

**Landesarbeitsgericht
Berlin-Brandenburg**

Ausfertigung

Verkündet

am 16.02.2010

Geschäftszeichen (bitte immer angeben)
19 SaGa 2480/09

48 Ga 17643/09
Arbeitsgericht Berlin



Falkowski
Verwaltungsangestellte
als Urkundsbeamter/in
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes

Urteil

Eingang
IB 15. März 2010
Kanzlei Stähle

In Sachen

**Freie Arbeiterinnen und Arbeiter Union Berlin,
Allgemeines Syndikat,
vertreten durch Sekretär**

Straßburger Str. 38, 10405 Berlin

- Verfügungsbeklagte und
Berufungsklägerin -

Verfahrensbevollmächtigte/r:

Rechtsanwaltsbüro Stähle, Belziger Str. 74, 10823 Berlin

gegen

- Verfügungsklägerin und
Berufungsbeklagte -

Verfahrensbevollmächtigte/r:

**Rechtsanwaltsbüro Hogan & Hartson Raue LLP,
Potsdamer Platz 1, 10785 Berlin**

hat das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg, 19. Kammer,
auf die mündliche Verhandlung vom 16. Februar 2010
durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht Dr. Rancke als Vorsitzenden
sowie die ehrenamtliche Richterin Choschzick und der ehrenamtliche Richter Buchwald

für Recht erkannt:

I
Die Berufung der Verfügungsbeklagten gegen das Urteil des Arbeitsgerichts
Berlin vom 07.10.2009 – 48 Ga 17643/09 – wird auf Ihre Kosten zurückgewiesen.

II.
Die Revision ist nicht zulässig.

Dr. Rancke

Choschzick

Buchwald

Tatbestand

Die Parteien streiten im einstweiligen Verfügungsverfahren um die Rechtmäßigkeit von Boykottaufrufen der Verfügungsbeklagten (künftig: Beklagte) im Rahmen eines Arbeitskampfes zur Erzielung eines Tarifvertrages.

Die Verfügungsklägerin (künftig: Klägerin) † Arbeitnehmern. Die Beklagte ist auf der Basis ihrer aktuellen Statuten vom 10.02.2010, ihrer tarifpolitischen Grundsätze und ihrer Selbsteinschätzung eine dezentral organisierte, basisdemokratische, syndikalistische Vereinigung mit ca. 100 Mitgliedern, die z. Zt. ca fünf bis sechs Beschäftigte bei der Klägerin organisiert. Ihr Organisationsgebiet und ihre tarifpolitische Zuständigkeit erstreckt sich auf alle Branchen im Stadtgebiet Berlin und die angrenzenden Kommunen. Nach ihren aktuellen tarifpolitischen Grundsätzen strebt sie ausschließlich Haustarife an, die von einer unterschiedlich zusammengesetzten Tarifkommission in enger Abstimmung mit der Betriebsgruppe, die mindestens zwei Mitglieder umfassen muss, erarbeitet und betreut werden. Die Betriebsgruppe stimmt über die Forderungen zum Abschluss eines Tarifvertrages ab. Das Sekretariat der Beklagten prüft Forderungen darauf, ob Prinzipien der Beklagten eingehalten wurden; auf Vorschlag des Sekretariats kann die Vollversammlung der Beklagten ein Veto gegen Forderungen einlegen.

Nachdem die Klägerin mit Schreiben vom 15.06.2009 erklärt hatte, mit der Beklagten nicht in Tarifverhandlungen zu treten, riefen Mitglieder und Sympathisanten der Beklagten zum Boykott der Klägerin auf. Mittlerweile hat die Klägerin einen Tarifvertrag zur Regelung der Arbeitsbedingungen ihrer Beschäftigten mit der Gewerkschaft Verdi abgeschlossen.

