

Aktenzeichen: 1 AZR 364/97
Bundesarbeitsgericht 1. Senat

Urteil vom 17. Februar 1998
- 1 AZR 364/97 -

I. Arbeitsgericht
Frankfurt am Main

Urteil vom 19. Juni 1996
- 14 Ca 522/95 -

II. Hessisches
Landesarbeitsgericht

Urteil vom 11. April 1997
- 17/6 Sa 1853/96 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja
Für die Fachpresse : Ja
Für das Bundesarchiv : Ja

Entscheidungsstichwort:

Verband von Gewerkschaftsbeschäftigten zulässig

Gesetz:

GG Art. 9 Abs. 3; BGB § 1004

Leitsätze:

1. Gewerkschaftsbeschäftigte können zum Zweck der tarifvertraglichen Regelung ihrer Arbeitsbedingungen einen Verband gründen.

2. Erstarkt ein solcher Verband zur Gewerkschaft, so kann er zum Abschluß von Tarifverträgen auch Kampfmaßnahmen ergreifen, beispielsweise zum Streik aufrufen.

3. Allerdings führen die besonderen arbeitsvertraglichen und mitgliedschaftsrechtlichen Loyalitätspflichten der Gewerkschaftsbeschäftigten gegenüber ihrer Arbeitgeberin zu Einschränkungen bei der Ausübung des Streikrechts.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1 AZR 364/97

17/6 Sa 1853/96 Hessisches LAG

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
17. Februar 1998

Urteil

Klapp,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 17. Februar 1998 durch den Präsidenten Professor Dr. Dieterich, die Richter Dr. Rost und Dr. Wißmann sowie die ehrenamtlichen Richter Schneider und Dr. Federlin für Recht erkannt:

1. Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Hessischen Landesarbeitsgerichts vom 11. April 1997 - 17/6 Sa 1853/96 - wird mit der Klarstellung zurückgewiesen, daß



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

sich alle Unterlassungspflichten nur auf Äußerungen der Beklagten gegenüber ihren Beschäftigten beziehen.

2. Die Beklagte hat auch die Kosten der Revision zu tragen.

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

Tatbestand:

Die Parteien streiten darüber, ob die beklagte Gewerkschaft ihre Arbeitnehmer davon abhalten darf, Mitglieder des klagenden Verbandes zu werden.

Der Kläger wurde im April 1994 gegründet. Seine Mitgliedschaft besteht aus Beschäftigten des DGB und dessen Einzelgewerkschaften. In der Präambel zur Satzung des Klägers wird der Wille bekundet, „das bewährte Institut der Tarifautonomie auch im innergewerkschaftlichen Raum zur Geltung zu bringen“. Weiter heißt es in der Satzung u.a.:

„§ 2 Verbandszweck

Der Verband vertritt die wirtschaftlichen und sozialen Interessen der Beschäftigten der Gewerkschaften und ihrer Dachorganisation gegenüber diesen Organisationen. Er ist von diesen Organisationen bei seiner Aufgabenerfüllung unabhängig.

...

§ 4 Grundsätze

- (1) Der Verband ist weder eine konkurrierende noch eine gegnerische Organisation zum DGB und seinen Mitgliedsgewerkschaften.
- (2) Der Verband bekennt sich zu den Prinzipien freier und unabhängiger Gewerkschaften, insbesondere zum Grundsatzzprogramm des Deutschen Gewerkschaftsbundes.
- (3) Der Verband bejaht die Einheitsgewerkschaft. Er übernimmt daher nur Aufgaben, die, bezogen auf Gewerkschaftsverwaltungen, von der Gewerkschaft HBV gemäß ihrer Satzung wahrgenommen werden sollen, rechtlich von der Gewerkschaft HBV aber nicht wahrgenommen werden können.



§ 5 Aufgaben des Verbandes

Aus den in § 4 genannten Grundsätzen ergeben sich für den Verband folgende Aufgaben:

- a) Wahrung und Verbesserung der Einkommens- und Arbeitsbedingungen der Beschäftigten der Gewerkschaften und deren Dachorganisation.

...

§ 6 Mitgliedschaft

- (1) Der Verband steht allen Beschäftigten der Gewerkschaften und Industriegewerkschaften und deren Dachorganisation offen, soweit sie den Zweck und die Grundsätze des Verbandes unterstützen. Das gleiche gilt für Personen, die für eine Tätigkeit in diesen Organisationen ausgebildet werden sowie für frühere Beschäftigte dieser Organisationen.

...“

In einem zur Mitgliederwerbung verwendeten Faltblatt wird eingeräumt, daß dem Verband noch die Mächtigkeit fehle, um wirksam für Tarifverträge zu streiken. Der Kläger wolle aber „für die Gewerkschaftsbeschäftigten eine echte Tarifvertragspartei werden, die imstande ist, über Gehalts- und Arbeitsbedingungen mit den gewerkschaftlichen Arbeitgebern gleichgewichtig und mit dem nötigen Nachdruck zu verhandeln - und, wenn nötig, auch dafür zu streiken. Das beschämende „kollektive Betteln“ der Betriebsräte muß ein Ende haben...“.

Die Beklagte ist Mitglied im DGB. Sie organisiert hauptsächlich Arbeitnehmer und Beamte, die bei der Deutschen Bahn AG oder verbundenen Unternehmen tätig sind. Alle bei der Beklagten beschäftigten Arbeitnehmer sind zugleich deren Mitglieder. Seit 1974 bestehen Betriebsräte. Die Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmer der Beklagten sind im wesentlichen in Betriebsvereinbarungen geregelt. In § 16 Abs. 3 der für alle Beschäftigten der Beklagten geltenden Vertragsregelungen heißt es:



„Die Aufgabe der Mitgliedschaft in der Gewerkschaft oder Ausschuß aus der Gewerkschaft berechtigen zur fristlosen Lösung des Arbeitsverhältnisses.“

In der Satzung ist für die Mitgliedschaft in der Gewerkschaft u.a. bestimmt:

„§ 5

Rechte und Pflichten der Mitglieder

...

