

Aktenzeichen: 1 ABR 10/89

Bundesarbeitsgericht 1. Senat Beschluß vom 16. Januar 1990
- 1 ABR 10/89 -

I. Arbeitsgericht Beschluß vom 2. Februar 1983
Essen - 5 BV 47/82 -

II. Landesarbeitsgericht Beschluß vom 20. September 1988
Düsseldorf - 3 TaBV 41/83 -

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

Entscheidungsstichwort:

Tariffähigk. d. Christl. Gewerksch. Bergbau-Chemie-Energie

Gesetz: TVG § 2 Abs. 1; GG Art. 9 Abs. 3; ZPO § 565 Abs. 2

Leitsatz:

Die Christliche Gewerkschaft Bergbau-Chemie-Energie ist
nicht tariffähig und keine Gewerkschaft im arbeitsrecht-
lichen Sinne.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1 ABR 10/89

3 TaBV 41/83 Düsseldorf

Verkündet am
16. Januar 1990

Zeuner,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Beschluß

In dem Beschlußverfahren

unter Beteiligung

pp.

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

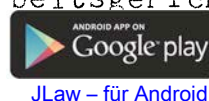
hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Anhörung vom 16. Januar 1990 durch den Präsidenten Professor Dr. Kissel, die Richter Matthes und Professor Dr. Weller sowie die ehrenamtlichen Richter Andersch und Spiegelhalter beschlossen:

Die Rechtsbeschwerde der Christlichen Gewerkschaft Bergbau-Chemie-Energie gegen den

Beschluß des Landesarbeitsgerichts Düssel-



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



- 3 -

dorf vom 20. September 1988 - 3 TaBV 41/83 -
wird zurückgewiesen.

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

G r ü n d e :

A.1. Die Arbeitnehmervereinigung "Christliche Gewerkschaft Bergbau-Chemie-Energie (CGBCE)" (im folgenden nur Christliche Gewerkschaft Bergbau) beantragt die Feststellung, daß sie eine Gewerkschaft im arbeitsrechtlichen Sinne ist.

Die Christliche Gewerkschaft Bergbau bildet zusammen mit sechs anderen Arbeiter-Gewerkschaften (CG Metall, Bau und Holz, Textil, Bekleidung und Leder, Gaststätten, Druck und Publizistik sowie land- und ernährungswirtschaftliche Berufe (ALEB) den Gesamtverband der Christlichen Gewerkschaften Deutschlands (CGD). Dieser wiederum ist Mitglied des Christlichen Gewerkschaftsbundes Deutschlands (CGB), dem als weitere Dachverbände der Gesamtverband Deutscher Angestellten-Gewerkschaften (GEDAG) und der Gesamtverband der Christlichen Gewerkschaften öffentlicher Dienst, Bahn und Post (GCÖD) angehören.

Die Christliche Gewerkschaft Bergbau verfolgt nach § 2 ihrer Satzung folgenden Zweck:

"Die Wahrung der geistigen und materiellen Interessen der Mitglieder auf christlich-sozialer Grundlage, die Schaffung von Eigentum, Miteigentum und Mitbestimmung, und die Erstrebung einer Staats-, Gesellschafts- und



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

4 -

Wirtschaftsordnung nach christlichen Grundsätzen."

Nach § 3 der Satzung sind Mittel zur Erreichung des Zwecks insbesondere:

"a) Regelung der Arbeitsbedingungen durch Abschluß von Tarifverträgen, durch Schlichtungsverfahren, sowie über Durchführung von Arbeitskämpfen."

Der Kreis der möglichen Mitglieder umfaßt nach § 1 Abs. 3 der Satzung

"die Arbeitnehmer der

- a) Bergbauindustrie,
- b) chemischen und Gummi-Industrie,
- c) Energiewirtschaft,
- d) Kunststoff- und Papiererzeugung,
- e) Feinkeramik, Keramik und feuerfesten Industrie,
- f) Glaserzeugung, Glasveredelung und Glasverarbeitung,
- g) Färbereien, Wäschereien, chemischen Reinigungsanstalten und Gebäudereinigung

der Bundesrepublik Deutschland und Westberlin..."

