

**In dem Verfahren
über
die Verfassungsbeschwerde**

der A... AG,
vertreten durch den Vorstand,
dieser vertreten durch den Vorsitzenden,

- Bevollmächtigter: Prof. Dr. Wolfram Höfling,
Bruchweg 2, 52441 Linnich -

gegen das Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 22. April 2009 - 4 AZR 111/08 -

hat die 3. Kammer des Ersten Senats des Bundesverfassungsgerichts durch

den Vizepräsidenten Kirchhof
und die Richter Bryde,
Schluckebier

gemäß § 93b in Verbindung mit § 93a BVerfGG in der Fassung der Bekanntmachung vom 11. August 1993 (BGBl I S. 1473) am 1. Dezember 2010 einstimmig beschlossen:

Die Verfassungsbeschwerde wird nicht zur Entscheidung angenommen.

Gründe:

I.

1. Die Verfassungsbeschwerde betrifft eine besondere Art der Mitgliedschaft von Unternehmern in Arbeitgeberverbänden, die Mitgliedschaft ohne Tarifbindung (sogenannte OT-Mitgliedschaft). Mit der Einführung der OT-Mitgliedschaft haben Arbeitgeberverbände auf den Wunsch ihrer Mitglieder reagiert, zwar die Serviceleistungen und die Interessenvertretung des Verbands in Anspruch nehmen zu können, von der Tarifbindung nach § 3 Abs. 1 des Tarifvertragsgesetzes (TVG) aber nicht erfasst zu werden. Das Bundesarbeitsgericht hat die Zulässigkeit der OT-Mitgliedschaft in einem Beschluss vom 18. Juli 2006 (1 ABR 36/05, AP TVG § 2 Tarifzuständigkeit Nr. 19) grundsätzlich anerkannt und dabei die Möglichkeit einer solchen Ausgestaltung der Mitgliedschaft im Arbeitgeberverband aus der durch Art. 9 Abs. 3 GG geschützten Koalitionsfreiheit und Verbandsautonomie abgeleitet.

1

2. Der Arbeitgeberverband R... (im Folgenden: Arbeitgeberverband) schuf 1999 in seiner Satzung die Möglichkeit einer OT-Mitgliedschaft. Er richtete sogenannte Fachgruppen ein. Die Mitglieder des Verbands, die sich nicht einer der Fachgruppen anschlossen, sollten nicht an Verbandstarifverträge gebunden sein. Der Zweck der Fachgruppen sollte sein, die Arbeitsbedingungen in den angeschlossenen Betrieben

2

durch Abschluss von Tarifverträgen zu regeln. Über Fragen der Tarifpolitik sollte der Tarifbeirat der jeweiligen Fachgruppe entscheiden. Außerdem regelte die Satzung einen sogenannten Unterstützungsfonds, der dazu diente, die Verbandsmitglieder in die Lage zu versetzen, Arbeitsstreitigkeiten im Interesse des im Verband zusammengeschlossenen Berufsstands durchzuführen. Die Beschwerdeführerin, ein Maschinenbauunternehmen mit über 100 Mitarbeitern, gehörte der Fachgruppe Metall an. Diese Fachgruppe ist Mitglied des Verbands der Metall- und Elektroindustrie Nordrhein-Westfalen e.V. (im Folgenden: Gesamtverband Metall NRW), der als Dachverband Tarifverträge für seine Mitglieder abschließt.

3. Die Beschwerdeführerin kündigte ihre Mitgliedschaft in der Fachgruppe Metall des Arbeitgeberverbands zum 30. Juni 2005 und wurde im Verband fortan als OT-Mitglied geführt. Am 16. Dezember 2005 vereinbarte sie mit dem Kläger des Ausgangsverfahrens (im Folgenden: Kläger), der seit 1991 bei ihr beschäftigt ist, eine Erhöhung der wöchentlichen Arbeitszeit auf 40 Stunden ohne Lohnausgleich. Der Kläger trat später der Industriegewerkschaft Metall (IG Metall) bei und verlangte von der Beschwerdeführerin eine Abrechnung des Arbeitsverhältnisses auf der Grundlage von Tarifverträgen, die die IG Metall in den Jahren 2001 und 2004 mit dem Gesamtverband Metall NRW geschlossen hatte. Er klagte auf Bezahlung von 129 Arbeitsstunden, die sich aus der Differenz zwischen der im Manteltarifvertrag geregelten 35-Stunden-Woche und der einzelvertraglich vereinbarten 40-Stunden-Woche im Zeitraum November 2006 bis April 2007 ergaben.