2. Jedes Mitglied ist verpflichtet,
 - a) kollegial und solidarisch zu handeln,
 - b) für die Stärkung der GdED und für die Erreichung ihrer Ziele zu wirken,
 - c) die Satzung zu beachten und nach den satzungsgemäßen Beschlüssen der Gewerkschaftsorgane zu handeln,

...

§ 10

Ausschluß und andere Maßregelungen

1. Der Ausschluß eines Mitglieds kann erfolgen,
 - a) wenn es vorsätzlich und schwerwiegend gegen die Interessen, Grundsätze, Ziele oder die Bestrebungen der GdED handelt, gegen deren Satzung verstößt oder satzungsmäßigen Beschlüssen und Anordnungen von Gewerkschaftsorganen nicht Folge leistet oder zuwiderhandelt,
- ...
- e) wenn es einer gegnerischen Organisation oder konkurrierenden Gewerkschaft angehört bzw. einer Organisation, hinsichtlich der der Hauptvorstand sonst Unvereinbarkeit der Mitgliedschaft mit der GdED-Mitgliedschaft festgestellt hat.“

Am 25./26. Juli 1994 beschloß der Hauptvorstand der Beklagten:

„Eine Mitgliedschaft im „Verband der Gewerkschaftsbeschäftigten (VGB)“ ist mit der Mitgliedschaft in der GdED unvereinbar.“



Am 11. August 1994 unterrichtete der Hauptvorstand in den „Personalnachrichten für die Beschäftigten der GdED“ über seinen Unvereinbarkeitsbeschuß unter den Schlagzeilen:

- „- Mitgliedschaft im „Verband der Gewerkschaftsbeschäftigten (VGB)“ unvereinbar mit der Mitgliedschaft in der GdED
 - Doppelmitgliedschaft in der GdED und im VGB unzulässig
 - Mitglieder des VGB, die aus der GdED austreten oder aus ihr ausgeschlossen werden, müssen mit fristloser Kündigung rechnen
- ...“

Eine Aufforderung des Klägers vom 24. Oktober 1994, den Unvereinbarkeitsbeschuß aufzuheben, wies die Beklagte mit Schreiben vom 21. November 1994 zurück. Der Gewerkschaftsbeirat, das höchste Organ der Beklagten zwischen den Gewerkschaftstagen, machte sich am 25. April 1995 den Unvereinbarkeitsbeschuß zu eigen und unterstützte ausdrücklich die in den Personalnachrichten vom Hauptvorstand zum Ausdruck gebrachten Auffassungen.

Der Kläger hat die Meinung vertreten, die Beklagte verletze ihn mit diesem Vorgehen in seiner Koalitionsfreiheit. Dieses Grundrecht sei auch Gewerkschaftsbeschäftigten garantiert, und zwar einschließlich der Tarifautonomie und des Streikrechts. Zur Regelung ihrer Arbeitsbedingungen könnten sie nicht auf Verfahren verwiesen werden, die wegen fehlender Möglichkeiten zur Ausübung wirksamen Drucks auf den Arbeitgeber als „kollektives Betteln“ zu bewerten seien.

Allerdings verkenne er nicht, daß die Tätigkeit von Gewerkschaften ebenfalls als Ausübung der Koalitionsfreiheit unter dem Schutz der Verfassung stehe. Hieraus ergäben sich für deren Arbeitnehmer zwar besondere Pflichten zur Rücksichtnahme, aber keineswegs der völlige Ausschluß von der kollektiven Interessenwahrnehmung



im Rahmen der Tarifautonomie. Er beachte die insoweit bestehenden Beschränkungen. So sei seine Tätigkeit nicht gegen den Bestand der Gewerkschaften gerichtet. Er konkurriere auch nicht mit ihnen um Mitglieder. Die Mitgliedschaft beim Kläger sei auf Personen beschränkt, für welche die Gewerkschaften als Arbeitgeberinnen ihre Hauptaufgabe, die tarifvertragliche Regelung der Arbeitsbedingungen, gar nicht wahrnehmen könnten. Außerdem betrachte er Kampfmaßnahmen als ausgeschlossen, soweit er einer Gewerkschaft in der Auseinandersetzung mit der Arbeitgeberseite in den Rücken fallen würde. Im übrigen sei er gegenwärtig noch keine Gewerkschaft und daher nicht tariffähig. Mit ihrem Unvereinbarkeitsbeschuß und den anschließenden Erklärungen habe ihn die Beklagte an der Mitgliederwerbung gehindert. Solche Maßnahmen richteten sich gegen seine grundgesetzlich geschützte Koalitionsfreiheit und seien deshalb rechtswidrig. Da die Beklagte an ihnen festhalte, könne er Unterlassung verlangen.

Der Kläger hat zuletzt beantragt,

1. die Beklagte zu verurteilen, es zu unterlassen, eine gleichzeitige Mitgliedschaft bei ihr und dem VGB für unzulässig zu erklären,
2. die Beklagte zu verurteilen, es zu unterlassen, den Beschäftigten der GdED für den Fall der Mitgliedschaft im VGB den Ausschluß aus der GdED anzudrohen,
3. die Beklagte zu verurteilen, es zu unterlassen, Beschäftigten der GdED gegenüber zu erklären, sie müßten bei einer Mitgliedschaft im VGB mit der fristlosen Kündigung des Arbeitsverhältnisses rechnen,
4. der Beklagten für den Fall der jeweiligen Zuwiderhandlung gegen das zu Ziff. 1., 2. und 3. genannte Unterlassungsgebot ein Ordnungsgeld bis zu einer Höhe von 100.000,00 DM oder Ordnungshaft bis zu sechs Monaten, zu vollziehen am Vorstandsvorsitzenden, anzudrohen.

Die Beklagte hat beantragt,



die Klage abzuweisen.