Es werden Beiträge gestaffelt nach den Monatsverdiensten erhoben (§ 5). Bei Arbeitskämpfen wird eine Unterstützung gezahlt (§ 11). Bei allen arbeits- und sozialgerichtlichen Streitigkeiten wird Rechtsschutz gewährt (§ 6).

2. Die Frage, ob die antragstellende Arbeitnehmervereinigung tariffähig und damit eine Gewerkschaft ist, war bereits Gegenstand eines Verfahrens, das durch Beschluß des Senats vom 14. März 1978 (- 1 ABR 2/75 - AP Nr. 3 zu § 97 ArbGG 1953) abgeschlossen wurde. In diesem Verfahren wurde der Antrag der Arbeitnehmervereinigung abgewiesen. Eine von der Vereinigung eingelegte Verfassungsbeschwerde wurde nicht zur Entscheidung angenommen



(BVerfG Beschluß vom 7. November 1978 - 1 BvR.411/78 -). Mit dem am 24. August 1982 beim Arbeitsgericht Essen anhängig gemachten vorliegenden Verfahren hat die Christliche Gewerkschaft Bergbau die Ansicht vertreten, die rechtskräftige Entscheidung in dem Verfahren 1 ABR 2/75 stehe dem vorliegenden Verfahren nicht entgegen. Sie hat vorgetragen, ihre Mitgliederzahl habe sich von etwa 14.000 im Jahre 1974 auf etwa 20.500 im Jahre 1983 erhöht. Von diesen Mitgliedern gehörten 13.750 der chemischen Industrie, 2.000 der keramischen Industrie mit Schwerpunkten in Rheinland-Pfalz und im Bayerischen Wald, 1.500 dem Steinkohlenbergbau mit Schwerpunkt im Saarbergbau, Aachener Revier, Niederrhein und Westfalen-Lippe, 1.000 der Papierindustrie mit Schwerpunkt Niedersachsen, Augsburger Bereich und Bayerischer Wald und 1.500 der Glasindustrie mit Schwerpunkt Nordrhein-Westfalen, Schwarzwald und Bayerischer Wald an.

Gemeinsam mit dem Deutschen Handels- und Industrieangestelltenverband im CGB und dem Verband der weiblichen Angestellten im CGB habe sie mit regionalen Arbeitgeberverbänden der chemischen Industrie Tarifverträge abgeschlossen. Im Bereich der keramischen Industrie gebe es Tarifverträge mit dem Rheinischen Unternehmerverband Steine und Erden e. V. und mit dem Arbeitgeberverband Natursteinindustrie NRW, Niedersachsen, Rheinland-Pfalz e. V. Im Bereich der Energiewirtschaft sei es noch zu keinem Tarifabschluß gekommen, es bestünden aber Kontakte zum Arbeitgeberverband. Im Bereich des Bergbaus lehnten die Arbeitgeber Tarifverhandlungen ab, solange nicht die Industriegewerkschaft Bergbau und Energie dem zustimme.



Bei diesen Tarifverträgen handelt es sich um sieben Tarifverträge mit zwei Firmen der chemischen und keramischen Industrie, um sieben Tarifverträge mit der Steine- und Erden-Industrie Rheinland-Pfalz, drei Tarifverträge mit der Natursteinindustrie NRW, zwei Tarifverträge für die chemische Industrie Saarland, drei Tarifverträge für die chemische Industrie Rheinland-Pfalz, drei Tarifverträge für die chemische Industrie Nordrhein, ein Tarifvertrag für die chemische Industrie Düsseldorf-Köln, sechs Tarifverträge für die chemische Industrie Hessen und sieben Tarifverträge für die chemische Industrie Bayern. Zur Wahrnehmung ihrer Aufgaben beschäftigte sie 19 hauptamtliche Gewerkschaftssekretäre und eine Vielzahl ehrenamtlicher Kräfte und unterhalte im Bundesgebiet zahlreiche Verwaltungsstellen.

Von Mai 1978 bis Juni 1982 habe sie für ihre Mitglieder einen Betrag von DM 956.288,-- erstritten und von 1979 bis 1982 aus dem Sozialwerk und einer Sterbegeldversicherung DM 56.000,-- an Mitglieder ausgezahlt.