4. Das Bundesarbeitsgericht hob ein die Klage abweisendes Berufungsurteil des Landesarbeitsgerichts - mit Ausnahme eines hier nicht interessierenden Mehrarbeitszuschlags - auf und gab der Klage insoweit statt. Der Anspruch auf die Lohndifferenz ergebe sich aus dem Manteltarifvertrag. Die Beschwerdeführerin sei trotz des Austritts aus der Fachgruppe weiterhin nach § 3 Abs. 1 TVG an den Verbandstarifvertrag gebunden. Die einzelvertragliche Abrede über die verlängerte wöchentliche Arbeitszeit werde daher aufgrund des Günstigkeitsprinzips nach § 4 Abs. 3 TVG verdrängt. Die Satzung des Arbeitgeberverbands weise nicht die koalitionsrechtlich gebotene eindeutige Trennung zwischen Mitgliedern mit und solchen ohne Tarifbindung auf. Rechtsfolge dieser fehlenden Trennung sei, dass der Austritt aus der Fachgruppe nicht zum Wegfall der Tarifgebundenheit geführt habe.

a) Zwar sei die Begründung einer Mitgliedschaft ohne Tarifbindung in einem Arbeitgeberverband grundsätzlich möglich. Nicht jedes vereinsrechtliche Mitglied eines Arbeitgeberverbands müsse auch tarifgebunden im Sinne von § 3 Abs. 1 TVG sein. In der Satzung eines Verbands könne autonom definiert werden, auf welche Weise eine Mitgliedschaft im Sinne von § 3 Abs. 1 TVG begründet werde. Wegen der an die Tarifgebundenheit anknüpfenden Rechtswirkungen sei es aber erforderlich, dass die Verbandsmitgliedschaft mit Tarifbindung von der Mitgliedschaft ohne Tarifbindung eindeutig abgrenzbar sei. Die Funktionsfähigkeit der Tarifautonomie erfordere beim Abschluss von Tarifverträgen einen Gleichlauf von Verantwortlichkeit und Betroffenheit bezüglich der tariflichen Vereinbarungen. Nur wenn dieser Gleichlauf hergestellt

sei, sei die Unterwerfung der Mitglieder der Tarifvertragsparteien unter die Normen des Tarifvertrags legitimiert. Die Entscheidungen, die zum Abschluss eines Tarifvertrags führten (Angebot, Reaktion auf Forderungen der Gegenseite, Entscheidung über einen möglichen Arbeitskampf, Zustimmung zum ausgehandelten Ergebnis), dürften daher nur von denjenigen getroffen werden, die an den Tarifvertrag gebunden seien. Die Satzung des Verbands müsse eine klare Trennung zwischen Mitgliedern mit und ohne Tarifbindung vorsehen. Es dürfe keine unmittelbare Einflussnahme von OT-Mitgliedern auf tarifpolitische Entscheidungen des Verbands geben. Demgegenüber stünden den OT-Mitgliedern Mitgliedschaftsrechte zu, die keinen originären Bezug zur Tarifpolitik des Verbands hätten. Unbedenklich sei auch die Mitwirkung bei tarifpolitischen Fragen mit nur beratender Stimme.

b) Diesen Anforderungen werde die Satzung des Arbeitgeberverbands hier nicht gerecht. Sie trenne die Mitglieder mit unterschiedlichem Status nicht hinreichend genug.

