Arbeitsrecht

1 ABR 37/16 - Tariffähigkeit der DHV - Die Berufsgewerkschaft e.V. - (Keine abschließende Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts)

Tarifverträge kann nur eine Arbeitnehmervereinigung schließen, die tariffähig ist. Dazu muss sie über Durchsetzungskraft gegenüber der Arbeitgeberseite und eine leistungsfähige Organisation verfügen.

Das drückt sich in der Regel durch die Zahl ihrer Mitglieder im selbst gewählten Organisationsbereich aus. Allerdings können bei einer langjährig am Tarifgeschehen teilnehmenden Arbeitnehmervereinigung deren Durchsetzungskraft und organisatorische Leistungsfähigkeit indiziert sein, wenn sie bereits in nennenswertem Umfang Tarifverträge innerhalb ihrer satzungsmäßigen Zuständigkeit abgeschlossen hat. An dem Erfordernis einer zu prognostizierenden Durchsetzungs- und Leistungsfähigkeit hat weder das Gesetz zur Regelung eines allgemeinen Mindestlohns vom 11. August 2014 (Mindestlohngesetz) noch das Gesetz zur Tarifeinheit vom 3. Juli 2015 (Tarifeinheitsgesetz) etwas geändert.

In einem u.a. von den Gewerkschaften IG Metall, ver.di und NGG eingeleiteten Beschlussverfahren haben diese die Feststellung begehrt, dass die DHV - Die Berufsgewerkschaft e.V. (DHV) nicht tariffähig ist. Die DHV wurde nach ihrer Gründung 1893 im Jahr 1950 als Gewerkschaft der Kaufmannsgehilfen neu gegründet. Nach ihrer 1972 geltenden Satzung verstand sie sich als eine Gewerkschaft der Angestellten im Handel, in der Industrie und dem privaten und öffentlichen Dienstleistungsbereich; seit 2002 als eine Gewerkschaft der Arbeitnehmer in Bereichen, die durch kaufmännische und verwaltende Berufe geprägt sind. In der Folge mehrfacher, teilweise unwirksamer Satzungsänderungen erstreckt sich die von ihr zuletzt beanspruchte Zuständigkeit auf Arbeitnehmer in diversen Bereichen, u.a. private Banken und Bausparkassen, Einzelhandelsgeschäfte, Binnengroßhandel, Rettungsdienste, Arbeiterwohlfahrt, Deutsches Rotes Kreuz, Fleischwarenindustrie, Reiseveranstalter sowie IT Dienstleistungsunternehmen für Steuerberater, Wirtschaftsprüfer und Rechtsanwälte. Nach Angaben der DHV organisierte sie Ende Dezember 2014 75.065 Mitglieder; die antragstellenden Gewerkschaften gehen von höchstens 10.000 Mitgliedern aus.

Die Tariffähigkeit der DHV war in der Vergangenheit mehrmals Gegenstand arbeitsgerichtlicher Verfahren. In dem nunmehr anhängigen Verfahren hat das Arbeitsgericht Hamburg dem Antrag - das Fehlen der Tariffähigkeit der DHV festzustellen - entsprochen; das Landesarbeitsgericht hat ihn abgewiesen. Auf die Rechtsbeschwerden der Antragsteller hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts aufgehoben. Dem Antrag steht zwar nicht der Einwand der Rechtskraft früherer Sach- und Prozessentscheidungen entgegen. Das Landesarbeitsgericht ist aber zu Unrecht davon ausgegangen, dass die Anforderungen an die Durchsetzungs- und Leistungsfähigkeit der DHV im Hinblick auf das Mindestlohn- und das Tarifeinheitsgesetz abgesenkt sind. Die DHV kann ihre soziale Mächtigkeit nicht auf ihre langjährige Teilnahme am Tarifgeschehen stützen. Sie hat Tarifverträge teilweise außerhalb ihres Organisationsbereichs und zudem in wechselnden Zuständigkeiten geschlossen. Auf der Grundlage der bisherigen Feststellungen kann der Senat über die Tariffähigkeit der DHV nicht abschließend befinden. Die Sache ist daher zur weiteren Sachaufklärung - vor allem über die Mitgliederzahl der DHV und darauf bezogener Organisationsgrade in den beanspruchten Zuständigkeitsbereichen - an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen worden.

Bundesarbeitsgericht
Beschluss vom 26. Juni 2018 - 1 ABR 37/16 - BAG PM 35/2018 --> (siehe dazu BAG PM 15/2021)

Vorinstanz:

Landesarbeitsgericht Hamburg - Beschluss vom 4. Mai 2016 - 5 TaBV 8/15 -