

BVerfGE 18, 18 - Hausgehilfinnenverband

Bundesverfassungsgericht

Urteil

6. Mai 1964

Bei verfassungskonformer Auslegung (Art. 9 Abs. 3 GG) umfaßt der Begriff Gewerkschaft im Sinne des § 2 Abs. 1 des Tarifvertragsgesetzes nicht nur kampfwillige Organisationen.

Urteil

des Ersten Senats vom 6. Mai 1964 vom 6. Mai auf die mündliche Verhandlung vom 26. Februar 1964

– 1 BvR 79/62 –

in dem Verfahren über die Verfassungsbeschwerde des ... – Bevollmächtigter: Rechtsanwalt ... – gegen den Beschluß des Bundesarbeitsgerichts vom 19. Januar 1962 – 1 ABR 14/60.

Entscheidungsformel:

Der Beschluß des Ersten Senats des Bundesarbeitsgerichts vom 19. Januar 1962 – 1 ABR 14/60 – verletzt das Grundrecht des Beschwerdeführers aus Artikel 9 Absatz 3 des Grundgesetzes; er wird aufgehoben.

Die Sache wird an das Bundesarbeitsgericht zurückverwiesen.

Gründe:

A. – I.

Im Anschluß an die Rechtsentwicklung bis 1933 erklärt das jetzt im ganzen Bundesgebiet geltende Tarifvertragsgesetz vom 9. April 1949 (WiGBl. S. 55) – TVG – die Bestimmungen in einem Tarifvertrag, die den Inhalt, den Abschluß und die Beendigung von Arbeitsverhältnissen sowie betriebliche und betriebsverfassungsrechtliche Fragen ordnen, für Rechtsnormen (§ 1 Abs. 1). Diese gelten unmittelbar und zwingend zunächst nur zwischen den Arbeitgebern und Arbeitnehmern, die Mitglieder der Tarifvertragsparteien sind, beim Firmentarifvertrag für den einzelnen Arbeitgeber (§ 4).

Der zuständige Minister kann diese Normen unter gewissen Voraussetzungen für allgemein verbindlich erklären und damit ihre Geltung auf die nicht einer Tarifvertragspartei angehörigen Arbeitgeber und Arbeitnehmer (die "Außenseiter") ausdehnen (§ 5). Eine andere Möglichkeit, die Arbeitsbedingungen im einzelnen, insbesondere die Löhne, zu regeln, steht dem Staat – abgesehen von der nicht praktisch gewordenen Befugnis aus dem Gesetz über die Festsetzung von

Mindestarbeitsbedingungen – nach der gegenwärtigen Gesetzeslage nicht zur Verfügung. Eine Zwangsschlichtung gibt es im Gegensatz zu dem Recht vor 1933 nicht; Ausnahmen in der ehemaligen französischen Besatzungszone sind hier ohne Bedeutung.

Die rechtliche Möglichkeit, die einzelnen Arbeitsbedingungen durch Vereinbarung mit dem sozialen Gegenspieler zu regeln, wird als Tarifautonomie bezeichnet; wer an ihr teilhat, ist tariffähig. § 2 Abs. 1 TVG lautet:

"Tarifvertragsparteien sind Gewerkschaften, einzelne Arbeitgeber sowie Vereinigungen von Arbeitgebern."

Das Arbeitsgerichtsgesetz eröffnet in § 2 Abs. 1 Nr. 5, §§ 97 bis 100 ein besonderes Beschlußverfahren für die Entscheidung über die Tariffähigkeit einer Vereinigung.

II.

1. Der beschwerdeführende Verband, dessen Ursprünge in die Zeit vor dem ersten Weltkrieg zurückreichen, schließt katholische Hausgehilfinnen und Hausangestellte zusammen (§ 1 der Satzung i.d.F. vom 20./21. September 1957); hierunter werden Arbeitnehmerinnen nur in Familien- und Anstaltshaushalten, nicht solche in gewerblichen Betrieben verstanden. Nach den Angaben des Beschwerdeführers hat er in Bayern etwa 10 000 und im Bundesgebiet insgesamt etwa 40 000 Mitglieder. Das sind – im großen Überblick – ungefähr etwas mehr als 6% der mit häuslichen Diensten im Bundesgebiet Beschäftigten. Der Verband bezweckt u.a. "die Förderung und öffentliche Vertretung der beruflichen, sozialen und wirtschaftlichen Interessen der Berufsangehörigen", und zwar durch "die Mitwirkung bei der Regelung von Arbeitsbedingungen (einschl. Abschluß von Tarifverträgen)" (§§ 2, 3 der Satzung). Seine Satzung läßt eine Streikbereitschaft nicht ausdrücklich erkennen; tatsächlich hat er einen Streik nie durchgeführt.

Der Landesverband Bayern des Beschwerdeführers hat am 14. April 1958 mit der Bayer. Hausfrauenvereinigung des katholischen deutschen Frauenbundes e. V. einen "Tarifvertrag für Hausgehilfinnen" abgeschlossen, der am 18. April 1958 in das Tarifregister beim Bayer. Staatsministerium für Arbeit und soziale Fürsorge eingetragen worden ist.

