

Für das Nachschlagewerk! Ja
Für die Fachpresse! Ja
Für die amtliche Sammlung! Ja

14. Feb. 1967 13

Gesetz: GG Art. 1, 2, 5, 9 Abs. 3, Art. 13, 14;
BGB § 823 Abs. 2, § 1004; BetrVG §§ 2, 48;
ArbGG § 8 Abs. 1, §§ 10, 80 Abs. 1, §§ 97 ff.;
ZPO §§ 253, 286, 554 Abs. 3 Nr. 2 b, § 890.

Leitsätze:

1. Der Betriebsinhaber darf es einer Gewerkschaft nicht untersagen, im Betrieb durch der Gewerkschaft angehörende Belegschaftsmitglieder Werbe- und Informationsmaterial mit spezifisch koalitions- gemäßigem Inhalt außerhalb der Arbeitszeit und während der Pausen verteilen zu lassen.
2. Über die Grenzen der gewerkschaftlichen Information und Werbung im Betrieb.
3. Bestehen Zweifel an der Übereinstimmung zwischen Tenor und Gründen des mit der Revision angegriffenen Urteils, hat das Revisionsgericht von Amts wegen eine entsprechende Prüfung vorzunehmen.

Aktenzeichen: 1 AZR 494/65

Urteil des BAG vom 14. Februar 1967 LAG Frankfurt/Main



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1 AZR 494/65

1 Sa 337/65 Frankfurt/Main

Im Namen des Volkes!

Verkündet

am 14. Februar 1967

gez. Henkelmann,
Regierungsobersekretärin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 29. November 1966 durch den Präsidenten Dr. Müller, die Bundesrichter Dr. Schröder und Wichmann sowie die Bundesarbeitsrichter Wieland und Mause für Recht erkannt:

Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Frankfurt/Main vom 6. September 1965, 1 Sa 337/65, wird mit der Maßgabe zurückgewiesen, daß der Urteilstenor wie folgt gefaßt wird:

.. 2 ..



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

Die Beklagte wird verurteilt, es zu unterlassen, die Verteilung von gewerkschaftlichem, spezifisch koalitionsgemäßem Informations- und Werbematerial der Klägerin im Betrieb der Beklagten - Werk K nebst Betriebsabteilung A .. außerhalb der Arbeitszeit und während der Pausen durch Bedienstete der Beklagten, soweit es sich um Mitglieder der Klägerin handelt, zu verhindern.

Die Beklagte trägt die Kosten der Revision.

V o n R e c h t s w e g e n !

T a t b e s t a n d :

Die Beklagte betreibt in K (Kr. W) und in einer Abteilung des K Werkes in dem nicht allzu weit entfernten A die Fabrikation von Gummierzeugnissen. Von den etwa 3.100 beschäftigten Arbeitnehmern sind etwa 2.350 Mitglieder der Klägerin.

Schon seit Jahren ließ die Klägerin in dem Betrieb der Beklagten - nach der Behauptung der Beklagten ohne ihr Wissen - periodische Mitteilungsblätter und Schriften durch die bei ihr organisierten Betriebsangehörigen verteilen, so u. a. aus Anlaß der im Jahre 1964 bevorstehenden Tarifverhandlungen das Flugblatt "Gummiindustrie 1-64/65", in dem die gewerkschaftlichen Forderungen und die wirtschaftliche Lage der betroffenen Unternehmen einander gegenübergestellt wurden und auf der letzten Seite für den Beitritt zu ihrer Organisation geworben wurde. Über die Verteilung dieses Flugblattes beschwerte sich die Beklagte bei der Klägerin.

- 3 -



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)

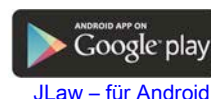
[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)

Als die Klägerin nach dem ergebnislosen Verlauf der Tarifverhandlungen ihre Mitglieder sowie die nichtorganisierten Arbeitnehmer durch das weitere Flugblatt "Gummiindustrie 2-64/65", das einen ähnlichen Inhalt wie das erste Flugblatt hat, informieren wollte, verbot die Beklagte die Verteilungsaktion unter Hinweis auf die zwischen ihr und dem Gesamtbetriebsrat vereinbarte Arbeitsordnung. Dort heißt es im Abschnitt III unter Nr. 12:

"Handel und Werbung jeglicher Art, der Abschluß von Versicherungen sowie das Verteilen von Zeitungen, Zeitschriften, Flugblättern usw. innerhalb der Betriebe sind verboten, soweit nicht im einzelnen Fall die Genehmigung der Betriebsleitung und des Betriebsrates vorliegt."