Mit Urteil vom 07.10.2009 hat das Arbeitsgericht Berlin auf den am 30.09.2009 bei ihm eingegangenen Antrag der Beklagten aufgegeben, es zu unterlassen, zum Boykott des aufzurufen, insbesondere durch das Verteilen von Flyern, das Versenden von E-Mails, das Schalten von Anzeigen und das Plakattieren durch eigene Mitglieder oder durch Dritte im Auftrag oder auf Veranlassung der Beklagten und im Übrigen den Antrag zurückgewiesen. Wegen des weiteren erstinstanzlichen Tatbestandes und der Entscheidungsgründe wird auf den Inhalt des angefochtenen Urteils (vgl. Bl. 211 - 224 d. A.) Bezug genommen.

Gegen das der Beklagten am 13.10.2009 zugestellte Urteil hat sie am 13.11.2009 Berufung eingelegt und diese am 14.12.2009 (Montag) beim Landesarbeitsgericht begründet.

Sie wendet sich überwiegend aus Rechtsgründen gegen die angefochtene Entscheidung und meint, das Arbeitsgericht habe die Arbeitskampfrechtsgrundsätze zur Mächtigkeit einer

Gewerkschaft verkannt. Die sich wandelnden Arbeitskämpfverhältnisse seien nicht genügend berücksichtigt. Im konkreten Betrieb sei die Beklagte mächtig. Die Organisationsstrukturen einer syndikalistischen Vereinigung seien verkannt worden. Sie beanspruche Tarifzuständigkeit nur für die Betriebe, in denen konkret eine tatsächliche Veränderung der Arbeitsbedingungen angestrebt werde. Für solche Arbeitskämpfe sei die Beklagte auch ausreichend organisiert. Die Beklagte repräsentiere ca. ein Drittel der Belegschaft. Nach wie vor würden die nicht bei Verdi organisierten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Klägerin nicht tarifgerecht vergütet. Schließlich habe das Arbeitsgericht eine erforderliche zeitliche Befristung des Verfügungsverbots nicht ausgesprochen.

Die Beklagte beantragt,

die Entscheidung des Arbeitsgerichts Berlin vom 07.10.2009
– 48 Ga 17643/09 – aufzuheben und den Antrag zurückzuweisen.

Die Klägerin beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Sie verteidigt das angefochtene Urteil ebenfalls überwiegend mit Rechtsausführungen und meint, der Beklagten fehle die erforderliche soziale Mächtigkeit und organisatorische Leistungsfähigkeit. Dies zeige schon ihre geringe Mitgliederzahl im Verhältnis zum tariflichen Zuständigkeitsbereich. Auch der konkrete Arbeitskampf habe nur die „Guerilla-„Fähigkeit der Beklagten, nicht aber ihre soziale Durchsetzungsmächtigkeit unter Beweis gestellt. Im Übrigen vergüte die Klägerin inzwischen alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter tarifgerecht.

Wegen des weiteren Parteivortrags in der Berufungsinstanz wird auf die zwischen den Parteien gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen sowie ihre Erklärungen im mündlichen Verhandlungstermin vor dem Berufungsgericht Bezug genommen.

Entscheidungsgründe

Die zulässige, frist- und formgerecht eingelegte und begründete Berufung der Beklagten blieb erfolglos.

Zu Recht hat das Arbeitsgericht die beantragte Verbotserfügung im tenorierten Umfang erlassen. Das Berufungsgericht macht sich die Ausfüggungen im arbeitsgerichtlichen Urteil im Einzelnen ausdrücklich zu Eigen und bezieht sich zur Begründung für die Zurückweisung der

Berufung der Beklagten ausdrücklich auf die Entscheidung. Von einer Wiederholung der überzeugenden Entscheidungsgründe wird ausdrücklich abgesehen, § 69 Abs. 2 ArbGG.

Die Angriffe in der Berufung und die Erörterungen in der ausführlichen mündlichen Verhandlung vor dem Berufungsgericht geben nur noch zu folgenden Bemerkungen Anlass:

1.

