

19. 12. 1962

9

Für das Nachschlagewerk! Ja
Für die Fachpresse! Ja
Für die amtliche Sammlung! Ja

Gesetz: TVG § 2 Abs. 1; GG Art. 9 Abs. 3; ArbGG § 2 Abs. 1 Nr. 5,
§ 97 Abs. 1

Leitsätze:

1. Zur Antragsberechtigung nach § 97 Abs. 1 ArbGG.
2. Der Senat hält daran fest, daß tariffähig nur solche Arbeitnehmer- und Arbeitgeberorganisationen sind, die im äußersten Falle auch zum Arbeitskampf für die von ihnen für notwendig erachteten Arbeitsbedingungen bereit sind (vgl. BAG 4, 351 = AP Nr. 11 zu § 11 ArbGG).

Aktenzeichen: 1 ABR 14/60

Beschluß des BAG vom 19. Januar 1962

LAG Bayern (München)



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

ABR 14/60

Ta BV 52/60 Bayern (München)

9

rkündet

19. Januar 1962

z. Henkelmann,
gestellte als Urkundsbeamter
r Geschäftsstelle

B e s c h l u ß

In Sachen



- 2 -

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 8. Dezember 1961 durch den Präsidenten Professor Dr. Nipperdey, die Bundesrichter Wichmann und Dr. Gröninger sowie die Bundesarbeitsrichter Mellentin und Riedel beschlossen:

Die Rechtsbeschwerde des Antragsgegners
gegen den Beschluß des Landesarbeitsgerichts
Bayern in München vom 10. August 1960
- 2 Ta BV 52/60 - wird zurückgewiesen.

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

G r ü n d e :

I.

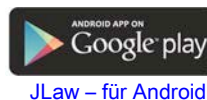
Die Antragstellerin ist eine der im Deutschen Gewerkschaftsbund zusammengeschlossenen Gewerkschaften. Antragsgegner ist der ~~Bundesverband Katholischer Betriebsräte~~ e.V. Zwischen diesem Verband, Landesverband Bayern, und der Bayerischen ~~Hausgehilfenverbände des Deutschen Reichs~~ e.V. wurde am 14. April 1958 ein Tarifvertrag für Hausgehilfinnen abgeschlossen, der am 18. April 1958 in das Tarifregister beim Bayerischen Arbeitsministerium eingetragen wurde.

Die Antragstellerin ist der Ansicht, daß der Antragsgegner keine tariffähige Organisation im Sinne des § 2 Abs. 1 TVG sei. Denn er habe es sich nicht zur Aufgabe gemacht, die Arbeitsbedingungen seiner Mitglieder durch den Abschluß von Tarifverträgen zu regeln. Er sei auch eine sogenannte wirtschaftsfriedliche Vereinigung; das folge insbesondere daraus, daß der Antragsgegner vom sozialen Gegenspieler und von kirchlichen Einflüssen abhängig sei, daß er außerdem weder bereit noch fähig sei, einen Arbeitskampf zu führen. Schließlich seien Mitgliederzahl und Geldkraft des Antragsgegners zu gering, um eine schlagkräftige gewerkschaftliche Arbeit zu gewährleisten.

Die Antragstellerin hat im arbeitsgerichtlichen Be-



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

schlußverfahren die Feststellung begehrt, daß der Antragsgegner keine tariffähige Organisation sei.

