arbeitsgerichten die Entfernung dieser Abmahnung aus seiner Personalakte. Seine Klage war in erster und zweiter Instanz erfolgreich. Das Bundesarbeitsgericht wies die Klage unter Abänderung der vorangegangenen Entscheidungen ab. Der Beschwerdeführer habe seine Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis verletzt. Die Verteilung gewerkschaftlichen Werbematerials während der Arbeitszeit sei für die Erhaltung und Sicherung des Bestandes der Gewerkschaft in diesem Fall nicht unerlässlich gewesen. Der Beschwerdeführer hätte seine Arbeitskollegen in ihrer arbeitsfreien Zeit ansprechen können. Mangels einer gesetzlichen Regelung der Werbe- und Informationstätigkeit der Gewerkschaften im Betrieb komme es allein darauf an, ob die Verteilung von Werbe- und Informationsmaterial durch Betriebsangehörige während deren Arbeitszeit als unerlässlich für die Erhaltung und Sicherung des Bestandes der Gewerkschaft angesehen werden müsse. Diese Betätigung gehöre - anders als die Mitgliederwerbung durch Plakate im Betrieb - nicht zum Kernbereich der Koalitionsfreiheit. Die nur auf einen Kernbereich beschränkte verfassungsrechtliche Garantie einer koalitionsmäßigen Betätigung und damit der Werbe- und Informationstätigkeit einer Gewerkschaft besage gleichzeitig, daß eine über diesen Kernbereich hinausgehende Betätigung nicht ebenfalls ihre rechtliche Grundlage in Art. 9 Abs. 3 GG finden könne und außerhalb dieses Kernbereichs einer gesetzlichen Regelung bedürfe, an der es aber fehle.

II.

1. Mit seiner Verfassungsbeschwerde rügt der Beschwerdeführer eine Verletzung seiner Grundrechte aus Art. 2 Abs. 1, Art. 5 Abs. 1 und Art. 9 Abs. 3 GG.

Art. 9 Abs. 3 GG gebe den Koalitionen ein Recht auf koalitionsmäßige Betätigung. Dazu gehöre auch die Werbung neuer Mitglieder. Dieser verfassungsrechtliche Schutz erstreckte sich auf eine aktive Teilnahme der Mitglieder an der Gewerkschaftswerbung. Eine effektive Werbung sei nur im Betrieb möglich, wo sie auf Aufmerksamkeit und Aufgeschlossenheit stoße. Innerbetriebliche Mitgliederwerbung gehöre deshalb zum Kernbereich der Koalitionsfreiheit. Auf die Unerlässlichkeit der einzelnen Werbeaktion komme es nicht an.

Im übrigen sei das in Art. 9 Abs. 3 GG geschützte Handlungsfeld nicht von vornherein auf einen Kernbereich beschränkt. Art. 9 Abs. 3 GG gewährleiste grundsätzlich jede Betätigung zur Wahrung und Förderung der Arbeitsbedingungen. Mit dem Begriff "Kernbereich" bezeichne das Bundesverfassungsgericht nur die Grenze für gesetzgeberische Eingriffe in die Koalitionsfreiheit und nicht etwa den Inhalt dieses Grundrechts.

Einschränkungen der gewerkschaftlichen Betätigungsfreiheit könnten sich aus Grundrechten Dritter und anderen mit Verfassungsrang ausgestatteten Rechten ergeben. Innerbetriebliche Werbung könne das Arbeitgebereigentum sowie das Recht am eingerichteten und ausgeübten Gewerbebetrieb beeinträchtigen. Gegebenenfalls sei im Wege einer konkreten Rechtsgüterabwägung zu ermitteln, welchem Grundrecht der Vorzug gebühre. Grundrechte des Arbeitgebers würden nur bei erheblichen Störungen betrieblicher Abläufe beeinträchtigt. Das sei hier nicht der Fall.

Das angegriffene Urteil benachteilige die gewerkschaftliche Betätigung gegenüber anderen Formen innerbetrieblicher Kommunikation und verstoße damit gegen Art. 9 Abs. 3 Satz 2 GG. Die Arbeit in Betrieben und Dienststellen schließe nur ganz ausnahmsweise jede betriebsfremde Kommunikation aus. Niemand nehme Anstoß etwa an dem Zeigen von Fotos einer Familienfeier, eines Buches über Gartengestaltung oder an der Übergabe

einer Broschüre des örtlichen Sportvereins samt Beitrittsformular. Deshalb könnten arbeitsvertragliche Pflichten auch durch die Übergabe einer Informationsschrift der Gewerkschaft mit anschließendem kurzem Gespräch nicht verletzt werden.