6

Es erscheine schon fraglich, ob die Organisationsstruktur der Fachgruppen gegenüber der ordentlichen Verbandsmitgliedschaft hinreichend eigenständig sei. Ferner bleibe die Entäußerung der satzungsmäßigen Zuständigkeit des Verbands und seiner Organe für tarifpolitische Entscheidungen unklar. Diese Bedenken bedürften jedoch keiner abschließenden Bewertung. Denn jedenfalls müsse eine Verbandssatzung, die eine OT-Mitgliedschaft vorsehe, ausschließen, dass OT-Mitglieder in Aufsichtsorganen mitwirkten, die einen Arbeitskampffonds verwalteten, also über Geldmittel verfügten, die im Arbeitskampf um einen Tarifvertrag eingesetzt werden könnten und sollten. Der Arbeitskampf sei als Bestandteil und Erscheinungsform von Tarifverhandlungen anzusehen. Er sei Voraussetzung der Tarifautonomie, weil sonst weder das Zustandekommen noch die inhaltliche Sachgerechtigkeit tarifrechtlicher Regelungen gewährleistet seien. Die Bewertung der eigenen Durchsetzungsfähigkeit bei der Durchführung von Tarifverhandlungen und dem Abschluss eines Tarifvertrags komme als untrennbarer Bestandteil der Ausübung der Tarifautonomie in einem Arbeitgeberverband mit zwei verschiedenen Mitgliedschaftsmodellen allein demjenigen Teil der Mitglieder zu, der Tarifverträge abschließen wolle und nach deren Abschluss an sie gebunden sei. Daher dürften Entscheidungen über den Einsatz von Arbeitskampfmitteln, die notwendig Einfluss auf das Verhandlungsergebnis hätten, nicht von OT-Mitgliedern getroffen werden, die vom Ergebnis des Arbeitskampfs, dem Tarifvertrag, nicht betroffen sein wollten und deshalb das Ergebnis auch nicht mitverantworteten. Von dieser Einflussmöglichkeit der OT-Mitglieder auf einen Arbeitskampffonds sei die Unterstützung des Arbeitskampfs durch Beiträge oder sonstige Mittel zu unterscheiden, die zulässigerweise auch von OT-Mitgliedern aufgebracht werden dürften. Hinsichtlich solcher Beiträge bestünden keine Bedenken, da eine materielle Unterstützung nichts mit der Frage über den Einsatz der Mittel in einem konkreten Arbeitskampf zu tun habe.

7

Der notwendigen alleinigen Entscheidungsbefugnis der Fachgruppenmitglieder über den Einsatz des Streikfonds trage die Satzung des Arbeitgeberverbands nicht

8

hinreichend Rechnung. In der Satzung sei eine unmittelbare Mitwirkung von nicht tarifgebundenen Verbandsmitgliedern an der Entscheidung über den Einsatz des Unterstützungsfonds nicht nur nicht ausgeschlossen; sie sei vielmehr satzungsmäßig vorgesehen. Die zentralen Entscheidungen in diesem Bereich treffe der Vorstand, nicht aber der Vorstand oder der Tarifbeirat der Fachgruppe. Teilweise in der Satzung enthaltene Korrekturmöglichkeiten änderten daran nichts. Aufgrund der Satzungsgestaltung sei ein wichtiges Element der tarifpolitischen Handlungsfähigkeit der Fachgruppen weitgehend den Verbandsinstitutionen überantwortet, in denen satzungsmäßig weder eine alleinige noch eine überwiegende Einflussmöglichkeit der tarifgebundenen Mitglieder sichergestellt sei. Ohne Bedeutung sei in diesem Zusammenhang die Überantwortung der Verfügungsgewalt über den Fonds auf den Gesamtverband Metall NRW. Selbst wenn damit der Fonds der Entscheidungsmöglichkeit von OT-Mitgliedern aktuell entzogen sein sollte, sei für die rechtliche Beurteilung allein die Satzung maßgebend.

c) Rechtsfolge der nicht hinreichend klaren Abgrenzung zwischen den beiden Mitgliedergruppen sei, dass der Austritt der Beschwerdeführerin aus der Fachgruppe Metall des Arbeitgeberverbands nicht zur Beendigung der Tarifbindung geführt habe. Wegen der fehlenden Abgrenzung entfalte die deklarierte Aufgabe der Tarifwilligkeit durch den Arbeitgeberverband nicht die beabsichtigte Wirkung. Als Verbandsmitglied sei die Beschwerdeführerin daher gemäß § 3 Abs. 1 TVG tarifgebunden.

9

5. Mit ihrer Verfassungsbeschwerde rügt die Beschwerdeführerin die Verletzung ihrer Grundrechte aus Art. 9 Abs. 3 und Art. 12 Abs. 1 GG.