Der Antragsgegner hat die Zurückweisung dieses Antrags erbeten. Er stellt die Befugnisse der Antragstellerin zur Stellung des Antrages nach § 97 Abs. 1 ArbGG in Abrede, da die Antragstellerin keine sachlich zuständige Vereinigung von Arbeitnehmern sei; denn sie erfasse nur die gewerblichen Hausangestellten, nicht aber auch diejenigen in privaten Haushalten. Auch fehle es am Rechtsschutzinteresse. Er, der Antragsgegner, sei eine tariffähige Organisation. Seine Satzung bestimme ausdrücklich, daß zu seinen Aufgaben die Mitwirkung bei der Regelung von Arbeitsbedingungen (einschließlich des Abschlusses von Tarifverträgen) gehöre. Er sei keine wirtschaftsfriedliche Vereinigung. Er sei nicht abhängig vom sozialen Gegenspieler oder von kirchlichen Einflüssen. Zu seinen Mitgliedern gehörten nur Arbeitnehmer der Hauswirtschaft. Obwohl sein Name die Bezeichnung "katholisch" enthalte und dem Vorstand ein Standesseelsorger als geistlicher Beirat zur Seite stehe, sei seine aufbaumäßige und beschließende Selbständigkeit tatsächlich und rechtlich gewährleistet; denn es liege keine Gebundenheit an Weisungen kirchlicher Instanzen vor. Auch sei der Antragsgegner bereit und fähig, einen Arbeitskampf zu führen, soweit das überhaupt mit ranghöheren Rechtsnormen vereinbar sei. Seine Mitgliederzahl und Geldkraft reichten für eine schlagkräftige gewerkschaftliche Arbeit aus.

Das Arbeitsgericht hat dem Antrag stattgegeben. Die hiergegen eingelegte Beschwerde des Antragsgegners ist durch das Landesarbeitsgericht zurückgewiesen worden. Auf die Rechtsbeschwerde hat der Senat den Beschwerdebeschluß nebst dem ihm zugrunde liegenden Verfahren aufgehoben und damit die zweite Instanz wieder eröffnet. Nach erneuter Verhandlung hat das Landesarbeitsgericht die Beschwerde nochmals zurückgewiesen. Hiergegen richtet sich die Rechtsbeschwerde des Antragsgegners, um deren Zurückweisung die Antragstellerin bittet.

Das Landesarbeitsgericht hat die Auffassung des Antragsgegners, die Antragstellerin sei zur Stellung des An-



- 4 -

trags nicht befugt, abgelehnt. Es hat in der Sache selbst entschieden, daß der Antragsgegner nicht tariffähig sei. Begründet hat es diese Ansicht damit, daß der Antragsgegner von seinem sozialen Gegenspieler abhängig sei, daß er unter kirchlichem Einfluß stehe und daß er nicht zum Arbeitskampf bereit sei.

II.

Die Rechtsbeschwerde wendet sich zunächst gegen die Auffassung des angefochtenen Beschlusses, daß die Antragstellerin zur Stellung des Antrags berechtigt sei. Sie meint, daß es nicht zu den satzungsgemäßen Aufgaben der Antragstellerin gehöre, die Hausgehilfinnen in den Privathaushalten zu betreuen und zu vertreten sowie für sie Arbeitsbedingungen auszuhandeln. Außerdem fehle es auf seiten der Antragstellerin an der Gegnerfreiheit, wenn diese einerseits Angestellte in den in § 2 ihrer Satzung genannten Betrieben vertrete, andererseits aber gleichzeitig die Hausgehilfinnen eben derselben Angestellten als Mitglieder aufnehmen und betreuen wolle.

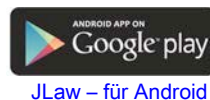
Dieser Auffassung der Rechtsbeschwerde kann nicht gefolgt werden.

1. Es kann dahingestellt bleiben, ob schon in der früheren Satzung der Antragstellerin von 1951 klar genug zum Ausdruck gekommen war, daß diese auch die Wahrnehmung der Interessen der Hausgehilfinnen in Privathaushalten zu ihren satzungsgemäßen Aufgaben gemacht hatte, und zwar in dem räumlichen Bereich, für den der vom Antragsgegner abgeschlossene Tarifvertrag vom 14. April 1958 für sich Geltung beansprucht. Seit dem Inkrafttreten der neuen Satzung am 1. Januar 1959 besteht hieran jedenfalls kein Zweifel mehr. Denn nach § 1 dieser Satzung erstreckt sich der Bereich der Antragstellerin räumlich auf das Gebiet der Bundesrepublik, und nach § 2 umfaßt der Organisationsbereich sachlich alle Arbeitnehmer der Betriebe einschließlich ihrer Auslieferungsläger und Verkaufsstellen, die Nahrungs- und Genußmittel herstellen, ver- oder bearbeiten, ferner die Beschäftigten in Hotels, Restaurants,

- 5 -



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



Cafés, weiter aber auch die in der Hauswirtschaft tätigen Arbeitnehmer. Der Organisationsbereich gliedert sich also u.a. auch in die Hauswirtschaft und umfasst dort alle in ihr beschäftigten Arbeitnehmer (§ 2 Abs. 2 Nr. 11 der Satzung). Daraus folgt, daß die Antragstellerin satzungsgemäß auch die arbeitsrechtlichen Belange der Hausgehilfinnen in Privathaus halten vertreten will.

