

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

Gesetz: GG Art. 9 Abs. 3; TVG § 2 Abs. 1; ArbGG § 2 Abs. 1
Nr. 6, § 11 Abs. 2 Satz 2, § 97 Abs. 1; ZPO § 256

- Leitsätze: 1. Gewerkschaftseigenschaft kommt nur den Arbeitnehmervereinigungen (Koalitionen) zu, die tariffähig sind (BAG 23, 320 [324]).
2. An die Tariffähigkeit einer Koalition sind bestimmte Mindestanforderungen zu stellen. Die Koalition muß sich als satzungsmäßige Aufgabe die Wahrnehmung der Interessen ihrer Mitglieder gerade in ihrer Eigenschaft als Arbeitgeber oder Arbeitnehmer gesetzt haben und willens sein, Tarifverträge für ihre Mitglieder abzuschließen; sie muß frei gebildet, gegnerfrei, unabhängig und auf überbetrieblicher Grundlage organisiert sein. Sie muß das geltende Tarifrecht als für sich verbindlich anerkennen (BVerfGE 18, 18 [28]; BAG AP Nr. 14 zu § 2 TVG).
3. Wegen der Aufgabe der Tarifautonomie kann der Staat nur die Koalitionen an ihr teilnehmen lassen, die diese Aufgabe sinnvoll zu erfüllen vermögen. Die Tariffähigkeit darf nur nicht von Umständen abhängig gemacht werden, die nicht von der im Allgemeininteresse liegenden Aufgabe der Ordnung und Befriedung des Arbeitslebens gefordert sind (BVerfGE 4, 96 [107]; 18, 18 [28]).
4. Eine sinnvolle Ordnung des Arbeits- und Wirtschaftslebens als Aufgabe der Tarifautonomie kann nur erreicht werden, wenn die Koalitionen in der Lage sind, auf ihre Gegenseite jeweils einen fühlbaren Druck auszuüben, so daß jedenfalls in aller Regel ein Tarifvertrag zustande kommt (BAG 21, 98 [101/102]; BAG 23, 320 [323/324]).
5. Um Druck und Gegendruck ausüben zu können, muß eine Koalition für die ihr gestellten Aufgaben "tauglich", d.h. sie muß so mächtig und leistungsfähig sein, daß der Gegenspieler sich veranlaßt sieht, auf Verhandlungen über den Abschluß einer tariflichen Regelung der Arbeitsbedingungen einzugehen und zum Abschluß eines Tarifvertrags zu kommen. Mächtig und leistungsfähig ist eine Koalition nur, wenn sie Autorität gegenüber ihrem Gegenspieler und gegenüber ihren Mitgliedern besitzt. Sie muß ferner von ihrem organisatorischen Aufbau her in der Lage sein, die ihr gestellten Aufgaben zu erfüllen.

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



- 2 -

6. Eine Deckungsgleichheit von Koalitionsfreiheit und Zuerkennung der Tariffähigkeit ist abzulehnen.

Im einzelnen noch:

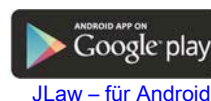
7. Daß in einem Verband neben (sonstigen) außertariflichen auch leitende Angestellte im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes organisiert sind, reicht nicht aus, ihn als nicht gegnerfrei anzusehen. Als gegnerfrei kann eine solche Koalition allerdings dann nicht mehr angesehen werden, wenn die zu ihr gehörenden leitenden Angestellten Aufgaben in Unternehmer- und Arbeitgeberorganisationen wahrzunehmen haben, die auf die arbeitsrechtliche und wirtschaftliche Situation der vom Verband erfaßten außertariflichen und leitenden Angestellten einwirken können.
8. Ein Verband, der sowohl außertarifliche nichtleitende Angestellte wie auch leitende Angestellte erfaßt, muß von seiner Organisationsstruktur her Vorsorge treffen, daß die leitenden Angestellten auf die betriebsverfassungsrechtlichen Kompetenzen des Verbandes keinen Einfluß nehmen können.
9. Eine Satzungsbestimmung, daß zur Erreichung der Ziele des Verbandes auch die kollektive Regelung der Arbeitsbedingungen dienen soll, ist dann ohne Bedeutung, wenn es sich nur um eine auf dem Papier stehende Formulierung handelt.
10. Ob die finanzielle Grundlage eines Verbandes für die Bejahung seiner Mächtigkeit ausreicht, ist eine Frage der Einzelfallbeurteilung.

Aktenzeichen: 1 ABR 16/75

Beschluß des BAG vom 15. März 1977 LAG Düsseldorf



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



1 ABR 16/75

4 Ta BV 65/74 Düsseldorf

Verkündet am
15. März 1977

gez.: Henkelmann,
Amtsinspektorin
als Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

BESCHLUSS

In Sachen

pp.

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts in der Sitzung vom 7. Dezember 1976 durch den Präsidenten Professor Dr. Müller, die Richter Wendel und Bichler sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Mussil und Muhr beschlossen:

- 2 -



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



- 2 -

Auf die Rechtsbeschwerde des Antragstellers wird der Beschluß des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 8. November 1974 - 4 Ta BV 65/74 - aufgehoben.

Die Sache wird zur anderweiten Verhandlung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

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

G r ü n d e :

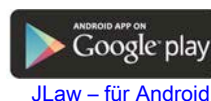
I. Der Antragsteller, ein rechtsfähiger Verein, ist ein Zusammenschluß außertariflicher Angestellter (AT-Angestellter). Nach seinen Angaben sind bei ihm etwa 7.600 Mitglieder organisiert, von denen etwa 3.000 als leitende Angestellte im Sinne von § 5 Abs. 3 BetrVG anzusehen sind. Neun Mitglieder sind Vorstandsmitglieder einer Aktiengesellschaft. Diese gehören keinen Gremien des Antragstellers an und sind auch sonst in keiner Weise am aktiven Verbandsleben beteiligt.

Zwei Mitglieder des Antragstellers leiteten ein Beschlußverfahren ein, in dem sie die Feststellung beehrten, leitende Angestellte im Sinne des § 5 Abs. 3 BetrVG zu sein. In diesem Beschlußverfahren wurden sie von dem bei dem Antragsteller angestellten Assessor N vertreten. Das Arbeitsgericht wies den Antrag zurück. Gegen den Beschluß legten die beiden Mitglieder des Verbandes Beschwerde ein. Im Beschwerdeverfahren vor dem Landesarbeitsgericht wurde die Frage aufgeworfen, ob der Antragsteller eine Gewerkschaft im Sinne von § 11 Abs. 2 Satz 2 ArbGG ist. Das Landesarbeitsgericht hat das Verfahren durch Beschluß vom 22. Mai 1973 gemäß § 97 Abs. 5 ArbGG bis zur Erledigung eines vom Antragsteller einzuleitenden Beschlußverfahrens (§§ 2 Abs. 1 Nr. 6, 97 ArbGG) ausgesetzt. Im Hinblick auf diesen Beschluß beehrt der Antragsteller im vorliegenden Verfahren die Feststellung, daß er tariffähig und eine Gewerkschaft sei.

