

Aktenzeichen: 1 ABR 22/78

Bundesarbeitsgericht 1. Senat Beschluß vom 16. November 1982
- 1 ABR 22/78 -

I. Arbeitsgericht Essen Beschluß vom 28. November 1973
- 5 BV 23/73 -

II. Landesarbeitsgericht Beschluß vom 23. Dezember 1977
Düsseldorf - 4 Ta BV 65/74 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse: Ja

Entscheidungsstichwort:

Gewerkschaftseigenschaft eines Arbeitnehmerverbandes

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

Leitsatz: Der Verband der oberen Angestellten der Eisen-
und Stahlindustrie e.V. ist tariffähig und ei-
ne Gewerkschaft.



1 ABR 22/78
4 Ta BV 65/74 Düsseldorf

Verkündet am
16. November 1982

Im Namen des Volkes!

Ude,
Angestellte
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Beschluß

In dem Beschlußverfahren
unter Beteiligung

pp.

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Anhörung vom 16. November 1982 durch den Präsidenten Professor Dr. Kissel, die Richter Dr. Seidensticker und Matthes sowie die ehrenamtlichen Richter Gnade und Heisler beschlossen:

Auf die Rechtsbeschwerde des Antragstellers wird der Beschluß des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 23. Dezember 1977 - 4 Ta BV 65/74 - aufgehoben.



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



- 2 -

Die Beschwerde der Antragsgegnerin gegen den
Beschuß des Arbeitsgerichts Essen vom 28.
November 1973 - 5 BV 23/73 - wird zurückge-
wiesen.

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

G r ü n d e :

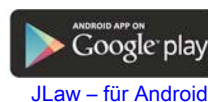
A. Der Antragsteller, ein rechtsfähiger Verein, ist ein Zusammenschluß sogenannter außertariflicher Angestellter. Er hat etwa 7.600 Mitglieder, die vornehmlich in der Eisen- und Stahlindustrie, in geringem Umfang auch in der Metallindustrie beschäftigt sind. Etwa 3.000 seiner Mitglieder nehmen in ihren Beschäftigungsbetrieben die Funktion eines leitenden Angestellten wahr. Seine Mitglieder sind im technischen Bereich als Betriebsleiter, Obergeringenieure und Direktoren, im kaufmännischen Bereich als Hauptabteilungsleiter, Abteilungsleiter und Abteilungsdirektoren tätig. Der Organisationsgrad des Antragstellers liegt bei etwa 50 %. In den Betrieben der Eisen- und Stahlindustrie gibt es Sprecher der VOE-Verbandsgruppen. Bei den letzten Betriebsratswahlen sind 24 Mitglieder des Antragstellers in die Betriebsräte gewählt worden. Neun Mitglieder des Antragstellers sind Mitglieder von Vorständen einer Aktiengesellschaft, ohne jedoch gleichzeitig beim Antragsteller Positionen zu bekleiden oder Funktionen wahrzunehmen. Zwei Mitglieder sind ehrenamtliche Richter der Arbeitgeberseite in der Arbeitsgerichtsbarkeit.

Nach § 2 der Satzung des Antragstellers ist Zweck des Verbandes die Wahrung und Förderung der beruflichen, wirt-

- 3 -



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



- 3 -

schaftlichen, sozialen und rechtlichen Interessen seiner Mitglieder. Zur Erreichung dieser Ziele soll nach § 3 der Satzung die kollektive Regelung der Arbeitsbedingungen dienen. Der Antragsteller gewährt seinen Mitgliedern Rechtsschutz in unbegrenzter Höhe und hat einen "Härtefond" gegründet, aus denen Mitglieder finanziell unterstützt werden, die aufgrund ihres Engagements für den Verband oder durch Beteiligung an Maßnahmen des Antragstellers zur Druckausübung Nachteile erleiden. Bei einem Monatsbeitrag von 15,-- DM beträgt das jährliche Beitragsaufkommen rund 1,2 Millionen DM.