Von 1976 bis 1982 habe sie 68 Wochenschulungen und 75 Wochenendschulungen durchgeführt.

Bei den Betriebsratswahlen im Jahre 1981 habe sie 165 Mandate errungen und stelle in einigen Betrieben den Betriebsratsvorsitzenden. Bei der Wahl zum Aufsichtsrat habe sie 1977/1978 bei der B zwei Mandate und bei der Firma H -Papier in A ein Mandat errungen. Sie sei in den Selbstverwaltungsorganen der Berufsgenossenschaften, der Allgemeinen Ortskrank-



kassen und der Betriebskrankenkassen vertreten und stelle 2 Landessozialrichter, 15 Sozialrichter, 2 Landesarbeitsrichter und 19 Arbeitsrichter.

Die Christliche Gewerkschaft Bergbau hat beantragt

festzustellen, daß sie eine Gewerkschaft im arbeitsrechtlichen Sinne ist.

Die Industriegewerkschaft Bergbau und Energie (im folgenden nur IG Bergbau) und die Industriegewerkschaft Chemie-Papier-Keramik (im folgenden nur IG Chemie) haben beantragt,

den Antrag abzuweisen.

3. Das Arbeitsgericht hat dem Antrag stattgegeben, das Landesarbeitsgericht hat ihn zurückgewiesen. Über die gegen diese Entscheidung eingelegte Rechtsbeschwerde der Christlichen Gewerkschaft Bergbau hat der Senat in dem Verfahren - 1 ABR 22/85 - am 25. November 1986 (BAGE 53, 347 = AP Nr. 36 zu § 2 TVG) entschieden. Er hat den Beschluß des Landesarbeitsgerichts aufgehoben und die Sache zur anderweiten Verhandlung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen. Das Landesarbeitsgericht hat aufgrund erneuter Verhandlung den Antrag der Christlichen Gewerkschaft Bergbau wiederum abgewiesen. Gegen diese Entscheidung richtet sich die vorliegende Rechtsbeschwerde der Christlichen Gewerkschaft Bergbau.

B. Die Rechtsbeschwerde der Christlichen Gewerkschaft Bergbau ist nicht begründet.



I. Hinsichtlich der Formalien des Verfahrens, der Antragsbefugnis der Christlichen Gewerkschaft Bergbau und der Beteiligung der übrigen Beteiligten hat der Senat in der Entscheidung vom 25. November 1986 bereits Stellung genommen. Insoweit sind Änderungen nicht eingetreten. Das gleiche gilt hinsichtlich der Feststellung, daß die Entscheidung des Senats vom 14. März 1978 dem vorliegenden Verfahren nicht entgegensteht.

II. Der Senat hat in seiner Entscheidung vom 25. November 1986 an seine ständige Rechtsprechung hinsichtlich der Tariffähigkeit einer Arbeitnehmervereinigung angeknüpft.

1. Er hat zusammenfassend ausgeführt, daß an die Tariffähigkeit einer Arbeitnehmervereinigung, und damit an eine Gewerkschaft im Sinne von § 2 Abs. 1 TVG, bestimmte Mindestanforderungen zu stellen sind. Die Arbeitnehmervereinigung müsse sich als satzungsgemäße Aufgabe die Wahrnehmung der Interessen ihrer Mitglieder in ihrer Eigenschaft als Arbeitnehmer gesetzt haben und willens sein, Tarifverträge abzuschließen. Sie müsse frei gebildet, gegnerfrei, unabhängig und auf überbetrieblicher Grundlage organisiert sein und das geltende Tarifrecht als verbindlich anerkennen. Er hat ausgeführt, daß aufgrund der tatsächlichen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts die Christliche Gewerkschaft Bergbau diese Voraussetzungen erfüllt.