- 3 -



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



- 4 -

so das Terrain für rahmentarifvertragliche Absicherungen weiter vorzubereiten. Auch der vergleichbare "Verband angestellter Akademiker und leitender Angestellter der chemischen Industrie" habe sechs Jahre verhandelt, bis es zum Abschluß des "Manteltarifvertrages für akademisch gebildete Angestellte der chemischen Industrie" im Jahre 1959 gekommen sei.

Seine tarifrechtlichen Aufgaben könne der Antragsteller unter Ausübung eines wirkungsvollen Drucks und Gegendrucks erfüllen. Er habe Verbandsgruppen bei allen bedeutenden Unternehmen der Eisen- und Stahlindustrie im gesamten Bundesgebiet. Der Organisationsgrad betrage 50 %; dieser sei mithin größer als der der großen Gewerkschaften. Die in dem Verband zusammengeschlossenen oberen Angestellten hätten aufgrund ihrer vielfältigen Schlüsselstellungen im Betriebsgeschehen die optimale Möglichkeit, wirksamen Druck und Gegendruck auszuüben. Allein durch Ausübung eines psychologischen Drucks (Artikulation des gemeinsamen Willens, demonstrative Versammlungen usw.) und durch "Dienst nach Vorschrift" könne eine Organisation von Führungskräften das erreichen, was ansonsten nach allgemeinen Erfahrungsregeln nur durch Arbeitsniederlegung erreicht werden könne.

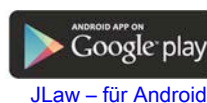
Der Antragsteller sei auch gewillt, als ultima ratio einen Arbeitskampf zu führen, obwohl dies in der Satzung nicht ausdrücklich vorgesehen sei. Dies habe er mehrfach durch konkrete Androhungen von Kampfmaßnahmen gegenüber der Arbeitgeberseite wie auch öffentlich zum Ausdruck gebracht.

Auch betriebsverfassungsrechtlich sei der Antragsteller bereits in Erscheinung getreten. In vielen Betrieben der Eisen- und Stahlindustrie gebe es Sprecher der VOE-Verbandsgruppen, die gewerkschaftlichen Vertrauensleuten vergleichbar seien. Bisher hätten Mitglieder des Verbandes in zwei Betrieben bei Betriebsratswahlen kandidiert. In dem einen Betrieb seien zwei, in dem anderen sei ein Vertreter des Verbandes zum Betriebsratsmitglied gewählt worden.

- 5 -



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



Der Antragsteller hat beantragt,

festzustellen, daß er tariffähig und eine Gewerkschaft im Sinne des § 11 Abs. 2 ArbGG ist.

Die Antragsgegnerin hat beantragt,

den Antrag zurückzuweisen.

Sie hat ausgeführt, der Antragsteller habe bisher noch keinen einzigen Tarifvertrag abgeschlossen. Es liege auch kein Organisationsgrad von annähernd 50 % vor. Dem Antragsteller fehle das sozialpolitische Gewicht. Weder der Zahl seiner Mitglieder nach noch nach Lage der Dinge könne er einen wirkungsvollen Druck und Gegendruck auf den tarifrechtlichen Gegenspieler ausüben. Der "Düsseldorfer Verband" sei mit der Zielsetzung gegründet worden, für seine Mitglieder Richtlinien für die Vertragsbedingungen der oberen Angestellten zu erarbeiten. Es sei offenkundig, daß die Arbeitgeber sich darum bemühten, diesen Kreis der Angestellten aus dem persönlichen Geltungsbereich der Tarifverträge herauszuhalten. Der Kontakt des Antragstellers mit dem "Düsseldorfer Verband" habe ausschließlich eine Einflußnahme des Antragstellers auf die vom "Düsseldorfer Verband" erarbeiteten Richtlinien für die oberen Angestellten zum Gegenstand gehabt. Dieser Umstand zeige deutlich, daß der Antragsteller mit seiner satzungsmäßig bekundeten Absicht der kollektiven Regelung der Arbeitsbedingungen sich außerhalb des Tarifvertragssystems bewege. Nach seinem Selbstverständnis sei er eine reine Standesorganisation.

Die Beteiligten zu 1) und 2) haben keine Anträge gestellt und von einer Stellungnahme abgesehen.

Das Arbeitsgericht hat dem Antrag stattgegeben. Auf die Beschwerde der Antragsgegnerin hat das Landesarbeitsgericht unter Abänderung des erstinstanzlichen Beschlusses den Antrag des Antragstellers zurückgewiesen und zur Begründung im wesentlichen ausgeführt: Der Antragsteller sei nicht gegnerfrei. Der Antragsteller habe zwei Personengruppen als Mitglieder, nämlich die AT-Angestellten, deren Arbeitsbedingungen individuell geregelt würden, und leitende Angestellte, deren Rechtsbeziehungen zum Arbeitgeber zwar auf arbeitsvertraglicher Grund-



lage beruhten, deren Stellung im Betrieb jedoch arbeitgeberähnlich sei. Die kollektive Regelung von Arbeitsbedingungen in Form von Tarifverträgen sei bei leitenden Angestellten nicht möglich. Wegen ihrer arbeitgeberähnlichen Stellung könne diese Gruppe auch nicht streiken. Der eine Personenkreis sei gegnerfrei, der andere zumindest gegnergebunden. Außerdem seien bisher keine Tarifverträge abgeschlossen worden. Der "Düsseldorfer Verband" sei dem Antragsteller gegenüber nicht als Tarifvertragspartei aufgetreten. Durch die im übrigen noch nicht zum Abschluß gelangten Richtlinien sei die Abschlußfreiheit hinsichtlich der Arbeitsverträge in keiner Weise eingeschränkt. Der Antragsteller sei auch nicht in der Lage, als eine Gewerkschaft im Betrieb aufzutreten und dort die Stellung einer Gewerkschaft einzunehmen. Die bisher nicht realisierte Absicht, die materiellen Arbeitsbedingungen seiner Mitglieder zu verbessern, mache den Antragsteller noch nicht zu einer Gewerkschaft. Es handele sich bei dem Antragsteller in erster Linie um einen Verein zur Behandlung berufsständischer Fragen.

Mit der Rechtsbeschwerde begehrt der Antragsteller die Wiederherstellung der erstinstanzlichen Entscheidung.

