

Aktenzeichen: 1 AZR 159/78

LAG Frankfurt am Main Urteil des BAG vom 14. Juli 1981

Für das Nachschlagewerk: Ja

Für die Fachpresse: Ja

Für die Amtliche Sammlung: Ja

Gesetz: GG Art. 9 Abs. 3; TVG § 1 Abs. 2

Leitsätze: 1. Der Senat hält an seiner Rechtsprechung fest, daß eine Gewerkschaft keinen Anspruch gegen den tariflichen Gegenspieler auf Aufnahme und Führung von Tarifverhandlungen hat.

Das Ultima-ratio-Prinzip des Arbeitskampfrechtes steht einem Arbeitskampf nicht entgegen, mit dem der Tarifgegner an den Verhandlungstisch gebracht werden soll.

2. Die Weigerung eines Arbeitgebers, Tarifverhandlungen mit einer Gewerkschaft zu führen, wenn deren Verhandlungskommission Gewerkschaftsmitglieder angehören, die zu ihm in einem Arbeitsverhältnis stehen, verletzt nicht das Recht auf koalitionsmäßige Betätigung der Gewerkschaft.



1 AZR 159/78

5 Sa 1340/76 Frankfurt am Main

Verkündet am
14. Juli 1981

Im Namen des Volkes!

gez. Ude,

Angestellte
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

pp.

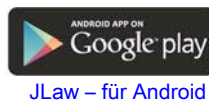
hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 14. Juli 1981 durch den Präsidenten Dr. Kissel, die Richter Dr. Seidensticker und Matthes sowie die ehrenamtlichen Richter Keller und Dr. Frey für Recht erkannt:

Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Frankfurt vom 25. Oktober 1977 - 5 Sa 1340/76 - aufgehoben.

- 2 -



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



- 2 -

Die Berufung der Klägerin gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Frankfurt vom 7. Oktober 1976 - 14/6 Ca 81/76 - wird zurückgewiesen mit der Maßgabe, daß die Klage mit dem in der Revisionsinstanz gestellten Feststellungsantrag abgewiesen wird.

Die Kosten der Berufung und der Revision trägt die Klägerin.

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

Tatbestand:

Die Klägerin hat mit der Beklagten wiederholt Tarifverträge abgeschlossen. Bei den Tarifverhandlungen wurde auf seiten der Klägerin eine Verhandlungskommission tätig, die jeweils aus der Mitte der sogenannten Tarifkommission gebildet wird. Nach den Richtlinien der Klägerin über die Bildung dieser Tarifkommission besteht diese aus Mitgliedern, die in Betrieben und Dienststellen beschäftigt sind, welche unter den Geltungsbereich des Tarifvertrages fallen, sowie aus hauptamtlichen Gewerkschaftssekretären. Entsprechend diesen Richtlinien möchte die Klägerin ihre Verhandlungskommission bei den Tarifverhandlungen der Beklagten auch mit Mitgliedern besetzen, die bei der Beklagten beschäftigt sind. Dem hat sich die Beklagte bislang widersetzt.

Die Klägerin sieht in dem Verhalten der Beklagten eine unzulässige Einflußnahme auf ihre Organisationsfreiheit und damit eine Verletzung ihrer verfassungsmäßigen Rechte auf koalitionsmäßige Betätigung. Sie hat im vorliegenden Verfahren vor dem Arbeitsgericht zunächst beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, bei Tarifverhandlungen mit ihr ihre Tarifkommission als Verhandlungspartner ohne Rücksicht darauf anzuerkennen, daß



- 3 -

sich diese zum Teil aus 5 -Angestellten zusammensetzt.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat geltend gemacht, keinen Einfluß auf die Zusammensetzung der Tarif- und Verhandlungskommission der Klägerin zu nehmen. Sie lehne es lediglich ab, mit einer Verhandlungskommission zu verhandeln, der bei ihr beschäftigte Gewerkschaftsmitglieder angehören. Das habe sie stets zum Ausdruck gebracht.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. In der Berufungsinstanz hat die Klägerin den Antrag neu formuliert und beantragt,

unter Abänderung des Urteils des Arbeitsgerichts die Beklagte zu verurteilen, zu dulden, daß bei Tarifverhandlungen mit ihr auch 5 -Angestellte ihrer Verhandlungskommission angehören.

