

**In dem Verfahren
über
die Verfassungsbeschwerde**

der ... GmbH & Co. KG

- Bevollmächtigte:

1. 1. Rechtsanwalt Hans-Jürgen Palm in Sozietät Spieker & Jaeger,
Olpe 39, 44135 Dortmund,
2. Prof. Dr. Gerrick von Hoyningen-Huene,
Juristisches Seminar der Universität Heidelberg,
Friedrich-Ebert-Anlage 6-10, 69117 Heidelberg -

- gegen a) das Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 18. Februar 2003 - 1 AZR 142/
02 -,
- b) das Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 18. Februar 2003 - 1 AZR 143/
02 -,
- c) das Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 18. Februar 2003 - 1 AZR 144/
02 -,
- d) das Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 18. Februar 2003 - 1 AZR 145/
02 -,
- e) das Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 18. Februar 2003 - 1 AZR 146/
02 -,
- f) das Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 18. Februar 2003 - 1 AZR 147/
02 -,
- g) das Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 18. Februar 2003 - 1 AZR 148/
02 -,
- h) das Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 18. Februar 2003 - 1 AZR 149/
02 -,
- i) das Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 18. Februar 2003 - 1 AZR 150/
02 -,
- j) das Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 18. Februar 2003 - 1 AZR 151/
02 -,
- k) das Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 18. Februar 2003 - 1 AZR 152/
02 -,

- l) das Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 18. Februar 2003 - 1 AZR 153/02 - ,
- m) das Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 18. Februar 2003 - 1 AZR 154/02 -

hat die 2. Kammer des Ersten Senats des Bundesverfassungsgerichts durch

die Richterin Jaeger
und die Richter Hömig,
Bryde

gemäß § 93 b in Verbindung mit § 93 a BVerfGG in der Fassung der Bekanntmachung vom 11. August 1993 (BGBl I S. 1473) am 10. September 2004 einstimmig beschlossen:

Die Verfassungsbeschwerde wird nicht zur Entscheidung angenommen.

Gründe:

A.

Die Verfassungsbeschwerde richtet sich gegen Urteile des Bundesarbeitsgerichts, in denen dieses in einem Streit über die Berechtigung von Abmahnungen die Rechtmäßigkeit von Streikmaßnahmen gegen einen Außenseiter-Arbeitgeber angenommen hat. 1

I.

Die Beschwerdeführerin betreibt eine Druckerei. Sie gehört keinem Arbeitgeberverband an. Die bei ihr beschäftigten Kläger der Ausgangsverfahren waren Mitglieder der Industriegewerkschaft Medien (nunmehr Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft e.V. - ver.di). 1982 schloss die Beschwerdeführerin mit der Industriegewerkschaft Druck und Papier (Vorläufer der Industriegewerkschaft Medien) einen seitdem ungekündigten Firmentarifvertrag. In diesem wurde vereinbart, dass zahlreiche für die Druckindustrie in dem betreffenden Tarifgebiet abgeschlossene Verbandstarifverträge auch bei der Beschwerdeführerin Anwendung finden sollen. Zudem war in dem Firmentarifvertrag vereinbart, dass bei fristgerechtem Auslaufen und Neuabschluss von Verträgen zwischen den Arbeitgeberverbänden der Druckindustrie und der Industriegewerkschaft Druck und Papier, die Inhalt des Firmentarifvertrags sind, der Inhalt der neu abgeschlossenen Tarifverträge "unverzüglich übernommen" werde. 2

Dementsprechend wurde seit Abschluss des Firmentarifvertrags verfahren. Bei Verbandsarbeitskämpfen in den Jahren 1992, 1994 und 1998 bezog die Gewerkschaft den Betrieb der Beschwerdeführerin in die Streikmaßnahmen ein. Auch im Rahmen der Auseinandersetzung um neue Verbandstarifverträge im Frühjahr 2000 rief die Industriegewerkschaft Medien die Arbeitnehmer der Beschwerdeführerin zum Streik auf. 3

Die Kläger folgten zusammen mit 17 Kollegen dem Streikaufruf der Gewerkschaft. Die Beschwerdeführerin erteilte den Klägern deswegen eine schriftliche Abmahnung. Darin heißt es, die Arbeitsniederlegung sei rechtswidrig gewesen. Die Kläger haben mit ihren Klagen die Entfernung der Abmahnung aus ihren Personalakten verlangt. 4

II.