Vor dem Arbeitsgericht erwirkte die Klägerin eine einstweilige Verfügung, in der der Beklagten untersagt wurde, die Verteilung von Informations- und Werbematerial durch betriebsangehörige Mitglieder der Klägerin außerhalb der Arbeitszeit zu verhindern. Nach Erhebung des Widerspruchs seitens der Beklagten einigten sich die Parteien vergleichsweise dahin, daß aus der einstweiligen Verfügung keine Rechte mehr hergeleitet werden sollten, nachdem die Beklagte ihre Zustimmung zum Verteilen der Flugblätter auf den werkseigenen Privatstraßen außerhalb der Werkstore erteilt hatte. Durch diesen Vergleich sollte die Hauptsache jedoch nicht erledigt sein.

Im vorliegenden Verfahren streiten die Parteien darum, ob die umfassend und unbedingt erfolgte Weigerung der Beklagten, die Verteilung von Flugblättern innerhalb des Werksgeländes zu gestat-



ten, rechtens ist. Die Klägerin hat die Ansicht vertreten, die Verteilung der Flugblätter vor den Werkstoren sei wegen des bei Schichtwechsel dort herrschenden Verkehrs unzumutbar. Außerdem könnten dabei nicht alle Arbeitnehmer erfaßt werden. Schließlich garantiere eine Postzustellung bei der zum großen Teil außerhalb K wohnenden Belegschaft keine schnelle Unterrichtung.

Sie hat beantragt,
die Beklagte zu verurteilen, es bei Meidung von Geld- oder Haftstrafen bis zur gesetzlichen Höhe zu unterlassen, die Verteilung von gewerkschaftlichem Informations- und Werbematerial der Klägerin im Betrieb der Beklagten - Werk K - neben Betriebsabteilung A - außerhalb der Arbeitszeit und während der Pausen durch Bedienstete der Beklagten, soweit es sich um Mitglieder der Klägerin handelt, zu verhindern.

Die Beklagte hat beantragt,
die Klage abzuweisen.

Sie hatte zunächst u. a. die sachliche Unzuständigkeit des Arbeitsgerichts behauptet.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Die hiergegen gerichtete Berufung der Beklagten ist erfolglos geblieben. Mit der zugelassenen Revision erstrebt die Beklagte die Aufhebung der vorinstanzlichen Urteile und die Abweisung der Klage. Die Klägerin bittet um Zurückweisung der Revision.

E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e :

1. Die Zuständigkeit der Arbeitsgerichtsbarkeit für die Entscheidung des vorliegenden Falles ergibt sich aus den im Urteil des erkennenden Senats AP Nr. 6 zu

Art. 9 GG erörterten Gründen. Daran wird in vol-
lem Umfang festgehalten. Die Beklagte hat sich
gegen die Zuständigkeit der Arbeitsgerichtsbar-
keit auch nicht mehr gewandt.

Entgegen der von Brox, BB 65, 1321 (1326/27),
vertretenen Auffassung ist der Streit der Parteien
nicht im arbeitsgerichtlichen Beschlußverfahren,
sondern im Urteilsverfahren auszutragen. Die Fälle,
in denen die Gerichte für Arbeitssachen im Beschluß-
verfahren zu entscheiden haben, sind im ArbGG in
§ 8 Abs. 1 und in den §§ 80 Abs. 1, 97 ff. abschlie-
ßend geregelt. Zu ihnen gehört ein Streit darüber,
ob und inwieweit Gewerkschaften in den Betrieben
Werbe- und Informationsmaterial verteilen lassen
und überhaupt werben dürfen, nicht. Die nach § 8
Abs. 1 ArbGG im Beschlußverfahren zu entscheiden-
den Sachverhalte des § 2 Abs. 1 Nr. 5, Abs. 2, 3
ArbGG scheiden hier von vornherein aus. Es handelt
sich bei der gewerkschaftlichen Werbung im Betrieb
auch nicht um eine vorwiegend betriebsverfassungs-
rechtliche Frage, für die im Hinblick auf den dann
allein noch in Betracht kommenden § 2 Abs. 1 Nr. 4
ArbGG das Beschlußverfahren vielleicht zum Zuge
kommen könnte. Die Klägerin macht vielmehr Begeh-
ren geltend, die mit dem Betriebsverfassungsrecht
in keiner inneren Verbindung stehen, sondern ihre
Beziehung zu einem Dritten schlicht in ihrer Eigen-
schaft als für sich werbende Gewerkschaft, jeden-
falls primär also einer Interessenvereinigung be-
treffen. Damit stehen bürgerlich-rechtliche Ansprü-
che in Rede, über die, wie es auch § 8 Abs. 1
ArbGG vorsieht, sich schon ihrer Natur nach bei
unserem Verfahrensrecht nur in einem Urteilsver-
fahren verhandeln und entscheiden läßt.



Die Klagebefugnis der Klägerin ist zu bejahen, mag es sich bei ihr auch um einen nicht rechtsfähigen Verein handeln. Das folgt für den vorliegenden Arbeitsgerichtsprozeß jedenfalls schon aus § 10 ArbGG.