Nach ihrer Auffassung hat sie nicht in Rechte des Klägers eingegriffen. Auf die Koalitionsfreiheit könne er sich schon deshalb nicht berufen, weil er nicht gegnerunabhängig sei. Seine Mitglieder stünden aufgrund ihrer gleichzeitigen Mitgliedschaft bei der jeweiligen Arbeitgeberin in einem unlösbaren Loyalitätskonflikt. Selbst wenn die Koalitionseigenschaft des Klägers zu bejahen wäre, so könnte er sich im Verhältnis zu ihr, der Beklagten, nicht in gleicher Weise auf die Koalitionsfreiheit berufen, wie das sonst bei Arbeitnehmerkoalitionen der Fall sei. Das ergebe sich aus den besonderen arbeitsvertraglichen und mitgliedschaftlichen Förderungspflichten, die seine bei der Beklagten beschäftigten Mitglieder ihr gegenüber hätten. Die Beklagte habe als Gewerkschaft die Interessen ihrer rund 380.000 Mitglieder durchzusetzen. Für diese von der Verfassung gewährleistete Tätigkeit als Kampfverband der Arbeitnehmer sei ein hohes Maß an innerer Geschlossenheit unabdingbar. Gewerkschaftsinterne Tarifauseinandersetzungen und Arbeitskämpfe stünden hierzu in unauflösbarem Widerspruch. Unerheblich sei, daß der Kläger zur Zeit mangels Mächtigkeit noch nicht als Gewerkschaft gelte. Da er diesen Status anstrebe, verfolge er schon jetzt Ziele, welche die Koalitionsfreiheit der Beklagten beeinträchtigten.

Ergänzend hat sich die Beklagte die Ausführungen zu eigen gemacht, die in zwei von ihr in Auftrag gegebenen Gutachten der Professoren Plander (Gewerkschaftsbeschäftigte - Arbeitnehmer mit kollektivrechtlichem Sonderstatus? - Frankfurt u.a. 1995) und Dütz (Gewerkschaft in der Gewerkschaft? - AuR 1995, 337 - 349) enthalten sind.

Das Arbeitsgericht hat den erstinstanzlichen Unterlassungsanträgen im wesentlichen stattgegeben und für jeden Fall der Zuwiderhandlung ein Ordnungsgeld in Höhe von 50.000,00 DM, ersatzweise Ordnungshaft von zehn Tagen, angedroht.



Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Beklagten zurückgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt die Beklagte ihren Klageabweisungsantrag weiter. Der Kläger bittet, die Revision zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist unbegründet.

I. Die Klage ist zulässig. Entgegen der Auffassung der Revision mangelt dem Antrag zu 1 nicht etwa die nach § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO erforderliche Bestimmtheit, weil er nicht ausdrücklich auf Erklärungen gegenüber Beschäftigten der Beklagten beschränkt ist. Daß der Antrag in gleicher Weise wie die Anträge zu 2 und 3 nur Äußerungen der Beklagten gegenüber ihren Arbeitnehmern zum Gegenstand hat, ergibt sich aus dem gesamten Vorbringen des Klägers. Zur Klarstellung hat der Senat den Urteilstenor entsprechend ergänzt.

II. Die Klage ist auch begründet. Der Kläger ist eine Vereinigung im Sinne des Art. 9 Abs. 3 GG (1). Die streitigen Handlungen der Beklagten sind darauf gerichtet, ihn in der Ausübung seiner Koalitionsfreiheit zu behindern (2). Die Beklagte kann sich zur Rechtfertigung nicht auf eigene bessere Rechte berufen (3). Da die Maßnahmen der Beklagten rechtswidrig sind, kann der Kläger Unterlassung verlangen (4). Das hat das Landesarbeitsgericht im Ergebnis zutreffend erkannt.

1. Der Kläger ist durch die Koalitionsfreiheit gemäß Art. 9 Abs. 3 GG geschützt.

a) Die Koalitionsfreiheit gilt nach Art. 9 Abs. 3 GG für jedermann und für alle Berufe. Das Grundrecht beschränkt sich nicht auf die Gewährleistung der Freiheit des einzelnen, eine Vereinigung zur Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen zu gründen, ihr beizutreten oder fernzubleiben oder sie zu verlassen. Es



schützt vielmehr ebenso die Koalition selbst in ihrem Bestand, ihrer organisatorischen Ausgestaltung und auch in ihrer Betätigung, soweit diese gerade in der Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen besteht. Umfaßt sind danach auch der Abschluß von Tarifverträgen als wesentlicher Zweck der Koalitionen sowie der Einsatz hierauf gerichteter Mittel wie Arbeitskampfmaßnahmen (BVerfG Beschluß vom 24. Juni 1996 - 1 BvR 712/86 - AP Nr. 2 zu § 57 a HRG, zu C I 1 der Gründe; BVerfG Urteil vom 4. Juli 1995 - 1 BvF 2/86 u.a. - AP Nr. 4 zu § 116 AFG, zu C I 1 a der Gründe; BVerfGE 84, 212, 224 = AP Nr. 117 zu Art. 9 GG Arbeitskampf, zu C I 1 a der Gründe).

Der Kläger ist eine Vereinigung zur Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen. Nach § 2 der Satzung hat er sich zum Ziel gesetzt, die wirtschaftlichen und sozialen Interessen der Beschäftigten von Gewerkschaften diesen gegenüber zu vertreten. Als wesentliches Mittel hierzu strebt er den Abschluß von Tarifverträgen an.

b) Soweit die Beklagte die Koalitionseigenschaft des Klägers in Zweifel zieht, verfangen ihre Einwände nicht.

aa) Unschädlich ist in diesem Zusammenhang, daß der Kläger bisher mangels Mächtigkeit noch keine Tarifverträge abschließen kann. Vereinigungen genießen den Schutz des Art. 9 Abs. 3 GG bereits in einem Stadium, in dem sie die erforderliche Durchsetzungskraft erst anstreben (BVerfGE 58, 233, 250 = AP Nr. 31 zu § 2 TVG, zu B I 2 der Gründe; BAGE 21, 98, 103 = AP Nr. 25 zu § 2 TVG, zu 2 der Gründe).

bb) Dem Kläger fehlt auch nicht die erforderliche Gegnerunabhängigkeit.