II.1. Die Beteiligtenfähigkeit des Arbeitgeberverbandes der Eisen- und Stahlindustrie e.V., Düsseldorf, hat das Landesarbeitsgericht zu Recht bejaht. Von dem Verfahren nach § 97 ArbGG wird immer der in Betracht kommende soziale Gegenspieler betroffen, unabhängig davon, ob sich der Antrag gegen ihn richtet (Grunsky, ArbGG, § 97 Anm. 10).

Die von den Vorinstanzen zum Verfahren hinzugezogene oberste Arbeitsbehörde des Landes Nordrhein-Westfalen ist ebenfalls Beteiligte. Das folgt aus § 97 Abs. 1 ArbGG, der bestimmt, daß auch die oberste Arbeitsbehörde des Landes Antragsberechtigte ist. Bei ihrem mit der Antragsbefugnis gesetzlich normierten Interessenbereich entfällt die Beteiligtenfähigkeit nicht schon deswegen, weil diese Behörde keine Anträge gestellt und keine Stellungnahme abgegeben hat. Ob daneben auch die obersten Arbeitsbehörden des Bundes und der Länder, auf deren Gebiet sich die



Tätigkeit des Antragstellers erstreckt, hätten hinzugezogen werden müssen, brauchte der Senat nicht zu prüfen, da insoweit keine Verfahrensrügen erhoben worden sind (vgl. BAG AP Nr. 14 zu § 2 TVG; a. A. offenbar Grunsky, aaO, § 97 Anm. 10).

2. Die Voraussetzungen des Verfahrens gemäß § 97 ArbGG sind gegeben. Danach wird die Entscheidung über die Tariffähigkeit einer Vereinigung (§ 2 Abs. 1 Nr. 6 ArbGG) u. a. auf Antrag einer räumlich und sachlich zuständigen Vereinigung von Arbeitnehmern eingeleitet. Auch die Koalition, deren Tariffähigkeit in Frage gestellt wird, ist berechtigt, das Verfahren nach § 97 ArbGG selbst einzuleiten, wenn die sonstigen Voraussetzungen des § 97 Abs. 1 ArbGG gegeben sind (Grunsky, aaO, § 97 Anm. 3). Es muß ihr Gelegenheit gegeben werden, eine bindende Entscheidung über ihre Tariffähigkeit herbeizuführen.

Der Antragsteller hat in den Vorinstanzen beantragt festzustellen, daß er tariffähig und eine Gewerkschaft im Sinne des § 11 Abs. 2 ArbGG ist. Dieser Antrag war auch Grundlage der Entscheidungen der Vorinstanzen, wie sich aus den Sitzungsprotokollen des Arbeitsgerichts und des Landesarbeitsgerichts ergibt. Die Fassung des Antrages in den Gründen der erst- und zweitinstanzlichen Entscheidungen, "festzustellen, daß der Antragsteller eine Gewerkschaft im arbeitsrechtlichen Sinne sei", stellt eine Kurzfassung des wirklich gestellten Antrags dar. Nach dem Antrag ist somit Gegenstand des Verfahrens die Frage der Tariffähigkeit des Antragstellers. Die Erwähnung des Gewerkschaftsbegriffs des § 11 Abs. 2 ArbGG ist als eine Folge der Tariffähigkeit einer Arbeitnehmervereinigung anzusehen.

Für den Senat bestand deshalb kein Anlaß, auf die Frage einzugehen, ob § 97 ArbGG entsprechend seinem Wortlaut anzuwenden ist, ob also in dem besonderen Verfahren dieser Vorschrift lediglich die Tariffähigkeit einer Vereinigung Verfahrensgegenstand sein kann (so Urteil des Zweiten Senats des BAG vom 22. Dezember 1960 - 2 AZR 140/58 - = AP Nr. 25 zu § 11 ArbGG 1953) oder ob in dem Verfahren auch die Gewerkschaftseigenschaft schlechthin geprüft zu werden vermag

(so Senatsbeschuß vom 23. April 1971 - 1 ABR 26/70 - = BAG 23, 320 [324/ 325] = AP Nr. 2 zu § 97 ArbGG 1953).

3. Das Vorliegen eines Rechtsschutzinteresses ist zu bejahen. Es besteht schon deshalb, weil dieses Verfahren zu einer Entscheidung führt, die Rechtskraft gegenüber jedermann äußert. Damit wird die Stellung des Antragstellers im Arbeitsleben und für das Arbeitsleben entscheidend und bindend festgestellt. Das dient der gerade für die Tariffähigkeit gebotenen allseitigen Klarstellung.

III.1. Der rechtliche Ausgangspunkt des Verfahrens ist § 11 Abs. 2 Satz 2 ArbGG. Nach dieser Vorschrift können vor dem Landesarbeitsgericht anstelle von Rechtsanwälten Vertreter der Gewerkschaften oder Vereinigungen von Arbeitgebern oder von Zusammenschlüssen solcher Verbände treten, wenn sie kraft Satzung oder Vollmacht zur Vertretung befugt sind und der Zusammenschluß, der Verband oder deren Mitglieder Partei sind.

Wie in anderen arbeitsrechtlichen Gesetzen ist auch in dieser Gesetzesvorschrift der Gewerkschaftsbegriff nicht definiert oder umschrieben. Der Gesetzgeber hat es der Rechtsprechung, insbesondere den Gerichten für Arbeitssachen, überlassen zu konkretisieren, welche Voraussetzungen eine Arbeitnehmervereinigung erfüllen muß, um eine Gewerkschaft zu sein. Der Gewerkschaftsbegriff des § 11 Abs. 2 Satz 2 ArbGG ist rechtlich nicht anders zu werten als dieser in anderen arbeitsrechtlichen Gesetzen enthaltene Begriff. Nach Auffassung des Senats (Beschuß vom 23. April 1971 - 1 ABR 26/70 - = BAG 23, 320 [324] = AP Nr. 2 zu § 97 ArbGG 1953) hat in der Rechtsordnung der Gewerkschaftsbegriff stets dieselbe Bedeutung. Hieran ist festzuhalten.