Mit ihrem Klageantrag nimmt die Klägerin ein eigenes Recht für sich in Anspruch, so daß ihre Aktivlegitimation gegeben ist. Sie macht in dem Verfahren nicht etwa geltend, die bei ihr organisierten Arbeitnehmer der Beklagten seien berechtigt, gewerkschaftliches Werbe- und Informationsmaterial im Betrieb zu verteilen, ohne damit ihre arbeitsvertraglichen Pflichten zu verletzen. Es handelt sich also nicht darum, welche Befugnis den Arbeitnehmern der Beklagten zukommt, durch die die Klägerin gewerkschaftliches Werbe- und Informationsmaterial verteilen lassen will. Vielmehr ergibt sich aus den unstreitigen, zwischen der Klägerin und der Beklagten erfolgten Verhandlungen über die Befugnis der Klägerin zur Verteilung des Materials, daß diese ein ihr als Koalition zustehendes Recht auf Verteilung von gewerkschaftlichem Material für sich selbst in Anspruch nimmt. Die Aktivlegitimation der Klägerin erkennt die Beklagte jetzt übrigens ebenfalls an.

2. Ob der Klägerin der von ihr verfolgte Anspruch zusteht und in welchen Regelungen er seine Grundlage finden könnte, ist im Schrifttum umstritten. Neumann-Duesberg, BB 66, 902 ff. und 947 ff., AuR 66, 289 ff., billigt den Gewerkschaften das Recht zur Mitgliederwerbung im Betrieb zu und leitet die erforderliche Anspruchsgrundlage aus dem Begriff und den Grundsätzen der Sozialadäquanz her. Als Anspruchsgrundlage reicht der Gedanke der Sozialadäquanz zum mindesten allein aber nicht aus. Dieser Begriff ist seinen vielschichtigen Voraussetzungen, seinem sehr allgemein gehaltenen



Inhalt und den Möglichkeiten seiner Auswirkung nach nicht derart eindeutig bestimmt, daß ausschließlich auf ihn ein von den Gewerkschaften verfolgter Anspruch auf Information und Werbung in den Betrieben gestützt werden kann. Das Gebot der Rechtssicherheit wäre verletzt, wenn der Begriff der Sozialadäquanz als die einzige Anspruchsgrundlage herangezogen würde.

Brox, BB 65, 1321 ff., sieht die Anspruchsgrundlage in dem Betriebsverfassungsgesetz. Auch dem vermag der Senat nicht zu folgen. Das Betriebsverfassungsgesetz hat, soweit es nicht hier ausschheidende Fragen zum Aufsichtsratswesen ordnet, allein eine Regelung der Betriebsverfassung in organisatorischer Hinsicht und zu Befugnissen der in ihm genannten Stellen im Aufbau der Betriebsverfassung zum Gegenstand. Soweit in ihm überhaupt die Gewerkschaften genannt werden, sind sie systemgerecht nur in Verbindung mit betriebsverfassungsrechtlichen Fragen erwähnt. Lediglich insoweit gibt das Betriebsverfassungsgesetz den Gewerkschaften Rechte. Es beschränkt sich hinsichtlich der Koalitionen im übrigen nach seinem § 2 darauf zu erklären, daß es deren Aufgaben unberührt lasse. Rechtsmöglichkeiten der Gewerkschaft außerhalb des Betriebsverfassungsrechts und aus solchen Rechtsmöglichkeiten folgende Rechte werden daher durch Regelungen des Betriebsverfassungsrechts nicht begründet, sondern in dem Betriebsverfassungsgesetz gedanklich vorausgesetzt. Im vorliegenden Rechtsstreit geht es aber eben nicht um eine betriebsverfassungsrechtliche Frage.

Der Anspruch für das Begehren der Klägerin ergibt sich jedoch aus Art. 9 Abs. 3 GG und dem



dort verankerten Schutz der Koalitionen. Eine Heranziehung der Art. 2 Abs. 1 und Art. 5 Abs. 1, 2 GG, denen Art. 9 Abs. 3 GG als Spezialvorschrift vorgeht, scheidet aus (BVerfG 19, 303 [314]). Ob in Verbindung mit Art. 9 Abs. 3 GG der Gedanke der Sozialadäquanz Bedeutung haben könnte, muß nicht geprüft werden.

Wie das angefochtene Urteil im Ergebnis zutreffend ausführt, verletzt ein Verbot des Arbeitgebers, Werbe- und Informationsmaterial der Gewerkschaften durch diesen angehörende Arbeitnehmer des Betriebes vor Beginn und am Ende der Arbeitszeit sowie während der Pausen im Betrieb verteilen zu lassen, das Recht der Gewerkschaften aus Art. 9 Abs. 3 GG.