Der Antragsteller hat in den Jahren 1969 bis 1971 versucht, in Verhandlungen mit dem Arbeitgeberverband der Eisen- und Stahlindustrie die Arbeitsbedingungen seiner Mitglieder tarifvertraglich zu regeln. Das ist vom Arbeitgeberverband letztmalig am 11. Mai 1971 abgelehnt worden. Gleichzeitig und in der Folgezeit sind im Rahmen des "Düsseldorfer Verbandes" unter Beteiligung des Antragstellers allgemeine Grundsätze für die Anstellungsverträge der oberen Angestellten erarbeitet und fortentwickelt worden, die einheitlich anzuwenden sich die Mitglieder des Düsseldorfer Verbandes verpflichtet haben, bei denen es sich um die Unternehmen der Eisen- und Stahlindustrie handelt.

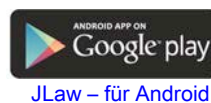
Anläßlich eines Beschlußverfahrens, das zwei Mitglieder des Antragstellers geführt haben, ist in der Beschwerdeinstanz streitig geworden, ob der Antragsteller eine Gewerkschaft im Sinne von § 11 Abs. 2 Satz 2 ArbGG ist. Das Landesarbeitsgericht hat daher das Verfahren durch Beschluß vom 22. Mai 1973 ausgesetzt und dem Antragsteller die Einleitung eines Beschlußverfahrens zur Klärung dieser Frage aufgegeben. Der Antragsteller hat daher das vorliegende Verfahren anhängig gemacht.

Er ist der Ansicht, er sei tariffähig und damit eine Gewerkschaft im Sinne der Rechtsordnung. Sein Ziel sei nach

- 4 -



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



- 4 -

der Satzung die kollektive Regelung der Arbeitsbedingungen seiner Mitglieder durch Tarifverträge. Dieses Ziel habe er zu keiner Zeit - auch nicht durch die Mitarbeit an den Richtlinien des Düsseldorfer Verbandes - aufgegeben. Er sei zur Ausübung von Druck auf den Arbeitgeberverband und zum Arbeitskampf bereit. Wenn auch ein Streik leitender Angestellter aus Rechtsgründen nicht in Frage komme, so gebe es doch unterhalb eines eigentlichen Streiks eine Vielzahl möglicher Arbeitskampfmaßnahmen, etwa in der Form eines sogenannten "Dienstes nach Vorschrift", mit denen Druck auf den tariflichen Gegenspieler ausgeübt werden könne. Darüber hinaus sei zu berücksichtigen, daß aufgrund der Schlüsselstellungen seiner Mitglieder in den Unternehmen und Betrieben des tariflichen Gegenspielers ein wirkungsvoller psychologischer Druck ausgeübt werden könne.

Der Antragsteller hat daher beantragt

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

Das Arbeitsgericht hat die IG Metall, den Arbeitgeberverband der Eisen- und Stahlindustrie und den Minister für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen im vorliegenden Verfahren beteiligt.

Die IG Metall hat beantragt,

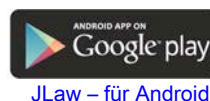
den Antrag zurückzuweisen.

Sie ist der Ansicht, der Antragsteller sei nach seinem eigenen Selbstverständnis eine reine Standesorganisation und keine Gewerkschaft. Es fehle ihm am sozialpolitischen Gewicht. Er habe bislang noch keinen einzigen Tarifvertrag abgeschlossen und sei nicht in der Lage, einen wirkungsvollen

- 5 -



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



- 5 -

Druck auf den tariflichen Gegenspieler auszuüben. Seine Mitarbeit an den Richtlinien des Düsseldorfer Verbandes mache deutlich, daß der Antragsteller sich außerhalb des Tarifvertragssystems bewege.

Der Arbeitgeberverband der Eisen- und Stahlindustrie und der Arbeitsminister des Landes Nordrhein-Westfalen haben keine Anträge gestellt und sich zur Sache nicht geäußert.