Das Bundesarbeitsgericht gab den Klagen mit den angegriffenen Urteilen statt (vgl. NZA 2003, S. 866). Die Kläger hätten sich rechtmäßig an dem Verbandsarbeitskampf beteiligt. Die Einbeziehung der Beschwerdeführerin in den Streik sei zulässig gewesen, obwohl sie nicht Mitglied des Arbeitgeberverbands sei. Ein nicht dem Arbeitgeberverband angehörender Arbeitgeber dürfe nach Ablauf eines Verbandstarifvertrags in einen um dessen Neuabschluss geführten Verbandsarbeitskampf einbezogen werden, wenn ein mit ihm abgeschlossener ungekündigter Firmentarifvertrag auf die jeweils geltenden Verbandstarifverträge verweise. 5

III.

Die Beschwerdeführerin rügt eine Verletzung von Art. 2 Abs. 1, Art. 9 Abs. 3 und Art. 12 Abs. 1 GG durch die angegriffenen Urteile. 6

Ihre negative Koalitionsfreiheit sei verletzt. Das Bundesarbeitsgericht habe sie mit der Bewertung des Streiks als rechtmäßig hinsichtlich der Bestreikbarkeit einem Verbandsmitglied im Ergebnis gleichgestellt, obwohl sie bewusst aus dem Arbeitgeberverband ausgetreten sei. Der Eingriff in das Grundrecht des Art. 9 Abs. 3 GG sei nicht durch die Streikfreiheit der Gewerkschaft gerechtfertigt, weil der Warnstreik nicht in den Bereich der geschützten Koalitionsbetätigung falle und unverhältnismäßig gewesen sei. Die Einbeziehung von Außenseitern in Verbandsarbeitskämpfe sei ungeeignet; denn Nichtmitglieder könnten keinen Einfluss auf die Politik des Verbandes nehmen. 7

Auch ihre positive Koalitionsfreiheit sei verletzt, weil die Friedenspflicht aus dem Firmentarifvertrag nicht beachtet worden sei. Art. 9 Abs. 3 GG schütze auch die Friedenspflicht; denn das Grundrecht schütze auch vor Angriffen auf den Bestand von Tarifverträgen. 8

B.

Gründe für die Annahme der Verfassungsbeschwerde im Sinne von § 93 a Abs. 2 BVerfGG liegen nicht vor. 9

I.

Der Verfassungsbeschwerde kommt keine grundsätzliche verfassungsrechtliche Bedeutung zu (§ 93 a Abs. 2 Buchstabe a BVerfGG). Sie wirft keine Fragen auf, die sich nicht ohne weiteres aus dem Grundgesetz beantworten lassen oder die noch nicht durch die verfassungsgerichtliche Rechtsprechung geklärt sind (vgl. BVerfGE 90, 22 <24 f.>). Geklärt sind insbesondere der Schutzbereich und die Grenzen der 10

durch Art. 9 Abs. 3 GG garantierten Koalitionsfreiheit (vgl. BVerfGE 31, 297 <302>; 44, 322 <351 f.>; 50, 290 <366 ff.>; 55, 7 <21 ff.>; 64, 208 <214 ff.>; 92, 26 <38>; 93, 352 <357 ff.>; 94, 268 <282 ff.>; 100, 214 <221 ff.>; 100, 271 <282 ff.>; 103, 293 <304 ff.>), auch bei Arbeitsk Kampfmaßnahmen (vgl. BVerfGE 38, 386 <393 ff.>; 84, 212 <224 ff.>; 88, 103 <113 ff.>; 92, 365 <393 ff.>).

II.