Im Hinblick auf die Erklärung der Beklagten im mündlichen Verhandlungstermin, wonach der Arbeitskampf weitergeführt werden solle und der Boykott z. Zt. nur deswegen nicht durchgeführt werde, weil die erstinstanzliche Verbotsverfügung erlassen worden sei, ist weiterhin von einer Wiederholungsgefahr auszugehen. Die Beklagte sieht nicht von rechtswidrigen Aktionen ab, sondern ist weiterhin Willens, die bereits durchgeführten Boykottmaßnahmen auch zukünftig zu wiederholen und damit der Klägerin erneut Schaden zuzufügen. Mithin besteht auch zukünftig die Gefahr des rechtswidrigen und schuldhaften Eingriffs in den eingerichteten und ausgeübten Gewerbebetrieb der Klägerin, der, wie das Arbeitsgericht im Einzelnen ausführlich dargelegt hat, nicht durch das Arbeitskampfrecht und die von der höchstrichterlichen Rechtsprechung dazu entwickelten Grundsätze gemäß Artikel 9 Abs. 3 GG gerechtfertigt ist.

Daraus ergibt sich, auch darauf hat das Arbeitsgericht zu Recht hingewiesen, die Dringlichkeit für den Erlass und die Bestätigung der einstweiligen Verfügung noch zum Zeitpunkt der letzten mündlichen Verhandlung vor dem Berufungsgericht durch eben dieses Gericht. Mithin steht der Klägerin nach wie vor ein Verfügungsgrund zur Seite.

2.

Entgegen der Auffassung der Beklagten hat das Arbeitsgericht weder die höchstrichterlichen Grundsätze zum Arbeitskampfrecht noch die höchstrichterlichen Voraussetzungen zur Annahme einer tariffähigen Vereinigung verkannt.

Es kann dahingestellt bleiben zu entscheiden, ob die Arbeitskampfmaßnahmen der Beklagten bereits unverhältnismäßig sind, wie die Klägerin behauptet. Denn die Beklagte war als Arbeitnehmervereinigung nicht tariffähig, weil nicht ausreichend überbetrieblich organisiert und durchsetzungsfähig genug, um ihre satzungsgemäße Aufgabe zur Wahrnehmung der Interessen ihrer Mitglieder in deren Eigenschaft als Arbeitnehmer durchzusetzen.

Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts und des Bundesarbeitsgerichts bedürfen Arbeitskampfmaßnahmen einer Rechtfertigung, wenn durch sie in Rechtspositionen des Arbeitgebers eingegriffen wird. Das Recht des Arbeitgebers am eingerichteten und ausgeübten Gewerbebetrieb ist gemäß §§ 1004 Abs. 1, 823 Abs. 1 BGB

deliktisch geschützt, wenn durch rechtsrechtswidrige Arbeitskampfmaßnahmen unmittelbar in den Gewerbebetrieb eingegriffen wird. Nicht rechtswidrig sind allerdings solche Eingriffe in den Gewerbebetrieb, die als Arbeitskampfmaßnahmen zulässig sind.

Durch das Doppelgrundrecht des Artikel 9 Abs. 3 GG ist zum einen das Recht des Einzelnen geschützt, seine Freiheit wahrzunehmen, eine Vereinigung zur Wahrung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen zu gründen und ihr beizutreten. Damit ist zugleich geschützt auch das Bestandsrecht der Koalition selbst, ihre organisatorische Ausgestaltung und ihre Betätigungen, sofern diese der Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen dienen. Artikel 9 Abs. 3 GG gewährleistet den Schutz der Betätigungsfreiheit allerdings nicht erst dann, wenn die Arbeitnehmervereinigung tariffähig ist, sondern auch schon in einem Stadium, in dem sie die erforderliche Durchsetzungskraft erst anstrebt. Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts verpflichtet Artikel 9 Abs. 3 GG den Staat dazu, ein Tarifvertragssystem überhaupt erst bereit zu stellen. Es ist nicht Sinn der in Artikel 9 Abs. 3 GG gewährleisteten Koalitionsfreiheit, dass der Gesetzgeber schlechthin jede Koalition zum Abschluss von Tarifverträgen zulässt. Die Tarifautonomie steht von Verfassungswegen nur solchen Koalitionen zu, die in der Lage sind, den von der staatlichen Rechtsordnung freigelassenen Raum des Arbeitslebens durch Tarifverträge sinnvoll zu gestalten. Dies setzt Geschlossenheit der Organisation und Durchsetzungskraft gegenüber dem sozialen Gegenspieler voraus. Diese Anforderungen rechtfertigen sich aus der Funktion der Tarifautonomie. Die gesetzliche Konzeption beruht nämlich auf der Annahme, dass Tarifverträge ein größeres „Richtigkeitsvertrauen“ genießen als der Arbeitsvertrag des Einzelnen. Tarifverträge bieten eine materielle Richtigkeitsgewähr. Die Annahme einer solchen Richtigkeitsgewähr von Tarifverträgen verlangt grundsätzlich danach, die Tariffähigkeit einer Arbeitnehmervereinigung von einer gewissen Durchsetzungskraft und Mächtigkeit abhängig zu machen. Diese Vorgaben der höchstrichterlichen Rechtsprechung in Auslegung des Artikel 9 Abs. 3 GG verstoßen nicht gegen höherrangiges Recht, europarechtliche Regelungen oder völkerrechtliche Vorgaben. Dies alles haben das Bundesverfassungsgericht sowie das Bundesarbeitsgericht in ständiger Rechtsprechung wiederholt entschieden (vgl. dazu Urteil des BAG vom 22.09.2009 – 1 AZR 972/08, BB 2010, 379 ff.; Beschluss vom 28.03.2006 – 1 ABR 58/04, BAGE 117, 308 ff. jeweils mit weiteren Nachweis auch zur ständigen Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts).