Koalitionen müssen allerdings in der Tat von der Gegenseite unabhängig sein. Dabei ist das Erfordernis der Unabhängigkeit nicht formal, sondern im materiellen Sinne zu verstehen (Alternativkommentar-GG/Kittner, Art. 9 Abs. 3 Rz 50; Scholz in Maunz/Dürig, GG, Art. 9 Rz 208). Das bedeutet für eine Koalition, die wie der Kläger die Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen ihrer Mitglieder durch Abschluß von Tarifverträgen wahren und fördern will, daß sie dem tariflichen Gegenspieler gegenüber unabhängig genug sein muß, um die Interessen ihrer Mitglieder wirksam und nachhaltig vertreten zu können. Die Koalition muß über ihre eigene Organisation und ihre Willensbildung selbst entscheiden (zum Ganzen BVerfGE 58, 233, 247 = AP Nr. 31 zu § 2 TVG, zu B I 1 der Gründe; BVerfGE 50, 290, 373 ff. = AP Nr. 1 zu § 1 MitbestG, zu C IV 2 c der Gründe). Diese Voraussetzungen erfüllt der Kläger.

Seiner Unabhängigkeit steht die in § 4 Abs. 2 der Satzung enthaltene Verpflichtung auf die Programmatik der Gewerkschaften nicht entgegen. Zu Unrecht macht die Revision geltend, hier liege eine Harmoniekonzeption vor, welche mit einer tarifpolitischen Gegenspielererschaft unvereinbar sei. Die Übereinstimmung beschränkt sich auf allgemeinpolitische Ziele, durch die der Kläger in seiner Rolle als Tarifpartner der Beklagten und anderer Gewerkschaften nicht eingeschränkt wird. Das hat das Landesarbeitsgericht zutreffend erkannt.

Durchgreifende Bedenken gegen die Unabhängigkeit des Klägers ergeben sich auch nicht etwa daraus, daß sich seine Mitgliedschaft ausschließlich aus Personen zusammensetzt, die zugleich den Gewerkschaften angehören, bei denen sie beschäftigt sind. Die aus der Gewerkschaftsmitgliedschaft fließenden Loyalitätspflichten beeinträchtigen die freie Willensbildung des Klägers bei der angestrebten Betätigung nicht. Diese Pflichten geben der Beklagten keine Handhabe, ihre Arbeitnehmer an einer wirksamen Interessenwahrnehmung ihr gegenüber zu hindern. Ein-



schränkungen, die insoweit hinsichtlich des Einsatzes von Druckmitteln im Einzelfall bestehen (dazu unten 3 c bb), ändern nichts an dieser Bewertung.

c) Der Koalitionseigenschaft des Klägers steht auch nicht etwa entgegen, daß alle für eine Mitgliedschaft in Betracht kommenden Personen ihre Koalitionsfreiheit durch den Beitritt zu den arbeitgebenden Gewerkschaften schon „verbraucht“ (so Plander, Gewerkschaftsbeschäftigte, S. 48 f.) oder auf eine weitergehende Koalitionsbetätigung verzichtet hätten (so Dörrwächter, Tendenzschutz im Tarifrecht, 1998, S. 189 ff.).

Ein vertraglicher Verzicht auf die in Art. 9 Abs. 3 GG gewährleistete Beitrittsfreiheit ist nach Art. 9 Abs. 3 Satz 2 GG nicht möglich. Diese Freiheit ist auch nie verbraucht, sondern kann immer wieder von neuem ausgeübt werden. Wer Mitglied einer Koalition ist, kann sich jederzeit dafür entscheiden, aus ihr auszutreten und sich einer anderen Koalition anzuschließen.

Für die Koalitionseigenschaft des Klägers ergibt sich nichts anderes daraus, daß er die gleichzeitige Zugehörigkeit seiner Mitglieder zu derjenigen Gewerkschaft akzeptiert, bei der sie jeweils beschäftigt sind. Art. 9 Abs. 3 GG läßt sich nicht entnehmen, daß die gleichzeitige Mitgliedschaft in zwei Koalitionen ausgeschlossen wäre. Die Verbände, deren Bestand durch die Koalitionsfreiheit gewährleistet wird, müssen nicht in Gegnerschaft oder in Konkurrenz zueinander stehen. Dies gilt z.B. für zwei DGB-Gewerkschaften, denen ein Arbeitnehmer aufgrund zweier Teilzeitbeschäftigungen in Unternehmen verschiedener Branchen gleichzeitig angehört. Zutreffend hat das Landesarbeitsgericht darauf hingewiesen, daß der Kläger mit der kollektiven Vertretung seiner Mitglieder gegenüber den Arbeitgebern bei der Regelung der Arbeitsbedingungen nur den Teil der Interessenwahrnehmung für sich be-



anspricht, den die gleichzeitige Zugehörigkeit zur Beklagten nicht abdecken kann, weil sie selbst die betroffene Arbeitgeberin ist. Hätten die Arbeitnehmer von Gewerkschaften durch die Mitgliedschaft bei ihrer Arbeitgeberin ihre Koalitionsfreiheit „verbraucht“, so hätte das zur Folge, daß für sie die Gewährleistung des Art. 9 Abs. 3 GG weitgehend leerliefe. Es wäre dann nämlich keine Vereinigung mehr denkbar, welche diese Arbeitnehmer für die kollektive Regelung ihrer Arbeitsbedingungen in Anspruch nehmen könnten.