Die Annahme der Verfassungsbeschwerde ist auch nicht zur Durchsetzung von in § 90 Abs. 1 BVerfGG genannten Rechten der Beschwerdeführerin angezeigt (§ 93 a Abs. 2 Buchstabe b BVerfGG). Die Verfassungsbeschwerde hat keine Aussicht auf Erfolg. Durch die angegriffenen Urteile wird weder die positive oder negative Koalitionsfreiheit (Art. 9 Abs. 3 GG) der Beschwerdeführerin noch ihre Berufsfreiheit (Art. 12 Abs. 1 GG) verletzt. Art. 2 Abs. 1 GG kommt daneben als Prüfungsmaßstab nicht in Betracht.

11

1. Art. 9 Abs. 3 GG schützt nicht nur den Einzelnen in seiner Freiheit, eine Vereinigung zur Wahrung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen zu gründen, ihr beizutreten oder sie zu verlassen. Die Koalitionsfreiheit als individuelles Freiheitsrecht umfasst vielmehr auch das Recht des Einzelnen, einer Koalition fernzubleiben (vgl. BVerfGE 50, 290 <367>).

12

Geschützt ist auch die Koalition selbst in ihrem Bestand, ihrer organisatorischen Ausgestaltung und ihren Betätigungen, sofern diese der Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen dienen (vgl. BVerfGE 50, 290 <373 f.>; 84, 212 <224>; 92, 365 <393>; 100, 271 <282>). Der Schutz erstreckt sich auf alle koalitionspezifischen Verhaltensweisen (vgl. BVerfGE 93, 352 <358>; 103, 293 <304>) und umfasst insbesondere auch die Tarifautonomie, die im Zentrum der den Koalitionen eingeräumten Möglichkeiten zur Verfolgung ihrer Zwecke steht (vgl. BVerfGE 88, 103 <114>; 94, 268 <283>; 103, 293 <304>). Der Staat enthält sich in diesem Betätigungsfeld grundsätzlich einer Einflussnahme und überlässt die erforderlichen Regelungen der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen zum großen Teil den Koalitionen, die sie autonom durch Vereinbarungen treffen (vgl. BVerfGE 44, 322 <340 f.>; 103, 293 <304>).

13

Die Wahl der Mittel, die die Koalitionen zur Erreichung dieses Zwecks für geeignet halten, überlässt Art. 9 Abs. 3 GG grundsätzlich ihnen selbst. Das Grundrecht schützt als koalitionsmäßige Betätigung auch Arbeitsk Kampfmaßnahmen, die auf den Abschluss von Tarifverträgen gerichtet sind. Sie werden jedenfalls insoweit von der Koalitionsfreiheit erfasst, als sie erforderlich sind, um eine funktionierende Tarifautonomie sicherzustellen (vgl. BVerfGE 84, 212 <224 f.>; 88, 103 <114>; 92, 365 <393 f.>). Dazu gehört auch der Streik (vgl. BVerfGE 88, 103 <114>; 92, 365 <393 f.>).

14

Das Grundrecht der Koalitionsfreiheit bedarf der Ausgestaltung durch die Rechtsordnung, soweit es die Beziehungen zwischen Trägern widerstreitender Interessen zum Gegenstand hat. Beide Tarifvertragsparteien genießen den Schutz des Art. 9

15

Abs. 3 GG in gleicher Weise, stehen bei seiner Ausübung aber in Gegnerschaft zueinander. Sie sind auch insoweit vor staatlicher Einflussnahme geschützt, als sie zum Austragen ihrer Interessengegensätze Kampfmittel mit beträchtlichen Auswirkungen auf den Gegner und die Allgemeinheit einsetzen (vgl. BVerfGE 88, 103 <115>; 92, 365 <394>).