Art. 9 Abs. 3 GG schützt nicht nur jedenfalls das positive Koalitionsrecht des Einzelnen, also seine diesbezügliche Koalitionsfreiheit, sondern auch die Koalition selbst in ihrem Bestand und in ihrer Betätigung, und zwar in einem Kernbereich (BVerfG 4, 96 [101, 106]; 17, 319 [333]; 18, 18 [26]; 19, 303 [312]). Wenn aber die Gewerkschaften hinsichtlich ihres Bestandes und ihrer Betätigung in einem Kernbereich grundrechtlich geschützt sind, so muß dieser Schutz ihre Informations- und Werbetätigkeit umfassen. Denn diese ist eine notwendige Voraussetzung für den Bestand und die Betätigung der Koalition. Die Information ihrer Mitglieder hält sie zusammen; die Werbung gibt ihr die Möglichkeit, in erweitertem Umfang tätig zu sein und damit ihre Aufgabe, die Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen zu wahren und zu fördern, besser und weitergehend zu erfüllen und so ihrer verfassungsmäßig geschützten Aufgabe sachgemäß gerecht zu werden. Die spezifisch koalitionsgemäße Information und Werbung sind schlechthin sowohl in persönlicher wie in sachlicher



Beziehung Voraussetzungen für die erfolgreiche Tätigkeit der Gewerkschaften in dieser ihrer Eigenschaft, die ihrerseits grundrechtlich anerkannt ist.

Diese Auffassung steht im Einklang mit der Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts in BVerfG 19, 303 ff. Sie betrifft zwar den öffentlichen Dienst. Was in diesem gilt, muß aber auch im Bereich der privaten Wirtschaft gelten. Im öffentlichen Dienst ist die Einhaltung der Arbeitsdisziplin, die der Arbeitgeber der öffentlichen Hand in dem von dem Bundesverfassungsgericht entschiedenen Fall als durch die gewerkschaftliche Werbetätigkeit gefährdet ansah, eher noch notwendiger als in der privaten Wirtschaft. Wenn sich das Bundesverfassungsgericht in jenem Beschluß tragend lediglich mit dem Personalräterecht, nicht mit dem Betriebsräterecht befaßt, so ist das ebenfalls kein für die vorliegende Entscheidung erheblicher Unterschied. Denn - dies hebt das Bundesverfassungsgericht ausdrücklich hervor - das Institut der Personalräte geht auf das der Betriebsräte zurück. So hat auch das Bundesverfassungsgericht bei seiner Rechtsfindung die geschichtliche Entwicklung des Betriebsräterechts mit herangezogen. Wenn es seine Rechtsaussage auf die Personalratswahl beschränkt hat, so ergab sich das daraus, daß es in dem fraglichen Fall nur auf die Werbung anläßlich von Wahlen ankam. Daraus kann aber nicht gefolgert werden, die Rechtslage müsse außerhalb der Wahlen zu den Personalvertretungen eine andere sein. Weder die Betriebsräte noch die Personalräte sind der verlängerte Arm der Gewerkschaft; vielmehr sind beide eigenständige Rechtsgrößen. Wenn die Gewerkschaft



- 10 -

schon hinsichtlich der Zusammensetzung des Personalrats oder des Betriebsrats Propaganda treiben darf, so muß sie erst recht informieren und werben dürfen, soweit es sich um ihre unmittelbar eigenen Belange, d. h. um ihren Bestand und ihre Stärke, handelt.

Folgt somit aus Art. 9 Abs. 3 GG der verfassungsmäßige Schutz der Werbung und Information für die Koalitionen, und zwar gemäß dem Inhalt und der Tragweite dieser Vorschrift nur für sie, nicht für sonstige Vereinigungen, so wirkt das nicht nur gegenüber dem Staat, sondern auch gegenüber Dritten. Ein Schutz lediglich gegenüber dem Staat wäre ungenügend. Diese Folgerung ist in Art. 9 Abs. 3 Satz 2 GG ausdrücklich gezogen. Dort ist jedermann verboten, den Versuch zu unternehmen, das Koalitionsrecht des einzelnen Arbeitnehmers und des einzelnen Arbeitgebers zu beeinträchtigen oder zu behindern. Unter eben diesem Schutz steht dann ebenfalls die Koalition, wenn und soweit sie sich im Rahmen der ihr gestellten Aufgaben bewegt. Art. 9 Abs. 3 Satz 2 GG gewährt eine Sicherung des in Art. 9 Abs. 3 Satz 1 GG genannten Rechtes gegenüber jedermann, dieses Recht selbst aber umfaßt nun einmal auch den Bestand und die Betätigung der Koalitionen entsprechend dem Sinne des Koalitionswesens. Die Vorschrift ist also ein Schutzgesetz nicht nur für den einzelnen Arbeitnehmer und Arbeitgeber als Mitglied der Koalition, sondern auch für die Koalition selbst. Deswegen können sich die Koalitionen gegen eine Beeinträchtigung dieses ihres Rechts zur Wehr setzen, und zwar insbesondere dadurch, daß sie im Falle einer solchen Beeinträchtigung die Gerichte anrufen und Unterlassung fordern oder die Duldung ihrer Betätigung begehren.