Gewerkschaftseigenschaft kommt nach Auffassung des Senats nur den Arbeitnehmervereinigungen (-koalitionen) zu, die tariffähig, also fähig sind, durch Vereinbarung mit dem sozialen Gegenspieler u.a. Arbeitsbedingungen des Einzelvertrages mit der Wirkung zu regeln, daß sie für die tarifgebundenen Personen



unmittelbar und mit dem Ausnahmetatbestand des § 4 Abs. 3 TVG unabdingbar als Rechtsnormen gelten (vgl. BVerfGE 20, 312 [313]). Der Senat hat wiederholt Gelegenheit gehabt, zu der Frage der Tariffähigkeit von Arbeitnehmervereinigungen (-koalitionen) Stellung zu nehmen (Beschuß vom 6. Juli 1956 - 1 AZB 18/55- = BAG 4, 351 = AP Nr. 11 zu § 11 ArbGG 1953; Beschuß vom 19. Januar 1962 - 1 ABR 14/60 - = BAG 12, 184 = AP Nr. 13 zu § 2 TVG; Beschuß vom 9. Juli 1968 - 1 ABR 2/67 - = BAG 21, 98 = AP Nr. 25 zu § 2 TVG; Beschuß vom 23. April 1971 - 1 ABR 26/70 - = BAG 23, 320 = AP Nr. 2 zu § 97 ArbGG 1953; als Sonderfall Beschuß vom 21. November 1975 - 1 ABR 12/75 - = AP Nr. 6 zu § 118 BetrVG 1972). Nach der Rechtsprechung des Senats, die insoweit mit der des Bundesverfassungsgerichts (BVerfGE 18, 18 [28] = AP Nr. 15 zu § 2 TVG) übereinstimmt, sind an die Tariffähigkeit einer Koalition bestimmte Mindestanforderungen zu stellen. Danach muß die Koalition sich als satzungsmäßige Aufgabe die Wahrnehmung der Interessen ihrer Mitglieder gerade in ihrer Eigenschaft als Arbeitgeber oder Arbeitnehmer gesetzt haben und willens sein, Tarifverträge für ihre Mitglieder abzuschließen; sie muß frei gebildet, gegnerfrei, unabhängig und auf überbetrieblicher Grundlage organisiert sein; schließlich muß sie das geltende Tarifrecht als für sich verbindlich anerkennen (BAG AP Nr. 14 zu § 2 TVG [unter 5] und Hueck-Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts, Bd. II/1, § 20 III A 1 - 12, S. 425 - 435; Hueck-Nipperdey-Stahlhacke, TVG, 4. Aufl., § 2 Rdnr. 10 - 42).

Im Anschluß an die Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts (BVerfGE 18, 18 [28] = AP Nr. 15 zu § 2 TVG; auch schon BVerfGE 4, 96 [107]) hat der Senat in seinen Beschlüssen vom 9. Juli 1968 - 1 ABR 2/67 - (aaO) und vom 23. April 1971 - 1 ABR 26/70 - (aaO) seine Rechtsprechung näher bestimmt. Das Bundesverfassungsgericht betont, daß der Staat nur Koalitionen, die die Aufgabe der Tarifautonomie, das Arbeitsleben durch Tarifverträge sinnvoll zu ordnen und so letztlich die Gemeinschaft sozial zu befrieden, an der Tarif-

- 10 -

autonomie teilnehmen lassen kann. Im Hinblick hierauf hat das Bundesarbeitsgericht ausgeführt, daß Koalitionen, die Tariffähigkeit für sich in Anspruch nehmen, diese ihr als Tarifpartner obliegende Aufgabe nur dann sinnvoll erfüllen können, wenn sie soviel Gewicht haben, daß sie in dem Verhältnis der Koalitionspartner zueinander einen im Rahmen der Rechtsordnung zulässigen fühlbaren Druck auszuüben vermögen, um so zur Aufnahme von Tarifverhandlungen und zum Abschluß von Tarifverträgen zu kommen (bei einem Verband abhängiger Ärzte hat der Senat jedenfalls das Druckmoment in der Form der Streikbereitschaft nicht für erforderlich gehalten, wenn der Verband aus dem ethischen Wesen des Arztberufs heraus den Streik ablehnt [Beschuß vom 21. November 1975 - 1 ABR 12/75 -, aaO]). Das bedeutet nicht, worauf der Senat ausdrücklich hingewiesen hat, einen Arbeitskampf im konkreten Falle durchführen zu können. Nach der Rechtsprechung des Senats kommt Tariffähigkeit nur solchen unter Art. 9 Abs. 3 GG fallenden Vereinigungen zu, die in der Lage sind, die Aufgaben einer Tarifvertragspartei durchzusetzen. Die Zahl der Mitglieder der Koalition ist, wie der Senat in dem Beschluß vom 9. Juli 1968 - 1 ABR 2/67 - (aaO) ausgesprochen hat, nicht ausschlaggebend. Auch Arbeitnehmervereinigungen mit einer verhältnismäßig kleinen Zahl von Mitgliedern können tariffähig sein, wenn sich ihr Mitgliederbestand etwa aus Arbeitnehmern zusammensetzt, die eine Schlüsselstellung im Arbeits- und Wirtschaftsleben einnehmen. Solche Vereinigungen sind durchaus in der Lage, einen fühlbaren Druck auf den Tarifgegner ausüben zu können. Das Druckmoment erfordert des weiteren eine bestimmte finanzielle Grundlage jedenfalls des Arbeitnehmerverbandes.

Diese Rechtsprechung ist im arbeitsrechtlichen Schrifttum teils zustimmend, teils ablehnend besprochen worden (kritisch: Mayer-Maly, Anm. zu BAG AP Nr. 25 zu § 2 TVG; Zöllner, SAE 1969, 140; Säcker, AR-Blattei, Tarifvertrag II A, II Abschluß, A Tariffähigkeit und Tarifzuständigkeit I 2 a; Reichel, RdA 1972, 143 [148 f.]; im Grundsatz oder schlechthin zustimmend:

- 11 -



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

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

Badura, Anm. in EzA Nr. 9 zu Art. 9 GG; Reuß in Festgabe für Kunze 1969, S. 269 [287]; ders. RdA 1972, 4 ff.; Löwisch, ZfA 1970, 295 [309f]; Scholz, Koalitionsfreiheit als Verfassungsproblem, 1971, S. 261 Fußnote 23; Lieb, Arbeitsrecht, 1975, S. 104 f.; Dütz, AuR 1976, 65 ff.; Herschel, AuR 1976, 225; ders. Anm. in EzA Nr. 9 zu § 2 TVG; Söllner, AuR 1976, 321 ff.; Neuhaus, Sozialer Fortschritt 1976, 246).