2. Der Senat hat weiter ausgeführt, daß die Tariffähigkeit darüber hinaus voraussetze, daß die Arbeitnehmervereinigung ihre Aufgabe als Tarifpartner sinnvoll erfüllen kann. Dazu gehöre ein-



mal eine Durchsetzungskraft gegenüber dem sozialen Gegenspieler, zum anderen aber auch eine gewisse Leistungsfähigkeit der Organisation. Durchsetzungskraft müsse eine Arbeitnehmervereinigung besitzen, um sicherzustellen, daß der soziale Gegenspieler wenigstens Verhandlungsangebote nicht übersehen könne. Ein angemessener, sozial befriedigender Interessenausgleich könne nur zustande kommen, wenn die Arbeitnehmervereinigung zumindest soviel Druck ausüben könne, daß sich die Arbeitgeberseite veranlaßt sehe, sich auf Verhandlungen über eine tarifliche Regelung von Arbeitsbedingungen einzulassen. Die Arbeitnehmervereinigung müsse von ihrem sozialen Gegenspieler ernst genommen werden, so daß die Regelung der Arbeitsbedingungen nicht allein den Vorstellungen der Arbeitgeberseite entspreche, sondern tatsächlich ausgehandelt werde. Dabei könne der Inhalt des Tarifvertrages selbst unberücksichtigt bleiben. Der Inhalt hänge von der unterschiedlichen Stärke der Vereinigungen auf der Arbeitnehmer- und der Arbeitgeberseite ab. Ob eine Arbeitnehmervereinigung eine solche Durchsetzungsfähigkeit besitze, müsse aufgrund aller Umstände im Einzelfall festgestellt werden.

Darüber hinaus müsse die Arbeitnehmervereinigung auch von ihrem organisatorischen Aufbau her in der Lage sein, die ihr gestellten Aufgaben zu erfüllen. Der Abschluß eines Tarifvertrages erfordere Vorbereitungen. Ein Tarifvertrag müsse auch tatsächlich durchgeführt werden. Dies alles müsse eine Arbeitnehmervereinigung sicherstellen, um als Tarifvertragspartei Tarifverträge abschließen zu können (BAGE 49, 322 = AP Nr. 34 zu § 2 TVG - ALEB-Entscheidung).



Zu dieser Rechtsprechung des Senats hat das Bundesverfassungsgericht (zuletzt BVerfGE 58, 233 = AP Nr. 31 zu § 2 TVG) ausgeführt, daß es verfassungsrechtlich nicht zu beanstanden sei, wenn die Tariffähigkeit einer Arbeitnehmervereinigung von gewissen Mindestvoraussetzungen abhängig gemacht werde. Allerdings dürften keine Anforderungen an die Tariffähigkeit gestellt werden, die die Bildung und Betätigung einer Koalition unverhältnismäßig einschränken und so zur Aushöhlung der durch Art. 9 Abs. 3 GG gesicherten freien Koalitionsbildung und -betätigung führen. Das Vorhandensein einer "Verbandsmacht" bei einer Arbeitnehmerkoalition sei jedoch ein Umstand, von dem die Tariffähigkeit abhängig gemacht werden könne.

Der Senat hat weiter ausgeführt, daß sich im Einzelfall die Durchsetzungskraft einer Arbeitnehmervereinigung darin zeigen könne, daß sie schon aktiv in den Prozeß der tariflichen Regelung eingegriffen habe (so ausführlich in der genannten ALEB-Entscheidung). Der Abschluß von Anschlußtarifverträgen könne ein Indiz für die Durchsetzungskraft der Arbeitnehmervereinigung sein. Auch dabei müsse jedoch geprüft werden, ob diese von der Arbeitgeberseite ernst genommen werde, ob der Abschluß von Anschlußtarifverträgen ausgehandelt werde oder lediglich einem Diktat der Arbeitgeberseite entspringe.

3. Der Senat hat mit der Entscheidung vom 25. November 1986 die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts aufgehoben, weil dieses dem Umstand nicht die erforderliche Bedeutung beigemessen hat, daß die Christliche Gewerkschaft Bergbau schon mehr als dreißig



Anschlußtarifverträge abgeschlossen hat. Er hat dem Landesarbeitsgericht zur Prüfung aufgegeben, aufgrund welcher Umstände es zum Abschluß dieser Tarifverträge gekommen ist und welcher Zweck mit ihnen verfolgt wurde. Geklärt werden müsse, ob die Christliche Gewerkschaft Bergbau über die Tarifverhandlungen der Arbeitgeberseite mit den tarifvertragsschließenden Gewerkschaften unterrichtet war, ob sie eigene Vorstellungen zum Inhalt der abzuschließenden Tarifverträge entwickelt hat, ob sie Gelegenheit hatte, vor Abschluß des (Haupt-)Tarifvertrages ihre Vorstellungen in Tarifverhandlungen einzubringen, ob diese Vorstellung bei Tarifverhandlungen eine Rolle gespielt hat und schließlich, welchen Zweck die Arbeitgeberseite mit dem Abschluß der Anschlußtarifverträge verfolgt hat.