10

a) Das Urteil des Bundesarbeitsgerichts greife in ihre positive individuelle Koalitionsfreiheit aus Art. 9 Abs. 3 GG ein. Die individuelle Koalitionsfreiheit schütze auch die Mitwirkung an der verbandsinternen Willensbildung sowie an organisationsstrukturellen Entscheidungen des Verbands. Davon erfasst sei auch die Wahl eines Status ohne Tarifbindung im Arbeitgeberverband. Da die Tarifautonomie als kollektiv ausgeübte Privatautonomie zu verstehen sei, beruhe sie entscheidend auf mitgliederschaftlicher Legitimation. Daher müsse das Recht auf Beitritt zu einer Koalition und Verbleib in einer Koalition auch die Freiheit garantieren, einen Mitgliedschaftsstatus zu wählen, der hinter der Vollmitgliedschaft mit Tarifbindung zurückbleibe. Das angegriffene Urteil führe dazu, dass ein OT-Mitglied des Arbeitgeberverbands hinsichtlich der Tarifbindung wie ein „vollwertiges“ Mitglied behandelt werde. Darin liege ein massiver Eingriff in den Schutzbereich der individuellen Koalitionsfreiheit, da der Arbeitgeber entgegen seiner expliziten Entscheidung über die von ihm gewählte Art und Weise der Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbeziehungen der Tarifbindung unterworfen werde.

11

Der Eingriff sei nicht gerechtfertigt. Es fehle schon an einer normativen Legitimationsgrundlage für den Eingriff durch die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts. Unabhängig davon könnten weder der vom Bundesarbeitsgericht verlangte Gleichlauf von Verantwortlichkeit und Betroffenheit noch die Funktionsfähigkeit der Tarifau-

12

tonomie den Eingriff rechtfertigen. Ferner lege das angegriffene Urteil nicht dar, warum die Satzung des Arbeitgeberverbands eine Bedrohung für das Tarifvertragssystem darstelle. Das Bundesarbeitsgericht verkenne die Willensbildungs- und Entscheidungsstrukturen auf Arbeitgeberseite. Die Zuständigkeit für den Abschluss von Tarifverträgen für die Metall- und Elektroindustrie liege tatsächlich beim Gesamtverband Metall NRW. Daraus ergebe sich, dass auch die Einflussnahme von OT-Mitgliedern auf Tarifverträge zu vernachlässigen sei. Gleiches gelte auch für die Entscheidung über die Verwendung des Unterstützungsfonds.

b) Das Urteil sei auch an der negativen Koalitionsfreiheit zu messen. Die negative Dimension des Grundrechts aus Art. 9 Abs. 3 GG schütze auch die gewollte Tarifunwilligkeit. Es spiele keine Rolle, ob man die negative Koalitionsfreiheit nur dann für einschlägig erachte, wenn fühlbarer Druck zum Eintritt in eine Koalition ausgeübt werde. Jedenfalls für eine judikativ verordnete Zwangsmitgliedschaft, wie sie durch das angegriffene Urteil herbeigeführt werde, könne dieses Kriterium nicht maßgeblich sein. Auch der Eingriff in diese Schutzbereichsdimension sei nicht gerechtfertigt. 13

c) Ferner werde in ihre durch Art. 12 Abs. 1 GG geschützte unternehmerische Freiheit eingegriffen. Dieses Grundrecht umfasse auch die Frage, ob ein Unternehmen sich der Tarifbindung des Verbands unterwerfen wolle oder nicht. Das Urteil des Bundesarbeitsgerichts tangiere ihre Unternehmensfreiheit nachhaltig und existenzgefährdend. Eine Rechtfertigung dieses Eingriffs gelinge nicht. Es sei schon nicht erkennbar, warum gewerkschaftliche Interessen durch ihre OT-Mitgliedschaft betroffen seien. 14

6. Zur Verfassungsbeschwerde haben der Deutsche Gewerkschaftsbund und die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände Stellung genommen. 15

II.

Gründe für die Annahme der Verfassungsbeschwerde im Sinne von § 93a Abs. 2 BVerfGG liegen nicht vor. Grundsätzliche verfassungsrechtliche Bedeutung kommt der Verfassungsbeschwerde nicht zu (§ 93a Abs. 2 Buchstabe a BVerfGG). Ihre Annahme ist auch nicht zur Durchsetzung von in § 90 Abs. 1 BVerfGG genannten Rechten der Beschwerdeführerin angezeigt (§ 93a Abs. 2 Buchstabe b BVerfGG). Die Verfassungsbeschwerde hat keine Aussicht auf Erfolg. Die Beschwerdeführerin ist nicht in ihren Grundrechten verletzt. 16

1. Das Urteil des Bundesarbeitsgerichts verletzt die Beschwerdeführerin nicht in ihrem Grundrecht der Berufsfreiheit (Art. 12 Abs. 1 GG). 17

a) Ob durch die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts in die Berufsfreiheit der Beschwerdeführerin eingegriffen wird, kann dahinstehen. Ein solcher Eingriff wäre jedenfalls gerechtfertigt. 18