2. Gemäß dem Antrag der "Gewerkschaft Nahrung – Genuß – Gaststätten", die dem Deutschen Gewerkschaftsbund angehört und auch die im Haushalt tätigen Arbeitnehmer organisiert, haben die drei Instanzen der Gerichte für Arbeitsachen dem Beschwerdeführer die Tariffähigkeit abgesprochen, das Landesarbeitsgericht mit der Begründung, daß er von seinem sozialen Gegenspieler abhängig, von der Kirche beeinflusst und nicht zum Arbeitskampf bereit sei.

Das Bundesarbeitsgericht läßt die ersten beiden Gesichtspunkte dahinstehen und gründet die Tarifunfähigkeit des Beschwerdeführers lediglich auf die tatsächliche Feststellung, daß er nicht zum Arbeitskampf bereit sei. Die Bereitschaft zum Arbeitskampf gehöre aber notwendig zum Begriff der Gewerkschaft im Sinne des § 2 TVG. Zwar sei der Begriff Gewerkschaft gesetzlich nicht ausdrücklich definiert, doch sei er durch die historische Entwicklung, die Rechtsprechung und Wissenschaft weitgehend geklärt. Danach sei nicht jede Organisation von Arbeitnehmern eine tariffähige Gewerkschaft, sondern nur eine solche, die bestimmte Voraussetzungen erfülle. Diese Einschränkung sei gerechtfertigt, weil der Staat diesen Organisationen

eine weitgehende Autonomie zuerkenne und die Berechtigung zur Normsetzung übertragen habe. Der Arbeitskampf sei angesichts des Fehlens einer Zwangsschlichtung u.U. das letzte Mittel, um der Gewerkschaft die Durchsetzung ihrer Aufgaben zu ermöglichen; die Teilnahme am legalen gewerkschaftlichen Streik um die Arbeitsbedingungen sei nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts auch kein Bruch der Arbeitsverträge; ein Arbeitnehmerverband habe das Recht, sich zum Arbeitskampf als ultima ratio zu bekennen. Es bestehe ein notwendiger Sinnzusammenhang zwischen dem Koalitionszweck, der Ablehnung der Zwangsschlichtung und dem Bekenntnis zum Arbeitskampf als ultima ratio.

Der Gesetzgeber gehe von einem festen, historisch überkommenen Gewerkschaftsbegriff aus, dessen hier angesprochene Charakteristika Unabhängigkeit von der Gegenseite, von Weisungen kirchlicher Instanzen, Bekenntnis zum Abschluß von Tarifverträgen und Arbeitskampfbereitschaft seien. Neuere Gesetze, wie § 2 TVG und gewisse Bestimmungen des Arbeitsgerichtsgesetzes und des Sozialgerichtsgesetzes, hätten bewußt den früher verwendeten Begriff "wirtschaftliche Vereinigung von Arbeitnehmern", zu denen eine verbreitete Ansicht auch die wirtschaftsfriedlichen Verbände zähle, durch den eindeutigen Begriff "Gewerkschaft" ersetzt. Mit "Gewerkschaften" seien aber nur die historisch auf dem Boden der Arbeitskampfbereitschaft entstandenen Arbeitnehmerverbände gemeint. Tatsächlich gebe es seit der Entstehungszeit der Gewerkschaften, von besonders gelagerten Ausnahmen abgesehen, keine Gewerkschaft, die sich nicht satzungsgemäß zum Arbeitskampf als letztem Mittel bekenne. Der Gesetzgeber habe außerdem in der neuen Fassung des Arbeitsgerichtsgesetzes und des Sozialgerichtsgesetzes in einer Reihe von Bestimmungen nur den Gewerkschaften, in anderen neben den Gewerkschaften "selbständigen Vereinigungen von Arbeitnehmern mit sozial- oder berufspolitischer Zwecksetzung" bestimmte Rechte zugesprochen und diese Vereinigungen, unter denen vor allem katholische und evangelische Arbeiterverbände zu verstehen seien, damit bewußt den Gewerkschaften gegenübergestellt. Zwar spiele das Fehlen der Arbeitskampfbereitschaft dann keine Rolle, wenn dies nicht auf freiem Willensentschluß, sondern wie bei den Beamtenverbänden auf gesetzlicher Vorschrift oder bei den Verbänden von Ärzten auf dem Wesen des betreffenden Berufes beruhe. Ein derartiger Fall liege hier aber nicht vor. Zumindest seien die Hausgehilfen überwiegend in Haushalten tätig, in denen sich weder kranke oder alte Personen noch Kinder befänden. Im übrigen könne der Beschwerdeführer die Erklärung der Arbeitskampfbereitschaft in eine Form kleiden, die es allen Mitgliedern ermöglichen würde, ihre sittlichen Pflichten gegenüber kinderreichen Familien, Kranken und Alten zu erfüllen.

III.

