

# BAG – Beschluss vom 28.3.2006 - AZ: 1 ABR 58/04

**Vorschriften:** GG Art. 9 Abs. 3 Satz 1 - TVG § 2 Abs. 1 - ArbGG § 2a Abs. 1 Nr. 4

**Stichworte:** Tariffähigkeit einer Arbeitnehmervereinigung

**Verfahrensgang:** ArbG Stuttgart 15 BV 250/96 vom 12.09.2003  
LAG Baden-Württemberg 4 TaBV 1/04 vom 01.10.2004

## Bundesarbeitsgericht

### Tariffähigkeit einer Arbeitnehmervereinigung

- 1. Eine Arbeitnehmervereinigung ist für den von ihr beanspruchten Zuständigkeitsbereich entweder insgesamt oder überhaupt nicht tariffähig. Es gibt keine partielle Tariffähigkeit.**
- 2. Um tariffähig zu sein, muss eine Arbeitnehmervereinigung über eine Durchsetzungskraft verfügen, die erwarten lässt, dass sie als Tarifpartner vom sozialen Gegenspieler wahr- und ernstgenommen wird.**
- 3. Sofern eine Arbeitnehmervereinigung bereits in nennenswertem Umfang Tarifverträge geschlossen hat, belegt dies regelmäßig ihre Durchsetzungskraft. Das gilt sowohl für den Abschluss originärer Tarifverträge als auch für den Abschluss von Anschlussstarifverträgen.**

*BAG, Beschluss vom 28. 3. 2006 - 1 ABR 58/ 04 (Lexetius.com/2006,1867)*

**1**

Die Rechtsbeschwerde der Beteiligten zu 1) gegen den Beschluss des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom 1. Oktober 2004 - [4 TaBV 1/04](#) - wird zurückgewiesen.

**2**

Gründe: A. Die Beteiligten streiten über die Tariffähigkeit der "Christlichen Gewerkschaft Metall".

**3**

Antragstellerin ist die zu 1) beteiligte Industriegewerkschaft Metall (IG Metall). Sie beansprucht nach ihrer Satzung bundesweit die Tarifzuständigkeit insbesondere für die Betriebe der Metallindustrie, der Metallgewinnung, der Eisen und Stahl erzeugenden Industrie, des Metallhandwerks, der Elektroindustrie und anverwandter Dienstleistungsunternehmen. Im Januar 2002 hatte sie 2.685.942 Mitglieder, von denen 1.769.776 in einem Arbeitsverhältnis standen.

**4**

Die zu 2) beteiligte Christliche Gewerkschaft Metall (CGM) wurde nach ihren Angaben im Jahr 1899, laut Angaben der IG Metall im Jahr 1959 als Christlicher Metallarbeiterverband Deutschlands (CMV) gegründet. Im Oktober 1991 gab sich der Verband seinen jetzigen Namen. Nach § 1 Nr. 3 ihrer am 16. Oktober 1999 in Kraft getretenen Satzung ist die CGM eine "unabhängige Gewerkschaft". Ihr satzungsmäßiger Organisationsbereich erstreckt sich

auf das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland und umfasst die Bereiche der metallerzeugenden und -verarbeitenden Industrie, des Metallhandwerks, der Elektroindustrie und der sonstigen Metallbetriebe. Mitglieder können die in diesem Organisationsbereich beschäftigten Arbeitnehmer werden. Die CGM gliedert sich in Landes-, Bezirks-, Orts- und/oder Kreisverbände sowie Betriebsgruppen. Zu ihren Aufgaben und Zielen gehören nach § 2 der Satzung ua. die "Herbeiführung einer gerechten Entgeltregelung und einer Mitarbeiterbeteiligung", die "Regelung der sonstigen Arbeitsbedingungen durch Tarifverträge" und die "Unterstützungen bei gewerkschaftlich anerkannten Streiks, bei Aussperrung und Maßregelung". Sie ist Mitglied des zu 8) beteiligten Christlichen Gewerkschaftsbundes Deutschlands (CGB).

## 5

Im Jahr 2001 waren im Organisationsbereich der CGM knapp 5,5 Mio. Arbeitnehmer beschäftigt. Davon entfielen auf den Fahrzeugbau ca. 960.000, auf die Elektroindustrie ca. 708. 000, auf den Maschinenbau ca. 903.000 und auf die Metallerzeugung und -bearbeitung ca. 993. 000 Arbeitnehmer. Im Metall- und Elektrohandwerk waren 1995 - insoweit sind Feststellungen für 2001 nicht getroffen - bundesweit etwa 1,9 Mio. Arbeitnehmer tätig. Die CGM hatte laut Eidesstattlicher Versicherung ihrer Landessekretäre vom 23. Juli 2003 am 31. Dezember 2001 bundesweit 97.389 Mitglieder, von denen 88.044 aktiv im Erwerbsleben standen. Die IG Metall hält "allenfalls" einen Mitgliederbestand in der Größenordnung von 50.000 für zutreffend.