Folge man dem nicht, sei jedenfalls Art. 5 Abs. 1 GG verletzt. In der Übergabe der Broschüre liege zugleich eine Meinungsäußerung. Eine Maßregelung wegen der Übergabe einer Broschüre mit rechtlich zulässigem und unbeanstandetem Inhalt sowie eines nachfolgenden kurzen Gesprächs sei ein übermäßiger Eingriff in dieses Grundrecht. Die Freiheit der politischen Meinungsäußerung dürfe aus der betrieblichen Arbeitswelt nicht ferngehalten werden. Das Bundesarbeitsgericht hätte den Arbeitsvertrag im Lichte des Art. 5 Abs. 1 GG interpretieren müssen.

2. Zu der Verfassungsbeschwerde haben die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, der Präsident des Bundesarbeitsgerichts und die Beklagte des Ausgangsverfahrens Stellung genommen.

a) Die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände führt aus, gewerkschaftliche Mitgliederwerbung im Betrieb greife stets in das Hausrecht des Arbeitgebers ein, das durch Art. 13 GG und für den über die Privatsphäre hinausgehenden Bereich durch Art. 14 GG geschützt sei. Soweit dabei konkrete Störungen des Arbeitsfriedens und der Betriebsabläufe einträten, werde außerdem in die Berufsfreiheit des Arbeitgebers eingegriffen. Die Verteilung gewerkschaftlicher Werbe- und Informationsschriften während der Arbeitszeit der Empfänger werde nicht von Art. 9 Abs. 3 GG geschützt, da die Gewerkschaft auch außerhalb der Arbeitszeit in ausreichender und angemessener Weise im Betrieb werben könne. Die beanstandete Werbetätigkeit wäre auch außerhalb der Arbeitszeit des angesprochenen Kollegen, etwa während einer Pause, möglich gewesen. Auf eine konkrete Störung des Arbeitsablaufs durch das Verhalten des Beschwerdeführers komme es nicht an.

Art. 5 Abs. 1 GG sei ebenfalls nicht verletzt. Der Schutzbereich dieses Grundrechts werde nicht berührt, da ein Überblick über die Leistungen einer Gewerkschaft kein Werturteil sei. Im übrigen werde bei spezifisch koalitionsmäßigen Tätigkeiten Art. 5 Abs. 1 GG ebenso wie Art. 2 Abs. 1 GG von dem spezielleren Grundrecht des Art. 9 Abs. 3 GG verdrängt. Eine diskriminierende Schlechterstellung gewerkschaftlicher Betätigung gegenüber anderen vergleichbaren Handlungen sei nicht nachgewiesen.

b) Der Präsident des Bundesarbeitsgerichts hat eine Äußerung des Vorsitzenden des Ersten Senats vorgelegt. Dieser hat mitgeteilt, der Senat habe in einer Entscheidung von 1990 ausgeführt, das Bundesverfassungsgericht drücke mit der Lehre vom Kernbereich nur aus, daß das Grundrecht den geschützten Personenvereinigungen nicht einen inhaltlich unbegrenzten und unbegrenzten Handlungsspielraum einräume, es vielmehr Sache des Gesetzgebers sei, außerhalb des Kernbereichs die Befugnisse der Koalitionen im einzelnen näher zu regeln und zu gestalten. Danach sei es denkbar, daß der Senat bei der Frage der Werbung während der Arbeitszeit nunmehr auch berücksichtigen würde, ob die Werbemaßnahmen zu Betriebsablaufstörungen oder Störungen des Betriebsfriedens geführt hätten.