1. Mit der Verfassungsbeschwerde wendet sich der Beschwerdeführer gegen die Entscheidungen der Gerichte für Arbeitssachen. Ausdrücklich beantragt er

"festzustellen, daß der Beschluß des Bundesarbeitsgerichts vom 19. Januar 1962 rechtsunwirksam ist, weil er die Art. 1, 2, 3, 6, 9, 19 und 20 GG verletzt".

Zu Art. 9 Abs. 3 GG trägt der Beschwerdeführer vor: Er sei eine Vereinigung im Sinne des Art. 9 Abs. 3 GG. Sein Hauptzweck sei die Regelung der Arbeitsbedingungen durch den Abschluß von Tarifverträgen, so daß er ohne Tariffähigkeit nicht bestehen könne. Art. 9 Abs. 3 GG garantiere auch die

koalitionsrechtliche Funktionsfreiheit, zu der der Abschluß von Tarifverträgen gehöre. Die Versagung der Tariffähigkeit nur deshalb, weil der Beschwerdeführer den Arbeitskampf nicht bejahe und somit keine Gewerkschaft sei, höhle mittelbar das Grundrecht der Koalitionsfreiheit aus. Das Streikrecht sei auch nicht verfassungsmäßig geschützt, und die Streikbereitschaft könne deshalb kein Wesensmerkmal einer Koalition sein.

Der Beschwerdeführer bejahe grundsätzlich den Arbeitskampf als ultima ratio, doch habe er diese Auffassung nicht in die Satzung aufgenommen, weil seiner Auffassung nach der Arbeitskampf für fast alle seine Mitglieder gegen höherwertige Interessen und gegen Art. 6 und 2 GG verstoßen würde. Im übrigen sei ein Arbeitskampf auch aus praktischen Gründen nicht durchführbar, wie etwa wegen der Schwierigkeiten des Aufstellens von Streikposten und der Feststellung, in welchen Familien ein Arbeitskampf möglich sei.

2. Der Deutsche Gewerkschaftsbund, dem Gelegenheit zur Stellungnahme gegeben worden ist, hält insbesondere die Rüge der Verletzung des Art. 9 Abs. 3 GG für unbegründet. Dieses Grundrecht umspanne das Institut der Tarifautonomie. Diese sei Element des nach der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts verfassungskräftig geschützten Kernbereichs des Tarifvertragssystems und komme nur den Koalitionen zugute, die die überlieferten, vorverfassungsrechtlichen Anforderungen der Tarifautonomie erfüllten. Zu diesen Anforderungen gehöre auch das satzungsgemäße Bekenntnis zum Arbeitskampf; dies sei vom Bundesverfassungsgericht – in BVerfGE 4, 96 – durch die Forderung eines modernen Arbeitsrechts, der nachhaltigen Vertretung der Interessen der Mitglieder, der Gegnerfreiheit und Unabhängigkeit anerkannt und durch die gegen 100 Jahre alte Entwicklung der kampfbereiten Gewerkschaften belegt. Schließlich ergebe sich diese Anforderung aus dem Ordnungszweck der Tarifautonomie. Durch sie habe sich der Staat auf einem Teilbereich seiner eigenen Gesetzgebungsgewalt entäußert und sie auf die Koalitionen übertragen. Dieser Ordnungsauftrag habe ihnen nicht nur das Recht gegeben, sondern auch die Pflicht auferlegt, ihn zu vollziehen. Die darin liegende Übertragung von Macht an die Koalitionen fordere den machtmäßigen und damit kampfwisen Austrag der nach wie vor zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern vorhandenen, auch durch den irrealen Gedanken der "Sozialpartnerschaft" nicht aus der Welt zu schaffenden Gegensätzlichkeiten, um so die Ordnung zu erzwingen. Eine Koalition, die von dem System der Tarifautonomie Gebrauch machen wolle, sei den Ordnungen unterworfen, unter denen das System stehe, also auch der Notwendigkeit, letztlich durch Kampf den Auftrag zu erfüllen. Der Arbeitskampf sei zwar ein Übel, aber ein notwendiges, weil er durch andere Mittel nicht ersetzbar sei. Die Kampfwilligkeit gehöre zum verfassungskräftig geschützten Kernbereich und sei daher der Disposition des Gesetzgebers entzogen. Diesen Kernbereich würde man verletzen, wollte man die Tariffähigkeit Vereinigungen zuerkennen, die das Ordnungsprinzip der Kampfwilligkeit ablehnten; damit würden außergewöhnliche Ordnungsprinzipien und außergewöhnliche Organisationsformen anerkannt, mit der geschichtlichen Entwicklung gebrochen und das vorverfassungsrechtliche Gesamtbild zerstört.

Falls das Bundesverfassungsgericht die Kampfwilligkeit nicht als Voraussetzung einer Koalition nach Art. 9 Abs. 3 GG anerkennen sollte, so würde dies am Ergebnis nichts ändern. Dann müsse man die Regelung des einfachen Gesetzgebers für zulässig ansehen, daß zum Begriff der Gewerkschaft die Kampfwilligkeit gehöre;

nach dem Ausgeführten sei dieses Merkmal nicht willkürlich, sondern durch das Ordnungssystem geboten.