Das Arbeitsgericht hat dem Antrag stattgegeben. Auf die Beschwerde der IG Metall hat das Landesarbeitsgericht den Antrag abgewiesen. Auf die Rechtsbeschwerde des Antragstellers hin hat der Senat in seiner Entscheidung vom 15. März 1977 (1 ABR 16/75 = BAG 29, 72 = AP Nr. 24 zu Art. 9 GG) den Beschluß des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf aufgehoben und das Verfahren zur weiteren Verhandlung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen. Dieses hat auch in seiner erneuten Entscheidung den Antrag abgewiesen. Mit der Rechtsbeschwerde verfolgt der Antragsteller die Wiederherstellung der arbeitsgerichtlichen Entscheidung, während die IG Metall um Zurückweisung der Rechtsbeschwerde bittet.

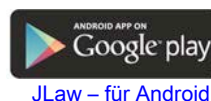
B. Die Rechtsbeschwerde ist begründet. Der Antragsteller ist tariffähig und eine Gewerkschaft im Sinne des Gesetzes.

I. Die Zulässigkeit des Verfahrens hat der Senat schon in seiner Entscheidung vom 15. März 1977 bejaht. Auch die gegen die erneute Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf eingelegte Rechtsbeschwerde ist zulässig. Die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts ist am 23. Dezember 1977 verkündet worden. Nach § 121 Abs. 3 ArbGG 1979 bestimmt sich daher die Rechtsmittelfähigkeit dieser Entscheidung nach den bis zum 1. Juli 1979 geltenden Bestimmungen des Arbeitsgerichtsgesetzes. Nach § 97 Abs. 2 ArbGG a.F. ist

- 6 -



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



in Verfahren über die Tariffähigkeit einer Vereinigung die Rechtsbeschwerde unbeschränkt zulässig.

II. Der Senat hat in seiner genannten Entscheidung vom 15. März 1977 ausgesprochen, daß die Gewerkschaftseigenschaft nur Arbeitnehmervereinigungen zukomme, die tariffähig, d.h. in der Lage sind, durch Vereinbarung mit dem sozialen Gegenspieler u.a. Arbeitsbedingungen tarifvertraglich zu regeln. An die Tariffähigkeit einer Arbeitnehmervereinigung sind bestimmte Mindestanforderungen zu stellen. Die Arbeitnehmervereinigung muß sich als satzungsgemäße Aufgabe die Wahrnehmung der Interessen ihrer Mitglieder in ihrer Eigenschaft als Arbeitnehmer gesetzt haben und willens sein, Tarifverträge abzuschließen. Sie muß frei gebildet, gegnerfrei, unabhängig und auf überbetrieblicher Grundlage organisiert sein und das geltende Tarifrecht als verbindlich anerkennen. Die Tariffähigkeit setzt insbesondere voraus, daß die Arbeitnehmervereinigung ihre Aufgabe als Tarifpartner auch sinnvoll erfüllen kann. Dazu gehört eine Durchsetzungskraft gegenüber dem sozialen Gegenspieler, die sicherstellt, daß dieser wenigstens Verhandlungsangebote nicht übersehen kann. Denn ein angemessener, sozial befriedender Interessenausgleich kann nur zustande kommen, wenn die Arbeitnehmervereinigung so leistungsfähig ist, daß sich die Arbeitgeberseite veranlaßt sieht, sich auf Verhandlungen über eine tarifliche Regelung von Arbeitsbedingungen einzulassen und zum Abschluß eines Tarifvertrages zu kommen. Dazu muß die Arbeitnehmervereinigung Autorität gegenüber ihrem Gegenspieler und gegenüber ihren Mitgliedern besitzen und auch von ihrem organisatorischen Aufbau her in der Lage sein, die ihr gestellten Aufgaben zu erfüllen. Andernfalls wäre sie vom guten Willen der Gegenseite und anderer Arbeitnehmervereinigungen abhängig; es bestünden keine annähernd gleichwertigen Verhandlungschancen, die allein das Zustandekommen eines sozialen Ausgleichs gewährleisten.