Das Arbeitskampfrecht ist weitgehend durch die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts richterrechtlich geregelt. Auch wenn dieses Richterrecht auf der Grundlage von Art. 9 Abs. 3 GG entwickelt worden ist, bleibt es einfaches Recht, dessen Auslegung und Anwendung vom Bundesverfassungsgericht nach denselben Maßstäben zu überprüfen ist, nach denen entsprechendes Gesetzesrecht zu überprüfen wäre. 16

2. Ausgehend von diesen Maßstäben lässt sich eine Verletzung der negativen Koalitionsfreiheit der Beschwerdeführerin durch die angegriffenen Urteile nicht feststellen. 17

a) Der Beschwerdeführerin wird es durch ihre Einbeziehung in den Arbeitskampf nicht unmöglich gemacht, sich unabhängig von dem Arbeitgeberverband als Einzelunternehmen zu betätigen oder sich anderweitig an einer Koalition im Sinne von Art. 9 Abs. 3 GG zu beteiligen. 18

Der von der Beschwerdeführerin beklagte mittelbare Druck, um der größeren Einflussmöglichkeit willen Mitglied des Arbeitgeberverbands zu werden, ist in erster Linie darauf zurückzuführen, dass sie in Ausübung ihrer unternehmerischen Freiheit durch den Verweis auf den Verbandstarifvertrag auf eine weitergehende Wahrnehmung ihrer tarifautonomen Gestaltungsmöglichkeiten verzichtet hat. Es ist der Beschwerdeführerin unbenommen, sich durch Kündigung des Firmentarifvertrags und Vereinbarung eigenständiger Arbeitsbedingungen mit der Gewerkschaft aus der Bindung an das verbandstarifliche Geschehen zu lösen. 19

b) Wollte man in der Einbeziehung der Beschwerdeführerin in die Streikmaßnahmen gleichwohl einen Eingriff in die negative Koalitionsfreiheit sehen, wäre dieser gerechtfertigt. 20

Der Streikaufruf durch die Gewerkschaft und die Streikteilnahme der betroffenen Arbeitnehmer sind ebenfalls durch Art. 9 Abs. 3 GG geschützt. 21

Die Annahme des Bundesarbeitsgerichts, dass die Gewerkschaft den Streik auf die Beschwerdeführerin erstrecken durfte, hält sich im Rahmen der Grundsätze, die das Bundesarbeitsgericht zur Einbeziehung von Außenseitern in Kampfmaßnahmen auf Arbeitgeber- wie Arbeitnehmerseite entwickelt hat, und überschreitet nicht die der Rechtsprechung durch Art. 9 Abs. 3 GG gezogenen Grenzen. 22

Das Bundesarbeitsgericht ist davon ausgegangen, dass auch die nicht verbandsangehörige Beschwerdeführerin einbezogen werden konnte, weil aufgrund der Verweisung im Firmentarifvertrag auf die jeweils geltenden Verbandstarifverträge die Be- 23

schwerdeführerin keine eigenständigen inhaltlichen Tarifregelungen mit der Gewerkschaft vereinbart habe und deshalb an dem Ergebnis der Verhandlungen um den Verbandstarifvertrag partizipiere. Das ist verfassungsrechtlich nicht zu beanstanden.

Die Beschwerdeführerin hat ihre Vertragsautonomie in der Weise ausgeübt, dass sie mit der zuständigen Gewerkschaft im Jahre 1982 nicht nur die Geltung der im Einzelnen aufgeführten Verbandstarifverträge für ihr Unternehmen, sondern auch für die Zukunft die unverzügliche Übernahme der neuabgeschlossenen Verbandstarifverträge vereinbart hat. Die Beschwerdeführerin hat dadurch auf ein eigenständiges tarifliches Aushandeln der Arbeitsbedingungen für die bei ihr beschäftigten Arbeitnehmer verzichtet und stattdessen an der Tarifgestaltung durch die Verbände partizipieren wollen. Nach den tatsächlichen Feststellungen in den angegriffenen Urteilen entsprach dies auch der Tarifpraxis in den Folgejahren in dem Unternehmen der Beschwerdeführerin. Diese musste damit rechnen, dass sie von der arbeitskampfführenden Gewerkschaft um einen (im Firmentarifvertrag in Bezug genommenen) Verbandstarifvertrag faktisch als Teil der Arbeitgeberseite wahrgenommen würde und auch wahrgenommen werden durfte. Insofern war die Beschwerdeführerin bezüglich des Verbandsarbeitskampfs nicht eine unbeteiligte Dritte. Sie partizipierte aufgrund des Firmentarifvertrags nicht nur am Ergebnis der Tarifverhandlungen um den Verbandstarifvertrag, sondern auch am Verfahren zur Erzielung eines Tarifabschlusses, weil sie nicht - wie bei einem Firmentarifvertrag mit eigenständigen Vereinbarungen - als einzelner Arbeitgeber der Gewerkschaft gegenüberstand, sondern sie vielmehr von der Verhandlungsstärke des Arbeitgeberverbands profitieren konnte.