2. Die Ablehnung der Rechtsprechung des Senats wird einmal damit begründet, daß jede durch Art. 9 Abs. 3 GG geschützte Koalition tariffähig sei. Diese begriffliche Deckungsgleichheit von Koalition und Tariffähigkeit wird aus dem Selbstverständnis der Koalitionen hergeleitet (vgl. Beschluß des Arbeitsgerichts Stuttgart = EzA Nr. 9 zu Art. 9 GG). Diese Ansicht übersieht, daß der Schutzzweck des Grundrechts der Koalitionsfreiheit nach Art. 9 Abs. 3 GG nicht auf tariffähige Gewerkschaften beschränkt ist (vgl. BVerfGE 4, 96 [107] = AP Nr. 2 zu Art. 9 GG; 20, 312 = AP Nr. 24 zu § 2 TVG). Es schützt bei seinem weiten Wortlaut auch solche Koalitionen, deren Interesse nicht darauf gerichtet ist, die Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen ihrer Mitglieder durch den Abschluß von Tarifverträgen, sondern auf andere Weise zu regeln, wie dies bei der Antragstellerin bis zu der Änderung ihrer Satzung im Jahre 1969 der Fall war. Wollte man der oben wiedergegebenen Ansicht folgen, dann wären derartige Koalitionen nur durch das Grundrecht der allgemeinen Vereinsfreiheit nach Art. 9 Abs. 1 GG geschützt (Badura, RdA 1974, 129 [136]; ders. Anm. in EzA Nr. 9 zu Art. 9 GG; Lieb, Arbeitsrecht, 1975, S. 105), was dem nach dem Wortlaut gegebenen umfassenden Schutzzweck des Art. 9 Abs. 3 GG widerspricht. Auch die Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts unterscheidet deutlich zwischen Koalitionseigenschaft und Zuerkennung der Tariffähigkeit (BVerfGE 4, 96 [107 f.]; 18, 18 [28]; 20, 312 [317 f.]; so auch Zöllner, AöR 98, 71 [91 f.]). Nach der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts muß Einigkeit darüber bestehen, daß die Tariffähigkeit nicht jeder beliebigen Organisation zukommt; wegen der Aufgabe der Tarifautonomie

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



kann der Staat nur die Koalitionen an ihr teilnehmen lassen, die diese Aufgabe sinnvoll zu erfüllen vermögen (BVerfGE 4, 96 [107]; 18, 18 [28]). Die Tariffähigkeit darf nur nicht von Umständen abhängig gemacht werden, die nicht von der Sache selbst, also von der im Allgemeininteresse liegenden Aufgabe der Ordnung und Befriedung des Arbeitslebens gefordert sind (BVerfGE 18, 18 [27] = AP Nr. 15 zu § 2 TVG; Dütz, aaO, 78).

3. Eine sinnvolle Ordnung des Arbeits- und Wirtschaftslebens kann nach Auffassung des Senats nur erreicht werden, wenn die Koalitionen in der Lage sind, auf ihre Gegenseite jeweils einen fühlbaren Druck auszuüben, so daß jedenfalls in der Regel ein Tarifvertrag zustande kommt. Hiervon geht auch gleichfalls das Bundesverfassungsgericht aus (BVerfGE 18, 18 [28] = AP Nr. 15 zu § 2 TVG). Nach ihm verfolgt die aus der Koalitionsfreiheit entspringende Tarifautonomie eben den im öffentlichen Interesse liegenden Zweck, den von der staatlichen Rechtssetzung freigelassenen Raum des Arbeitslebens im einzelnen durch Tarifverträge sinnvoll auszufüllen; hierzu sind jedoch, wie das Bundesverfassungsgericht ausführt, nun einmal nur solche Koalitionen in der Lage, die diese Aufgabe auch sinnvoll erfüllen können. Die Tarifautonomie der Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände entspringt nämlich der zwischen beiden Seiten bestehenden "Gegengewichtigkeit der Interessen", die zu einem echten Ausgleich kommen sollen. Das Tarifvertragssystem wird demnach durch das Prinzip der Gleichgewichtigkeit der Tarifvertragsparteien beherrscht (vgl. Scheuner, Die Rolle der Sozialpartner in Staat und Gesellschaft, 1973, S. 34; Badura, RdA 1974, 129 [135]). Zu dem gleichen Ergebnis kommt auch der Beschluß des Großen Senats des Bundesarbeitsgerichts vom 21. April 1971 (BAG 23, 292 [308] = AP Nr. 43 zu Art. 9 GG Arbeitskampf unter III B). Es heißt dort, die Regelung der Arbeitsbedingungen beruhe auf einem System freier Vereinbarungen, das Voraussetzungen für ein Funktionieren und innerer Grund des Tarifvertragssystems sei; vorbehaltlich der konkreten, insbesondere auch der wechselnden wirtschaftlichen Situation, müsse im Prinzip sichergestellt sein, daß



nicht ein Tarifvertragspartner dem anderen von vornherein seinen Willen aufzwingen kann, sondern daß möglichst gleiche Verhandlungschancen bestehen, da auf andere Weise die Tarifautonomie unter Ausschluß der staatlichen Zwangsschlichtung nicht funktionieren könne. Tarifverträgen sei eine "Richtigkeitsgewähr" immanent, da die Vermutung bestehe, daß sie zwischen gleichstehenden Parteien im einzelnen ausgehandelt werden (vgl. hierzu BAG 22, 144 [151 f.] = AP Nr. 12 zu § 15 AZO; auch BAG 22, 252 [267] = AP Nr. 142 zu § 242 BGB Ruhegehalt). Die Gegen- und Gleichgewichtigkeit der Tarifvertragspartner, die zu einem echten Ausgleich herbeiführenden Tarifvertrag kommen sollen, setzt ein gegenseitiges Spiel der Kräfte voraus, zu dem dann auch das Druckmoment auf beiden Seiten gehört (BAG 23, 292 [308]). Der Druck- und Gegendruckfaktor gewährleistet die Herbeiführung des befriedenden Tarifvertrags.

4. Diese Ausführungen zeigen, daß trotz der Angriffe der Rechtslehre die in den Entscheidungen des Senats seit 1968 vertretene Rechtsauffassung zur Frage der Tariffähigkeit einer Koalition in der Sache aufrechtzuerhalten ist. Aufrechterhalten wird insbesondere die Ansicht, daß eine Koalition, um tariffähig zu sein, einen wirksamen Druck und Gegendruck ausüben vermag, andernfalls eine sinnvolle Ordnung im Arbeitsleben nicht gewährleistet ist. Der Rechtslehre ist zuzugeben, daß die Begriffe Druck und Gegendruck einer gewissen Klarstellung bedürfen. Um Druck und Gegendruck ausüben zu können, muß eine Koalition für die ihr gestellten Aufgaben "tauglich" sein, d. h. sie muß so mächtig und leistungsfähig sein, daß in Auswirkung dessen die Gegenspieler sich veranlaßt sehen, auf Verhandlungen über den Abschluß einer tariflichen Regelung der Arbeitsbedingungen einzugehen und zum Abschluß eines Tarifvertrages zu kommen.