c) Die Beklagte des Ausgangsverfahrens macht geltend, eine Werbetätigkeit für die Gewerkschaft während der Arbeitszeit berühre Grundrechte des Arbeitgebers. Der angesprochene Arbeitnehmer werde von seiner Arbeit abgelenkt. Dadurch werde der Betriebsablauf zwangsläufig beeinträchtigt. Bei einer anderen Wertung gelangte man zu dem verfassungsrechtlich untragbaren Ergebnis, daß der Arbeitgeber die Tätigkeit seines Tarifgegners auch noch finanzieren müsse. Die beanstandete Werbung sei für den Bestand der Gewerkschaft nicht unerlässlich. Die Gewerkschaft könne während der arbeitsfreien Zeit in ausreichendem Umfang innerhalb und außerhalb des Betriebes werben. Es sei nicht entscheidend, ob eine konkrete Werbetätigkeit für sich allein eine

erhebliche Störung des Betriebsablaufs verursacht habe. Der Arbeitgeber müsse solchen Betriebsstörungen vorbeugen können, indem er jede Werbetätigkeit für eine Gewerkschaft während der Arbeitszeit generell als Vertragsverletzung abmahne.

B.

Die Verfassungsbeschwerde ist zulässig und begründet.

Das angegriffene Urteil verletzt den Beschwerdeführer in seiner Koalitionsfreiheit (Art. 9 Abs. 3 GG). Das als Vertragsverletzung angesehene Verhalten des Beschwerdeführers fällt entgegen der Auffassung des Bundesarbeitsgerichts in den Schutzbereich dieses Grundrechts.

I.

1. Art. 9 Abs. 3 GG gewährleistet für jedermann und für alle Berufe das Recht, zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen Koalitionen zu bilden. Das Grundrecht schützt die Freiheit des Einzelnen, eine derartige Vereinigung zu gründen, ihr beizutreten oder fernzubleiben. Außerdem schützt es die Koalitionen in ihrem Bestand und ihrer organisatorischen Ausgestaltung sowie solche Betätigungen, die darauf gerichtet sind, die Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen zu wahren und zu fördern (vgl. BVerfGE 84, 212 m.w.N.).

2. Zu den geschützten Tätigkeiten gehört auch die Mitgliederwerbung durch die Koalitionen selbst. Diese schaffen damit das Fundament für die Erfüllung ihrer in Art. 9 Abs. 3 GG genannten Aufgaben. Durch die Werbung neuer Mitglieder sichern sie ihren Fortbestand. Von der Mitgliederzahl hängt ihre Verhandlungsstärke ab. Aber auch das einzelne Mitglied einer Vereinigung wird durch Art. 9 Abs. 3 GG geschützt, wenn es andere zum Beitritt zu gewinnen sucht. Wer sich darum bemüht, die eigene Vereinigung durch Mitgliederzuwachs zu stärken, nimmt das Grundrecht der Koalitionsfreiheit wahr (vgl. BVerfGE 28, 295).

3. Die Mitgliederwerbung ist auch nicht, wie das Bundesarbeitsgericht meint, nur in dem Maße grundrechtlich geschützt, in dem sie für die Erhaltung und die Sicherung des Bestandes der Gewerkschaft unerlässlich ist. Der Grundrechtsschutz erstreckt sich vielmehr auf alle Verhaltensweisen, die koalitionsspezifisch sind. Ob eine koalitionsspezifische Betätigung für die Wahrnehmung der Koalitionsfreiheit unerlässlich ist, kann demgegenüber erst bei Einschränkungen dieser Freiheit Bedeutung erlangen. Insoweit gilt für Art. 9 Abs. 3 GG nichts anderes als für die übrigen Grundrechte.

a) Allerdings hat das Bundesverfassungsgericht in einer Reihe von Entscheidungen ausgeführt, Art. 9 Abs. 3 GG schütze die Koalitionsfreiheit und damit auch die Betätigung der Koalitionen lediglich in einem Kernbereich. Gewerkschaftliche Betätigung sei nur insoweit verfassungskräftig verbürgt, als diese für die Erhaltung und Sicherung der Koalition als unerlässlich betrachtet werden müsse (vgl. BVerfGE 17, 319 & 333 f.; 19, 303, 321 ff.; 28, 295, 304; 38, 281, 305; 38, 386, 393; 50, 290, 368; 57, 220, 245). Diese Formulierungen können in der Tat den Eindruck erwecken, als schütze Art. 9 Abs. 3 GG jedenfalls die koalitionsmäßige Betätigung von vornherein nur in einem inhaltlich eng begrenzten Umfang.