- 11 -

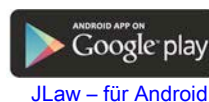


JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)

Das sich unmittelbar aus Art. 9 Abs. 3 GG ergebende Recht der Gewerkschaften zur Information und Werbung ist jedoch nicht uneingeschränkt. Inwieweit sich Begrenzungen dieses Rechts in zeitlicher Hinsicht ergeben, bedarf allerdings im Streitfall keiner Prüfung. Hier nimmt die Klägerin ein Recht zur Werbung und Information nur für die Zeiten für sich in Anspruch, die keine betrieblichen Arbeitszeiten sind, nämlich die Zeiten vor Beginn und nach Beendigung der Arbeit sowie während der Pausen. Diese Zeiten sind ausreichend bestimmbar. Das Recht der Klägerin, während derselben Werbe- und Informationsmaterial verteilen zu lassen, kann so lange nicht in Abrede gestellt werden, als dadurch nicht der ordnungsgemäße Ablauf der Arbeit und der reibungslose Zu- und Abgang der Belegschaftsmitglieder von und zu der Arbeitsstätte beeinträchtigt werden. Daß eine solche Beeinträchtigung zu erwarten oder auch nur zu befürchten wäre, ist von der Beklagten nicht ausreichend dargetan. Es spricht insbesondere auch nicht von vornherein ein Erfahrungssatz dafür, daß die Lektüre des Materials in einer die Erbringung der vom Arbeitnehmer geschuldeten Leistung störenden Weise während der Arbeitszeit erfolgt.

Ebenfalls bestehen hinsichtlich der Personen, die die Klägerin mit der Verteilung des Informations- und Werbematerials betrauen will, jedenfalls im vorliegenden Fall keine Bedenken. Wie sich aus dem Klageantrag ergibt, sollen betriebsangehörige Mitglieder der Klägerin mit der Verteilung beauftragt werden. Es sollen insbesondere also keine Personen eingesetzt werden, die möglicherweise zum Betreten der Betriebsräume nicht ermächtigt sind. Insoweit werden Bedenken von der Beklagten auch nicht geltend gemacht.



Streitig ist vor allem, ob die Verteilung von gewerkschaftlichem Informations- und Werbematerial in einem Betrieb von dessen Inhaber gestattet werden muß (vgl. hierzu außer Brox und Neumann-Duesberg [s. o.] Molitor, BB 54, 134 f.; Hohn, BB 65, 545 ff.; Mayer-Jaly, DB 66, 821 ff.; Säcker, AuR 65, 359 Anm. 62 und BB 66, 700 ff., 784 ff.; Söllner, JZ 66, 405; Dieckhoff, MuA 65, 122 f.; Hiersemann, DB 66, 702 ff., 742 ff.; Zöllner, SAE 66, 162 ff.; Rewolle, DB 65, 364 ff.). Es ist zuzugeben, daß eine Werbung und Information außerhalb der Betriebe möglicherweise nicht weniger erfolgversprechend ist als innerhalb der Betriebe; gibt es doch sogar gewerkschaftliche Stimmen, die vor allem die Propaganda in den Wohnungen der Arbeitnehmer für erfolgversprechender halten als anderswo. Jedoch sind die Werbung und Information im Betrieb ebenfalls rechtlich anzuerkennen. Es sind hier die Grundsätze anzuwenden, die das Bundesverfassungsgericht (BVerfG 19, 303 [320]) aufgestellt hat, wenn sich das dort Gesagte auch nur auf eine mit der Personalratswahl zusammenhängende Werbung bezieht. In den Betriebsräumen spielt sich das Arbeitsleben ab, und dort werden die Leistungen erbracht, für die die Arbeitnehmer tarifvertraglich entlohnt werden. Dort tauchen die Fragen auf, die sich aus der Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer und aus der Zusammenarbeit der Arbeitnehmer miteinander ergeben. Deshalb gehört es zum Kernbereich der verfassungsrechtlich den Koalitionen zugebilligten Werbe- und Informationsfreiheit, auch und gerade im Betrieb ihre Mitglieder zu informieren und neue Mitglieder zu werben. Es gilt das Prinzip der Sachnähe.

Dem stehen die Belange des Arbeitgebers, insbesondere diejenigen, die sich aus den Art. 13 und 14 GG



ergeben, nicht entgegen. Bei der Weitergabe gewerkschaftlichen Werbe- und Informationsmaterials im Betrieb werden das Eigentum des Betriebsinhabers, sein Recht am eingerichteten und ausgeübten Gewerbebetrieb und sein Direktionsrecht nicht oder doch nur äußerst geringfügig beeinträchtigt, solange der Ablauf der Arbeit und der Zu- und Abgang der Arbeitnehmer sowie die Erbringung der Arbeit nicht gestört werden.