## 6

Die CGM beschäftigt 43 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, darunter 14 hauptamtliche Gewerkschaftssekretäre. Sie arbeiten in der Hauptverwaltung in Stuttgart sowie in Sekretariaten in Sulzbach/ Murr, Friedrichshafen, Duisburg, Bonn, Schweinfurt, Regensburg, Augsburg, Rüsselsheim, Saarbrücken, Hannover, Wolfsburg, Gera, Chemnitz, Magdeburg und Berlin. Daneben sind für die CGM insgesamt 498 Gewerkschaftsmitglieder ehrenamtlich tätig.

## 7

Die CGM nimmt für sich in Anspruch, eine "konsensorientierte Tarifpolitik" zu vertreten. Gleichwohl bejaht sie nach ihrer Satzung auch den Streik als Kampfmittel zur Erreichung der gestellten Ziele. Sie hat noch keine Streiks organisiert. 1984 wurden mehrere Tausend ihrer Mitglieder durch eine Aussperrung in den Arbeitskampf einbezogen und erhielten von ihr über 10 Mio. DM Unterstützung.

## 8

Im Bereich der Metall- und Elektroindustrie schloss die CGM in der Vergangenheit vor allem in den alten Bundesländern mit Arbeitgeberverbänden oder einzelnen Arbeitgebern ca. 3. 000 Anschlussstarifverträge.

## 9

Im Bereich des Handwerks vereinbarte sie seit Ende der 80er/ Anfang der 90er Jahre mit den Fachverbänden, die im zu 11) beteiligten Bundesverband Metall Vereinigung Deutscher Metallhandwerke (BVM) organisiert sind, sowie mit den zu 12) bis 17) beteiligten

Landesinnungsverbänden insgesamt 550 eigenständige Tarifverträge in rund 30 Tarifbereichen. Dabei handelte es sich um Manteltarifverträge, um Lohn- und Gehaltstarifverträge sowie um Tarifverträge zu anderen Regelungsgegenständen. Die CGM hat 31 notarielle Urkunden vorgelegt, nach denen durch Personalausweis und Mitgliedsausweis ausgewiesene, in den Urkunden aber namentlich nicht genannte Mitglieder als Arbeitnehmer in bestimmten ausdrücklich bezeichneten Handwerksbetrieben in einem Arbeitsverhältnis stehen. Im Bereich des Elektrohandwerks hat die CGM in den neuen Bundesländern die IG Metall als Tarifpartner weitgehend verdrängt. Auch in anderen Bereichen des Handwerks ist der Organisationsgrad der IG Metall relativ gering. Er lag 1998 zwischen 2, 4 % (Kälteanlagenbauer, Büroinformationselektroniker) und 10, 2 % (Karosserie- / Fahrzeugbauer, Kfz-Mechaniker).

## 10

Mit dem Verband OSTMETALL vereinbarte die CGM im Jahr 1998 für die Bundesländer Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen das Tarifwerk "Phönix". Zu OSTMETALL gehören der zu 3) beteiligte Verband der Sächsischen Metall- und Elektroindustrie e. V. (VSME), der Verband der Metall- und Elektroindustrie Sachsen-Anhalt e. V. und der Verband der Metall- und Elektroindustrie in Thüringen e. V. Diese drei Verbände sind Mitglieder des zu 10) beteiligten Gesamtverbandes der metallindustriellen Arbeitgeberverbände (Gesamtmetall). Mit dem VSME schloss die CGM seit 1996 weitere Tarifverträge.

## 11

Die CGM vereinbarte außerdem rund 40 Firmentarifverträge, darunter ein Tarifwerk mit der JENOPTIK-Gruppe vom 6. März 1999. Der Abschluss erfolgte, nachdem sich die aus dem Arbeitgeberverband ausgetretene JENOPTIK-Gruppe und die IG Metall Anfang 1999 nicht auf einen Haustarif hatten einigen können. Ein solcher kam schließlich am 17. November 1999 doch zustande. In der Folgezeit wurde er in einem mit der CGM geschlossenen Anschlussstarifvertrag übernommen.

## 12

Die Tariffähigkeit der CGM ist seit langem umstritten. Mit Beschluss vom 4. Februar 1972 (- 6 BV 3/ 71 - EzA GG Art. 9 Nr. 9) stellte das Arbeitsgericht Stuttgart auf Antrag des damaligen CMV fest, dass dieser eine Gewerkschaft im arbeitsrechtlichen Sinne sei. Der Beschluss wurde rechtskräftig.

## 13

Mit dem am 27. November 1996 beim Arbeitsgericht eingegangenen Antrag hat die IG Metall die Feststellung begehrt, dass die CGM keine tariffähige Gewerkschaft sei. Die CGM besitze nicht die hierzu erforderliche Durchsetzungskraft. Diese ergebe sich weder aus dem Organisationsgrad noch aus den von der CGM geschlossenen Verträgen. Es sei nicht dargetan, inwieweit die abgeschlossenen Verträge überhaupt auf Arbeitsverhältnisse Anwendung fänden.

## 14

Die IG Metall hat beantragt festzustellen, dass die **CGM keine Gewerkschaft im arbeitsrechtlichen Sinne** ist.