Eine Differenzierung in den Anforderungen an die Tariffähigkeit etwa nach wirtschaftlichen Unternehmungen und anderen Berufen sei wegen des Systemcharakters der Ordnungen und wegen der Bedeutungslosigkeit des Standorts der Arbeitsverrichtungen ausgeschlossen.

Auch für Hausgehilfinnen sei das Prinzip der Arbeitskampfbereitschaft als ultima ratio zu fordern; zu trennen davon sei die praktische Durchführung und Überwachung eines Streiks sowie eine mögliche soziale Inadäquanz, insbesondere bei der Betreuung von Kranken, Hilfsbedürftigen und Kindern.

Etwas anderes gelte für Beamte; da der Staat die Einzelheiten dieses Berufs geregelt habe, fehle es für diesen Bereich an einem Raum, den die Tarifautonomie ausfüllen könne; diese Rechtslage schließe für Beamtenkoalitionen den Arbeitskampf aus.

3. Der Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung sowie das Bayer. Staatsministerium für Arbeit und soziale Fürsorge haben von einer Stellungnahme abgesehen. Die Antragstellerin des Ausgangsverfahrens hat sich den Ausführungen des Deutschen Gewerkschaftsbundes angeschlossen.

4. Die Bundesvereinigung Deutscher Arbeitgeberverbände hat sich dahin geäußert, die verfassungsmäßig garantierte Koalitionsfreiheit schließe zwar nicht von selbst auch die Tariffähigkeit in sich, verbiete aber dem einfachen Gesetzgeber, Koalitionen aus dem Grunde die Tariffähigkeit zu versagen, weil sie nicht auf dem Boden der Kampfbereitschaft stünden; entscheidend hierfür sei, daß das Grundgesetz den Arbeitskampf nicht garantiere.

B.

Die mit der Verfassungsbeschwerde angegriffene Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts gründet sich auf die Rechtsansicht, der Beschwerdeführer sei keine Gewerkschaft im Sinne des § 2 Abs. 1 TVG, weil er nicht streikbereit sei. Diese Ansicht des Bundesarbeitsgerichts beruht auf der Auslegung einfachen Rechts, nämlich des Begriffs der Gewerkschaft im Sinne des § 2 Abs. 1 TVG. Sie kann daher vom Bundesverfassungsgericht nicht in vollem Umfange, sondern nur beschränkt nachgeprüft werden, nämlich dahin, ob diese Auslegung mit dem Grundgesetz vereinbar ist, verneinendenfalls, ob die ausgelegte Norm selbst gegen das Grundgesetz verstößt.

Die Auslegung des Bundesarbeitsgerichts ist mit dem in erster Linie als verletzt gerügten Grundrecht aus Art. 9 Abs. 3 GG nicht zu vereinbaren. Dabei geht es nicht um die Frage, ob die Verfassungsbestimmung das Recht zum Arbeitskampf gewährleistet, sondern lediglich darum, ob die Teilnahme an der Tarifautonomie auf kampfwillige Koalitionen – im Sinne einer Monopolstellung beschränkt ist, kampfunwillige also von der Teilnahme ausgeschlossen sind.

I.

Art. 9 Abs. 3 GG gewährleistet für jedermann und für alle Berufe das Recht, zur Wahrung und Förderung der Arbeitsbedingungen und Wirtschaftsbedingungen Vereinigungen (im folgenden: Koalitionen) zu bilden. Zu diesen Koalitionen gehören die Gewerkschaften als die Berufsverbände der Arbeitnehmer und auf Arbeitgeberseite die Arbeitgeberverbände.

1. Ausdrücklich spricht das Grundgesetz dabei allerdings weder von Tarifverträgen noch von Tariffähigkeit. Indes ist die Koalitionsfreiheit nur dann sinnvoll, wenn die Rechtsordnung den Koalitionen auch die Erreichung ihres in Art. 9 Abs. 3 GG bezeichneten Zweckes, nämlich die Arbeitsbedingungen und Wirtschaftsbedingungen ihrer Mitglieder zu wahren und zu fördern, gewährleistet; das tut sie nur, wenn sie der Koalition das Recht gibt, diesen Zweck durch spezifisch koalitionsgemäße Betätigung zu verwirklichen.

In der modernen Marktwirtschaft und für den zu ihr gehörigen freien Arbeitsvertrag hat sich im In- und Ausland der Tarifvertrag als das rechtliche Mittel herausgebildet, durch das die Koalitionen im Verein mit dem sozialen Gegenspieler die Arbeitsbedingungen, soweit sie in der arbeitsrechtlichen Gesetzgebung offengeblieben sind, insbesondere die Löhne und Gehälter für die verschiedenen Wirtschaftszweige und Berufe sowie für räumlich begrenzte Bezirke und jeweils bestimmte Zeitspannen festlegen; ein solcher Tarifvertrag setzt jedenfalls nach dem herkömmlichen deutschen Recht Rechtsnormen und kann insoweit durch den Einzelarbeitsvertrag regelmäßig nicht zuungunsten des Arbeitnehmers abbedungen werden.