Sachliche und persönliche Mittel des Arbeitgebers werden nicht in Anspruch genommen. Gegenüber der Befugnis der Gewerkschaften aus Art. 9 Abs. 3 GG muß deshalb das Eigentum (Art. 14 GG) zurücktreten, und zwar auch aufgrund der dort normierten Sozialbindung desselben. Der Schutz des Bestandes und der Betätigung der Koalitionen ist eine Voraussetzung für die Erfüllung der ihnen nach Art. 9 Abs. 3 GG zugewiesenen und zustehenden Aufgabe, in autonomer Weise die Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen zu fördern. Die grundrechtliche Sicherung besagt, daß die autonome Regelung, die auf der Arbeitnehmerseite möglichst starke und gefestigte Gewerkschaften bedingt, ein tragendes Prinzip für die Struktur des Arbeits- und Wirtschaftslebens ist. Seine Erklärung findet dies seinerseits darin, daß das autonome, den Staat entlastende Ordnen durch jedenfalls primär Interessenverbände darstellende Vereinigungen den Belangen der Allgemeinheit dient.

Soweit Art. 13 GG in Betracht kommt, erstreckt sich dessen Schutzwirkung nach allgemeiner, vom Senat geteilter Auffassung zwar über die Wohnung hinaus auf den Betrieb (vgl. Hamann, GG, 2. Aufl., Art. 13 Anm. B 1; v. Mangoldt-Klein, GG, 2. Aufl.,



Art. 13 Anm. III 1; Giese-Schunck, GG, 7. Aufl., Art. 13 Anm. II 1; Bonner Kommentar zum GG, Art. 13 Anm. II B 1). Aber auch das Hausrecht des Betriebsinhabers wird durch eine gewerkschaftliche Propaganda nicht beeinträchtigt. Die Personen, deren sich die Gewerkschaft zur Verteilung des Werbe- und Propagandamaterials bedienen will, halten sich ohnehin befugt im Betrieb auf. Bei den Bediensteten der Beklagten, die die Verteilung vornehmen sollen, handelt es sich nach dem Zusammenhang des Vorbringens der Klägerin um in dem Werk K und in der Abteilung A beschäftigte Personen. Infolgedessen erscheint es bei gerechter Abwägung der beiderseitigen Belange von der Sache her nicht geboten, das Werbe- und Informationsrecht im Betrieb durch Verteilung von gewerkschaftlichem Werbe- und Informationsmaterial über gewerkschaftlich organisierte Angehörige des Betriebs den Gewerkschaften aufgrund des ebenfalls verfassungsmäßig geschützten Eigentums oder Hausrechts des Betriebsinhabers zu versagen.

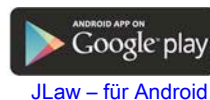
Kann somit eine Gewerkschaft ihr Werbe- und Informationsmaterial durch betriebsangehörige Mitglieder auch innerhalb des Betriebes verteilen lassen, so darf sie von einer solchen Befugnis jedoch nur in einem näher bestimmten Umfang Gebrauch machen, der diese Befugnis im Ergebnis für den Betrieb auch tragbar sein läßt. Art. 9 Abs. 3 GG verleiht den Gewerkschaften keine unbeschränkten Befugnisse. Die Bestimmung ist eingeschränkt nicht nur durch die in ihr selbst enthaltenen Schranken, sondern auch durch das Sittengesetz und einen etwaigen Zusammenhang, in dem Art. 9 Abs. 3 GG zu den übrigen verfassungsrechtlichen Vorschriften steht. Ferner sind die allgemeinen Strafgesetze zu beachten. Das Sittengesetz



setzt, wie im übrigen auch die Verfassung mit Art. 2 Abs. 1 GG zu erkennen gibt, Grundbindungen. Ein verfassungsrechtlicher Zusammenhang der Grundrechtsvorschriften läßt ihre eigentliche Tragweite im gegebenen Fall erst voll erkennen. Die allgemeinen Strafgesetze sind derart, daß sie die vorstehend dargelegte Informations- und Werbetätigkeit der Gewerkschaft insoweit nicht beeinträchtigen, als sie sich in dem dieserhalb angegebenen Rahmen hält. Sie beschneiden im gegebenen Fall nur Auswüchse.