## 15

Die CGM, der Beteiligte zu 4) und die Beteiligten zu 9) bis 17) haben beantragt, den Antrag abzuweisen. Sie haben die Auffassung vertreten, die CGM sei tariffähig. Ihre Durchsetzungskraft zeige sich insbesondere darin, dass sie im Bereich des Handwerks zahlreiche originäre Tarifverträge und im Bereich der Industrie eine Vielzahl von Anerkennungstarifverträgen abgeschlossen habe. Eine Mindestzahl von Mitgliedern im Geltungsbereich eines Tarifvertrags sei für die Tariffähigkeit einer Arbeitnehmervereinigung nicht erforderlich. Die IG Metall missbrauche das vorliegende Verfahren, um die CGM als missliebige Konkurrenz auszuschalten.

## 16

Die Beteiligten haben zunächst darüber gestritten, ob dem Antrag der IG Metall die Rechtskraft des Beschlusses des Arbeitsgerichts Stuttgart vom 4. Februar 1972 entgegenstehe. Der Senat hat dies mit Beschluss vom 6. Juni 2000 (- [1 ABR 21/ 99](#) - [BAGE 95, 47](#)) verneint. Die hiergegen eingelegte Verfassungsbeschwerde wurde vom Bundesverfassungsgericht nicht zur Entscheidung angenommen (23. Februar 2001 - [1 BvR 4/ 01](#) - AP GG Art. [20](#) Nr. 32). Nach Fortführung des Verfahrens hat das Arbeitsgericht dem Antrag der IG Metall entsprochen. Auf die Beschwerden der CGM sowie der Beteiligten zu 3) und zu 9) bis 17) hat das Landesarbeitsgericht den arbeitsgerichtlichen Beschluss abgeändert und den Antrag abgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Rechtsbeschwerde begehrt die IG Metall die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Beschlusses. Die CGM und die Beteiligten zu 3) sowie zu 8) bis 17) beantragen die Zurückweisung der Rechtsbeschwerde. Die Beteiligten zu 4) bis 6) haben keinen Antrag gestellt.

## 17

B. Die Rechtsbeschwerde ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat den Antrag der IG Metall zu Recht abgewiesen. **Die CGM ist eine tariffähige Gewerkschaft.**

## 18

I. Über die vom Landesarbeitsgericht angehörten Beteiligten hinaus sind am Verfahren keine weiteren Personen, Vereinigungen oder Stellen beteiligt.

## 19

1. Die Beteiligung an einem Verfahren zur Entscheidung über die Tariffähigkeit einer Vereinigung von Arbeitnehmern ist - wie auch sonst in Beschlussverfahren - noch im Rechtsbeschwerdeverfahren von Amts wegen zu prüfen. Personen und Stellen, die bis dahin zu Unrecht nicht gehört wurden, sind auch ohne Rüge zum Verfahren hinzuzuziehen (vgl. BAG 6. Juni 2000 - [1 ABR 10/ 99](#) - [BAGE 95, 36](#), zu B I 3 a der Gründe; 14. Dezember 2004 - [1 ABR 51/ 03](#) - AP TVG § [2](#) Tariffähigkeit Nr. 1 = EzA TVG § [2](#) Nr. 27, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen, zu B I 1 der Gründe). Dagegen ist im Rechtsbeschwerdeverfahren grundsätzlich nicht von Amts wegen zu prüfen, ob sämtliche in den Vorinstanzen beteiligten Personen, Vereinigungen und Stellen zu Recht angehört wurden (vgl. BAG 14. Dezember 2004 - [1 ABR 51/ 03](#) - aaO, zu B I 1 der Gründe mwN).

**20**

2. Wer in einem Verfahren nach § 97 Abs. 1, § 2a Abs. 1 Nr. 4 ArbGG beteiligt ist, ergibt sich aus § 83 Abs. 3 ArbGG, der gemäß § 97 Abs. 2 ArbGG entsprechende Anwendung findet. Maßgeblich ist die unmittelbare Betroffenheit in der Rechtsstellung als Arbeitnehmer- oder Arbeitgebervereinigung. Daher ist stets die Vereinigung beteiligt, über deren Tariffähigkeit gestritten wird. Beteiligt sind ferner die Arbeitnehmer- und Arbeitgeberseite, soweit die Entscheidung sie berühren kann. Dabei ist grundsätzlich die Beteiligung der jeweiligen Spitzenverbände ausreichend (BAG 25. November 1986 - [1 ABR 22/ 85](#) - [BAGE 53, 347](#), zu B I 3 a der Gründe; 6. Juni 2000 - [1 ABR 10/ 99](#) - [BAGE 95, 36](#), zu B I 3 b, c der Gründe mwN; 14. Dezember 2004 - [1 ABR 51/ 03](#) - AP TVG § 2 Tariffähigkeit Nr. 1 = EzA TVG § 2 Nr. 27, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen, zu B I 1 der Gründe). Dies gilt auch dann, wenn Arbeitgeberverbände, die Mitglied einer Spitzenorganisation sind, eine Tarifgemeinschaft gebildet haben, die ihrerseits nicht Mitglied der Spitzenorganisation ist. Die Interessen der in der Tarifgemeinschaft zusammengeschlossenen Arbeitgeberverbände können insoweit durch die beteiligte Spitzenorganisation wahrgenommen werden. Einer gesonderten Beteiligung der Tarifgemeinschaft bedarf es - ungeachtet ihrer Rechtsnatur - nicht. Soweit dem Beschluss des Senats vom 6. Juni 2000 (- [1 ABR 10/ 99](#) - aaO, zu B I 3 c aa der Gründe) eine abweichende Beurteilung zu entnehmen sein sollte, hält der Senat daran nicht fest. Erstreckt sich die Zuständigkeit der Vereinigung, deren Tariffähigkeit umstritten ist, auf das Gebiet mehrerer Bundesländer, ist in dem Verfahren auch die oberste Arbeitsbehörde des Bundes beteiligt (vgl. 25. November 1986 - [1 ABR 22/ 85](#) - aaO; 6. Juni 2000 - [1 ABR 10/ 99](#) - aaO, zu B I 3 d der Gründe).