Art. 12 Abs. 1 GG gewährleistet den Arbeitgebern das Recht, die Arbeitsbedingungen mit ihren Arbeitnehmern im Rahmen der Gesetze frei auszuhandeln (vgl. 19

BVerfGE 77, 84 <114>; 77, 308 <332>; 116, 202 <221>). Allein in der Bindung von Mitgliedern von Tarifvertragsparteien im Sinne des § 3 Abs. 1 TVG an Tarifverträge liegt kein Eingriff in die Arbeitsvertragsfreiheit. Ob durch die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts mittelbar in die Berufsfreiheit der Beschwerdeführerin eingegriffen wird, weil das Bundesarbeitsgericht die Satzung des Arbeitgeberverbands so ausgelegt hat, dass die Beschwerdeführerin als Mitglied einer Tarifvertragspartei im Sinne des § 3 Abs. 1 TVG anzusehen ist, kann dahinstehen.

b) Ein solcher Eingriff in die Berufsfreiheit der Beschwerdeführerin wäre jedenfalls verfassungsrechtlich gerechtfertigt. 20

aa) Für die Annahme des Bundesarbeitsgerichts, die Beschwerdeführerin sei an den Tarifvertrag gebunden und deshalb zur Zahlung der Lohndifferenz an den Kläger verpflichtet, fehlt es nicht an einer gesetzlichen Grundlage. Die Tarifbindung der Mitglieder der Tarifvertragsparteien ist in § 3 Abs. 1 TVG gesetzlich geregelt. Diese gesetzliche Grundlage der Tarifbindung wird nicht dadurch in Frage gestellt, dass das Bundesarbeitsgericht unter bestimmten Voraussetzungen eine Mitgliedschaft in Tarifvertragsparteien zulässt, bei der keine Tarifbindung bestehen soll. 21

bb) Die Beurteilung des Bundesarbeitsgerichts, die Beschwerdeführerin sei weiterhin tarifgebundenes Mitglied des Arbeitgeberverbands, beruht auf verfassungsrechtlich tragfähigen Erwägungen zur Notwendigkeit einer eindeutigen Trennung der Mitgliedschaftsbereiche. 22

(1) Die vom Bundesarbeitsgericht zur Rechtfertigung der einschränkenden Voraussetzungen der OT-Mitgliedschaft herangezogene Funktionsfähigkeit der Tarifautonomie stellt einen Belang von Verfassungsrang dar (vgl. BVerfGE 84, 212 <225>; 88, 103 <114>; 116, 202 <224>). Sie sichert die von Art. 9 Abs. 3 GG intendierte, im öffentlichen Interesse liegende autonome Ordnung des Arbeitslebens durch Koalitionen (vgl. BVerfGE 28, 295 <304 f.>; 55, 7 <23 f.>; 116, 202 <224>). Die Tarifautonomie ist darauf angelegt, die strukturelle Unterlegenheit der einzelnen Arbeitnehmer beim Abschluss von Arbeitsverträgen durch kollektives Handeln auszugleichen und damit ein annähernd gleichgewichtiges Aushandeln der Löhne und Arbeitsbedingungen zu ermöglichen (vgl. BVerfGE 84, 212 <229>; 92, 365 <395>). Die Funktionsfähigkeit der Tarifautonomie kann daher beeinträchtigt sein, wenn nicht tarifgebundene Mitglieder auf Entscheidungen des Arbeitgeberverbands im Zusammenhang mit Tarifverhandlungen und Arbeitskämpfen Einfluss nehmen können. Die Annahme des Bundesarbeitsgerichts, durch eine derartige Einflussnahme nicht tarifgebundener Mitglieder könne das für das Zustandekommen eines interessengerechten Tarifvertrags erforderliche Verhandlungsgleichgewicht strukturell gestört sein, ist verfassungsrechtlich nicht zu beanstanden. Nur wenn das Vorgehen des Arbeitgeberverbands bei Tarifvertragsverhandlungen und im Arbeitskampf nicht von einer Gruppe von Mitgliedern mitbestimmt wird, die eine Tarifbindung für sich generell ablehnen, kann typischerweise ausgeschlossen werden, dass sich der Verband von sachfremden Einflüssen leiten lässt und die Tarifvertragsverhandlungen zu nicht sachgerech-