2. Streitig ist, welche Bedeutung im einzelnen die Gewährleistung der Koalitionsfreiheit für die Tariffähigkeit hat. Nach der einen Ansicht (so insbesondere Nipperdey in Hueck-Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts, 6. Aufl., 2. Bd. S. 287; Dietz in Bettermann-Nipperdey-Scheuner, Die Grundrechte, 3. Bd. 1. Halbbd. 1958 S. 461) eignet schon von Verfassungs wegen jeder Koalition auch die Tariffähigkeit. Nach einer anderen Meinung (so insbesondere Nikisch, Arbeitsrecht, 2. Aufl., 2. Bd. S. 61, und BVerfGE 4, 96 [107 f.], wo das Gericht aber nur den berufsorganisatorischen Aufbau der Koalition im Auge hat) verpflichtet das Grundrecht der Koalitionsfreiheit den einfachen Gesetzgeber nur dazu, ein Tarifvertragssystem zur Verfügung zu stellen; der Gesetzgeber darf aber die Teilnahme an diesem Tarifvertragssystem (Tariffähigkeit) im Interesse der Ordnung und Befriedung des Arbeitslebens noch von weiteren, in Art. 9 Abs. 3 GG nicht enthaltenen Merkmalen abhängig machen und nur solchen Koalitionen, die diese Merkmale erfüllen, die Tariffähigkeit zuerkennen, die anderen von ihr ausschließen.

Auf diese Streitfrage braucht hier jedoch nicht erneut eingegangen zu werden. Eignet der Koalition schon von Verfassungs wegen die Tariffähigkeit, so kann der Mangel der Kampfbereitschaft der Tariffähigkeit nur dann entgegenstehen, wenn bereits der Begriff der Koalition die Kampfbereitschaft erfordert. Ist die Aufstellung der besonderen Voraussetzungen für die Tariffähigkeit der Koalition dagegen Sache des einfachen Gesetzgebers, so verbietet ihm das Grundrecht der Koalitionsfreiheit, die Tariffähigkeit von Umständen abhängig zu machen, die nicht von der Sache selbst, also von der im allgemeinen Interesse liegenden Aufgabe der Ordnung und Befriedung des Arbeitslebens gefordert sind (BVerfGE 4, 96 [107 ff.]). Beide rechtlichen Möglichkeiten führen letztlich zu der gleichen Frage, nämlich ob gerade die Kampfbereitschaft generell so wesentlich ist, daß ohne sie die im öffentlichen Interesse den Koalitionen übertragene Aufgabe, im Verein mit dem sozialen

Gegenspieler das Arbeitsleben zu ordnen und zu befrieden, nicht erfüllt werden kann. Diese Frage ist jedenfalls für eine Koalition von im Haushalt beschäftigten Arbeitnehmern zu verneinen.

3. Daß diese Frage, wie der Deutsche Gewerkschaftsbund meint, für alle möglichen Berufe nur einheitlich beantwortet werden könne, überzeugt nicht. Die kampfwilligen Organisationen und der Arbeitskampf selbst haben sich geschichtlich in der gewerblichen Wirtschaft herausgebildet. Ob deshalb für die Berufe der gewerblichen Wirtschaft der Kampfwilligkeit Rechtsfolgen für die Tariffähigkeit beizumessen wären, kann dahinstehen. Jedenfalls könnten solche Rechtsfolgen keine Allgemeingültigkeit in dem Sinne beanspruchen, daß sie auf die Tarifautonomie ganz allgemein und ungeprüft übertragen werden müßten.

II.

Ohne Rücksicht auf die Streitfrage, welche Bedeutung im einzelnen die Koalitionsfreiheit für die Tariffähigkeit hat, bestand bis 1933 und besteht auch heute in Rechtsprechung und Rechtslehre Einigkeit darüber, daß die Tariffähigkeit nicht jeder beliebigen Vereinigung zukommt, die sich zum Zweck setzt, die Arbeitsbedingungen und Wirtschaftsbedingungen ihrer Mitglieder zu wahren und zu fördern.

1. Die aus der Koalitionsfreiheit entspringende Tarifautonomie verfolgt den im öffentlichen Interesse liegenden Zweck, in dem von der staatlichen Rechtsetzung freigelassenen Raum das Arbeitsleben im einzelnen durch Tarifverträge sinnvoll zu ordnen, insbesondere die Höhe der Arbeitsvergütung für die verschiedenen Berufstätigkeiten festzulegen, und so letztlich die Gemeinschaft sozial zu befrieden. Nur Koalitionen, die diese Aufgabe sinnvoll erfüllen können, kann der Staat an der Tarifautonomie teilnehmen lassen. Hiernach ist es unerlässlich, die Tariffähigkeit an die Erfüllung gewisser Mindestanforderungen zu knüpfen; um tariffähig zu sein, muß die Koalition als satzungsmäßige Aufgabe die Wahrnehmung der Interessen ihrer Mitglieder gerade in ihrer Eigenschaft als Arbeitgeber oder Arbeitnehmer übernehmen; sie muß frei gebildet, gegnerfrei, unabhängig und auf überbetrieblicher Grundlage organisiert sein; schließlich muß sie das geltende Tarifrecht als für sich verbindlich anerkennen. Dies hat das Bundesverfassungsgericht ausgesprochen, ohne jedoch dabei die Kampfbereitschaft zu erwähnen (BVerfGE 4, 96 [106 f.]).