Die Beklagte hat darin eine Klageänderung gesehen und dieser widersprochen. Das Landesarbeitsgericht hat die Klageänderung für sachdienlich gehalten und dem geänderten Klageantrag entsprochen. In der Revisionsinstanz hat die Klägerin ihren Antrag aufrechterhalten, jedoch mit der Maßgabe,

festzustellen, daß die Beklagte nicht berechtigt ist, Tarifverhandlungen allein mit der Begründung zu verweigern, daß der Verhandlungskommission der Klägerin Arbeitnehmer der Beklagten angehören.

Dieser Änderung hat die Beklagte zugestimmt. Sie begehrt in der Revisionsinstanz auch die Abweisung dieses Antrages.

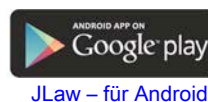
Entscheidungsgründe:

Die Revision ist begründet. Die Klägerin hat keinen Anspruch darauf, daß die Beklagte überhaupt mit ihr Tarifverhandlungen führt. Sie kann daher auch nicht verlangen,

- 4 -



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



daß die Beklagte Tarifverhandlungen nicht mit der Begründung verweigert, der Kommission gehörten bei ihr beschäftigte Gewerkschaftsmitglieder an.

I.1. Das Landesarbeitsgericht hat es dahingestellt sein lassen, ob der Klägerin überhaupt ein Anspruch gegen die Beklagte auf Führung von Tarifverhandlungen zusteht. Angesichts der in der Vergangenheit geführten Tarifverhandlungen zwischen den Parteien könne nicht fraglich sein, daß bei der Beklagten auch künftig Verhandlungsbereitschaft besteht. Der Streit der Parteien gehe allein um die Zusammensetzung der jeweiligen Verhandlungskommission. Die Beklagte könne von der Klägerin nicht verlangen, daß diese ihr einen Einfluß auf die personelle Zusammensetzung der Verhandlungskommission gestatte. Ein solcher Einfluß würde zum Verlust der Gegenerunabhängigkeit und damit letztlich zum Verlust der Tariffähigkeit führen. Eine Einflußnahme der Beklagten auf die Zusammensetzung der Verhandlungskommission stehe im Widerspruch zu Art. 9 Abs. 3 GG, der der Klägerin ein Recht auf freie Betätigung als Koalition gewähre. Die Möglichkeit der Klägerin, frei über die Zusammensetzung der Verhandlungskommission zu entscheiden, sei für die Erhaltung ihrer Existenz als Tarifvertragspartei unerläßlich.

2. Die Frage, ob die Beklagte es ablehnen darf, Tarifverhandlungen mit einer nach den Vorstellungen der Klägerin gebildeten Verhandlungskommission zu führen, kann entgegen der Ansicht des Landesarbeitsgerichts nicht losgelöst von der Frage beantwortet werden, ob die Klägerin von der Beklagten überhaupt die Führung von Tarifverhandlungen verlangen kann. Gründe der Beklagten für ihre Weigerung, Tarifverhandlungen mit der Klägerin zu führen, können von rechtlicher Bedeutung nur dann sein, wenn der Klägerin überhaupt ein Anspruch gegen die Beklagte auf Führung von Tarifverhandlungen zusteht. Dann mögen die für die Weigerung der Beklagten maßgebenden Umstände dieser ein Leistungsverweigerungsrecht gewähren, etwa weil ihr die Aufnahme von Tarifverhandlungen unter bestimmten Umständen nach Treu und Glauben nicht zuzu-



muten ist. Besteht aber kein Anspruch der Klägerin gegen die Beklagte auf Aufnahme und Führung von Tarifverhandlungen, so ist es gleichgültig, warum die Beklagte solche Verhandlungen ablehnt. Auch der Umstand, daß die Klägerin nunmehr nur noch die Feststellung begehrt, daß die Beklagte Tarifverhandlungen mit ihr nicht mit Rücksicht auf die Zusammensetzung der Verhandlungskommission ablehnen dürfe, entbindet danach nicht von der Notwendigkeit der Prüfung, ob der Klägerin überhaupt ein Verhandlungsanspruch gegen die Beklagte zusteht. Nur wenn aufgrund eines solchen Anspruches ein Rechtsverhältnis zwischen den Parteien besteht, kann sich die Frage stellen, ob dieses der Beklagten eine solche Weigerung gestattet oder nicht.