Die am 1. Januar 1959 in Kraft getretene Satzung der Antragstellerin ist für die Beurteilung der hier zu entscheidenden Rechtsfrage allein maßgebend. Denn für die Frage, welche Rechtslage zugrunde zu legen ist, kommt es auf den Zeitpunkt der letzten Verhandlung in der Tatsacheninstanz an. Diese Verhandlung war am 10. August 1960. Die vorstehend erwähnte Satzungsvorschrift war damals also bereits seit mehr als 1 1/2 Jahren in Kraft. Mit Recht ist deshalb das Landesarbeitsgericht zu der Auffassung gekommen, daß § 97 Abs. 1 ArbGG gegeben ist, nach dem ein Antrag der vorliegenden Art nur gestellt werden kann von einem Verband, der selbst als Tarifpartner auf dem jeweils streitigen Gebiet räumlich und sachlich zuständig ist.

2. Die Antragstellerin ist auch eine "Vereinigung von Arbeitnehmern" (Gewerkschaft), die den anerkannten arbeitsrechtlichen Voraussetzungen entspricht, die an das Vorliegen einer solchen Organisation zu stellen sind.

Der Antragsgegner kann nicht damit gehört werden, daß es auf seiten der Antragstellerin an der Gegnerfreiheit fehle.

Zwar ist es möglich, daß Mitglieder der Antragstellerin, die dieser als Arbeitnehmer in den in § 2 Abs. 2 Nr. 1 bis 10 der Satzung genannten Betrieben der Getränke-, Getreide-, Fleisch- und Fisch-, Milch- und Fett-, Zucker-, Süßwaren-, Obst- und Gemüse- oder Tabakwirtschaft oder in Hotels, Restaurants, Cafés, Gaststätten oder Genossenschaften der Nahrungs- und Genußmittelindustrie angehören, gleichzeitig Arbeitgeber von Hausgehilfinnen sind. Entgegen der Ansicht der Rechtsbeschwerde folgt daraus aber noch kein Verstoß gegen das Prinzip der Reinheit. Denn das Erfordernis



der Reinheit ist nur auf Angehörige des Berufskreises der Gegenseite zu beziehen (Hueck-Nipperdey, Lehrbuch, 6. Aufl., Bd. II S. 65; Hueck-Nipperdey-Tophoven, TVG, 3. Aufl., § 2 Anm. 21 ff.). Nur dann, wenn einander widerstreitende Interessen vorliegen, hat eine fehlende Gegnerfreiheit rechtliche Bedeutung. Solche einander widerstreitenden Interessen können hier nicht schon deshalb angenommen werden, weil das eine oder andere Mitglied der Antragstellerin Arbeitgeber einer Hausgehilfin sein mag. Zwar vereinigt ein solches Mitglied in sich Arbeitnehmer- und Arbeitgebereigenschaft. Daraus folgt, daß die von der Antragstellerin für die Hausgehilfinnen in Privathaushalten abgeschlossenen Tarifverträge u.U. die Rechtsverhältnisse anderer Mitglieder der Antragstellerin in ihrer Eigenschaft als Arbeitgeber zu ihren Hausgehilfinnen beeinflussen können. Das bedeutet aber noch nicht, daß die Antragstellerin nicht gegnerfrei wäre. Bei der Beschäftigung von Hausgehilfinnen durch Personen, die ihrerseits Arbeitnehmer sind, liegt vielmehr ein Sonderfall vor, dem Rechnung getragen werden muß. Insbesondere kann nicht verlangt werden, daß eine die Belange der Hausgehilfinnen vertretende Gewerkschaft sich jeder anderen Tätigkeit auf gewerkschaftlichem Gebiet enthält, d.h. für keine andere Arbeitnehmergruppe tätig wird. Ein solcher Eingriff in die Entschliebungsfreiheit der Gewerkschaften in Bezug auf die Gestaltung ihrer Satzungen und ihren Aufgabenkreis ist weder zulässig noch erforderlich.