Die sich danach ergebenden Grenzen sind insbesondere folgende:

- a) Die Koalition muß bei einem Tätigwerden innerhalb eines fremden Betriebes auf den mit Art. 9 Abs. 3 GG anerkannten Koalitions-Pluralismus Rücksicht nehmen. Das bedeutet, daß sie gegen andere Koalitionen jedenfalls nicht in grob unwahrer oder hetzerischer Weise vorgehen oder es auf deren Vernichtung anlegen darf. Das gilt auch deshalb, weil sonst die hohe Wahrscheinlichkeit besteht, daß Unfrieden in den Betrieb hineingebracht und dadurch der reibungslose Arbeitsablauf gestört wird. Dadurch würde aber in Abwägung des Verhältnisses beider Grundrechte zueinander der verfassungsrechtliche Eigentumsschutz, der auch das Recht am eingerichteten und ausgeübten Gewerbebetrieb umfaßt, unverhältnismäßig zugunsten des hier in Rede stehenden Rechts der Gewerkschaften nach Art. 9 Abs. 3 GG tangiert. Ein Eigentumsschutz der Verfassung, der nur gegenüber der hoheitlichen Gewalt bestünde, sonst aber jeder das Eigentum angreifenden oder gefährdenden Betätigung freien Raum ließe, verfehlte seinen gesellschaftlichen Sinn.
- b) Die Betätigung der Koalition nach Art. 9 Abs. 3 GG muß sich auf die Regelung der Arbeits- und



- 16 -

Wirtschaftsbedingungen beschränken. Daraus folgt, daß das im Betrieb zu verteilende Werbe- und Informationsmaterial insbesondere keinen parteipolitischen Inhalt haben darf. Aber auch Informationen allgemein politischen Inhalts sind durch das Informations- und ~~Wort~~Verrecht nach Art. 9 Abs. 3 GG nicht gedeckt, es sei denn, daß es sich um politische Fragen handelt, die mit der Wahrung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen im Sinne des Art. 9 Abs. 3 GG in unmittelbarem Zusammenhang stehen.

c) Die Betätigung der Gewerkschaft im Betrieb zum Zweck der Information und Werbung darf nicht gegen die negative Koalitionsfreiheit der einzelnen Arbeitnehmer verstoßen, die jedenfalls im Ergebnis allgemein anerkannt ist. Des näheren bedeutet dies das Verbot des Bedrängens der Arbeitskameraden, soweit es über ein gütliches Zureden hinausgeht. Gleich wie man die Anerkennung der negativen Koalitionsfreiheit verfassungsrechtlich sieht, ob unmittelbar durch Art. 9 Abs. 3 GG oder aber, und dann in abgeschwächterer Weise, durch Art. 2 Abs. 2 GG gewährleistet: in jedem Falle läge eine durch ihren Zweck nicht gerechtfertigte Überspannung der Informations- und Werbemöglichkeit vor. Vor allem würde auch gegen Art. 1 GG, die Menschenwürde des Arbeitskollegen, verstoßen. Hieraus folgt ferner das Verbot eines unsachlichen Angriffs gegen Arbeitnehmer, die der Werbung Widerstand leisten, zumal dadurch der ordnungsgemäße Arbeitsablauf ebenfalls gestört würde.

d) Insbesondere darf angesichts des Grundsatzes der Menschenwürde durch eine Information und Werbung der Arbeitgeber nicht unsachlich angegriffen werden. Dabei ist hinsichtlich der Frage, inwieweit überhaupt Angriffe erlaubt sind, von dem Standpunkt eines ver-

- 17 -



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

nünftig denkenden Menschen auszugehen. Unsachliche Angriffe sind aber nicht nur unzulässig, soweit sie sich gegen den Arbeitgeber selbst wenden, sondern auch dann, wenn sie gegen die Arbeitgeberschaft als solche oder gegen den Verband gerichtet sind, dem der Arbeitgeber angehört oder dem er doch erkennbar nahesteht. Zum mindesten in Grenzfällen könnten die durch Art. 9 Abs. 3 GG gewährleistete positive Koalitionsfreiheit des Arbeitgebers und auch der Bestands- und Betätigungsschutz des Arbeitgeberverbandes beeinträchtigt sein. Stets ist bei unsachlichen Angriffen auf den Verband das Persönlichkeitsrecht des Arbeitgebers nach Art. 2 Abs. 2 GG in nicht zu vertretender Weise getroffen.

e) Weiter ist zu beachten, daß Information und Werbung für eine bestimmte Gewerkschaft oder für Gewerkschaften überhaupt im Betrieb nicht durch den Betriebsrat als solchen erfolgen dürfen; dadurch würde gegen dessen gesetzlich vorgeschriebene Neutralität verstoßen. Die Beachtung dieser Schranke, die dem Wohle aller Arbeitnehmer des Betriebes und dem gesicherten Ablauf des Betriebsgeschehens schlechthin dient, schränkt die Informations- und Werbemöglichkeit nicht tragend ein. Einzelne Mitglieder des Betriebsrats dürfen deshalb nur in eine derartige Aktion eingeschaltet werden, wenn eine deutliche Scheidung von ihrem Betriebsratsamt zu erkennen ist. Im Zweifel ist anzunehmen, daß sie als Betriebsratsmitglieder handeln.