Diese Rechtsprechung des Senats ist vom Bundesverfassungsgericht wiederholt – zuletzt in der Entscheidung vom 20. Oktober 1981 (BVerfGE 58, 233 = AP Nr. 31 zu § 2 TVG – gebilligt worden. Danach ist es verfassungsrechtlich nicht zu beanstanden, wenn die Tariffähigkeit einer Arbeitnehmervereinigung von gewissen Mindestvoraussetzungen abhängig gemacht wird. Allerdings dürfen keine Anforderungen an die Tariffähigkeit gestellt werden, die erheblich auf die Bildung und Betätigung einer Koalition zurückwirken, diese unverhältnismäßig einschränken und so zur Aushöhlung der durch Art. 9 Abs. 3 GG gesicherten freien Koalitionsbildung und -betätigung führen. Durchsetzungsfähigkeit gegenüber dem sozialen Gegenspieler kann nicht bedeuten, daß die Arbeitnehmerkoalition die Chance eines vollständigen Sieges haben muß. Es muß nur erwartet werden, daß sie vom Gegner überhaupt ernst genommen wird, so daß die Regelung der Arbeitsbedingungen nicht einem Diktat der einen Seite entspringt, sondern ausgehandelt wird, wobei dann die unterschiedliche Stärke ins Gewicht fällt. Ob eine solche Durchsetzungsfähigkeit angenommen werden kann, muß bei jeder Koalition nach ihrer konkreten Situation im Einzelfall beurteilt werden.

Von diesen Grundsätzen ist auch für die erneute Entscheidung im vorliegenden Verfahren auszugehen.

III. Die nach der ersten Entscheidung des Senats in diesem Verfahren noch offenen Fragen, ob der Antragsteller gegnerfrei ist und die erforderliche Mächtigkeit besitzt, sind zu bejahen.

1. Das Landesarbeitsgericht hat festgestellt, daß lediglich zwei Mitglieder des Antragstellers ehrenamtlich in Unternehmens- und Arbeitgeberverbänden tätig sind. Von den beiden ehrenamtlichen Richtern der Arbeitgeberseite in der Arbeitsgerichtsbarkeit gehört einer zu diesen Personen. Kein Mitglied des Antragstellers nimmt auf Arbeitgeberseite an Tarifvertragsverhandlungen teil.

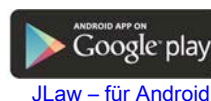


Angesichts dieser Feststellungen ist es nicht zu beanstanden, wenn das Landesarbeitsgericht den Antragsteller für gegnerfrei hält. Die wenigen Mitglieder des Antragstellers, die auf Arbeitgeberseite die genannten Funktionen wahrnehmen, sind nicht in der Lage, auf die arbeitsrechtliche und wirtschaftliche Situation der Mitglieder des Antragstellers in einer irgendwie ins Gewicht fallenden Weise Einfluß zu nehmen. Sie nehmen auch keine Funktionen beim Antragsteller selbst wahr, so daß auch dessen Willensbildung ohne Einfluß von der Arbeitgeberseite her erfolgen kann. Daß die Mitgliedschaft leitender Angestellter überhaupt die Gegnerfreiheit des Antragstellers nicht in Frage zu stellen vermag, hat der Senat schon in der Entscheidung vom 15. März 1977 ausgesprochen.

2. Entgegen der Ansicht des Landesarbeitsgerichts kann dem Antragsteller die erforderliche Mächtigkeit nicht abgesprochen werden. Sie ist insbesondere nicht deswegen zu verneinen, weil der Antragsteller bislang keine Tarifverträge mit dem Arbeitgeerverband der Eisen- und Stahlindustrie abgeschlossen oder sich nach der Weigerung des Arbeitgeverbandes vom Mai 1971 nicht nachhaltig um den Abschluß von Tarifverträgen bemüht hat.

a) Der Antragsteller ist tarifwillig. Nach seiner Satzung erstrebt er die kollektive Regelung der Arbeitsbedingungen seiner Mitglieder und damit den Abschluß von Tarifverträgen. Zweifel an der Ernsthaftigkeit dieses Verbandszieles sind nicht begründet.