Aus diesem Grund verfängt auch der Einwand nicht, eine kollektive Interessenwahrnehmung von Gewerkschaftsbeschäftigten gegenüber der Gewerkschaft, deren Mitglieder sie sind, komme deshalb nicht in Betracht, weil nach Art. 9 Abs. 3 GG der einzelne Arbeitnehmer seine Koalitionsfreiheit nur im Kollektiv ausüben könne, also nur innerhalb der Gewerkschaft, der er angehöre. Mangels einer Betätigungsgarantie des Mitglieds gegenüber der eigenen Koalition seien die Arbeitnehmer darauf verwiesen, ihre Interessen unter Nutzung der internen verbandsrechtlichen Möglichkeiten zur Geltung zu bringen und sich dabei Mehrheitsentscheidungen unterzuordnen (so Dörrwächter, aaO, 1988, S. 188 f.). Diese Argumentation verkennt den Unterschied zwischen der Rolle der Gewerkschaft als Arbeitgeberin einerseits und als Arbeitnehmervereinigung andererseits. Wenn sie zuträfe, müßte schon die Pflicht zur Mitgliedschaft in der arbeitgebenden Gewerkschaft an Art. 9 Abs. 3 Satz 2 GG scheitern.

d) Schließlich tritt die Beklagte der Inanspruchnahme der Koalitionsfreiheit durch den Kläger zu Unrecht mit dem Argument entgegen, ihm fehle der mögliche tarifliche Gegenspieler, da Gewerkschaften als Arbeitgeberinnen nicht tariffähig seien.



Aus der von der Beklagten angeführten Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zur Zulässigkeit von Betriebsvereinbarungen über die Arbeitsbedingungen von Gewerkschaftsbeschäftigten (Senatsbeschlüsse vom 18. Januar 1994 - 1 ABR 44/93 - n.v., zu II B I 1 b der Gründe, und vom 28. April 1992 - 1 ABR 68/91 - AP Nr. 11 zu § 50 BetrVG 1972, zu B II 1 a der Gründe) ergibt sich kein solcher Satz. Die in diesen Entscheidungen enthaltenen Ausführungen zum Fehlen tariflicher Regelungen stellen lediglich fest, daß eine Gewerkschaft nicht zugleich auf Arbeitgeber- und auf Arbeitnehmerseite Tarifvertragspartei sein und auf diese Weise zur Regelung der Arbeitsbedingungen ihrer Arbeitnehmer mit sich selbst kontrahieren kann, und daß es tatsächlich keine Tarifverträge für Gewerkschaftsbeschäftigte gibt. Zur Frage, ob Gewerkschaften mit einem Verband wie dem Kläger solche Tarifverträge abschließen könnten, äußern sich diese Entscheidungen nicht.

Insoweit besteht auch keine historisch gewachsene Einschränkung der Tarifautonomie etwa in dem Sinne, daß eine kollektive Regelung der Arbeitsbedingungen bei Gewerkschaften grundsätzlich nicht durch Tarifvertrag, sondern nur durch Betriebsvereinbarung in Betracht komme (so aber Plander, aaO, S. 28; Dütz, AuR 1995, 337, 338). Aus dem Umstand, daß es bisher nur Betriebsvereinbarungen gibt, folgt nicht, daß nur diese Regelungsform zulässig wäre. Zwar ist bei der Bestimmung der Tragweite des Art. 9 Abs. 3 GG die historische Entwicklung dieses Grundrechts zu berücksichtigen (BVerfGE 50, 290, 367 = AP Nr. 1 zu § 1 MitbestG, zu C IV 1 der Gründe). Das bedeutet aber nicht, daß Tarifverträge in Bereichen, in denen sie bisher nicht existieren, nur aus diesem Grunde gänzlich ausgeschlossen wären. Vielmehr kommt es insoweit darauf an, ob die von Art. 9 Abs. 3 GG als typisch vorausgesetzte Interessenlage besteht.



Das hierzu von der Beklagten ins Feld geführte Argument, ihre Arbeitnehmer bedürften keiner Regelung der Arbeitsbedingungen durch Tarifvertrag, weil Betriebsvereinbarungen ausreichen, überzeugt nicht. Auch die Arbeitnehmer einer Gewerkschaft stehen zu dieser als ihrer Arbeitgeberin in einem Interessenkonflikt, wie er von Art. 9 Abs. 3 GG als typisch vorausgesetzt wird. Sie streben möglichst günstige Arbeitsbedingungen an, während die Gewerkschaft an einer Minimierung der hierdurch verursachten Belastungen interessiert sein muß. Der Grundrechtsschutz des Art. 9 Abs. 3 GG geht von der strukturellen Unterlegenheit des Arbeitnehmers in diesem Konflikt aus (BVerfGE 84, 212, 229 = AP Nr. 117 zu Art. 9 GG Arbeitskampf, zu C I 3 b aa der Gründe). Tarifverträge sind daher generell zum Machtausgleich zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber bestimmt (BAGE 33, 140, 149 = AP Nr. 64 zu Art. 9 GG Arbeitskampf, zu A I 1 c der Gründe). Das läßt Differenzierungen danach, ob auch ohne Tarifvertrag angemessene Arbeitsbedingungen zustande kommen können, nicht zu. Der Bestand der Koalitionsfreiheit ist nicht situationsabhängig.

Dieser Bewertung kann auch nicht entgegengehalten werden (so aber Dütz, AuR 1995, 337, 339 ff.; Dörrwächter, aaO, S. 189 f.), daß das bestehende System der Tarifautonomie von Art. 9 Abs. 3 GG nicht als die einzig richtige Form kollektiver Regelungsautonomie gewährleistet ist (BVerfGE 50, 290, 371 = AP Nr. 1 zu § 1 MitbestG, zu C IV 2 b der Gründe). Dieser Satz umschreibt den Gestaltungsspielraum des Gesetzgebers, nicht dagegen eine Befugnis der Rechtsunterworfenen, sich nach ihrem Belieben dem Abschluß tariflicher Regelungen zu entziehen oder gar deren Voraussetzungen zu vereiteln.

2. Die Beklagte hat mit den streitigen Verlautbarungen in die Koalitionsfreiheit des Klägers eingegriffen. Die Gewährleistung richtet sich nach Art. 9 Abs. 3 Satz 2



GG auch gegen privatrechtliche Beschränkungen; die Vorschrift hat Drittwirkung (BVerfGE 57, 220, 245 = AP Nr. 9 zu Art. 140 GG, zu C II 4 a der Gründe).

a) Die Erklärungen der Beklagten, deren Unterlassung der Kläger begehrt, richten sich an potentielle Mitglieder des Klägers und haben den Zweck, dessen Mitgliederwerbung schon im Ansatz zu unterbinden. Mitgliederwerbung gehört aber zu den verfassungsrechtlich geschützten Betätigungen der Koalition. Sie schafft gleichsam das Fundament für die Erfüllung ihrer in Art. 9 Abs. 3 GG genannten Aufgaben und sichert ihren Fortbestand (BVerfGE 93, 352, 357 f. = AP Nr. 80 zu Art. 9 GG, zu B I 2 der Gründe).