Unschädlich ist es ferner, daß sich aus dem Namen der Antragstellerin nicht ihr Wille ergibt, auch die Interessen der Hausgehilfinnen zu vertreten. Eine dahingehende Forderung findet im Gesetz keine Stütze (vgl. dazu auch BAG 7, 153 = AP Nr. 3 zu § 2 TVG).

Die Rechtsbeschwerde meint schließlich zu Unrecht, daß die Antragstellerin deshalb keine Tarifverträge für Hausgehilfinnen in Privathaushalten abschließen dürfte und somit kein zuständiger Verband im Sinne des § 97 Abs. 1 ArbGG sei, weil sie nach dem Industrieverbands-, nicht nach dem Berufsverbandsprinzip organisiert sei, und daß, wenn sie solche



Tarifverträge gleichwohl abschließen - in der Tat hat die Antragstellerin eine Anzahl solcher Tarifverträge für Hausgehilfinnen in Privathaushalten abgeschlossen, - dadurch gegen das Industrieverbandsprinzip verstoßen werde.

In Wahrheit liegt aber kein Verstoß gegen das Industrieverbandsprinzip vor. Dieses Prinzip bedeutet, daß die Organisation nach der Einheit der Betriebe vorgenommen wird. Nun werden in der Satzung der Antragstellerin neben den in § 2 Abs. 2 Nr. 1 bis 10 genannten Betrieben auch die Haushalte (Hauswirtschaft) genannt. Es ist zwar richtig, daß der Haushalt kein Betrieb ist. Darauf kommt es aber hier nicht an. Entscheidend ist vielmehr, daß sich die Erwähnung der Haushalte neben den Betrieben durchaus im Rahmen des Industrieverbandsprinzips hält. Im übrigen ist die Organisation nach dem Industrieverbandsprinzip im Gegensatz zum Fachprinzip weder eine Voraussetzung der Tariffähigkeit noch des Begriffs der Arbeitnehmervereinigung (Gewerkschaft) im Sinne des Arbeitsrechts.

3. Entgegen der Ansicht der Rechtsbeschwerde muß auch das Rechtsschutzinteresse der Antragstellerin bejaht werden. Der Antragsgegner hat sich nicht nur berühmt, Tarifverträge abschließen zu können auf einem Gebiet, auf dem die Antragstellerin eine Reihe von Tarifverträgen abgeschlossen hat. Der Antragsgegner ist auch auf diesem Gebiet bereits als Tarifpartner tätig geworden. § 97 Abs. 1 ArbGG fordert nur, daß es sich um eine räumlich und sachlich zuständige Vereinigung von Arbeitnehmern (Gewerkschaft) handeln muß. Da diese Voraussetzung aber, wie dargetan, bei der Antragstellerin erfüllt und eine ausreichende Veranlassung zur Antragstellung in dem Abschluß des Tarifvertrages vom 14. April 1958 zu sehen ist, sind die formellen Voraussetzungen des § 97 Abs. 1 ArbGG erfüllt.

III.

Die Rechtsbeschwerde wendet sich gegen die Ansicht des Landesarbeitsgerichts, die Tariffähigkeit des Antragsgegners scheitere an seiner Abhängigkeit von der Gegenseite und von kirchlichen Einflüssen. Ob insoweit der Rechtsbe-



- 8 -

schwerde, vor allem auch ihren prozessualen Rügen, zu folgen sein würde, kann dahingestellt bleiben. Denn dem Landesarbeitsgericht ist entgegen der Auffassung des Antragsgegners in dem Ergebnis, daß dieser nicht tariffähig ist, schon deshalb zuzustimmen, weil auf seiner Seite keine Arbeitskampfbereitschaft besteht. Das wird vom Landesarbeitsgericht festgestellt, und dagegen werden von der Rechtsbeschwerde prozessuale Rügen nicht erhoben.