5. "Tauglich" für diese Aufgaben ist eine Koalition nur dann, wenn sie in der in dem Senatsbeschuß vom 23. April 1971 - 1 ABR 26/70 - (aaO) dargelegten Weise funktionsfähig ist.



Unter Druck setzen kann eine Koalition ihren Gegenspieler aber nur, wenn sie eben "mächtig" oder "leistungsfähig" ist (Reuß, RdA 1972, 4 f.; Dütz, AuR, aaO; Herschel, AuR, aaO; Söllner, AuR, aaO). Mächtig und leistungsfähig ist eine Koalition wieder nur, wenn sie Autorität nach außen gegenüber ihrem Gegenspieler besitzt und auch gegenüber ihren Mitgliedern. Sie muß ferner von ihrem organisatorischen Aufbau her in der Lage sein, die ihr gestellten Aufgaben zu erfüllen. Das gilt jedenfalls erfahrungsgemäß für die Arbeitnehmervereinigungen (-koalitionen) der gewerblichen Wirtschaft. Ohne die Fähigkeit, Druck auf den sozialen Gegenspieler ausüben zu können, wären diese Koalitionen von dem guten Willen ihres Koalitionspartners abhängig (vgl. Beschluß vom 9. Juli 1968 - 1 ABR 2/67 -, aaO).

Es darf übrigens nicht unberücksichtigt bleiben, daß die Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände in den letzten Jahrzehnten über ihre ursprüngliche Zielsetzung hinaus auch die Repräsentation der Arbeitnehmer- und Arbeitgeberinteressen schlechthin wahrnehmen und deshalb allgemein ein bestimmender Faktor im Wirtschafts- und Sozialleben sind (BVerfGE 38, 281 [305] = AP Nr. 23 zu Art. 9 GG; Wiedemann, RdA 1969, 321; Dütz, AuR, aaO). Dies verlangt ebenfalls ihre "Mächtigkeit" und "Leistungsfähigkeit".

6. Gegen die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist weiter eingewandt worden, damit sei die Neugründung anderer Gewerkschaften eingeschränkt, neu gebildete Koalitionen hätten keine Chance, die Monopolstellung bestehender Gewerkschaften zu durchbrechen (so Zöllner, AÖR, aaO; Mayer-Maly, RdA 1966, 201 [204]; Stahlhacke in Müller, Das Arbeitsrecht der Gegenwart, 1973, S. 21, 32, Fußnote 61; Grunsky, aaO, § 10 Anm. 9, § 11 Anm. 17; Hueck-Nipperdey, aaO, Bd. II/2, Nachtrag S. 1658; Nipperdey-Säcker, AR-Blattei, Tarifvertrag II A, I 2 a; Kraft, GK-BetrVG, § 2 Anm. 20; Reichel, RdA, aaO). Dieser Ansicht ist der Senat bereits in seinem Beschluß vom 9. Juli 1968 - 1 ABR 2/67 - (aaO) entgegengetreten.



Art. 9 Abs. 3 GG schützt, wie ausgeführt, gerade auch die allgemeine Koalitionsfreiheit. Eine andere Frage ist, ob eine Koalition, die sich zur Aufgabe gestellt hat, die Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen ihrer Mitglieder im Bereich der Tarifautonomie mit ihren besonderen Erfordernissen zu fördern, sich mit den hierzu von ihr gewählten Mitteln so durchzusetzen vermag, daß ihr Gegenspieler an den von ihr vertretenen Anliegen und Forderungen nicht vorbeigehen kann. Aus diesem Grunde lehnt auch das Bundesverfassungsgericht die Deckungsgleichheit von Koalitionsfreiheit und Zuerkennung der Tariffähigkeit ab (BVerfGE 4, 96 [107]; 18, 18 [28]).

IV. Wendet man die hier aufgeführten Grundsätze auf den Streitfall an, so ergibt sich, daß das Landesarbeitsgericht den Anforderungen nicht entsprochen hat, die nach der dargelegten Auffassung des Senats an die Prüfung, ob eine Arbeitnehmerkoalition tariffähig ist, zu stellen sind. Das Landesarbeitsgericht ist von einer zu engen Begriffsabgrenzung ausgegangen.

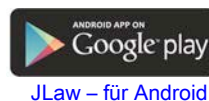
1. Zu Recht mißt das Landesarbeitsgericht der Tatsache, daß Vorstandsmitglieder von Aktiengesellschaften zu den Mitgliedern des Antragstellers gehören, keine Bedeutung bei, weil diese nach den Feststellungen des angefochtenen Beschlusses in keiner Weise am aktiven Verbandsleben teilnehmen (so auch Herschel Anm. in EzA Nr. 9 zu § 2 TVG).

Dagegen kann dem Landesarbeitsgericht nicht gefolgt werden, wenn es meint, die Tatsache, daß von den etwa 7600 der bei dem Antragsteller organisierten Angestellten etwa 3000 leitende Angestellte im Sinne des § 5 Abs. 3 BetrVG seien stehe der Gewerkschaftseigenschaft des Antragstellers unüberbrückbar entgegen. Das Landesarbeitsgericht führt hierzu aus, die arbeitsrechtliche Interessenlage dieser beiden Personengruppen weise schwerwiegende Unterschiede auf. Außertarifliche nicht leitende Angestellte seien der Interessensphäre des Arbeitgebers weit weniger verhaftet als leitende Angestellte.



Auf außertarifliche nicht leitende Angestellte finde das Betriebsverfassungsgesetz im Gegensatz zu den leitenden Angestellten Anwendung. Außertarifliche nicht leitende Angestellte seien rechtlich in der Lage, an einem Streik teilzunehmen, was bei leitenden Angestellten nicht zulässig, wenigstens aber zweifelhaft sei. Diesen Ausführungen vermag der Senat nicht im vollen Umfang beizupflichten.