II. Die Klägerin hat keinen Anspruch gegen die Beklagte, daß diese mit ihr überhaupt Tarifverhandlungen führt.

1.a) Der Senat hat schon in seiner Entscheidung vom 2. August 1963 - 1 AZR 9/63 - (BAG 14, 282 = AP Nr. 5 zu Art. 9 GG) ausgesprochen, daß sich weder aus Art. 9 Abs. 3 GG noch aus anderen verfassungsrechtlichen oder sonstigen gesetzlichen Vorschriften ein Rechtsanspruch von Gewerkschaften auf Teilnahme an Tarifverhandlungen herleiten läßt. Das gilt nicht nur für einen Anspruch auf Teilnahme an mit anderen Gewerkschaften geführten Tarifverhandlungen der Arbeitgeberseite, sondern für einen Anspruch auf Führung solcher Tarifverhandlungen überhaupt. Daran ist trotz der in der Literatur teilweise erhobenen Einwendungen (vgl. Bötticher, SAE 1964, 97; Mayer-Maly, RdA 1966, 201 und Anm. zu AP Nr. 5 zu Art. 9 GG) festzuhalten.

b) Ein Anspruch auf Führung von Tarifverhandlungen kann nicht nur eine Pflicht zum bloßen formellen Verhandeln, praktisch zu einer Pflichtübung, beinhalten. Ein solcher Anspruch muß, gerade wenn er aus der Ordnungsfunktion der Tarifautonomie folgen soll (vgl. Mayer-Maly, aaO), auch zum Inhalt haben, daß die erstrebten Verhandlungen mit dem Ziel einer Einigung geführt werden. Ob der Tarifgegner einem solchen



Anspruch genügt, läßt sich aber in der Praxis letztlich nur am Ergebnis der Verhandlung ablesen. Bei Bejahung eines gerichtlich durchsetzbaren Verhandlungsanspruches muß dies dazu führen, daß im Rechtsstreit über diesen Verhandlungsanspruch oder gar im Zwangsvollstreckungsverfahren aus einer Verurteilung zur Führung von Tarifverhandlungen zu prüfen ist, ob die strikte Ablehnung einer bestimmten Forderung einer Tarifvertragspartei durch den Tarifgegner letztlich Ausdruck der Verhandlungsunwilligkeit des Tarifgegners ist, dieser also nur pro forma verhandelt hat, oder ob die Ablehnung dieser Forderung sachlich begründet ist. Damit wäre der Weg zu einer gerichtlichen Inhaltskontrolle des Ergebnisses von Tarifverhandlungen frei (vgl. die Beispiele in Coester, Zur Verhandlungspflicht der Tarifvertragsparteien, ZFA 1977, 87 [100f.]). Eine solche Inhaltskontrolle würde dem Grundsatz der Tarifautonomie widersprechen, wonach allein die Tarifvertragsparteien grundsätzlich frei über den Inhalt von Tarifverträgen entscheiden. Ein Verhandlungsanspruch eines Tarifpartners gegen den Tarifgegner widerspricht damit der Tarifautonomie, die auch das Recht des Tarifgegners zum Inhalt hat, Arbeitsbedingungen tariflich ungeregelt zu lassen.

2.a) Aus dem Ultima-ratio-Prinzip des Arbeitskampfrechtes folgt nichts anderes. Wenn danach ein Arbeitskampf erst nach Ausschöpfung aller Verhandlungsmöglichkeiten geführt werden darf (Beschuß des Großen Senats vom 21. April 1971 - GS 1/68 -, BAG 23, 292 [306] = AP Nr. 43 zu Art. 9 GG Arbeitskampf [zu III A 2 a der Gründe]), so ist damit nichts darüber gesagt, daß solche Verhandlungsmöglichkeiten erst durch die gerichtliche Geltendmachung eines Verhandlungsanspruches geschaffen werden müßten und daß damit ein solcher Verhandlungsanspruch vorausgesetzt werde. Ausdrücklich wird ein solcher Verhandlungsanspruch vom Großen Senat nicht bejaht. Seine Grundsätze zum Arbeitskampfrecht setzen ihn auch nicht voraus und machen ihn nicht erforderlich.