2. Unter der Geltung der Weimarer Verfassung hing die Tariffähigkeit nicht von der Kampfbereitschaft ab. Dies war die nahezu einhellige Ansicht im Schrifttum (vgl. Nipperdey in Hueck-Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts, 2. Bd., 3./5. Aufl., 1932, § 46 IV, S. 481 mit Hinweis auf "fast die gesamte Literatur"; Nipperdey in: Die Grundrechte und Grundpflichten der Reichsverfassung, 3. Bd., 1930 S. 401; Kaskel-Dersch, Arbeitsrecht, 4. Aufl., 1932 § 15 I 2 c, S. 53; Tatarin-Tarnheyden, Berufsverbände und Wirtschaftsdemokratie, 1930 S. 30, Anm. 82; Sinzheimer, Grundzüge des Arbeitsrechts, 2. Aufl., 1927 S. 71; Hans Peters bei Kaskel, Koalitionen und Koalitionskampfmittel, 1925 S. 32; Landmann, ebenda, S. 46; Jacobi, Grundlehren des Arbeitsrechts, 1927 S. 160, Anm. 16). Auch das Reichsarbeitsgericht hat die Streikwilligkeit nicht als ein notwendiges Merkmal der Arbeitnehmerkoalitionen angesehen und auch wirtschaftsfriedlichen Vereinigungen die Tariffähigkeit zugebilligt (RAG 2, 289 [293]; 2, 299 [303]; 3, 170 [173]; 6, 139 [143]).

3. Daß die Rechtslage sich nach 1945 grundsätzlich geändert habe, ist jedenfalls für den hier in Frage kommenden Beruf der im Haushalt tätigen Arbeitnehmer nicht einzusehen. Die Entstehungsgeschichte des Art. 9 Abs. 3 GG ergibt nichts dafür (vgl. JöR NF Bd. 1, 1951 S. 116 bis 125). Die Zeitspanne bis zum Inkrafttreten des Grundgesetzes war auch zu kurz, als daß sich ein von der bis 1933 geltenden Rechtslage abweichendes Gewohnheitsrecht hätte bilden können; zudem sind in dieser Zeit die Koalitionen erst neu erstanden; Arbeitskämpfe sind bei der Eigenart der damaligen Lebensverhältnisse auch in der Erwerbswirtschaft kaum vorgekommen. Dies gilt insbesondere für Vereinigungen der im Haushalt tätigen Arbeitnehmer.

III.

Angesichts dieser Sachlage geht das Hauptargument des Bundesarbeitsgerichts und des Deutschen Gewerkschaftsbundes für ihre übereinstimmende, die Kampfwilligkeit als Voraussetzung der Tariffähigkeit fordernde Ansicht dahin, es bestehe ein notwendiger Sinnzusammenhang zwischen dem Koalitionszweck, der Ablehnung der Zwangsschlichtung und dem Bekenntnis zum Arbeitskampf als der ultima ratio; die Tarifautonomie könne nicht sinnvoll ihre Aufgaben erfüllen, wenn das Bekenntnis zum Arbeitskampf fehle, gleichzeitig aber die staatliche Hilfe in der Form der Zwangsschlichtung nicht gewährt werde. Unter diesen Umständen sei der Arbeitskampf als die letzte Möglichkeit ein notwendiges Übel.

1. Es ist nicht zu verkennen, daß mindestens in der Erwerbswirtschaft der Arbeitskampf oder wenigstens seine Möglichkeit von entscheidender Bedeutung dafür sein kann, daß überhaupt ein Tarifvertrag zustande kommt, und – sofern die möglichen Tarifpartner, wie es jetzt allgemein üblich ist, zum Abschluß eines Tarifvertrags grundsätzlich bereit sind – welche einzelnen Arbeitsbedingungen, insbesondere welche Arbeitsvergütung er festlegt. Diese Bedeutung der Kampfwilligkeit wird nicht durch die Erfahrungstatsache in Frage gestellt, daß die ganz überwiegende Zahl der Tarifverträge durch eine friedliche Übereinkunft der Tarifpartner zustande kommt; denn auch hinter einer solchen friedlichen Übereinkunft kampfwilliger Koalitionen steht letztlich in der Regel doch die Drohung mit dem Arbeitskampf. Dasselbe gilt einstweilen noch für die in vollem Fluß befindlichen Bestrebungen, im Hinblick auf die einschneidenden Wirkungen von Arbeitskämpfen für die Allgemeinheit auf der Grundlage einer "Sozialpartnerschaft" zu einer in der Regel friedlichen Austragung der Gegensätze zu kommen.