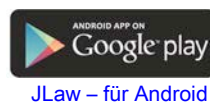
Jedoch ist die materielle Rechtslage zu prüfen:

1. Zwar ist es nicht unbestritten, ob die Bereitschaft zum Arbeitskampf notwendig zum Begriff der Gewerkschaft im Sinne des § 2 TVG gehört. Der Begriff der Gewerkschaft ist gesetzlich nicht ausdrücklich definiert. Er ist jedoch durch die historische Entwicklung sowie durch Rechtsprechung und Wissenschaft weitgehend geklärt. Danach kann nicht jede Organisation von Arbeitnehmern als tariffähige Gewerkschaft angesehen werden (vgl. Bundesverfassungsgericht vom 18. November 1954, BVerfGE 4, 96 = AP Nr. 1 zu Art. 9 GG). Eine Organisation, die die Tariffähigkeit für sich beansprucht, muß vielmehr bestimmte Voraussetzungen erfüllen. Das ist um deswillen gerechtfertigt, weil der Staat solchen Organisationen eine weitreichende Autonomie zuerkennt: Sie sind berechtigt, objektives Recht zu schaffen (§§ 1, 4 TVG). Die Setzung von Normen ist an sich Sache des Staates. Wenn der Staat einen Teil dieser Befugnisse auf Organisationen überträgt, so ist es natürlich, daß die Gewalten des Staates, also namentlich Gesetzgebung und Rechtsprechung, bestimmte Anforderungen an diese privilegierten Verbände stellen. Das ist heute allgemein anerkannt und wird auch vom Antragsgegner nicht bestritten.

2. Die Ansicht, daß zu diesen Erfordernissen auch die Bereitschaft zum Arbeitskampf gehöre, wurde allerdings früher vom Reichsarbeitsgericht (RAG ArbR Samml. 4, 239, 294; 5, 217; 9, 487) bestritten und wird heute vor allem abgelehnt von Nikisch, Arbeitsrecht, 2. Aufl., Bd. 2 S. 13 und S. 255, sowie von Dietz, Die Koalitionsfreiheit, in Bettermann-Nipperdey, "Die Grundrechte", Bd. III 1 (1958) S. 440 ff.



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



- 9 -

Dagegen halten das Bekenntnis zur Streikbereitschaft für einen notwendigen Bestandteil des Gewerkschaftsbegriffs u.a. Hueck-Nipperdey, aaO, Bd. II S. 77 und S. 303; Hueck-Nipperdey-Tophoven, aaO, § 2 Anm. 38; Kaskel-Dersch, Arbeitsrecht, 5. Aufl. 1957, S. 53/54; Schelp in Arbeit und Recht 1954, 74; Dersch-Volkmar, ArbGG, 6. Aufl., § 10 Anm. 5b kk; Reichel, RdA 1960 S. 85. Die letztere Auffassung ist auch vom Senat vertreten worden (BAG 4, 351 = AP Nr. 11 zu § 11 ArbGG).

An ihr ist festzuhalten. Nach der Entscheidung des Großen Senats BAG 1, 291 = AP Nr. 1 zu Art. 9 GG Arbeitskampf ist die Teilnahme am legalen gewerkschaftlichen Streik um die Arbeitsbedingungen kein Bruch der Arbeitsverträge. Verschiedene Länderverfassungen billigen einen solchen Streik ausdrücklich. Mit Recht weist hierzu der angefochtene Beschluß auch darauf hin, daß angesichts des Fehlens einer staatlichen Zwangsschlichtung der Arbeitskampf u.U. das letzte Mittel ist, um der Gewerkschaft die Durchsetzung ihrer Aufgaben zu ermöglichen. Es besteht ein notwendiger Sinnzusammenhang zwischen dem Koalitionszweck, der Ablehnung der Zwangsschlichtung und dem Bekenntnis zum Arbeitskampf als ultima ratio. Wenn Nikisch aaO geltend macht, die große Mehrzahl der Tarifverträge, insbesondere der Angestellten-tarife, komme ohne Kampf zustande und schon daraus gehe hervor, daß eine den Arbeitskampf ablehnende Vereinigung deshalb also nicht unfähig sei, den Koalitionszweck mit Aussicht auf Erfolg zu verfolgen, so ist das nach der Auffassung des Senats kein durchschlagendes Argument. Ob Tarifverträge zustande kämen und mit welchem Inhalt, wenn Verhandlungspartner ein den Arbeitskampf ablehnender Verband ist, stünde sehr dahin. Auch Verbände, die sich einem vereinbarten Schlichtungsverfahren und den Schiedssprüchen von vornherein unterwerfen, verzichten keineswegs schlechthin auf den Arbeitskampf. Da der gewerkschaftliche Streik um die Arbeitsbedingungen ein erlaubtes Kampfmittel ist, hat ein Arbeitnehmerverband das Recht, sich zum Arbeitskampf als ultima ratio in seiner Satzung zu bekennen.