**21**

3. Hiernach ist nicht ersichtlich, dass im vorliegenden Verfahren die Anhörung einer Vereinigung oder Stelle unterblieben wäre, die durch die zu treffende Entscheidung in ihrer Rechtsstellung als Arbeitnehmer- oder Arbeitgebervereinigung unmittelbar betroffen ist. Entgegen der Auffassung der Beteiligten zu 3), 9), 10), 12) bis 17) ist OSTMETALL nicht beteiligt. Dabei kommt es nicht darauf an, ob OSTMETALL Mitglied von Gesamtmetall oder der BDA ist. Die Mitglieder von OSTMETALL - der VSME, der Verband der Metall- und Elektroindustrie Sachsen-Anhalt e. V. und der Verband der Metall- und Elektroindustrie in Thüringen e. V. - sind zugleich Mitglieder von Gesamtmetall. Daher genügt es, dass dieser Verband als der zuständige Spitzenverband am Verfahren beteiligt ist. Einer Prüfung, ob sämtliche bislang Beteiligten zu Recht angehört wurden, bedarf es nicht. Rügen gegen die vom Landesarbeitsgericht angenommene Beteiligung sind von keiner Seite erhoben worden.

**22**

II. Zu Recht haben die Vorinstanzen den Antrag für zulässig erachtet.

**23**

1. Der Antrag ist hinreichend bestimmt im Sinne des im arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahren anwendbaren § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO. Er bedarf allerdings der Auslegung.

24

a) Gegenstand des Verfahrens ist die Entscheidung über die Tariffähigkeit einer Vereinigung iSv. § 2a Abs. 1 Nr. 4, § 97 Abs. 1 ArbGG. Es soll geklärt werden, ob die CGM Tarifvertragspartei iSv. § 2 Abs. 1 TVG sein kann. Dagegen geht es nicht darum, ob sie eine Gewerkschaft im Sinne sämtlicher arbeitsrechtlicher Bestimmungen - etwa iSv. § 2 BetrVG - ist. Es kommt daher im Streitfall nicht darauf an, ob der Gewerkschaftsbegriff für das gesamte Arbeitsrecht - insbesondere das Betriebsverfassungsgesetz, das Tarifvertragsgesetz und das Arbeitsgerichtsgesetz - ein einheitlicher ist (so BAG 15. März 1977 - [1 ABR 16/ 75](#) - [BAGE 29, 72](#), zu III 1 der Gründe; aA Kraft/ Franzen GK-BetrVG 8. Aufl. § 2 Rn. 33 ff. mwN). Gegen die von den Vorinstanzen vorgenommene Auslegung des Antrags dahingehend, dass mit ihm ausschließlich eine Entscheidung über die Tariffähigkeit der CGM begehrt wird, haben die Beteiligten auch keine Einwendungen erhoben.

25

b) Der Bestimmtheit des Antrags steht der Streit über die Möglichkeit einer relativen oder partiellen Tariffähigkeit nicht entgegen (vgl. dazu unter B III 2 der Gründe). Der Antrag ist ersichtlich auf die Feststellung gerichtet, dass der CGM überhaupt keine Tariffähigkeit - also weder generell noch partiell - zukomme.

26

2. Die IG Metall ist gemäß § 97 Abs. 1 ArbGG antragsberechtigt.

27

a) Hierfür ist erforderlich, dass sich der räumliche und sachliche Zuständigkeitsbereich der antragstellenden Vereinigung zumindest teilweise mit den Zuständigkeitsbereichen der Vereinigung deckt, deren Tariffähigkeit bestritten wird (vgl. BAG 6. Juni 2000 - [1 ABR 10/ 99](#) - [BAGE 95, 36](#), zu B I 2 der Gründe; 14. Dezember 2004 - [1 ABR 51/ 03](#) - AP TVG § 2 Tariffähigkeit Nr. 1 = EzA TVG § 2 Nr. 27, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen, zu B II 2 der Gründe). Dies ist hier der Fall.