Auch in der Literatur wird die Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts in diesem Sinne verstanden, allerdings überwiegend kritisch gewürdigt (vgl. Säcker, AR-Blattei Berufsverbände, Anm. zu den Entscheidungen 14/16, Forts. Bl. 12; Caspar, Die gesetzliche und verfassungsrechtliche Stellung der Gewerkschaften im Betrieb, 1980, S. 78; Hanau, ArbRGw. Bd. 17, S. 49; Herschel, ArbuR 1981, S. 265, 268; Zechlin, NJW 1985, S. 585, 591; Gröbing, ArbuR 1986, S. 297 ff.; Lübke-Wolff, DB, Beilage 9/1988, S. 2; Hahn, Die gewerkschaftliche Betätigung in der Dienststelle, Diss. Tübingen, 1991, S. 196 ff.).

b) Das in der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts entwickelte Verständnis der Koalitionsfreiheit wird damit jedoch nur unvollständig wiedergegeben. Ausgangspunkt der Kernbereichsformel ist die Überzeugung, daß das Grundgesetz die Betätigungsfreiheit der Koalitionen nicht schrankenlos gewährleistet, sondern eine Ausgestaltung durch den Gesetzgeber zuläßt (vgl. BVerfGE 28, 295, 306; 57, 220, 245 f.). Mit der Kernbereichsformel umschreibt das Gericht die Grenze, die dabei zu beachten ist; sie wird überschritten, soweit einschränkende Regelungen nicht zum Schutz anderer Rechtsgüter von der Sache her geboten sind (vgl. BVerfGE 57, 220, 246).

Das Bundesverfassungsgericht wollte damit den Schutzbereich des Art. 9 Abs. 3 GG aber nicht von vornherein auf den Bereich des Unerläßlichen beschränken. Das lassen die einschlägigen Entscheidungen beider Senate hinreichend deutlich erkennen. Denn sie verpflichten den Gesetzgeber auch dort, wo er - außerhalb des Kernbereichs - koalitionsmäßige Betätigungen ausgestaltung regelt, zu einer Rücksichtnahme auf die Koalitionen und ihre Mitglieder. Eine solche Bindung des Gesetzgebers läßt sich aber nur aus einem verfassungsrechtlich gewährleisteten Schutz der Koalitionsfreiheit rechtfertigen, der sachlich über den "Kernbereich" hinausgeht. So heißt es etwa in dem vom Bundesarbeitsgericht herangezogenen Beschluß zu gewerkschaftlichen Zutrittsrechten bei kirchlichen Einrichtungen, dem Betätigungsrecht der Koalition dürften - auch im Bereich unerläßlicher Betätigungsfelder - allerdings nur solche Schranken gezogen werden, die im konkreten Fall zum Schutz anderer Rechtsgüter, etwa des Betriebsfriedens oder des ungestörten Arbeitsgangs, von der Sache her geboten seien. Regelungen, die nicht in dieser Weise gerechtfertigt seien, tasteten den Kernbereich der Koalitionsbetätigung an (vgl. BVerfGE 57, 220, 246). In den anderen Entscheidungen finden sich ähnliche Formulierungen oder entsprechende Hinweise (vgl. BVerfGE 17, 319, 333 f.; 19, 303, 321 ff.; 28, 295, 304; 38, 281, 305; 38, 386, 393; 50, 290, 368 f.).

c) In der jüngeren Rechtsprechung zu Art. 9 Abs. 3 GG hat sich der Senat nicht mehr auf die Kernbereichsformel gestützt. So ist er in der Entscheidung zur Aussperrung von einem weitergehenden Schutzbereich ausgegangen und hat die einschlägige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts inhaltlich allein mit der Begründung bestätigt, daß sie weder den Wesensgehalt der Koalitionsfreiheit im Sinne von Art. 19 Abs. 2 GG verletze noch in unverhältnismäßiger Weise in das Grundrecht eingreife. Die Frage nach den Grenzen eines unantastbaren Kernbereichs des Grundrechts konnte deshalb offengelassen werden (vgl. BVerfGE 84, 212, 228). In den Entscheidungen zum Beamteneinsatz bei Arbeitskämpfen, zum Zweitregister und zu § 116 AFG wird von einem Kernbereich nicht mehr gesprochen (BVerfGE 88, 103, 114 ff.; 92, 26, 38 ff.; 92, 365, 393 ff.). Der Senat ist damit nicht von der früheren Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts abgerückt. Gleiches gilt für die vorliegende Entscheidung. Es wird darin nur eine Klarstellung vorgenommen, die wegen der - nicht fernliegenden - Mißverständnisse, zu denen die früheren Entscheidungen geführt hatten, veranlaßt war.