- 10 -

Die Sozialpartnerschaft, die auch der Antragsgegner verständlicher und berechtigter Weise anstrebt, würde nicht beeinträchtigt werden, wenn er sich zum Arbeitskampf bekennen würde für den Fall, daß es ihm auf eine andere Weise nicht möglich ist, seine Ziele der Gegenseite gegenüber durchzusetzen. Es bedeutet keine Verschärfung der Beziehungen der Sozialpartner zueinander, wenn diese gewillt sind, äußerstenfalls zum Arbeitskampf zu schreiten.

Es ist von großer Wichtigkeit, daß die neuere Gesetzgebung den früher verwendeten Begriff "wirtschaftliche Vereinigung von Arbeitnehmern", zu denen eine verbreitete Ansicht auch die sog. wirtschaftsfriedlichen Verbände zählt, bewusst durch den eindeutigen Begriff "Gewerkschaft" (auf der Arbeitnehmerseite) im Tarifrecht und in anderen Gesetzen ersetzt hat (vgl. §. 2 TVG; §§ 11, 14 Abs. 1, § 18 Abs. 2, § 20 Abs. 1, §§ 23, 33, 36, 37, 43 Abs. 1 ArbGG; § 14 Abs. 2, §§ 35, 46, 166 Abs. 2 SGG u.a.). Mit "Gewerkschaften" sind aber nur die historisch auf dem Boden der Arbeitskampfbereitschaft entstandenen Arbeitnehmerverbände gemeint. Es gibt rechtstatsächlich seit ihrer Entstehungszeit bis zur Gegenwart keine "Gewerkschaft" - von den sogleich zu erwähnenden Ausnahmen abgesehen -, die sich nicht satzungsgemäß zum Arbeitskampf als letztem Mittel bekennt. Die Gewerkschaften selbst erkennen - und zwar mit Recht - nur solche Verbände als Gewerkschaften an, die dem genannten Erfordernis entsprechen. Auf diese tatsächliche Entwicklung des sozialen Lebens kommt es aber für den Gewerkschaftsbegriff und damit für die Tariffähigkeit an, wie auch das Bundesverfassungsgericht in der bereits erwähnten Entscheidung BVerfGE 4, 96 = AP Nr. 1 zu Art. 9 GG ausdrücklich ausgesprochen hat.

Der Gesetzgeber hat weiter in der Neufassung des Arbeitsgerichtsgesetzes vom 2. Dezember 1955 und im Sozialgerichtsgesetz in einer Reihe von Bestimmungen nur den Gewerkschaften (so § 11 Abs. 2, § 14 Abs. 1, § 18 Abs. 2, § 33 ArbGG), in anderen neben den Gewerkschaften "selbständigen Vereinigungen von Arbeitnehmern mit sozial- oder berufspolitischer