28

b) Entgegen der von den Beteiligten zu 3), 9), 10) und 12) bis 17) vertretenen Auffassung setzt die Antragsbefugnis einer Gewerkschaft in einem Verfahren nach § 97 Abs. 1 ArbGG kein weitergehendes eigenes Recht der Gewerkschaft voraus. Vielmehr verleiht § 97 Abs. 1 ArbGG - ua. - einer räumlich und sachlich zuständigen Vereinigung von Arbeitnehmern die prozessuale Befugnis, die Tariffähigkeit einer anderen, ganz oder teilweise denselben Zuständigkeitsbereich beanspruchenden Arbeitnehmervereinigung gerichtlich klären zu lassen. Daher kommt es für die Antragsbefugnis der antragstellenden Gewerkschaft auch nicht darauf an, ob sie wegen des bislang vom Bundesarbeitsgericht vertretenen Grundsatzes der Tarifeinheit besorgen muss, es könne der von ihr geschlossene Tarifvertrag durch eine Vereinbarung der konkurrierenden Arbeitnehmervereinigung verdrängt werden.

29

c) Soweit eine antragstellende Vereinigung die Tariffähigkeit einer anderen Vereinigung bestreitet, muss sie selbst tariffähig sein (vgl. BAG 6. Juni 2000 - [1 ABR 10/ 99](#) - [BAGE 95, 36](#), zu B I 2 der Gründe; 14. Dezember 2004 - [1 ABR 51/ 03](#) - AP TVG § 2 Tariffähigkeit Nr.

1 = EzA TVG § 2 Nr. 27, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen, zu B II 2 der Gründe). Auch dies ist vorliegend der Fall.

### 30

aa) Die generelle Tariffähigkeit der IG Metall wird von keinem der Beteiligten in Abrede gestellt. Sie lässt sich bei einer der weltweit mitgliederstärksten Arbeitnehmervereinigungen auch schwerlich ernsthaft bestreiten.

### 31

bb) Die Beteiligten zu 3), 9), 10) sowie 12) bis 17) haben eingewandt, die Tariffähigkeit der IG Metall könne jedenfalls bezogen auf den Bereich der Metall-, Sanitär- und Elektrohandwerke nicht ohne weiteres angenommen werden, da die CGM in diesen Tarifbereichen die IG Metall als Tarifvertragspartei nahezu verdrängt habe. Dieser Einwand ist nicht geeignet, die Antragsbefugnis der IG Metall in Frage zu stellen. Das Fehlen der Durchsetzungskraft einer Arbeitnehmervereinigung in einem Teilbereich des beanspruchten Zuständigkeitsbereichs lässt deren Tariffähigkeit nicht insgesamt entfallen (Näheres unter B III 2 der Gründe). Die IG Metall ist daher im vorliegenden Verfahren auch dann uneingeschränkt antragsbefugt, wenn sie im Bereich der Metall-, Sanitär- und Elektrohandwerke keine Durchsetzungskraft - mehr - besitzen sollte.

### 32

3. Die IG Metall hat an der begehrten Feststellung das nach § 256 Abs. 1 ZPO erforderliche rechtliche Interesse. Dieses folgt schon daraus, dass die rechtskräftige Entscheidung über die Tariffähigkeit Wirkung für und gegen alle hat (BAG 6. Juni 2000 - [1 ABR 10/ 99](#) - [BAGE 95, 36](#), zu B I 1 der Gründe).

### 33

4. Der Zulässigkeit des Antrags steht nicht die Behauptung der CGM und der Beteiligten zu 3), 9), 10) sowie 12) bis 17) entgegen, die IG Metall missbrauche das Verfahren, um einen missliebigen Konkurrenten loszuwerden. Zuverlässige Anhaltspunkte für die Annahme, der IG Metall gehe es nicht um die begehrte Feststellung des Fehlens der Tariffähigkeit der CGM, sondern ausschließlich darum, diese in ihrer Betätigungsfreiheit zu behindern, liegen nicht vor. Der Umstand, dass die IG Metall sich mit der CGM bei der Werbung um Mitglieder in Konkurrenz befindet, genügt hierfür nicht.

### 34

III. Der Antrag ist, wie das Landesarbeitsgericht zutreffend erkannt hat, unbegründet. Die CGM ist tariffähig. Sie erfüllt sämtliche hierzu erforderlichen Voraussetzungen.

### 35

1. Nach der ständigen Rechtsprechung des Senats muss eine Arbeitnehmervereinigung bestimmte Mindestvoraussetzungen erfüllen, um tariffähig zu sein. Der Senat hat diese Voraussetzungen zuletzt im Beschluss vom 14. Dezember 2004 (- [1 ABR 51/ 03](#) - AP TVG § 2 Tariffähigkeit Nr. 1 = EzA TVG § 2 Nr. 2, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen, zu B III 1 der Gründe) beschrieben. Danach muss eine Arbeitnehmervereinigung sich als satzungsgemäße Aufgabe die Wahrnehmung der Interessen

ihrer Mitglieder in deren 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 Tarifrrecht als verbindlich anerkennen. Weiterhin ist Voraussetzung, dass die Arbeitnehmervereinigung ihre Aufgabe als Tarifpartnerin sinnvoll erfüllen kann. Dazu gehört einmal die Durchsetzungskraft gegenüber dem sozialen Gegenspieler, zum anderen eine gewisse Leistungsfähigkeit der Organisation (vgl. 14. Dezember 2004 - [1 ABR 51/ 03](#) - aaO; 25. November 1986 - [1 ABR 22/ 85](#) - [BAGE 53, 347](#), zu B II 2, 3 der Gründe; 16. Januar 1990 - [1 ABR 10/ 89](#) - [BAGE 64, 16](#), zu B II 1, 2 der Gründe; 16. Januar 1990 - [1 ABR 93/ 88](#) - AP TVG § 2 Nr. 38 = EzA TVG § 2 Nr. 19, zu B II 1 der Gründe; 6. Juni 2000 - [1 ABR 10/ 99](#) - [BAGE 95, 36](#) = AP TVG § 2 Nr. 55 = EzA TVG § 2 Nr. 24, zu B II 1 der Gründe). An diesen Grundsätzen hält der Senat fest.