ten Ergebnissen führen. Auch im arbeitsrechtlichen Schrifttum wird deshalb davon ausgegangen, dass eine strikte Trennung der Mitgliedschaftsbereiche erforderlich ist (vgl. nur Franzen, in: ErfK, 10. Aufl. 2010, § 2 TVG Rn. 9; Henssler, in: Henssler/Willemsen/Kalb, Arbeitsrecht-Kommentar, 3. Aufl. 2008, § 3 TVG Rn. 4; Oetker, in: Wiedemann, TVG, 7. Aufl. 2007, § 3 Rn. 136 ff.; Bayreuther, BB 2007, S. 325 <327>; Buchner, NZA 2006, S. 1377 <1381 f.>; Deinert, RdA 2007, S. 83 <86 f.>; Röckl, DB 1993, S. 2382 <2384>; Schlochauer, in: FS Hromadka, 2008, S. 379 <390 ff.>).

(2) Durch die vom Bundesarbeitsgericht aufgestellten Anforderungen an die Trennung der Mitgliedschaftsbereiche im Arbeitgeberverband wird die Beschwerdeführerin nicht unzumutbar belastet. 24

Das Bundesarbeitsgericht hat die Möglichkeit der Mitwirkung der OT-Mitglieder im Arbeitgeberverband nur in dem Umfang eingeschränkt, der erforderlich ist, um sachfremde Einflüsse auf Tarifverhandlungen und Tarifergebnisse auszuschließen. Die insoweit maßgebliche Feststellung und Würdigung der Tatsachen, die der rechtlichen Würdigung zugrunde liegen, ist grundsätzlich Sache der Fachgerichte (vgl. BVerfGE 96, 189 <200>; 100, 214 <222>). Vor diesem Hintergrund begegnet es keinen verfassungsrechtlichen Bedenken, dass das Bundesarbeitsgericht angesichts der satzungsmäßigen Möglichkeit der Einflussnahme der OT-Mitglieder auf Entscheidungen über den Unterstützungsfonds als Mittel des Arbeitskampfs eine hinreichende Trennung der Mitgliedschaftsbereiche verneint hat. Ebenso wenig ist zu beanstanden, dass das Bundesarbeitsgericht als rechtssicheren Maßstab für die Beurteilung der Trennung der Mitgliedschaftsbereiche allein auf die Regelungen der Satzung des Verbands abgestellt hat und nicht der Ansicht der Beschwerdeführerin gefolgt ist, eine mögliche Einflussnahme der OT-Mitglieder sei schon deshalb zu vernachlässigen, weil die Zuständigkeit für den Abschluss von Tarifverträgen auf den Gesamtverband Metall NRW übertragen worden sei. 25

Zu berücksichtigen ist vorliegend, dass die Beschwerdeführerin an Tarifverträge gebunden ist, die ein Arbeitgeberverband abgeschlossen hat, der mit ihr durch ein Mitgliedschaftsverhältnis verbunden war und ist. Außerdem bleibt der Beschwerdeführerin die Möglichkeit der OT-Mitgliedschaft für die Zukunft grundsätzlich erhalten, sofern der Arbeitgeberverband seine Satzung den Vorgaben des Bundesarbeitsgerichts anpasst. Schließlich kann sich das Bundesarbeitsgericht mit der Wahrung der Funktionsfähigkeit der Tarifautonomie auf einen verfassungsrechtlich erheblichen Belang berufen. 26

2. Die durch Art. 9 Abs. 3 GG geschützte Koalitionsfreiheit der Beschwerdeführerin wird durch die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts nicht verletzt. Es kann dahinstehen, ob der Schutzbereich der Koalitionsfreiheit eröffnet ist und ob ein Eingriff in den Schutzbereich der Koalitionsfreiheit vorliegt. Ein solcher wäre jedenfalls aus den gleichen Gründen gerechtfertigt, wie ein Eingriff in Art. 12 Abs. 1 GG. 27

Von einer weiteren Begründung wird nach § 93d Abs. 1 Satz 3 BVerfGG abgesehen. 28

Diese Entscheidung ist unanfechtbar.

29

Kirchhof

Bryde

Schluckebier

Bundesverfassungsgericht, Beschluss der 3. Kammer des Ersten Senats vom 1. Dezember 2010 - 1 BvR 2593/09

Zitiervorschlag BVerfG, Beschluss der 3. Kammer des Ersten Senats vom 1. Dezember 2010 - 1 BvR 2593/09 - Rn. (1 - 29), http://www.bverfg.de/e/rk20101201_1bvr259309.html

ECLI ECLI:DE:BVerfG:2010:rk20101201.1bvr259309