Dieses Ziel wird von den Mitgliedern des Antragstellers getragen. Die im Laufe des Verfahrens durchgeführte Mitgliederbefragung hat ergeben, daß rund 94 % der Mitglieder, die geantwortet haben, bereit sind, Verhandlungen über den Abschluß von Tarifverträgen auch durch "Druckausübung" zu unterstützen. Das war im Jahre 1977. Schon die noch in diesem

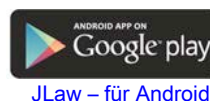


Jahre erfolgte eindeutige Bekundung des Willens, Arbeitsbedingungen tariflich zu regeln, weist aus, daß der Antragsteller dieses Verbandsziel zu keiner Zeit aufgegeben hat. Daß er sich während des Verfahrens nicht mit größerem Nachdruck um Tarifverhandlungen bemüht hat, steht dem nicht entgegen. Angesichts der grundsätzlichen Weigerung des Arbeitgeberverbandes, die Arbeitsbedingungen der Mitglieder des Antragstellers tarifvertraglich zu regeln, hätte der Antragsteller zu Kampfmaßnahmen greifen müssen, um die Aufnahme von Verhandlungen zu erreichen. Solche Kampfmaßnahmen hätten unter einem erheblichen Risiko gestanden. Arbeitskämpfe müssen, um zulässig zu sein, von einer Gewerkschaft getragen werden. Die Gewerkschaftseigenschaft des Antragstellers war umstritten, über diese Frage war das vorliegende Beschlußverfahren anhängig. Dem Antragsteller war daher nicht zuzumuten, zu einem Arbeitskampf aufzurufen, der sich als rechtswidrig erweisen müßte, wenn die Gewerkschaftseigenschaft des Antragstellers in diesem Verfahren zu verneinen wäre. Die Untätigkeit des Antragstellers im Hinblick auf die tarifliche Regelung der Arbeitsbedingungen seiner Mitglieder während des laufenden Verfahrens besagt daher nichts gegen die Ernsthaftigkeit des in der Satzung niedergelegten Willens zum Abschluß von Tarifverträgen.

b) Der Antragsteller ist auch in der Lage, seinem Tarifwillen den erforderlichen Nachdruck zu verleihen.

Der Antragsteller ist zum einen arbeitskampfwillig. Das hat er in der Vergangenheit selbst wiederholt bekundet. Der Arbeitskampfwille auch seiner Mitglieder ergibt sich wiederum aus der erwähnten Befragung im Jahre 1977. 94 % der eingegangenen Antworten enthalten die Erklärung, daß das Mitglied bereit ist, die Forderung zum Abschluß von Tarifverträgen durch Ausübung von Druck zu unterstützen.

In diesem Zusammenhang bedarf es keiner Entscheidung, von welchen Arbeitskampfmitteln der Antragsteller letztlich



im Einzelfall Gebrauch machen kann. Ein Streikrecht leitender Angestellter ist in der Literatur umstritten. Der Senat hat diese Frage noch nicht entschieden. Selbst wenn leitenden Angestellten ein Streikrecht nicht oder nur unter erheblich eingeschränkten Voraussetzungen zuerkannt werden könnte, bliebe für die Mitglieder des Antragstellers, die nicht zu diesem Personenkreis gehören, doch ein Streikrecht bestehen. Soweit ein Streikrecht für leitende Angestellte aus Rechtsgründen zu verneinen wäre, könnte die Tariffähigkeit einer Vereinigung leitender Angestellter zudem nicht von der Streikwilligkeit und Streikfähigkeit dieser Vereinigung abhängig gemacht werden. Der Senat hat entschieden, daß der aus dem ethischen Wesen eines Berufsstandes folgende Verzicht auf Arbeitskampfmittel die Tariffähigkeit der Arbeitnehmervereinigung nicht ausschließt (Beschuß vom 21. November 1975 - 1 ABR 12/75 - AP Nr. 6 zu § 118 BetrVG 1972). Dann kann erst recht der aus rechtlichen Gründen bestehende Ausschluß eines Streikrechts der Annahme, die Arbeitnehmervereinigung sei tariffähig, nicht entgegenstehen.