Wollte man das Ultima-ratio-Prinzip dahin verstehen, wäre es - wie dargelegt - mit den Grundsätzen der Tarifautonomie nicht vereinbar. Ein solches Verständnis müßte zudem zu praktisch unlösbaren Schwierigkeiten führen. Lehnt eine Tarifvertragspartei die Aufnahme von Tarifverhandlungen über eine bestimmte Forderung der anderen Tarifvertragspartei ab, so stünde diese vor der Frage, ob die Weigerung, Tarifverhandlungen zu führen, Ausdruck bloßer Verhandlungsunwilligkeit ist oder auf sachlichen Gründen beruht. Im ersteren Falle dürfte zur Durchsetzung der Forderung kein Arbeitskampf geführt werden, vielmehr müßte zunächst ein Verhandlungsanspruch gerichtlich geltend gemacht werden. Ein etwa geführter Arbeitskampf wäre - bei objektiv bestehender Verhandlungsunwilligkeit der Gegenseite - mit dem Risiko behaftet, gegen das Ultima-ratio-Prinzip zu verstoßen, weil nicht zuvor der gegebene Verhandlungsanspruch gerichtlich geltend gemacht worden sei.

Die Entscheidung des Großen Senats erfordert daher keine Abkehr von der genannten Entscheidung des Senats vom 2. August 1963. Demgemäß hat der Senat auch in seiner späteren Entscheidung vom 26. Oktober 1971 - 1 AZR 113/68 - (BAG 23, 484 = AP Nr. 44 zu Art. 9 GG Arbeitskampf) ausgesprochen, daß eine Gewerkschaft streiken dürfe, um den tarifunwilligen Arbeitgeber an den Verhandlungstisch zu bringen.

b) Das Ultima-ratio-Prinzip des Arbeitskampfrechtes hat seine Grundlage in der Erkenntnis, daß Arbeitskämpfe zwischen Tarifvertragsparteien auch Rechte und Interessen Dritter sowie der Allgemeinheit berühren (Großer Senat, aaO [zu III A 1 der Gründe]). Es ist Teil der die Tarifvertragsparteien berechtigenden und verpflichtenden Ordnung des Arbeitskampfes. Es führt zwar im Hinblick auf die soziale Verantwortung, die die Tarifvertragsparteien gegenüber der Allgemeinheit tragen, zu Beschränkungen der Arbeitskampffreiheit, begründet aber - wie dargelegt - für die eine Seite noch keine Rechtspflicht zur Aufnahme und Führung von Tarifverhandlungen und damit auch keinen entsprechenden Anspruch der anderen Seite. Nur darüber war vorliegend zu entscheiden. Ob

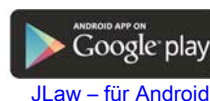


es der sozialen Verantwortung eines oder beider Tarifvertragsparteien gegenüber der Allgemeinheit gerecht wird, bei grundsätzlicher Tarifwilligkeit einen Arbeitskampf zu führen oder es auf einen Arbeitskampf ankommen zu lassen, nur weil Tarifverhandlungen wegen der Zusammensetzung der Verhandlungskommission einer Seite nicht zustandekommen, müssen die Tarifpartner letztlich selbst entscheiden.

3. Hat damit die Klägerin keinen Anspruch gegen die Beklagte auf die Aufnahme und Führung von Tarifverhandlungen, so ist es rechtlich ohne Bedeutung, aus welchen Gründen die Beklagte Tarifverhandlungen ablehnt. Ihr ist es daher von Rechts wegen gegenüber der Klägerin nicht verwehrt, solche Verhandlungen abzulehnen, wenn der Verhandlungskommission der Klägerin Arbeitnehmer angehören, die zu ihr, der Beklagten, in einem Arbeitsverhältnis stehen.