III. An die in der Entscheidung des Senats vom 25. November 1986 zum Ausdruck gebrachte Rechtsansicht des Senats war das Landesarbeitsgericht nach § 565 Abs. 2 ZPO gebunden. An dieser Rechtsansicht hält der Senat fest. Er wäre im übrigen, wenn er - wie hier - erneut mit dem gleichen Verfahren befaßt wird, ebenfalls an diese einmal geäußerte Rechtsauffassung gebunden. Ihm wäre es verwehrt, diese seine Rechtsauffassung anläßlich der erneuten Befassung mit der gleichen Sache zu ändern. Das hat der Senat in seiner Entscheidung vom 28. Juli 1981 (BAGE 36, 1 = AP Nr. 2 zu § 87 BetrVG 1972 Provision) in Anlehnung an die Rechtsprechung des Gemeinsamen Senats der obersten Gerichtshöfe des Bundes eingehend begründet. Auch daran ist festzuhalten. Soweit die Rechtsbeschwerde der Christlichen Gewerkschaft Bergbau diese Rechtsprechung zur Überprüfung stellt und ein Abgehen von ihr fordert,



kann daher auf diese Überlegungen nicht eingegangen werden.

IV.1. Das Landesarbeitsgericht ist ausdrücklich von der Rechtsprechung des Senats ausgegangen und den Auflagen des Senats gefolgt. Es hat seine abweisende Entscheidung damit begründet, daß es der Christlichen Gewerkschaft Bergbau an der Durchsetzungskraft gegenüber dem sozialen Gegenspieler fehle, um ihre Aufgaben als Tarifvertragspartei sinnvoll erfüllen zu können. Sie habe ernsthafte Verhandlungen über den Inhalt von Tarifverträgen nicht geführt. Sie habe als Tarifvertragspartei Tarifverträge mit einer Arbeitgeberseite selbständig nicht abgeschlossen. Bei allen Tarifverträgen handele es sich lediglich um Anschlußtarifverträge. Die wenigen Firmentarifverträge, die die Christliche Gewerkschaft Bergbau selbständig abgeschlossen habe, seien insoweit ohne Bedeutung. Die abgeschlossenen Anschlußtarifverträge seien kein Anzeichen dafür, daß die Christliche Gewerkschaft Bergbau von den Arbeitgebern als Tarifvertragspartei ernst genommen worden sei, sie beruhten auf einem Diktat der Arbeitgeberseite und seien nicht von der Christlichen Gewerkschaft Bergbau ausgehandelt worden. Diese habe nicht dargetan, daß sie über die jeweiligen Tarifverhandlungen der Arbeitgeberseite mit den tarifvertragsschließenden Gewerkschaften unterrichtet gewesen sei. Sie habe auch nicht vorgetragen, welche eigenen Vorstellungen zum Inhalt der abzuschließenden Tarifverträge sie vor deren Abschluß in die Tarifverhandlungen eingebracht habe, welche Inhaltsvorstellungen sie für welche Tarifverträge entwickelt und wann sie mit welcher Tarifvertragspartei über Tarifverträge verhandelt habe.



Die Christliche Gewerkschaft Bergbau verfüge mit rund 22.000 Mitgliedern auch nicht über den organisatorischen Rückhalt, um bei Tarifverhandlungen auf die Gegenseite einen die Verhandlung beeinflussenden Druck auszuüben und auf diese Weise eigene Forderungen jedenfalls verhandlungsfähig zu machen.

2. Gegen die tatsächlichen Feststellungen, die dieser Würdigung zugrunde liegen, hat die Rechtsbeschwerde keine zulässigen und begründeten Rügen erhoben. Sie sind daher für den Senat bindend.