Die Tatsache allein, daß bei dem Antragsteller neben außertariflichen auch leitende Angestellte im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes organisiert sind, reicht nicht aus, den Verband als nicht gegnerfrei anzusehen. Zu Unrecht stützt das Landesarbeitsgericht seine Auffassung auf die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zu § 5 Abs. 3 BetrVG. Der Senat hat bereits in seiner Grundsatzentscheidung vom 5. März 1974 - 1 ABR 19/73 - (= AP Nr. 1 zu § 5 BetrVG 1972, zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt) zwischen der betriebsverfassungsrechtlichen und der arbeitsrechtlichen Stellung der leitenden Angestellten unterschieden und ausgeführt, daß auch leitende Angestellte spezifische Arbeitnehmerinteressen haben. In den beiden - dem Landesarbeitsgericht allerdings noch nicht bekannten - Beschlüssen vom 19. Februar 1975 zur Zulässigkeit der Bildung von Sprecherausschüssen (1 ABR 55/73 = [demnächst] AP Nr. 9 zu § 5 BetrVG 1972 [zu III 2 der Gründe], zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt, und 1 ABR 94/73 = [demnächst] AP Nr. 10 zu § 5 BetrVG 1972 [zu III 2 der Gründe], ebenfalls zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt) hat der Senat hinsichtlich der rechtlichen Möglichkeit zur kollektiven Interessenwahrnehmung durch leitende Angestellte ausgeführt, daß leitende Angestellte ebenfalls Arbeitnehmer sind und ihre Arbeitnehmerinteressen haben, die insbesondere in Großunternehmen, aber auch in anderen Unternehmen der einzelne nicht mehr ausreichend allein wahrnehmen kann. Die gegenteilige Auffassung widerspricht der grundgesetzlichen Ordnung, weil dann ein Teil der Arbeitnehmerschaft entgegen



dem dualistischen System unserer kollektiven Arbeitsrechtsordnung von der gemeinsamen Wahrnehmung ihrer Interessen im Betrieb und Unternehmen schlechthin ausgeschlossen wäre, was jedenfalls mit dem Sozialstaatsgebot nicht vereinbar ist.

Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts bestehen auch keine Bedenken dagegen, daß leitende Angestellte sich mit anderen, hier mit außertariflichen Angestellten zu einer gemeinsamen Koalition zusammenschließen. In einem solchen Fall ist davon auszugehen, daß diese beiden Gruppen jeweils als Arbeitnehmer auftreten wollen und daß sie sich bei der Wahrnehmung ihrer arbeitsrechtlichen und wirtschaftlichen Interessen gegenseitig unterstützen. Dem steht nicht, wie das Landesarbeitsgericht meint, entgegen, daß leitende Angestellte nicht streikfähig oder doch nicht streikbereit seien. Streikfähigkeit und Streikbereitschaft sind nur ein besonderer Ausdruck der Druck- und Gegendruckfähigkeit und des Willens einer Arbeitnehmerkoalition, diesen Druck und Gegendruck auszuüben. Es ist aber nicht auszuschließen, daß leitende Angestellte schon aufgrund ihrer Schlüsselstellung im Arbeitsleben auf den sozialen Gegenspieler so viel Einfluß nehmen können, daß dieser sich Verhandlungen mit der Koalition nicht entziehen kann. Das würde bereits die erforderliche Mächtigkeit und Leistungsfähigkeit der Vereinigung gewährleisten.

Als gegnerfrei könnte die hier in Rede stehende Koalition allerdings dann nicht mehr angesehen werden, wenn die zu ihr gehörenden leitenden Angestellten neben ihrer Unternehmer- oder Arbeitgeberfunktion im Betrieb auch Aufgaben in Unternehmer- und Arbeitgeberorganisationen wahrzunehmen hätten, die auf die arbeitsrechtliche und wirtschaftliche Situation der vom Verband erfaßten außertariflichen und leitenden Angestellten einwirken können (vgl. hierzu Herschel Anm. in EzA Nr. 9 zu § 2 TVG).



Der Senat geht, wie bereits gesagt, davon aus, daß der Gewerkschaftsbegriff in allen Gesetzen ein einheitlicher ist. Verbände, die nur leitende Angestellte im Sinne des § 5 Abs. 3 BetrVG organisieren, können allerdings Befugnisse aus diesem Gesetz nicht in Anspruch nehmen, da ihre Mitglieder grundsätzlich aus dessen Anwendungsbereich ausgenommen sind. Ein Verband, der wie der hier in Rede stehende sowohl außertarifliche nicht leitende Angestellte wie auch leitende Angestellte erfaßt, muß von seiner Organisationsstruktur her Vorsorge dafür treffen, daß die leitenden Angestellten auf die betriebsverfassungsrechtlichen Kompetenzen des Verbandes keinen Einfluß nehmen können.

2. Dem Landesarbeitsgericht kann ferner nicht gefolgt werden, wenn es annimmt, das Ziel eines Tarifvertrages für außertarifliche Angestellte stelle ein "Paradoxon" dar. Damit wird auf einen isoliert gesehenen Wortsinn abgestellt, was nicht zulässig ist. Das Merkmal "außertariflich" soll nämlich einen Zustand bezeichnen, wie er im Verhältnis zu den bestehenden Angestelltentarifverträgen der IG Metall und der DAG besteht, ohne jedoch etwas über die Möglichkeit des Abschlusses von Tarifverträgen hinsichtlich des in Rede stehenden Personenkreises (außertarifliche nicht leitende und leitende Angestellte) auszusagen. Dabei kann dahinstehen, ob der persönliche Geltungsbereich der vorgenannten Tarifverträge nicht inzwischen so weit gefaßt ist, daß erhebliche Teile der außertariflichen Angestellten ebenfalls von ihm erfaßt werden. Jedenfalls kann eine tariffähige Arbeitnehmerkoalition unabhängig davon, ob andere Koalitionen entsprechende Tarifverträge abgeschlossen haben, für die bei ihr organisierten Angestellten eigene Tarifverträge abschließen.

3. Das Landesarbeitsgericht meint, der bisherige Gesprächspartner des Antragstellers, der "Düsseldorfer Verband" sei nicht Tarifvertragspartei im Sinne des § 2 Abs. 2 TVG und er sei dem Antragsteller auch bewußt und gewollt nicht als Tarifvertragspartei entgegengetreten. Es fehle bei den bisherigen



Bemühungen des Antragstellers, entsprechend seiner Satzung, die Arbeitsbedingungen seiner Mitglieder kollektiv zu regeln, bereits an einem tariffähigen Gegenspieler.

Dem Landesarbeitsgericht ist zuzugeben, daß die Tariffähigkeit des Antragstellers nicht schon deswegen zu bejahen ist, weil nach § 3 Ziff. 1 seiner Satzung festgelegt ist, daß zur Erreichung der Ziele des Verbandes u. a. auch die kollektive Regelung der Arbeitsbedingungen dienen soll. Diese Satzungsbestimmung wäre jedenfalls dann ohne Bedeutung, wenn es sich hierbei nur um eine auf dem Papier stehende Formulierung handelt, die in Wirklichkeit nicht durchgesetzt werden kann. In diesem Falle hätte der Antragsteller nicht die Fähigkeit, von seiner Seite aus eine sinnvolle Ordnung des Arbeitslebens herbeizuführen.