2. Gleichwohl wird das sinnvolle Funktionieren der Tarifautonomie wenigstens für die Berufe des Haushalts nicht dadurch in Frage gestellt, daß Koalitionen tariffähig sind, obgleich sie den Arbeitskampf ablehnen.

a) In der Zeit bis 1933 hat die Tarifautonomie trotz der Tariffähigkeit auch der kampfunwilligen Koalitionen im großen und ganzen ihre Aufgabe erfüllt. Daß dies nur eine Folge der Zwangsschlichtung gewesen sei, die damals – im Gegensatz zu dem heutigen Rechtszustand – zulässig war, überzeugt nicht. Allerdings leistete der Staat durch die Schlichtung Hilfe zur Beilegung von Gesamtstreitigkeiten und zum Abschluß von Gesamtvereinbarungen und konnte durch die Zwangsschlichtung letztlich einen einem Tarifvertrag entsprechenden Rechtszustand erzwingen, wenn den Koalitionen aus eigenem Vermögen eine Einigung nicht gelang (§ 6 Abs. 3 der Verordnung über das Schlichtungswesen vom 30. Oktober 1923 [RGBl. I S. 1043]). Diese Zwangsschlichtung schloß aber weder rechtlich noch tatsächlich den

Arbeitskampf aus. Die Verbindlicherklärung des gefällten Schiedsspruchs war weitgehend von seinem Inhalt und seiner Bedeutung abhängig und dazu in das Ermessen der zuständigen Behörden gelegt (§ 6 Abs. 1 der Verordnung über das Schlichtungswesen); die Ordnungsfunktion und Friedensfunktion der Schlichtung war also rechtlich nicht lückenlos sichergestellt. Die Zwangsschlichtung setzte gerade die Möglichkeit des Arbeitskampfes voraus; sofern er drohte, sollte sie ihm vorbeugen, sofern er etwa schon ausgebrochen war, ihn beenden helfen.

b) Die Forderung der Kampfbereitschaft als einer unerläßlichen Voraussetzung für das Funktionieren der Tarifautonomie und damit für die Tariffähigkeit der Koalitionen beruht auf der Überzeugung, daß die möglichen Tarifpartner in allen, auch in den zahlreichen und ihrem Umfang nach bedeutenden nichtwirtschaftlichen Berufen wegen der zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern natürlicherweise bestehenden Gegensätzlichkeiten nicht von sich aus die Einsicht und den guten Willen aufbrächten, um freiwillig eine die Befriedung in sich schließende Regelung der Arbeitsbedingungen auszuhandeln, sondern daß diese Einsicht und dieser Wille lediglich durch den Druck sich bilden könnten, der von dem Arbeitskampf oder der Drohung mit ihm ausgehe.

Ein solches generelles Mißtrauen ist jedenfalls für die Berufe des Haushalts unbegründet. Hier treten die sonst zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern bestehenden natürlichen Gegensätze zurück. Der Haushalt stellt nicht wie ein wirtschaftlicher Betrieb Güter mit der Absicht der Gewinnerzielung her, sondern hat völlig andere Aufgaben. Weder die historische Entwicklung noch die gegenwärtige Lage ergeben einen Anhalt dafür, daß die beiden möglichen sozialen Gegenspieler von sich aus nur durch Arbeitskampf oder Drohung mit ihm die Arbeitsbedingungen befriedend regeln könnten. Der Beschwerdeführer selbst vertraut offenbar auf die Einsicht und den guten Willen seiner möglichen Tarifpartner und hält auch deshalb den Arbeitskampf grundsätzlich nicht für erforderlich und sinnvoll. Umgekehrt ist, nicht nur zur Zeit der Vollbeschäftigung, die Aussperrung sowohl für Anstaltshaushalte als auch für Familienhaushalte praktisch nicht vorstellbar. Die Gleichheit der Mittel ist hier auch ohne Kampfbereitschaft gewahrt.

c) Soweit es kampfunwilligen Koalitionen gelingt, Tarifverträge abzuschließen, erfüllen auch diese Tarifverträge die im öffentlichen Interesse liegende Aufgabe, innerhalb ihres Bereichs das Arbeitsleben zu ordnen und zu befrieden. Daß sie diese Aufgabe typischerweise weniger vollkommen erfüllten als die von kampfbereiten Organisationen, also letztlich unter beiderseitigem Druck abgeschlossenen Tarifverträge, läßt sich nicht sagen; die Beunruhigung, die nicht nur von Arbeitskämpfen, sondern auch von der Drohung mit ihnen über die unmittelbar Beteiligten hinaus ausgeht, könnte u.U. den Wert der Befriedung mindern, die die Friedenspflicht der Tarifpartner für die – stets begrenzte – Dauer eines Tarifvertrags mit sich bringt.

d) Schließlich hat die Anerkennung der Tariffähigkeit auch der nicht kampfwilligen Organisationen nicht zur Folge, daß die Tariffähigkeit der kampfwilligen Koalitionen, wie der Antragstellerin des Ausgangsverfahrens, geschmälert oder gar ihre Kampfwilligkeit angetastet würde. Ihre rechtliche Situation bleibt ihnen erhalten. Der Schutz der Koalitionsfreiheit umfaßt auch sie, erfordert aber nicht, daß die Tariffähigkeit auf sie beschränkt wird. Das Recht zum Arbeitskampf schließt nicht die Pflicht zur Kampfbereitschaft ein.