III. Verfassungsmäßige Rechte der Klägerin werden nicht verletzt, wenn es der Beklagten freisteht, Tarifverhandlungen mit einer solchen Begründung abzulehnen.

1. Die Freiheit der Klägerin, über die Bildung ihrer Organe und die Zusammensetzung ihrer Kommissionen und Ausschüsse selbst zu bestimmen, wird von der Beklagten nicht in Abrede gestellt. Ihre Weigerung, mit einer in bestimmter Weise zusammengesetzten Verhandlungskommission zu verhandeln, beschränkt diese Freiheit jedoch praktisch. Sie stellt die Klägerin vor die Alternative, entweder einen Arbeitskampf zur Erzwingung von Tarifverhandlungen zu führen oder sich den Wünschen der Beklagten über die Zusammensetzung der Verhandlungskommission zu fügen. Zugunsten der Klägerin kann davon ausgegangen werden, daß allein das Herbeiführen einer solchen Zwangslage eine Maßnahme im Sinne von Art. 9 Abs. 3 Satz 2 GG ist. Diese Maßnahme ist jedoch nicht rechtswidrig, da sie die Klägerin in ihrem Recht auf koalitionsmäßige Betätigung nicht in unzulässiger Weise beschränkt.



Art. 9 Abs. 3 GG schützt das Recht der Klägerin auf spezifisch koalitionsmäßige Betätigung nur in einem Kernbereich, d.h. nur insoweit, als es für die Sicherung und Erhaltung der Koalition unerlässlich ist (BVerfGE 50, 290 [367] = AP Nr. 1 zu § 1 MitbestG [zu C IV 1 der Gründe] m.w.N.; BVerfG, Beschluß vom 17. Februar 1981 - 2 BvR 384/78 -, BB 1981, 1150 = [demnächst] AP Nr. 9 zu Art. 140 GG). Dieser verfassungsmäßig geschützte Kernbereich findet seine Grenze jedenfalls dort, wo der Kernbereich der gleichfalls durch Art. 9 Abs. 3 GG geschützten koalitionsmäßigen Betätigung des tariflichen Gegenspielers beginnt. Zu diesem gehört auch das Recht, die Regelung von Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen durch Tarifverträge überhaupt, mit einem bestimmten Gegenspieler oder unter bestimmten Bedingungen abzulehnen. Die Weigerung des tariflichen Gegenspielers, Tarifverhandlungen überhaupt oder mit einer bestimmten Kommission zu führen, verletzt daher nicht das Recht auf koalitionsmäßige Betätigung derjenigen Vereinigung, die solche Verhandlungen wünscht. Es bleibt ihr von Rechts wegen unbenommen, den Widerstand der Gegenseite gegen solche Verhandlungen auszuräumen. Auf welche Weise dies geschieht, durch Androhung oder Führung eines Arbeitskampfes oder durch Nachgeben in der Frage der Zusammensetzung der Verhandlungskommission, bleibt ihrer Entscheidung überlassen.

2. Im vorliegenden Falle ist die Beklagte zwar keine Koalition, § 2 Abs. 1 TVG erkennt aber auch dem einzelnen Arbeitgeber die Fähigkeit zu, Tarifvertragspartei zu sein. Dann muß aber der einzelne Arbeitgeber gegenüber dem Tarifgegner auch die gleichen Rechte haben wie eine entsprechende Arbeitgeberkoalition. Der verfassungsrechtlich geschützte Kernbereich der koalitionsmäßigen Betätigung einer Gewerkschaft gegenüber dem einzelnen Arbeitgeber ist daher nicht anders zu bestimmen als gegenüber einer Vereinigung von Arbeitgebern.



IV. Eine vertragliche Grundlage, etwa ein Schieds- oder Schlichtungsabkommen, aus der sich eine Verpflichtung der Beklagten zur Führung von Tarifverhandlungen ergeben könnte, ist von der Klägerin nicht vorgetragen worden.

Damit erweist sich die Klage als unbegründet.

gez.: Dr. Kissel Dr. Seidensticker Matthes
 Keller Dr. Frey