Unbeachtlich ist in diesem Zusammenhang das Vorbringen der Beklagten, sie wende sich nur deshalb gegen eine Mitgliedschaft ihrer Arbeitnehmer beim Kläger, weil dieser die Befugnis zur tariflichen Regelung von Arbeitsbedingungen beanspruche und dazu auch auf Mittel des Arbeitskampfs zurückgreifen wolle; ansonsten hätte sie gegen eine Mitgliedschaft nichts einzuwenden. Der Schutz des Art. 9 Abs. 3 GG umfaßt, wie ausgeführt (oben 1 a), auch die Verhandlungsfähigkeit und das Streikrecht. Tarifverhandlungen ohne jedes Druckmittel zugunsten derjenigen Koalition, die Veränderungen anstrebt, wären „kollektives Betteln“ (BAGE 46, 322, 346 = AP Nr. 81 zu Art. 9 GG Arbeitskampf, zu B II 2 a der Gründe).

Auch der Hinweis der Beklagten auf das Urteil des Bundesverfassungsgerichts zur Tariffähigkeit des Verbandes Katholischer Hausgehilfinnen, nach dem ein sinnvolles Funktionieren der Tarifautonomie jedenfalls für Berufe der Hauswirtschaft ein Streikrecht nicht zwingend voraussetzt (BVerfGE 18, 18, 30 = AP Nr. 15 zu § 2 TVG, zu B III 2 der Gründe), geht fehl. Zum einen spielen die in diesem Urteil angeordneten, auf Besonderheiten der Arbeitsleistung im Haushalt bezogenen Erwägungen



vorliegend keine Rolle. Zum anderen hat das Bundesverfassungsgericht auch insoweit ausdrücklich das Recht zum Arbeitskampf bestätigt und lediglich festgestellt, daß dieses Recht nicht prinzipielle Kampfbereitschaft voraussetzt (aaO, S. 32, zu B III 2 d der Gründe).

b) Unerheblich ist auch, ob Beschäftigte der Beklagten tatsächlich eine Mitgliedschaft beim Kläger erwogen haben und erst durch die streitigen Maßnahmen davon abgehalten worden sind. Zur Annahme einer Behinderung des Klägers in der Ausübung seines Grundrechts genügt es, wenn die Verlautbarungen der Beklagten eine solche Wirkung haben sollen und hierzu objektiv auch geeignet sind.

Beides ist zu bejahen. Die Beklagte droht ihren Beschäftigten für den Fall des Beitritts zum Kläger mit dem Verlust des Arbeitsplatzes, also der wohl am schwersten wiegenden Sanktion im Arbeitsverhältnis. Sie kann auch nicht mit dem Einwand gehört werden, es habe sich bei ihren Äußerungen nur um fürsorgliche Hinweise auf die Rechtslage gehandelt. Diese Rechtslage beruht nämlich auf Entscheidungen der Beklagten. Sie führt eigenes Satzungsrecht und einen von ihrem Vertretungsorgan gefaßten Unvereinbarkeitsbeschluß ins Feld. Die Personalnachrichten erwecken beim Leser den Eindruck, die Beklagte wolle auf jeden Fall eine Mitgliedschaft beim Kläger verhindern. Daß dieser Eindruck auch tatsächlich gewollt ist, zeigt ihr Verhalten im vorliegenden Prozeß.

c) Das Vorgehen der Beklagten ist auch nicht, wie sie meint, als Meinungsäußerung von Art. 5 Abs. 1 Satz 1 GG gedeckt. Die Beklagte beschränkt sich nicht darauf, in einem Diskussionsprozeß eine Rechtsmeinung zu äußern, die durch ihre Schlüssigkeit überzeugen soll. Vielmehr will sie ihren Beschäftigten durch Androhung schwerer Nachteile die Möglichkeit nehmen, in voller innerer Freiheit über einen Bei-



tritt zum Kläger zu entscheiden. Insoweit kann sie sich nicht auf Art. 5 Abs. 1 Satz 1 GG berufen (BVerfGE 25, 256, 265; BAGE 54, 353, 361 = AP Nr. 49 zu Art. 9 GG, zu III 3 d der Gründe; Bethge in Sachs, GG, Art. 5 Rz 37).

3. Zur Rechtfertigung der gegen die Mitgliedschaft beim Kläger gerichteten Maßnahmen kann sich die Beklagte nicht auf eigene bessere Rechte berufen. Der Bildung einer - auch zum Arbeitskampf bereiten - Koalition für Gewerkschaftsbeschäftigte steht nicht entgegen, daß auch die arbeitgebende Gewerkschaft in ihrer Betätigungsfreiheit durch Art. 9 Abs. 3 GG geschützt ist (MünchArbR/Löwisch, § 236 Rz 50; Löwisch/Rieble, TVG, § 2 Rz 13; einschränkend Kempen in Kempen/Zachert, TVG, 3. Aufl., § 2 Rz 41, der eine solche Koalition nur bei Verzicht auf Streikrecht zulassen will).