Die Koalitionsfreiheit umfaßt die Bildung, die Betätigung und die Entwicklung der Koalitionen in ihrer Mannigfaltigkeit und überläßt ihnen grundsätzlich die Wahl der Mittel, die sie zur Erreichung ihres Zwecks für geeignet halten; dem freien Spiel der Kräfte bleibt es überlassen, ob sie mit den gewählten Mitteln den erstrebten Erfolg erreichen.

Wollte man die Tariffähigkeit von der Kampfwilligkeit abhängig machen, so würde man praktisch die von sich aus kampfunwilligen Koalitionen in der Freiheit der Wahl der Mittel zur Erreichung des Koalitionszwecks einengen und ihnen im Ergebnis Mittel aufzwingen, deren sie selbst zur Erreichung ihres Zwecks nicht zu bedürfen glauben oder die sie aus anderen Gründen ablehnen.

Sollten kampfbereite Organisationen wirklich, wie sie meinen, eine gerechtere Ordnung des Arbeitslebens zustande bringen als kampfunwillige, so wird sich das im Wettbewerb zwischen den verschiedenen Gruppen auswirken. Die etwaige größere Chance der kampfwilligen Gewerkschaften, auf Grund eines durchgeführten oder angedrohten Streiks Tarifverträge mit einem Inhalt auszuhandeln, der für ihre Mitglieder günstiger ist als die von kampfunwilligen erreichten Arbeitsbedingungen, bedeutet u.U. eine erhöhte Werbekraft ihrer Koalition gegenüber den nicht kampfbereiten Koalitionen.

IV.

Somit läßt es die durch Art. 9 Abs. 3 GG gewährleistete Koalitionsfreiheit nicht zu, dem Beschwerdeführer allein wegen fehlender Kampfwilligkeit die Tariffähigkeit zu versagen.

Bei dieser Rechtslage wäre § 2 Abs. 1 TVG verfassungswidrig, wenn diese Bestimmung den Begriff der Gewerkschaft, wie ihn das Bundesarbeitsgericht auslegt, auf kampfwillige Arbeitnehmerkoalitionen beschränken und demgemäß die kampfunwilligen von der Tariffähigkeit ausschließen würde. Diese Auslegung des Bundesarbeitsgerichts ist aber nicht zwingend; der Begriff der Gewerkschaft im Sinne des § 2 Abs. 1 TVG läßt sich auch dahin verstehen, daß er allgemein Arbeitnehmerkoalitionen meint und die kampfunwilligen einschließt.

Gegen die Möglichkeit einer solchen Auslegung spricht nicht, daß der Gesetzgeber in anderen Gesetzen, so in § 11 Abs. 1, § 20 Abs. 1, § 23 Abs. 2 ArbGG, die "selbständigen Vereinigungen von Arbeitnehmern mit sozial- oder berufspolitischen Zwecksetzungen" von den Gewerkschaften unterscheidet. Diesen Arbeitnehmervereinigungen mangelt die Eigenschaft der Gewerkschaft nicht wegen ihrer etwaigen Kampfunwilligkeit; Gewerkschaften sind sie vielmehr aus dem Grunde nicht, weil sie ihre Tätigkeit auf die Rechtsberatung ihrer Mitglieder und ihre Vertretung vor Gerichten beschränken, den Abschluß von Tarifverträgen aber gar nicht erstreben; so werden sie geradezu als "Rechtsschutzbüros" bezeichnet (s. die Ausführungen des Abg. Sabel in der Bundestagssitzung vom 10. Juni 1953 – BT Drucks. I/1949 StenBer. S. 13 286 B).

Legt man den Begriff der Gewerkschaft im Sinne des § 2 Abs. 1 TVG so aus, daß er auch die kampfunwilligen Arbeitnehmerkoalitionen umfaßt, so ist die Vorschrift mit Art. 9 Abs. 3 GG vereinbar. Diese verfassungskonforme Auslegung verdient daher den Vorzug vor der Auslegung, die ihr vom Bundesarbeitsgericht gegeben wird und die der Koalitionsfreiheit nicht gerecht wird.

Da schon die Verletzung des Art. 9 Abs. 3 GG zur Aufhebung der angegriffenen Entscheidung und zur Zurückverweisung an das Bundesarbeitsgericht führt, braucht auf die Rüge der Verletzung weiterer Grundrechte nicht mehr eingegangen zu werden.