### 36

a) Der Begriff der Tariffähigkeit ist gesetzlich nicht definiert. Sie wird in § 2a Abs. 1 Nr. 4, § 97 Abs. 1, Abs. 5 Satz 1 ArbGG als Eigenschaft vorausgesetzt. Es handelt sich um die rechtliche Fähigkeit, durch Vereinbarung mit dem sozialen Gegenspieler Arbeitsbedingungen tarifvertraglich mit der Wirkung zu regeln, dass sie für die tarifgebundenen Personen unmittelbar und unabdingbar wie Rechtsnormen gelten (BVerfG 19. Oktober 1966 - [1 BvL 24/ 65](#) - [BVerfGE 20, 312](#) = AP TVG § 2 Nr. 24, zu C I 1 der Gründe; BAG 16. November 1982 - [1 ABR 22/ 78](#) - AP TVG § 2 Nr. 32 = EzA GG Art. 9 Nr. 36, zu B II der Gründe). Ihre Versagung führt nicht zur Geschäftsunfähigkeit der betreffenden Arbeitnehmervereinigung. Sofern sie Rechtsfähigkeit besitzt, kann sie mit einem Arbeitgeber oder mit einem Arbeitgeberverband schuldrechtliche Vereinbarungen, sog. Koalitionsvereinbarungen schließen (vgl. MünchArbR/ Lö-wisch/ Rieble § 280 Rn. 10 ff., § 246 Rn. 131; ErfK/ Schaub/ Franzen 6. Aufl. § 2 TVG Rn. 4). Derartigen Vereinbarungen kommen aber nicht die normativen Wirkungen eines Tarifvertrags zu. Sie bedürfen vielmehr der vertraglichen Umsetzung in das Individualarbeitsverhältnis.

### 37

b) Auch die Anforderungen, die an die Tariffähigkeit einer Arbeitnehmervereinigung zu stellen sind, sind gesetzlich nicht beschrieben. § 2 Abs. 1 TVG bestimmt den Begriff der tariffähigen Gewerkschaft nicht, sondern setzt ihn voraus. Die Regelung in A III 2 des Staatsvertrags über die Schaffung einer Währungs-, Wirtschafts- und Sozialunion zwischen der Bundesrepublik Deutschland und der Deutschen Demokratischen Republik vom 18. Mai 1990 und dem Gemeinsamen Protokoll über Leitsätze, die nahezu wortgleich den von der Rechtsprechung entwickelten Anforderungen entspricht, stellt ebenfalls keine gesetzliche Normierung der an die Tariffähigkeit einer Arbeitnehmervereinigung zu stellenden Voraussetzungen dar. Sie hat zwar durch das Zustimmungsgesetz des Bundestags vom 25. Juni 1990 (BGBl. II S. 518) Aufnahme in den Willen des Gesetzgebers gefunden (BAG 6. Juni 2000 - [1 ABR 21/ 99](#) - [BAGE 95, 47](#), zu B II 4 c der Gründe). Materielles Gesetz ist sie dadurch aber nicht geworden (BAG 6. Juni 2000 - [1 ABR 21/ 99](#) - aaO mwN; Richardi NZA 2004, 1025, 1028; vgl. auch Wiedemann/ Oetker TVG 6. Aufl. § 2 Rn. 7; Löwisch/ Rieble TVG 2. Aufl. § 2 Rn. 7). Solange der Gesetzgeber auf die ausdrückliche Normierung der Voraussetzungen der Tariffähigkeit verzichtet hat, bleibt es Aufgabe der Gerichte für Arbeitssachen, im Rahmen der an sie herangetragenem Streitigkeit den unbestimmten Rechtsbegriff durch Auslegung im Lichte des Art. 9 Abs. 3 GG auszufüllen (vgl. BVerfG 20. Oktober 1981 - [1 BvR 404/ 78](#) - [BVerfGE 58, 233](#) = AP TVG § 2 Nr. 31 = EzA TVG § 2 Nr. 13, zu B I 2 der Gründe). Dabei ist die im Zustimmungsgesetz vom 25. Juni 1990 zum Ausdruck kommende, von den Gesetzgebungsorganen der Bundesrepublik Deutschland getragene Willensbekundung zu beachten (BAG 6. Juni 2000 - [1 ABR 21/ 99](#) - aaO).



**38**

c) Die richterrechtlichen Anforderungen an die Tariffähigkeit sind im Interesse einer funktionierenden Tarifautonomie geboten. Sie sind - entgegen dem im Auftrag der CGM erstatteten Rechtsgutachten von Henssler (Soziale Mächtigkeit und organisatorische Leistungsfähigkeit als Voraussetzungen der Tariffähigkeit der Gewerkschaften - Das Beispiel der Christlichen Gewerkschaft Metall) - verfassungsgemäß. Auch gemeinschafts- oder völkerrechtlich sind sie nicht zu beanstanden.