3.

Von diesen Grundsätzen ist zu Recht das Arbeitsgericht in seiner angefochtenen Entscheidung ausgegangen, hat diese seiner Entscheidung zu Grunde gelegt und damit im Ergebnis zu Recht festgestellt, dass die Beklagte weder ausreichend organisiert noch ausreichend durchsetzungskräftig und mächtig gegenüber ihrem sozialen Gegenspieler ist und ihr daher die Tariffähigkeit fehlt. Da die Arbeitskampfrechtsmöglichkeit und damit die

Befugnis der Beklagten, zum Boykott der Klägerin aufzurufen, unmittelbar an die Tariffähigkeit und die Durchsetzungsmächtigkeit der Beklagten zur Durchsetzung eines Tarifvertrages gekoppelt ist, wie auch die Beklagte selbst nicht in Abrede stellt, sind der Aufruf der Beklagten zum Boykott der Klägerin und die dazu vorgenommenen Maßnahmen rechtswidrig und waren daher zu untersagen.

Die Beklagte verfügt nicht über die für die Tariffähigkeit erforderliche Durchsetzungsfähigkeit und Mächtigkeit.

Schon nach der Satzung auch in ihrer aktuellen Fassung ist nicht erkennbar, dass die Beklagte ausreichend überbetrieblich organisiert ist. Nach ihren Statuten ist sie basisdemokratisch organisiert. Das kommt schon darin zum Ausdruck, dass die Vollversammlung unter bestimmten Voraussetzungen ein Veto gegen konkrete Forderungen der Betriebsgruppe und/oder der Tarifkommission einlegen kann. Allerdings kann dieses Veto wohl nur eingelegt werden, wenn das Sekretariat der Beklagten die Forderung zuvor auf Einhaltung der Satzungsvorschriften geprüft hat und die Forderungen der Vollversammlung vorgelegt hat. Aus diesem Zusammenspiel der Statuten und der Grundsätze zur Tarifpolitik ergibt sich nicht mit hinreichender Sicherheit, dass die Beklagte so schlagkräftig organisiert ist, dass sie auch gegen den Willen einiger weniger Mitglieder in einer tarifpolitisch schwierigen Situation ihre Forderungen aufrechterhalten bzw. durchhalten kann. Wie das Sekretariat bei der Beklagten, die Betriebsgruppen und die Tarifkommission im Einzelnen organisiert sind, ergibt sich weder aus den Grundsätzen zur Tarifpolitik noch aus den Statuten im Einzelnen. Offensichtlich hat den entscheidenden Einfluss bei der Beklagten die jeweilige Betriebsgruppe, die für den Arbeitskampf und die Tarifangelegenheit zuständig ist und aus mindestens zwei Mitgliedern bestehen muss. Dies entspricht zwar basisdemokratischen Grundsätzen, widerspricht aber allgemeinen Erfahrungen des Arbeitskampfalltags für eine ausreichende, durchsetzungskräftige Organisation des tarifpolitischen Willens bei der Beklagten. Die organisationspolitische Konzentration der Beklagten auf den jeweiligen Betrieb und die jeweilige Betriebsgruppe mag als syndikalistisches Prinzip gewollt sein, verhindert jedoch die stabile Organisation eines überbetrieblich erforderlichen tarifpolitischen Willens. Mithin fehlt es an einer ausreichenden Organisation hinsichtlich der Tarifpolitik bei der Beklagten.