Daß bei einer generellen Anerkennung einer Arbeitskampffähigkeit der Antragsteller Gefahr laufen kann, im Einzelfall einen rechtswidrigen Arbeitskampf zu führen, und daß die von ihm bekundete Absicht, erforderlichenfalls zu einem "Dienst nach Vorschrift" aufzurufen, ebenfalls im Einzelfall u.U. unzulässige Arbeitskampfmaßnahmen zum Inhalt hat, bedeutet jedoch nicht, daß der Antragsteller das geltende Tarif- und Arbeitskampfrecht nicht anerkennt und nicht zu beachten gewillt ist. Ein im Einzelfall geführter rechtswidriger Arbeitskampf besagt damit nichts über die Gewerkschaftseigenschaft des kampfführenden Verbandes.

Der Antragsteller ist zum anderen auch finanziell in der Lage, einen Arbeitskampf zu führen. Daß sein Vermögen nicht ausreicht, seinen Mitgliedern Streikunterstützung in üblicher Höhe zu zahlen, und daß die Gewährung von Streik-



unterstützung satzungsgemäß nicht vorgesehen ist, steht dem nicht entgegen. Auch kurze Arbeitskämpfe können einen fühlbaren Druck ausüben. Für diese werden sich Vermögenseinbußen bei den Mitgliedern des Antragstellers, die sich an einem Arbeitskampf beteiligen, in einer Größenordnung halten, die angesichts des Arbeitsentgeltes dieser Mitglieder auch ohne generelle Unterstützung des Verbandes aufgefangen werden können. Daß die Mitglieder des Antragstellers bereit sind, solche Vermögenseinbußen gegebenenfalls hinzunehmen, ergibt sich wiederum aus der genannten Umfrage. Die darin zum Ausdruck gekommene Unterstützung von Kampfmaßnahmen des Verbandes ist in Kenntnis der Tatsache erklärt worden, daß der Verband "Streikunterstützungen" nicht gewährt. Für Sonderfälle hat der Antragsteller einen Härtefond eingerichtet.

c) Unabhängig von der Möglichkeit, erforderlichenfalls Druck durch Arbeitskampfmaßnahmen auszuüben, ist der Antragsteller in der Lage, seinen Forderungen auch in anderer Weise Nachdruck zu verleihen. Der Antragsteller zählt etwa die Hälfte der oberen Angestellten der Eisen- und Stahlindustrie zu seinen Mitgliedern. Das ist ein hoher Organisationsgrad. Sie sind durchweg in führenden Stellungen in den Unternehmen tätig. Sie sind von ihrer Ausbildung und Stellung her in der Lage, ihre Ansichten und Forderungen zu artikulieren, diese mit Sachverstand zu begründen und mit Nachdruck zu vertreten. Von daher kann davon ausgegangen werden, daß die Mitglieder des Antragstellers auch Forderungen des Verbandes zwar jeweils individuell, insgesamt aber einheitlich und geschlossen gegenüber ihren jeweiligen Arbeitgeberunternehmen vertreten werden. Daß sie einer Aufforderung des Verbandes zu einem solchen einheitlichen Vorgehen Folge leisten werden, ist nicht zu bezweifeln. Der Umstand, daß in der genannten Umfrage aus dem Jahre 1977 von 5.964 angeschriebenen Mitgliedern 4.682, das sind 78,5 %, geantwortet haben, weist aus, daß die Mitglieder des Antragstellers gewillt sind, sich an Aktionen des Verbandes selbst aktiv zu beteiligen. Der



Antragsteller kann daher auf die aktive individuelle Mitarbeit seiner Mitglieder zählen. Auf diese Weise koordinierten ständigen und nicht ohne weiteres als unbegründet abzutunenden Forderungen wird sich der Arbeitgeberverband der Eisen- und Stahlindustrie auf Dauer nicht entziehen können. Ein ständiger, wenn auch nur argumentativer Konflikt zwischen Unternehmen und ihren Führungskräften könnte nicht ohne Auswirkungen bleiben, die zu vermeiden im Interesse der Unternehmen liegen muß. Von daher kann erwartet werden, daß der Antragsteller seinen Forderungen auch ohne eigentliche Kampfmaßnahmen in einer Weise Nachdruck zu verschaffen in der Lage sein wird, daß er von seinem tariflichen Gegenspieler ernst genommen wird.