Seit der Satzungsänderung im Jahre 1970 ist es nicht zur Aufnahme von Tarifverhandlungen gekommen. Die im Jahre 1970 unternommenen Versuche des Antragstellers, Tarifverhandlungen mit dem Nordrhein-Westfälischen Arbeitgeberverband aufzunehmen, sind bisher erfolglos geblieben. Wenn demgegenüber der Antragsteller darauf hinweist, die Tarifverhandlungen des Schwesterverbandes, des Verbandes angestellter Akademiker und leitender Angestellter der Chemischen Industrie (VAA), hätten bis zum Abschluß sechs Jahre gedauert, so übersieht er, daß damals der zuständige Arbeitgeberverband, der Arbeitsring der Arbeitgeberverbände der Deutschen Chemischen Industrie e.V., die Tariffähigkeit des VAA nicht angezweifelt und Tarifverhandlungen mit ihm nicht abgelehnt hat. Erfahrungsgemäß nehmen auch Verhandlungen über den Abschluß eines Mantel- oder Rahmentarifvertrages einen längeren Zeitraum in Anspruch. Es kann hier dahinstehen, aus welchen Gründen diese Tarifverhandlungen so lange gedauert haben. Im Unterschied dazu ist es hier überhaupt nicht zur Aufnahme von Verhandlungen über den Abschluß eines Manteltarifvertrages gekommen.

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



- 20 -

Dennoch werden, wie die Rechtsbeschwerde zu Recht geltend macht, die Ausführungen des Landesarbeitsgerichts von dem festgestellten Sachverhalt nicht gedeckt. Der Antragsteller hat in den Vorinstanzen unwidersprochen vorgebracht, daß er seit seinem Schreiben vom 30. Juni 1970 an den Arbeitgeberverband in der Eisen- und Stahlindustrie, Düsseldorf, einen umfangreichen Schriftwechsel über etwaige Verhandlungen über einen abzuschließenden Manteltarifvertrag geführt hat. Dieser Arbeitgeberverband ist der für den Antragsteller zuständige soziale Gegenspieler. Allein die Tatsache, daß es bisher zum Abschluß eines Tarifvertrages nicht gekommen ist und die Unternehmen den für Tarifverhandlungen zuständigen Arbeitgeberverband nicht legitimiert haben, in Tarifverhandlungen mit dem Antragsteller einzutreten, kann die Tariffähigkeit des Antragstellers nicht in Frage stellen.

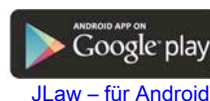
Wenn auch keine Bedenken dagegen bestehen, daß der Antragsteller nur für eine bestimmte Gruppe der bei ihm organisierten Angestellten Tarifverhandlungen über den Abschluß eines Manteltarifvertrages führen will, so ist aus seinem Vortrag nicht ersichtlich, um welche Gruppe der bei ihm organisierten Angestellten es sich handelt. Mitglieder des Verbandes können nach § 4 Abs. 1 der Satzung obere kaufmännische, technische und in der Verwaltung tätige obere Angestellte der Eisen- und Stahlindustrie sein. Die zahlenmäßige Zusammensetzung dieser verschiedenen Gruppen ist nicht festgestellt.

Sache des Antragstellers ist es, die Umstände darzulegen, aus denen sich ergibt, daß er die einem tariffähigen Verband obliegenden Aufgaben voll erfüllen kann (Senatsbeschluß vom 9. Juli 1968 - 1 ABR 2/67 -, aaO). Es fehlt insbesondere an jeder näheren Darlegung darüber, ob und inwieweit der Antragsteller bei seinen Bemühungen um den Abschluß eines Tarifvertrages fähig ist, auf den Arbeitgeberverband einen so entscheidenden Einfluß (Druck) auszuüben, daß dieser

- 21 -



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



sich Verhandlungen nicht entziehen kann und daß auch Aussicht besteht, zum Abschluß eines Tarifvertrages zu kommen.

Das Landesarbeitsgericht hat aus seiner Sicht folgerichtig hierzu Feststellungen nicht getroffen. Das führt zur Aufhebung des angefochtenen Beschlusses und zur Zurückverweisung an die Vorinstanz.

V. Nach den vorliegenden Ausführungen spielen bei der erneuten Verhandlung insbesondere die folgenden Gesichtspunkte eine Rolle:

- a) Der Antragsteller muß gegnerfrei sein. Das Landesarbeitsgericht wird deshalb Feststellungen darüber zu treffen haben, ob die bei dem Antragsteller organisierten leitenden Angestellten im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes keine Aufgaben in Gremien der Unternehmens- oder Arbeitgeberverbände wahrnehmen, die Einfluß auf die arbeitsrechtliche oder wirtschaftliche Situation des Kreises der Angestellten haben können.
- b) Das Landesarbeitsgericht wird weiter Feststellungen darüber treffen müssen, ob der Antragsteller überhaupt in der Lage ist, die Gegenseite so unter Druck zu setzen, daß diese sich den gewünschten Verhandlungen nicht entziehen und daß es zum Abschluß eines Tarifvertrages kommen kann. Dafür wird es angebracht sein, dem Antragsteller aufzugeben, den zwischen ihm und dem Arbeitgeberverband der Metallindustrie geführten Schriftwechsel vorzulegen. Ergibt sich hieraus, daß der Unternehmensverband es grundsätzlich ablehnt, überhaupt in Tarifverhandlungen mit dem Antragsteller einzutreten, wird das Landesarbeitsgericht, wenn sich das Gegenteil nicht schon mit hinreichender Sicherheit aus dem Schriftwechsel ergibt, noch einmal unter Zugrundelegung der oben unter III gemachten Ausführungen zu prüfen haben, ob der Antragsteller die erforderliche "Gewichtigkeit" hat, Verhandlungen mit dem Tarifpartner erzwingen und den Abschluß eines Tarifvertrages herbeiführen zu können.

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



c) Das Landesarbeitsgericht wird auch nähere Feststellungen zur finanziellen Grundlage des Antragstellers treffen müssen. Ob sie für die Bejahung der Mächtigkeit des Verbandes ausreicht, ist eine Frage der Einzelfallbeurteilung.

VI. Aus den dargelegten Gründen war der angefochtene Beschluß aufzuheben und an die Vorinstanz zurückzuverweisen.

gez.: Dr. Müller Bichler Wendel

Dr. Mussil Muhr



1 ABR 16/75

4 Ta BV 65/74 Düsseldorf

B e s c h l u ß

In Sachen

pp.

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts am 25. April 1977
beschlossen:

Der Beschluß des Senats vom 15. März 1977 wird gemäß
§ 319 ZPO wegen offenkundiger Unrichtigkeit in seinen
Gründen auf Seite 19, erste Zeile des letzten Absatzes,
dahin berichtigt, daß es statt:
"Seit der Satzungsänderung im Jahre 1970"
richtig:
"Seit der Satzungsänderung im Jahre 1971"
heißen muß.

gez.: Dr. Auffarth

Bichler

Wendel



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