a) Nach ständiger Rechtsprechung kann allerdings eine Einschränkung der Koalitionsfreiheit durch Grundrechte Dritter gerechtfertigt sein (BVerfGE 93, 352, 359 = AP Nr. 80 zu Art. 9 GG, zu B I 3 b der Gründe; BVerfGE 84, 212, 228 = AP Nr. 117 zu Art. 9 GG Arbeitskampf, zu C I 3 a der Gründe; BAGE 46, 322, 346 = AP Nr. 81 zu Art. 9 GG Arbeitskampf, zu B II 2 b der Gründe). Das gilt gerade auch dann, wenn eine Koalition dieses Grundrecht gegenüber einer anderen Koalition in Anspruch nimmt. Dabei ist ein Konflikt der kollidierenden Freiheiten nach den Grundsätzen der praktischen Konkordanz in der Weise zu lösen, daß beiden zu möglichst hoher Wirksamkeit verholfen wird (Dörrwächter, aaO, S. 184 f.). Ebenso ist die Koalitionsfreiheit der einzelnen Arbeitnehmer nicht schrankenlos. Ihr Anspruch, einer Koalition beizutreten und ihr Mitglied zu bleiben, findet seine Grenzen in deren Recht, ihre innere Ordnung zu verteidigen. Hierzu gehört auch die Abgrenzung gegenüber gegnerischen Organisationen (BVerfG Beschluß vom 21. Dezember 1992 - 1 BvR 1537/90 - AP Nr. 61 zu Art. 9 GG, zu II der Gründe). Diese Grundsätze führen indessen nicht



dazu, daß das Recht des Klägers zur Werbung von Mitgliedern unter den Arbeitnehmern der Beklagten eingeschränkt werden dürfte.

b) Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts ergibt sich die Werbefreiheit allerdings nicht bereits daraus, daß der Kläger gegenwärtig mangels Mächtigkeit noch keine Gewerkschaft ist und daher auch noch gar nicht den von der Beklagten befürchteten Druck ausüben kann. Der Kläger sieht seine Daseinsberechtigung gerade darin, daß die Arbeitsbedingungen der Gewerkschaftsbeschäftigten bisher nicht tariflich, sondern mangels einer insoweit tariffähigen Arbeitnehmerkoalition durch Betriebsvereinbarungen geregelt sind. Da er dieses Mittel als unzulänglich ansieht, ist es sein Hauptziel, die Arbeitsbedingungen der Gewerkschaftsbeschäftigten künftig in Tarifverträgen mit den Gewerkschaften auszuhandeln. Zu diesem Zweck will er erforderlichenfalls auch auf das Druckmittel des Streiks zurückgreifen. Die Beurteilung der Zulässigkeit von Maßnahmen, die sich gegen den Bestand des Klägers richten, kann aber nicht vom eigentlichen Ziel dieser Existenz absehen und außer Betracht lassen, daß sein gegenwärtiger Zustand, in dem er noch nicht tariffähig ist, nach seinem eigenen Willen lediglich ein Übergangsstadium darstellt.

c) Dennoch ist dem Landesarbeitsgericht im Ergebnis zu folgen. Der von der Beklagten behauptete unlösbare Konflikt zwischen der Mitgliedschaft bei ihr und beim Kläger ist auch dann nicht anzuerkennen, wenn man den Erfolg der Mitgliederwerbung unterstellt, also entscheidend darauf abstellt, daß der Kläger der Beklagten als Gewerkschaft gegenübertritt will.

aa) Zu Unrecht beruft sich die Beklagte darauf, der Kläger sei eine gegnerische oder konkurrierende Organisation, deren Unterstützung sie ihren Mitgliedern verbieten könne. Allerdings folgt aus der Gewährleistung der Koalitionsfreiheit das Recht



der Beklagten, sich dagegen zu wehren, daß ihre Mitglieder für eine Vereinigung tätig werden, die ihre Ziele bekämpft oder mit ihr konkurriert (BGH Urteil vom 25. März 1991 - II ZR 170/90 - AP Nr. 3 zu § 25 BGB, zu II der Gründe; BGH Urteil vom 4. Juli 1977 - II ZR 30/76 - AP Nr. 25 zu Art. 9 GG, zu III der Gründe). Auf diese Befugnis stützt sich das Verbot, das in § 10 Nr. 1 Buchst. e der Satzung der Beklagten enthalten ist. Durch einen Beitritt zum Kläger werden indessen keine derartigen Mitgliedschaftspflichten verletzt.

Der Kläger ist keine mit der Beklagten konkurrierende Organisation. Er wirbt ausschließlich um solche Mitglieder, für welche die Beklagte ihre gewerkschaftliche Funktion nicht ausüben kann, weil sie ihnen gegenüber selbst Arbeitgeberin ist. Er ist auch keine gegnerische Organisation in dem Sinne, daß er die von der Koalitionsfreiheit geschützten Ziele der Beklagten bekämpfen würde (vgl. zu einem solchen Fall BAGE 32, 214, 219 = AP Nr. 2 zu § 1 KSchG 1969 Verhaltensbedingte Kündigung, zu III 4 der Gründe). Seine Tätigkeit ist nicht gegen die von ihr als Gewerkschaft verfolgte kollektive Wahrnehmung von Arbeitnehmerinteressen gerichtet. Im Gegenteil bekennt sich der Kläger ausdrücklich zur Programmatik der Gewerkschaften. Allerdings befindet er sich in einem Interessengegensatz, soweit er gegenüber der Beklagten als Arbeitgeberin die Rolle des tariflichen Gegenspielers einnehmen will. Hierbei handelt es sich indessen nicht um eine unzulässige Gegnerschaft, weil der Kläger in dieser Rolle nicht der Beklagten als einer Gewerkschaft entgegentritt.

bb) Wenn der Kläger die Beklagte als Arbeitgeberin für den Abschluß von Tarifverträgen in Anspruch nimmt, so beeinträchtigt das nicht zwingend deren eigene Handlungsmöglichkeiten als Arbeitnehmerkoalition gegenüber der Arbeitgeberseite.