4.

Im Hinblick auf die unstreitigen Verhältnisse ist die Beklagte auch nicht ausreichend durchsetzungsmächtig und daher rechtlich unfähig, einen Tarifvertrag in Auseinandersetzung mit der Klägerin zur Regelung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen zu erzielen.

Abzustellen ist nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, der das Berufungsgericht sich anschließt, auf den selbst gesetzten Zuständigkeitsbereich der Arbeitnehmerversammlung. Gemäß § 1 Nr. 4 ihres aktuellen Statutes erstreckt sich das Organisationsgebiet der Beklagten auf das gesamte Stadtgebiet Berlin und die umliegenden Kommunen sowie auf sämtliche Branchen, Unternehmen, Betriebe und Verwaltungen, in denen die Beklagte Mitglieder hat. Diesem verhältnismäßig großem Tarifgebiet mit abertausenden Arbeitnehmern stehen 100 Mitglieder der Beklagten gegenüber. Dagegen kann nicht von der Beklagten eingewandt werden, sie betrachte ihre tarifpolitische Zuständigkeit nur für solche Betriebe bzw. Bereiche als aktiviert, in denen sie Mitglieder habe und in denen die Mitglieder entschieden hätten, einen Tarifvertrag zu erkämpfen. Denn dieses möglicherweise syndikalistische Prinzip der Beklagten verstößt gegen das rechtliche Erfordernis der überbetrieblichen Organisation und dem eigenen selbstgesetzten Anspruch, überbetrieblich tarifzuständig zu sein. Wer für sich in Anspruch nimmt, für ein Tarifgebiet Berlin einschließlich Berliner Umland und alle Branchen zuständig zu sein, muss jedenfalls in wesentlichen Bereichen dieses Gebietes durchsetzungsmächtig sein. Davon kann angesichts einer Mitgliederzahl von 100 Beschäftigten nicht annäherungsweise die Rede sein. Die Beklagte ist nach Auffassung des Berufungsgerichts lediglich eine basisdemokratisch organisierte Splittergruppe mit umfassendem theoretischen Organisations- und Tarifanspruch.

Nach den hier zugrunde zu legenden Grundsätzen in der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 28.03.2006 aaO ist die Tariffähigkeit einer Arbeitnehmerversammlung für den beanspruchten Zuständigkeitsbereich einheitlich und unteilbar. Es genügt hierfür, dass die Arbeitnehmerversammlung Durchsetzungskraft und organisatorische Leistungsfähigkeit in einem zumindest nicht unerheblichen Teil des beanspruchten Zuständigkeitsbereichs besitzt. Eine partielle, auf bestimmte Regionen, Berufskreise oder Branchen beschränkte Tariffähigkeit gibt es nicht (aaO, Rn. 56). Damit ist auch im vorliegenden Zusammenhang alles Entscheidende gesagt.

Auch wenn das Berufungsgericht diese Entscheidungsgrundsätze im Einzelnen und ausführlich in der mündlichen Verhandlung dargelegt hat, soll nochmals darauf hingewiesen werden, dass dieses tarifrechtliche Konzept dem Allgemeininteresse an einer funktionsfähigen Tarifautonomie entspricht und daher verfassungsrechtlich unbedenklich ist. Die Mächtigkeit einer Arbeitnehmerversammlung in einem zumindest nicht unbedeutenden Teil des von ihr beanspruchten Zuständigkeitsbereichs lässt nämlich im Normalfall erwarten, dass sich die Arbeitnehmerkoalition auch in den Bereichen, in denen es ihr an Durchsetzungskraft fehlt, beim Abschluss von Tarifverträgen nicht den Forderungen der Arbeitgeberseite unterwirft (so ausdrücklich das BAG, aaO Rn.57).