3. Hält sich die Werbe- und Informationstätigkeit der Klägerin in diesen Grenzen, so darf sie von der Beklagten nicht verboten werden. Weil ein solches Verbot gegen Art. 9 Abs. 3 GG verstößt, ist,



wenn es ausgesprochen wird, eine dagegen gerichtete Unterlassungsklage nach den §§ 823 Abs. 2, 1004 BGB begründet. Ob Art. 9 Abs. 3 GG auch ein absolutes Recht im Sinne des § 823 Abs. 1 BGB darstellt, braucht nicht geprüft zu werden. Bejahendenfalls lägen keine über die §§ 823 Abs. 2, 1004 BGB hinausgehenden Rechte vor.

Dafür, daß die Klägerin bei dem Werbe- und Informationsmaterial, das sie im Betrieb der Beklagten verteilen lassen will, die ihr gezogenen Grenzen überschreitet, ist nichts hervorgetreten. Das gilt sowohl hinsichtlich eines Verstoßes gegen das Sittengesetz wie eines Verstoßes gegen die allgemeinen Strafgesetze wie auch hinsichtlich der sonstigen Schranken, insbesondere soweit sie unter 2 a) bis e) aufgezeigt sind. Insoweit hat die Beklagte selbst keine Beanstandungen erhoben. Die Klage ist somit dieserhalb begründet.

Dem Recht der Klägerin aus Art. 9 Abs. 3 GG steht nicht die im Betrieb der Beklagten geltende Arbeitsordnung im Wege. Wenn sie überhaupt gültig abgeschlossen wäre, wogegen § 48 BetrVG sprechen könnte, und wenn sie dahin auszulegen wäre, daß durch sie die gewerkschaftliche Information und Werbung im Betrieb verboten sein sollten, so wäre eine solche Regelung unwirksam, und die Betriebsvereinbarung wäre jedenfalls insoweit nichtig. Das folgt aus Art. 9 Abs. 3 Satz 2 GG, der jegliche Maßnahmen zur Beschränkung der Rechte aus Satz 1 dieser Grundrechtsbestimmung verbietet. Eine Beschränkung durch die Klägerin selbst liegt nicht vor, so daß deren rechtliche Möglichkeit nicht geprüft werden muß.

4. Den Verfahrensrügen der Revision kann nicht gefolgt werden. Was von ihr vor allem vorgetragen wird, ist im Grunde kein Verstoß gegen die Prozeßvorschriften,

wie er in § 554 Abs. 3 Nr. 2 b ZPO normiert wird. Vielmehr handelt es sich um eine von Amts wegen zu prüfende Frage. Jede Nichtübereinstimmung zwischen Tenor und Gründen eines Urteils läßt Zweifel an dessen Tragweite aufkommen. Diese Zweifel müssen im Interesse der Rechtssicherheit ebenso vermieden werden wie etwaige Widersprüche zwischen dem Ausspruch und den Gründen des Urteils, und zwar auch dann, wenn es an entsprechenden Revisionsrügen fehlt.

Ein solcher Widerspruch oder eine solche Unklarheit liegt hier aber nicht vor. Der Tenor eines Urteils muß im gegebenen Fall aus dessen Gründen ausgelegt werden. Geschieht das im Streitfall, so kann ein Zweifel an der Tragweite des Urteils nicht entstehen. Sache des Prozeßgerichts erster Instanz ist es im übrigen im Hinblick auf § 89o ZPO, notfalls eine solche Auslegung vorzunehmen. Eine erschöpfende Aufzählung bei Unterlassungsansprüchen im Urteilstenor ist dagegen nahezu unmöglich und würde diesen unübersichtlich machen. Nicht zuletzt ist es bei Unterlassungsansprüchen allgemein nicht angebracht, eine umfassende Aufzählung vornehmen zu wollen. Dadurch würden sehr leicht Umgehungen des Urteils ermöglicht.

Einen Verstoß des angefochtenen Urteils gegen § 286 ZPO hat die Revision nicht schlüssig dargelegt.

5. Der Senat hat es für entbehrlich gehalten, in den Urteilstenor eine Strafandrohung aufzunehmen. Es kann angenommen werden, daß die Beklagte einem rechtskräftigen Urteil auch ohne eine solche Androhung Folge leisten wird. Notfalls steht der Klägerin der Weg des § 89o ZPO offen.



- 20 -

Dagegen erschien es dem Senat erforderlich, im Tenor seines Urteils der Klarheit wegen zum Ausdruck zu bringen, daß sich die von der Klägerin erstrebte Information und Werbung in dem Betrieb der Beklagten auf spezifisch koalitionsgemäße Fragen beschränken müssen, wie das in der Begründung zum Ausdruck gekommen ist. Insoweit hat die Klägerin übrigens selbst zu erkennen gegeben, daß sie eine unbeschränkte Werbe- und Informationstätigkeit für sich nicht in Anspruch nimmt.

gez. Dr. Müller

Dr. Schröder

Wichmann

Wieland

Mause