**39**

aa) Dies gilt insbesondere für das Erfordernis der sozialen Mächtigkeit.

**40**

(1) Nach der ständigen Rechtsprechung des Senats muss eine Arbeitnehmervereinigung Durchsetzungskraft besitzen, um sicherzustellen, dass der soziale Gegenspieler Verhandlungsangebote nicht übergehen kann. Ein angemessener, sozial befriedender Interessenausgleich kann nur zustande kommen, wenn die Arbeitnehmervereinigung zumindest so viel Druck ausüben kann, dass sich die Arbeitgeberseite veranlasst sieht, sich auf Verhandlungen über eine tarifliche Regelung von Arbeitsbedingungen einzulassen. Die Arbeitnehmervereinigung muss von ihrem sozialen Gegenspieler ernst genommen werden, so dass die Arbeitsbedingungen nicht einseitig von der Arbeitgeberseite festgelegt, sondern tatsächlich ausgehandelt werden. Ob eine Arbeitnehmervereinigung eine solche Durchsetzungsfähigkeit besitzt, muss auf Grund aller Umstände im Einzelfall festgestellt werden (vgl. zuletzt 14. Dezember 2004 - [1 ABR 51/03](#) - AP TVG § 2 Tariffähigkeit Nr. 1 = EzA TVG § 2 Nr. 27, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen, zu B III 2 e der Gründe; ferner 25. November 1986 - [1 ABR 22/85](#) - [BAGE 53, 347](#), zu B II 3 a der Gründe; 16. Januar 1990 - [1 ABR 10/89](#) - [BAGE 64, 16](#), zu B II 2 der Gründe; 6. Juni 2000 - [1 ABR 10/99](#) - [BAGE 95, 36](#), zu B II 1 der Gründe). Allerdings dürfen an die Tariffähigkeit keine Anforderungen 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 zur Teilnahme an einer sinnvollen Ordnung des Arbeitslebens kann daher nicht bedeuten, dass die Arbeitnehmer-Koalition die Chance des vollständigen Sieges haben muss. Es muss nur erwartet werden können, dass sie vom Gegner überhaupt ernst genommen wird und deshalb die Regelung der Arbeitsbedingungen nicht einem Diktat der einen Seite entspringt (BVerfG 20. Oktober 1981 - [1 BvR 404/78](#) - [BVerfGE 58, 233](#) = AP TVG § 2 Nr. 31 = EzA TVG § 2 Nr. 13, zu B I 2 der Gründe; BAG 14. Dezember 2004 - [1 ABR 51/03](#) - AP TVG § 2 Tariffähigkeit Nr. 1 = EzA TVG § 2 Nr. 27, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen, zu B III 2 e der Gründe mwN).

**41**

(2) Diese Rechtsprechung ist verfassungsgemäß. Das richterrechtliche Erfordernis der sozialen Mächtigkeit greift zwar in die Betätigungsfreiheit einer Arbeitnehmervereinigung ein. Der Eingriff ist jedoch im Interesse einer funktionsfähigen Tarifautonomie gerechtfertigt.

42

(a) Art. 9 Abs. 3 GG gewährleistet für jedermann und für alle Berufe das Recht, zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen Koalitionen zu bilden. Das Grundrecht schützt den Einzelnen, eine derartige Vereinigung zu gründen, ihr beizutreten oder fern zu bleiben. Außerdem schützt es die Koalitionen in ihrem Bestand und ihrer organisatorischen Ausgestaltung sowie solchen Betätigungen, die darauf gerichtet sind, die Arbeitsbedingungen zu wahren und fördern (vgl. BVerfG 14. November 1995 - [1 BvR 601/92](#) - [BVerfGE 93, 352](#) = AP GG Art. 9 Nr. 80 = EzA GG Art. 9 Nr. 60, zu B I 1 der Gründe). Zur geschützten Betätigung gehört der Abschluss von Tarifverträgen, durch welche die Koalitionen Lohn- und sonstige materielle Arbeitsbedingungen in eigener Verantwortung und im Wesentlichen ohne staatliche Einflussnahme in einem Bereich regeln, in dem der Staat seine Regelungszuständigkeit weit zurückgenommen hat (BVerfG 20. Oktober 1981 - [1 BvR 404/78](#) - [BVerfGE 58, 233](#) = AP TVG § 2 Nr. 31 = EzA TVG § 2 Nr. 13, zu B I 1 der Gründe). Die Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen ist effektiv nur möglich im Zusammenwirken mit dem sozialen Gegenspieler. Dementsprechend ist die Vereinbarung von Tarifverträgen der wichtigste Teil koalitionsmäßiger Betätigung (Dieterich RdA 2002, 1, 8).