Allerdings weist die Beklagte zu Recht darauf hin, daß sie in Konflikten, die sie als Gewerkschaft mit der Arbeitgeberseite auszutragen hat, auf die Geschlossenheit und Solidarität ihrer Mitglieder sowie auf das Funktionieren ihres Apparats angewiesen ist. Aus dieser Notwendigkeit ergeben sich entsprechende Pflichten ihrer eigenen Arbeitnehmer. Das wird vom Kläger auch nicht in Abrede gestellt. So können Arbeitnehmer der Beklagten als eines Tendenzunternehmens besondere arbeitsvertragliche Förderungspflichten treffen. Insoweit besteht eine weitergehende Bindung als für Arbeitnehmer anderer Unternehmen; eine nachhaltige Verletzung dieser Tendenzförderungspflicht berechtigt den Arbeitgeber zur Kündigung (BAGE 32, 214, 218 f. = AP Nr. 2 zu § 1 KSchG 1969 Verhaltensbedingte Kündigung, zu III 2 und 3 der Gründe). Darüber hinaus ergibt sich aus der Mitgliedschaft der Arbeitnehmer bei der Beklagten die Pflicht zur Förderung des Verbandszwecks und damit der spezifisch gewerkschaftlichen Funktion. Der Kläger kann aufgrund dieser Loyalitätspflichten seiner Mitglieder keine Maßnahmen ergreifen, die auf eine Beeinflussung der gewerkschaftlichen Betätigung der Beklagten gerichtet wären, und hat das auch in seiner Satzung hinreichend zum Ausdruck gebracht.

Mit einer Mitgliedschaft bei dem Kläger allein verstoßen die Arbeitnehmer der Beklagten noch nicht gegen die vorgenannte Tendenzförderungspflicht. Die Beklagte kann ihre Funktion als Tarifvertragspartei auch dann wirksam wahrnehmen, wenn sich ihre Arbeitnehmer im Kläger organisieren. Selbst wenn ihm alle ihre Beschäftigten beiträten, würde ihnen die Erfüllung derjenigen arbeitsvertraglichen Pflichten, die die Funktion der Beklagten als Gewerkschaft betreffen, nicht unmöglich. Dies gilt auch unter Berücksichtigung des vom Kläger in Anspruch genommenen Streikrechts (a.A. ohne nähere Begründung Kempen in: Kempen/Zachert, TVG, 3.Aufl., § 2 Rz 41). Auch für gewerkschaftlich organisierte Arbeitnehmer stellen Ar-



beitsniederlegungen nicht den Normalfall dar, sondern sind quantitativ vergleichsweise wenig bedeutende Ausnahmen. Es sind keine Anhaltspunkte dafür ersichtlich, daß gerade bei der Beklagten ein Zustand permanenten Arbeitskampfs eintreten würde, wie er dem deutschen Arbeitsleben bisher schon aufgrund der Friedenspflicht während bestehender Tarifverträge fremd ist.

Allerdings ist es nicht auszuschließen, daß Kampfmaßnahmen des Klägers im Einzelfall die Beklagte in der wirksamen Ausübung ihrer gewerkschaftlichen Funktion beeinträchtigen können. Das ist beispielsweise dann anzunehmen, wenn eine Arbeitsniederlegung die Beklagte in einer Situation trifft, in der sie selbst in einer Tarifauseinandersetzung mit der Arbeitgeberseite steht. Auch insoweit ist jedoch dem Landesarbeitsgericht darin zu folgen, daß die bloße Möglichkeit solcher Konstellationen ein Streikrecht des Klägers nicht generell ausschließen kann. Vielmehr können aufgrund einer Abwägung der betroffenen Rechtsgüter nur Einschränkungen in Betracht kommen, die die entsprechende Ausnahmesituation erfassen. Insoweit ist die Rechtslage vergleichbar mit Arbeitskämpfen, die gegen Unternehmen mit verfassungsrechtlich geschützter Tendenz oder gegen öffentliche Dienststellen geführt werden. Auch bei diesen ist die prinzipielle Zulässigkeit anerkannt. Die Frage, welche Einschränkungen des Streikrechts insoweit geboten sind, steht hier nicht zur Entscheidung.

Die Behauptung der Beklagten, die Streikbefugnis versetze den Kläger in die Lage, die „Gewerkschaften fast nach Belieben wie an Nasenringen durch die Tarifa-rena zu ziehen“ (Plander, aaO, S. 34 ff., 41), überzeugt nicht. Die Druckmöglichkeiten ihrer Arbeitnehmer sind nicht so außergewöhnlich, daß der Beklagten keine Mittel zur wirksamen Gegenwehr blieben. Was die Beklagte hinsichtlich der Möglichkeiten des Klägers schildert, ihren Betrieb schon durch eng begrenzte Streikmaß-



nahmen empfindlich zu stören, gilt für viele Unternehmen. Eine derartige „Minimax-Taktik“ ist in der Praxis keine Seltenheit (vgl. nur zum Wellenstreik BAG Urteil vom 12. November 1996 - 1 AZR 364/96 - AP Nr. 147 zu Art. 9 GG Arbeitskampf).

Schwierigkeiten tatsächlicher Art, die einer Aussperrung entgegenstehen können, gibt es auch bei anderen Arbeitgebern. Dies gilt insbesondere für öffentliche Arbeitgeber, denen gegenüber die Gewerkschaften, auch die Beklagte, die Tarifautonomie immer in vollem Umfang in Anspruch genommen haben.

4. Da das Vorgehen der Beklagten somit auch unter Berücksichtigung ihrer verfassungsrechtlich geschützten Koalitionsfreiheit nach Art. 9 Abs. 3 Satz 2 GG rechtswidrig ist, kann der Kläger entsprechend § 1004 Abs. 1 Satz 2 BGB Unterlassung verlangen. Zu den nach dieser Vorschrift geschützten Rechtsgütern und Interessen gehört auch das Recht einer Koalition auf gewerkschaftliche Betätigung (BAGE 54, 353, 359 = AP Nr. 49 zu Art. 9 GG, zu III 1 der Gründe), insbesondere auch auf Mitgliederwerbung (BAGE 21, 201, 209 = AP Nr. 14 zu Art. 9 GG, zu 4 a der Gründe). Zutreffend hat das Landesarbeitsgericht die erforderliche Wiederholungsgefahr unter Hinweis auf das außergerichtliche und prozessuale Verhalten der Beklagten bejaht.

Dieterich

Rost

Wißmann

Schneider

Federlin



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

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