Zwecksetzung" bestimmte Rechte zugesprochen (so § 11 Abs. 1, § 20 Abs. 1, §§ 23, 37, 43 Abs. 1, § 80 Abs. 2, § 87 Abs. 2, § 92 Abs. 2 ArbGG; § 14 Abs. 2, §§ 35, 46, 166 Abs. 2 SGG). Es sind also bewusst "Gewerkschaften" und "selbständige Vereinigungen von Arbeitnehmern mit sozial- oder berufspolitischer Zwecksetzung" gegenübergestellt. Es ist richtig, daß unter den letzteren vor allem katholische und evangelische Arbeiterverbände zu verstehen sind (vgl. Hueck-Nipperdey, aaO Bd. II S. 69 Anm. 34). Aber da bei diesen Vereinigungen auch von "sozialpolitischer Zwecksetzung" gesprochen wird, ist es nicht zutreffend, wenn Dietz aaO S. 443 Anm. 93 meint, diese Verbände könnten nicht die Interessen ihrer Mitglieder gegenüber den Arbeitgebern vertreten und man könne daher aus ihrer Erwähnung nichts für den Charakter der Gewerkschaften als Kampfverbände herleiten. Schon § 11 Abs. 1 ArbGG zeigt, daß das nicht richtig ist. Die Gegenüberstellung des Gesetzgebers beweist vielmehr, daß er von einem festen, historisch überkommenen Gewerkschaftsbegriff ausgeht, dessen gegenwärtige hier angesprochenen Charakteristika: Unabhängigkeit von der Gegenseite und von Weisungen kirchlicher Instanzen, Bekenntnis zum Abschluß von Tarifverträgen und Arbeitskampfbereitschaft sind.

Man kann auch nicht einwenden (so Dietz aaO), daß die aus dem Begriff und der Geschichte der Gewerkschaften abgeleitete Voraussetzung bei den Arbeitgeerverbänden versage. Auch zu ihrem geschichtlichen und gegenwärtigen Bild gehört die prinzipielle Kampfbereitschaft, da sie gerade deshalb, weil ihnen Gewerkschaften, also Verbände, die notfalls zum Arbeitskampf entschlossen sind, gegenüberstehen, schon unter dem Gesichtspunkt der Waffengleichheit nicht auf ihre Kampfmittel, d.h. namentlich auf die Aussperrung, verzichten können und wollen.

Ob es in einer späteren Phase der Entwicklung eines Tages zur Überwindung des "Fehdegedankens" im Arbeitsrecht kommen wird, steht dahin. Für das geltende Recht gilt die jetzige Rechtswirklichkeit und nicht ein erwünschtes Zukunftsziel.

3. Auch die Rechtsbeschwerde erkennt an, daß die Bereit-



- 12 -

schaft zum Arbeitskampf zum Gewerkschaftsbegriff gehört. Sie wendet jedoch ein, in Wirklichkeit bekenne sich der Antragsgegner ebenfalls zum Arbeitskampf. Nur stünden seiner Durchführung mit Rücksicht auf die besondere Lage der Hausangestellten, insbesondere in den Krankenhäusern usw., aber auch in den kinderreichen Familien, entscheidende Schwierigkeiten entgegen.

Gegen diese ausweichende Stellungnahme des Antragsgegners spricht schon, daß in seiner Satzung keine Erklärung zur Arbeitskampfbereitschaft enthalten ist. Das weicht von den Satzungen der Gewerkschaften ab; diese enthalten durchweg eine solche Arbeitskampfbereitschaft. Noch auffälliger ist es, daß der Antragsgegner zwar im Laufe des Verfahrens seine Satzung an die Anforderungen anzupassen versucht hat, die die Vorinstanzen an die Tariffähigkeit einer Koalition gestellt haben. Das gilt vor allem für die Frage der organisatorischen und beschließenden Selbständigkeit, hier besonders der Unabhängigkeit des Antragsgegners von kirchlichen Weisungen. Auf dem Gebiet der Arbeitskampfbereitschaft hat der Antragsgegner jedoch jeglichen Versuch einer Satzungsänderung vermieden. Das spricht dafür, daß er in Wahrheit nicht bereit ist, zum Arbeitskampf zu schreiten, selbst wenn zur Erfüllung seiner "gewerkschaftlichen" Aufgaben kein anderes Mittel mehr übrig bleibt.