24

Andererseits durfte die Gewerkschaft - wie das Bundesarbeitsgericht näher ausgeführt hat - davon ausgehen, dass die Einbeziehung der Beschwerdeführerin in den Arbeitskampf nicht ungeeignet war, um Druck auf die Arbeitgeberseite zur Durchsetzung des Verbandstarifvertrags zu erzeugen. Aus der Bedeutung des Art. 9 Abs. 3 GG als Freiheitsrecht der Koalitionen und der Staatsferne der Koalitionsfreiheit folgt, dass die Wahl der Mittel, die die Koalitionen zur Erreichung des Zwecks der Regelung von Arbeitsbedingungen durch Tarifvertrag für geeignet halten, den Koalitionen selbst obliegt (vgl. BVerfGE 92, 365 <393>). Eine Bewertung von Arbeitskampfmaßnahmen durch die Fachgerichte als rechtswidrig kommt deshalb grundsätzlich nur in Betracht, wenn eine Arbeitskampfmaßnahme offensichtlich ungeeignet oder unverhältnismäßig ist.

25

3. Die Beschwerdeführerin macht geltend, durch die angegriffenen Urteile werde auch ihre positive Koalitionsfreiheit verletzt, indem die Friedenspflicht aus dem Firmentarifvertrag nicht beachtet worden sei. Auch insoweit lässt sich eine Grundrechtsverletzung jedoch nicht feststellen.

26

Es kann offen bleiben, ob die aufgrund eines Firmentarifvertrags bestehende Friedenspflicht dem Schutzbereich des Art. 9 Abs. 3 GG unterfällt. Selbst wenn der einzelne Arbeitgeber, der einen Firmentarifvertrag abgeschlossen hat, insoweit nicht

27

durch Art. 9 Abs. 3 GG geschützt wäre, weil Art. 9 Abs. 3 GG einen kollektiven Bezug hat und deshalb insoweit nicht den einzelnen Arbeitgeber als Tarifvertragspartei schützt, könnte er bei Verletzung der Friedenspflicht durch die andere Tarifvertragspartei und deren Mitglieder jedenfalls in seiner durch Art. 12 Abs. 1 GG geschützten wirtschaftlichen Betätigungsfreiheit beeinträchtigt sein.

Der Eingriff in die Rechte der Beschwerdeführerin war aber, unabhängig von der Frage, der Schutzbereich welchen Grundrechts berührt ist, gerechtfertigt. Das Bundesarbeitsgericht sah die aus dem Firmentarifvertrag folgende Friedenspflicht nicht als verletzt an, weil mit dem Ablauf des (dynamisch) in Bezug genommenen Verbandstarifvertrags auch die firmentarifvertragliche Friedenspflicht hinsichtlich der in dem Verbandstarifvertrag geregelten Gegenstände geendet habe. Das ist aufgrund der im Streitfall geltenden Besonderheiten aufgrund der Verweisung im Firmentarifvertrag auf die verbandstarifvertraglichen Regelungen verfassungsrechtlich nicht zu beanstanden.

28

III.

Von einer weiteren Begründung wird nach § 93 d Abs. 1 Satz 3 BVerfGG abgesehen.

29

Diese Entscheidung ist unanfechtbar.

30

Jaeger

Hömig

Bryde

**Bundesverfassungsgericht, Beschluss der 2. Kammer des Ersten Senats vom
10. September 2004 - 1 BvR 1191/03**

Zitiervorschlag BVerfG, Beschluss der 2. Kammer des Ersten Senats vom 10. September 2004 - 1 BvR 1191/03 - Rn. (1 - 30), http://www.bverfg.de/e/rk20040910_1bvr119103.html

ECLI ECLI:DE:BVerfG:2004:rk20040910.1bvr119103