Ob ein solches Vorgehen letztlich Erfolg haben wird, kann allerdings mit Sicherheit nicht festgestellt werden. Es fehlt insoweit an Erfahrungen, die zur Grundlage einer solchen Annahme gemacht werden könnten. Die Frage, ob der Antragsteller sich letztlich als mächtig genug erweisen wird, ist damit nur einer Prognose, nicht aber einer gesicherten Feststellung zugänglich. Wenn diese Prognose aus den dargelegten Gründen zugunsten des Antragstellers getroffen werden kann, so reicht dies für die Bejahung der erforderlichen Mächtigkeit aus. Es ist nicht erforderlich, daß der Arbeitnehmerverband die Chance eines vollständigen Sieges haben muß (BVerfG aaO). Wollte man die Chance eines solchen Sieges fordern, würden an die Tariffähigkeit einer Arbeitnehmervereinigung Anforderungen gestellt, die deren Bildung und Betätigung als Koalition erheblich beeinflussen würden. Sie würden diese unverhältnismäßig einschränken und so zur Aushöhlung der durch Art. 9 Abs. 3 GG gesicherten freien Koalitionsbildung und -betätigung führen. Neue Koalitionen wären gezwungen, den "Beweis" ihrer Mächtigkeit durch Aktionen zu erbringen, deren Rechtmäßigkeit von Anfang an in Frage gestellt wäre. Ihre Entstehung wäre letztlich vom Verhalten des tariflichen Gegenspielers abhängig, der durch



ausreichenden Widerstand die Erringung eines Erfolges und damit die Anerkennung der Koalition als Gewerkschaft selbst verhindern könnte.

d) Daraus folgt, daß die Weigerung des Arbeitgeberverbandes der Eisen- und Stahlindustrie, mit dem Antragsteller Tarifverhandlungen zu führen, und dessen im Laufe des Verfahrens gegebenen ausweichenden Antworten auf die Fragen des Landesarbeitsgerichts nichts dafür besagen können, daß dem Antragsteller die Möglichkeit zur Ausübung eines ernst zu nehmenden Druckes fehlt, er tatsächlich jetzt und in Zukunft nicht ernst genommen wird. Die Weigerung des Arbeitgeberverbandes kann viele Gründe haben. Sie war leicht aufrechtzuhalten, solange die Gewerkschaftseigenschaft des Antragstellers umstritten war. Eine Geringschätzung des Antragstellers kann ihr jedenfalls nicht entnommen werden. Die akzeptierte Mitarbeit des Antragstellers bei der Schaffung und Weiterentwicklung der Richtlinien des Düsseldorfer Verbandes macht vielmehr im Gegenteil deutlich, daß die Unternehmen der Eisen- und Stahlindustrie den Antragsteller ernst nehmen und diesen nicht schlechthin ignorieren können. Daß sich der Antragsteller auf Verhandlungen auf dieser Ebene eingelassen hat, kann nicht als eine Schwächung seiner Position verstanden werden. Angesichts der ungeklärten Rechtslage war es naheliegend und vernünftig, Teilerfolge anzustreben. Tarifvertragliche Regelungen der Arbeitsbedingungen seiner Mitglieder hat der Antragsteller damit - wie dargelegt - als Ziel nicht aufgegeben.

Der Antragsteller ist damit tariffähig und eine Gewerkschaft. Das machte die Wiederherstellung der Entscheidung des Arbeitsgerichts erforderlich.

Dr. Kissel

Dr. Seidensticker

Matthes

Gnade

Heisler



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