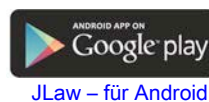
Nun ist allerdings anerkannt (BAG 4, 351 = AP Nr. 1 zu Art. 9 GG Arbeitskampf), daß der Gewerkschaftsbegriff dann Arbeitskampfbereitschaft nicht voraussetzt, wenn das Fehlen der Kampfbereitschaft nicht auf dem freien Willensentschluß des Verbandes, sondern auf gesetzlicher Vorschrift oder auf dem Wesen des betreffenden Berufes beruht. Beamtenverbände, für die kraft Gesetzes der Arbeitskampf und der Abschluß von Tarifverträgen ausscheiden, sind Gewerkschaften, wenn sie die übrigen Voraussetzungen des Koalitionsbegriffs erfüllen (vgl. § 91 BEG u.a. und dazu Ellinghaus in Neue Deutsche Beamtenzeitung 1961, 181). Wenn ein Verband abhängiger Ärzte aus dem ethischen Wesen des Arztberufes heraus den Streik ablehnt oder weitestgehende Vorsorge während

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

- 17 -



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



eines Streikes für die ärztliche Versorgung organisiert, so bleibt er Koalition und tariffähig (vgl. Hueck-Nipperdey, aaO, Bd. II S. 78). Ein solcher Fall ist jedoch hier nicht gegeben.

Die starke Betonung der besonderen Verhältnisse der Hausgehilfinnen sowohl in den Krankenhäusern wie in Privathaushalten durch die Rechtsbeschwerde zeigt, daß der Antragsgegner die Durchführung eines Arbeitskampfes grundsätzlich ablehnt. Da, wie schon der vom Antragsgegner mit einem Hausfrauenverein abgeschlossene Tarifvertrag zeigt, mindestens ein großer Teil der Mitglieder des Antragsgegners in Privathaushalten tätig ist, kann seiner Auffassung, seine Mitglieder könnten praktisch keinen Arbeitskampf durchführen, nicht zugestimmt werden. Es ist gerichtsbekannt, daß zahlreiche Haushalte Hausgehilfinnen beschäftigen, obwohl in ihnen weder kranke noch alte Personen vorhanden sind, es sich auch nicht um kinderreiche Familien handelt. Selbst die Frage der Unterkunft derjenigen Hausgehilfinnen, die in die Wohnung des Arbeitgebers aufgenommen sind, ist nicht von einer derartigen Bedeutung, daß an ihr die Möglichkeit zur Durchführung eines Arbeitskampfes scheitern müßte. Wenn der Antragsgegner alle diese Momente so stark ins Feld führt, um zu erklären, warum er keine eindeutige Erklärung zum Arbeitskampf abgibt, so zeigt das, daß ihm in Wahrheit die Bereitschaft, einen solchen Arbeitskampf durchzuführen, fehlt.

Es wird nicht verkannt, daß eine Reihe von Mitgliedern des Antragsgegners, insbesondere die in Krankenhäusern usw. tätigen Mitglieder, aus sehr berechtigten ethischen Gründen an einem Arbeitskampf nicht teilnehmen können. Es handelt sich dabei aber um einen nicht ausschlaggebenden Teil der Mitgliedschaft des Antragsgegners. Auch hätte dieser es in der Hand, seine Erklärung zur Arbeitskampfbereitschaft in der Satzung in eine solche Form zu kleiden, daß allen seinen Mitgliedern die Möglichkeit eröffnet würde, ihre sittlichen Pflichten gegenüber kranken, alten oder sonstwie pflegebedürftigen Personen in vollem Umfange zu erfüllen.



- 14 -

Der Senat sieht es als selbstverständlich an, daß überall da, wo sittliche Verpflichtungen der Durchführung eines Arbeitskampfes entgegenstehen, diesen der Vorrang gebührt. Mit der herrschenden Lehre steht auch er auf dem Standpunkt, daß die Durchführung eines Arbeitskampfes nur auf einem Sektor erfolgen kann, auf dem nicht höherwertige Interessen einen solchen Kampf verbieten, wie z.B. bei den Beamten und regelmäßig auch bei Ärzten und Pflegepersonal. Die Mitglieder des Antragsgegners befinden sich jedoch, jedenfalls in ihrer Mehrheit, nicht in einer solchen Lage. Daß die Antragsgegnerin gleichwohl den Arbeitskampf als gewerkschaftliches Mittel zur maßgeblichen Zeit abgelehnt hat, hat zur Folge, daß ihr die Tariffähigkeit nicht zuerkannt werden kann.

gez Nipperdey

Dr. Gröninger

Wichmann

Mellentin

Riedel



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

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)