II.

1. Berührt eine arbeitsgerichtliche Entscheidung die Koalitionsfreiheit, so müssen die Gerichte der Bedeutung dieses Grundrechts bei der Auslegung und Anwendung der Vorschriften des Privatrechts Rechnung tragen (vgl. BVerfGE 7, 198, 206 ff.; stRspr). Feststellung und Würdigung des Sachverhalts sowie Auslegung und Anwendung des Zivilrechts bleiben allerdings grundsätzlich Sache der Fachgerichte. Das Bundesverfassungsgericht hat auf eine Verfassungsbeschwerde hin nur zu prüfen, ob die angegriffenen Entscheidungen Fehler erkennen lassen, die auf einer grundsätzlich unrichtigen Anschauung von der Bedeutung und Tragweite des Grundrechts, insbesondere vom Umfang seines Schutzbereichs, beruhen (vgl. BVerfGE 18, 85, 92).

2. Das Bundesarbeitsgericht hat bei der Auslegung des Arbeitsvertrages des Beschwerdeführers den Schutzbereich der Koalitionsfreiheit verkannt. Es geht davon aus, daß der Beschwerdeführer für seine Gewerkschaft im Betrieb nur werben durfte, soweit diese Tätigkeit den Schutz des Art. 9 Abs. 3 GG genoß oder durch Gesetz erlaubt war, und weist die Klage ab, weil keine dieser Voraussetzungen vorgelegen habe. Für die Mitgliederwerbung bestand jedoch, wie dargelegt, Grundrechtsschutz. Da es nach dem eigenen Ansatz des Bundesarbeitsgerichts darauf entscheidungserheblich ankam, beruht die angegriffene Entscheidung auf der unzutreffenden Bestimmung des Schutzbereichs von Art. 9 Abs. 3 GG und ist daher aufzuheben.

Eine besondere Rechtsgrundlage für das beanstandete Verhalten ist aus verfassungsrechtlicher Sicht nicht erforderlich. Anders als in der vom Bundesarbeitsgericht in diesem Zusammenhang angeführten Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts, in der es um das Zutrittsrecht betriebsfremder Gewerkschaftsbeauftragter zu einer kirchlichen Einrichtung ging (BVerfGE 57, 220), wird hier über eine Vertragsverletzung gestritten. Ob sie vorliegt, hängt allein vom Inhalt des Arbeitsvertrages und nicht von einer speziellen gesetzlichen Regelung ab. Wie der Streitfall zu entscheiden ist, gibt das Grundgesetz nicht vor. Die Auslegung des Arbeitsvertrages ist Sache der Arbeitsgerichte. Hier geht es um die Bestimmung der gegenseitigen Rechte und Pflichten des Beschwerdeführers und seines Arbeitgebers hinsichtlich der Werbung für eine Gewerkschaft im Betrieb. Da keine ausdrücklichen einzel- oder tarifvertraglichen Regelungen über die streitige Frage bestehen, wird auf die allgemeinen Grundsätze und Generalklauseln des Vertragsrechts zurückzugreifen sein. In diesem Zusammenhang sind die grundrechtlich geschützten Positionen beider Vertragspartner zu berücksichtigen (vgl. BVerfGE 7, 198, 204 ff., 212). Auf der Seite des Beschwerdeführers geht es um den Schutz, den Art. 9 Abs. 3 GG der Mitgliederwerbung für seine Gewerkschaft angedeihen läßt, und um das Gewicht des Interesses, auch während der Arbeitszeit für die Gewerkschaft zu werben. Für die Position des Arbeitgebers streitet dessen wirtschaftliche Betätigungsfreiheit (Art. 2 Abs. 1 GG), die insbesondere bei einer Störung des Arbeitsablaufs und des Betriebsfriedens berührt werden.