3. Auch die rechtliche Würdigung des Landesarbeitsgerichts ist frei von Rechtsfehlern.

Wenn das Landesarbeitsgericht ausführt, die Christliche Gewerkschaft Bergbau habe ernsthafte Verhandlungen über den Inhalt von Tarifverträgen nicht geführt und - abgesehen von einem Firmentarifvertrag - Tarifverträge mit der Arbeitgeberseite selbstständig nicht abgeschlossen, und daraus herleitet, daß die Christliche Gewerkschaft Bergbau noch nicht aktiv in den Prozeß der tariflichen Regelung eingegriffen habe, so ist diese Schlußfolgerung nicht zu beanstanden. Es entspricht auch der für das Landesarbeitsgericht bindenden Auffassung des Senats in der Entscheidung vom 25. November 1986, wenn das Landesarbeitsgericht in dem Abschluß einer Reihe von Anschlußtarifverträgen kein Indiz für die Durchsetzungskraft der Christlichen Gewerkschaft Bergbau gesehen hat. Das Landesarbeitsgericht hat diese Wertung damit begründet, daß nicht dargetan sei, daß die Christliche Gewerkschaft über die jeweiligen Tarifverhandlungen der Arbeitgebersei-



te mit den tarifvertragschließenden Gewerkschaften unterrichtet war. Es fehle jedes konkrete Vorbringen, bei welchen Verhandlungen über welchen Tarifvertrag zu welchem Zeitpunkt und in welcher Form die Christliche Gewerkschaft Bergbau unterrichtet worden sei. Das Gericht sei aufgrund des Vorbringens der Christlichen Gewerkschaft Bergbau nicht in der Lage, auch nur für einen Anschlußtarifvertrag sich ein Bild über Art, Umfang und Zeitpunkt einer Unterrichtung über den Verhandlungsstand zu machen. Auch zu den eigenen Vorstellungen hinsichtlich des Inhalts der abzuschließenden Tarifverträge habe die Christliche Gewerkschaft Bergbau es an jedem konkreten Vorbringen fehlen lassen, welche Vorstellungen sie für welchen Tarifvertrag entwickelt, wann sie mit welcher Tarifvertragspartei über diese verhandelt habe. Das Landesarbeitsgericht hat dabei auch die von der Christlichen Gewerkschaft Bergbau zu den Akten gereichten Schreiben gewürdigt.

Es ist schließlich nicht nur vertretbar, sondern naheliegend, wenn das Landesarbeitsgericht aus dem Unvermögen der Christlichen Gewerkschaft Bergbau, konkret darzulegen, wie es im einzelnen zu den von ihr abgeschlossenen Anschlußtarifverträgen gekommen ist, folgert, daß es an einer aktiven Teilhabe an der tariflichen Regelung von Arbeitsbedingungen seitens der Christlichen Gewerkschaft Bergbau fehle.

Das Landesarbeitsgericht hat auch nicht verkannt, daß sich die Durchsetzungskraft einer Arbeitnehmervereinigung unabhängig davon, ob sie bereits Tarifverträge abgeschlossen hat, aus ihrer Organisationsstärke und Verbandsmacht ergeben kann. Es hat jedoch



rechtsfehlerfrei aus den tatsächlichen Feststellungen zur Organisation der Christlichen Gewerkschaft Bergbau und ihrer Mitgliederzahl hergeleitet, daß deren Organisationsstärke allein die Aufnahme ernsthafter Tarifverhandlungen mit dem tariflichen Gegenspieler nicht erwarten lasse. Keinen Bedenken unterliegt schließlich die Würdigung des Landesarbeitsgerichts, daß die Christliche Gewerkschaft Bergbau auch angesichts ihrer organisatorischen Ausstattung nicht in der Lage sei, ihre Aufgabe als Tarifvertragspartei zu erfüllen. Angesichts der weit gestreuten Zuständigkeit seien 19 hauptamtliche Kräfte zur Wahrnehmung der Aufgaben einer Gewerkschaft bei der Regelung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen nicht in der Lage, auch wenn die ehrenamtlichen Mitarbeiter mit einbezogen würden.

Damit erweist sich die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts als zutreffend. Die Rechtsbeschwerde der Christlichen Gewerkschaft Bergbau war daher zurückzuweisen.

Dr. Kissel

Matthes

Dr. Weller

Andersch

Spiegelhalter



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)