Mithin reicht es entgegen der Ansicht der Beklagten nicht aus, entsprechend ihrem syndikalistischen Organisationskonzept ausreichend mächtig in einem kleinen Betrieb ihres riesigen Zuständigkeitsbereichs zu sein. Dabei mag das Berufungsgericht zugunsten der Beklagten unterstellen, dass sie im streitgegenständlichen Zeitraum bei der Klägerin noch ausreichend mächtig war, als sie ca. ein Drittel der Belegschaftsmitglieder bei sich organisierte. Ausweislich der soeben zitierten Rechtsgrundsätze zur den Voraussetzungen der Tariffähigkeit einer Arbeitnehmerkoalition kommt es jedoch nicht darauf an, dass die Beklagte gerade bei der Klägerin ausreichend mächtig sein könnte. Denn im Hinblick auf den von ihr selbst gesetzten Zuständigkeitsbereich ist das Unternehmen der Klägerin ein Kleinunternehmen, das sich mit seinen 17 Beschäftigten jedenfalls nicht als ein „zumindest nicht unerheblicher Teil“ des beanspruchten Zuständigkeitsbereichs darstellt.

Dass das Berufungsgericht neuere Entwicklungen tarifpolitischer Art nicht ausreichend berücksichtigt hätte, hat die Beklagte zwar in der Berufungsverhandlung angeführt, jedoch nicht näher belegt. Gerade die jüngere Geschichte zeigt, dass es durchaus (kleine) Spezialistengewerkschaften gibt, die gegen den allgemeinen Trend der großen Organisationen, immer weniger durchsetzungskräftig zu werden, an Bedeutung zunehmen. Mithin zeigt die Tarifwirklichkeit, dass es auch kleineren Organisationen oder neu entstehenden Organisationen auf Arbeitnehmerseite durchaus gelingt, tarifmächtig zu werden und die tarifpolitische Wirklichkeit in der Bundesrepublik Deutschland mitzubestimmen. Dies mag auch das Ziel der Beklagten sein; z. Zt. fehlen ihr dazu jedoch wesentliche rechtlich erforderliche Voraussetzungen.

5.

Schließlich war das Urteil auch nicht teilweise abzuändern und die Unterlassungsanordnung des Arbeitsgerichts zeitlich zu befristen. Dies ergibt sich schon daraus, dass die Beklagte zeitlich unbefristet an ihrem rechtswidrigen Arbeitskampfziel festhält. Offensichtlich ist nach den Ausführungen in der Berufungsverhandlung die Beklagte auch nicht bereit, ein Hauptsacheverfahren anhängig zu machen oder ein Verfahren gemäß § 97 Abs. 1 ArbGG zu betreiben. Mithin ist die Klägerin in ihrer unbeeinträchtigten Tätigkeit als Kinobetreiberin gegen die rechtswidrigen Aktionen der Beklagten auch unbefristet zu schützen. Im Übrigen, darauf hat die Klägerin zu Recht hingewiesen, ist die Verbotsverfügung des Arbeitsgerichts schon ihrer Natur nach lediglich vorläufig. Die Beklagte hat es in der Hand, gemäß §§ 926 ZPO i. V. m. 62 Abs. 2, 85 Abs. 2 ArbGG das Hauptsacheverfahren zu erzwingen und damit die sie belastende Verbotsverfügung zu beseitigen.

6.

Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 ZPO.

Gemäß § 72 Abs. 4 ArbGG ist gegen dieses Urteil die Revision nicht zulässig. Dies war im Tenor auszusprechen.

Dr. Rancke

Choschzick

Buchwald



Ausgefertigt

10785 Berlin, den 11.2.2010

Falkowski
Falkowski
als Urkundsbehalter der Geschäftsstelle des
Landesarbeitsgerichts Berlin-Brandenburg