43

(b) Der durch Art. 9 Abs. 3 GG gewährleistete Schutz der Betätigungsfreiheit setzt nicht erst dann ein, wenn die Arbeitnehmervereinigung tariffähig ist (BAG 15. März 1977 - [1 ABR 16/75](#) - [BAGE 29, 72](#), zu III 2 der Gründe mwN). Vereinigungen genießen vielmehr den Schutz des Art. 9 GG schon in einem Stadium, in dem sie die erforderliche Durchsetzungskraft erst anstreben (BAG 17. Februar 1998 - [1 AZR 364/97](#) - [BAGE 88, 38](#), zu II 1 b aa der Gründe mwN) 'Daher ist der Schutz der Betätigungsfreiheit bereits zu beachten, wenn es um die Bestimmung der Anforderungen geht, die an die Tariffähigkeit einer Arbeitnehmervereinigung zu stellen sind. Dies entspricht der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts, nach der es die durch Art. 9 Abs. 3 GG gewährleistete Koalitionsfreiheit nicht zulässt, die Tariffähigkeit einer Arbeitnehmervereinigung - jedenfalls für die Berufe des privaten Haushalts - von deren Kampfbereitschaft abhängig zu machen (6. Mai 1964 - [1 BvR 79/62](#) - [BVerfGE 18, 18](#) = AP TVG § 2 Nr. 15, zu B IV der Gründe).

44

(c) Wird einer Arbeitnehmervereinigung die Tariffähigkeit versagt, so wird sie in ihrer koalitionsspezifischen Betätigung erheblich beeinträchtigt. Ihr wird die rechtliche Befugnis abgesprochen, Tarifverträge abzuschließen. Außerdem wird ihr eine effektive Mitgliederwerbung, die ebenfalls zur Betätigungsfreiheit gehört (vgl. BVerfG 14. November 1995 - [1 BvR 601/92](#) - [BVerfGE 93, 352](#) = AP GG Art. 9 Nr. 80 = EzA GG Art. 9 Nr. 60, zu B I 2 der Gründe), jedenfalls faktisch erheblich erschwert, weil sie nicht mit bereits geschlossenen oder demnächst zu schließenden Tarifverträgen, sondern allenfalls mit der Chance werben kann, sie werde möglicherweise in Zukunft tariffähig werden.

45

(d) Die Einschränkung der Betätigungsfreiheit, die damit verbunden ist, dass zur Anerkennung der Tariffähigkeit eine gewisse Mächtigkeit oder Durchsetzungskraft verlangt wird, bedarf daher verfassungsrechtlich einer Rechtfertigung. Dabei kommt es letztlich nicht darauf an, ob die Möglichkeit, Tarifverträge abzuschließen, zum "Kernbereich" der Koalitionsfreiheit gehört (vgl. zur Klarstellung der sog. Kernbereichsformel BVerfG 14.

November 1995 - [1 BvR 601/ 92](#) - [BVerfGE 93, 352](#) = AP GG Art. [9](#) Nr. 80 = EzA GG Art. [9](#) Nr. 60). Nach der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts verbietet es das Grundrecht der Koalitionsfreiheit, die Tariffähigkeit von Umständen abhängig zu machen, die nicht von der Sache selbst, also von der im allgemeinen Interesse liegenden Aufgabe der Ordnung und Befriedung des Arbeitslebens gefordert sind (20. Oktober 1981 - [1 BvR 404/ 78](#) - [BVerfGE 58, 233](#) = AP TVG § [2](#) Nr. 31 = EzA TVG § [2](#) Nr. 13, zu B I 1 der Gründe). Zur Rechtfertigung einer Beschränkung der Betätigungsfreiheit grundsätzlich geeignet ist insbesondere die im Allgemeininteresse liegende Funktionsfähigkeit der Tarifautonomie.

#### 46

(aa) Nach der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts verpflichtet Art. [9](#) Abs. 3 GG den Staat dazu, ein Tarifvertragssystem überhaupt erst bereit zu stellen; allerdings ist es nicht Sinn der in Art. [9](#) Abs. 3 GG gewährleisteten Koalitionsfreiheit, dass der Gesetzgeber schlechthin jede Koalition zum Abschluss von Tarifverträgen zulässt (18. November 1954 - [1 BvR 629/ 52](#) - [BVerfGE 4, 96](#) = AP GG Art. [9](#) Nr. 1, zu C 2 b aa, bb der Gründe). Vielmehr steht Tarifautonomie von Verfassungen wegen nur solchen Koalitionen zu, die in der Lage sind, den von der staatlichen Rechtsordnung frei gelassenen Raum des Arbeitslebens durch Tarifverträge sinnvoll zu gestalten. Das setzt Geschlossenheit der Organisation und Durchsetzungskraft gegenüber dem sozialen Gegenspieler voraus (24. Februar 1999 - [1 BvR 123/ 93](#) - [BVerfGE 100, 214](#) = AP BetrVG 1972 § [20](#) Nr. 18 = EzA GG Art. [9](#) Nr. 64, zu B II 2 b bb der Gründe). Die Anforderungen rechtfertigen sich aus der Funktion der Tarifautonomie. Diese ist darauf angelegt, die strukturelle Unterlegenheit der einzelnen Arbeitnehmer beim Abschluss von Tarifverträgen durch kollektives Handeln auszugleichen und damit ein annähernd gleichgewichtiges Aushandeln der Löhne und Arbeitsbedingungen zu ermöglichen (26. Juni 1991 - [1 BvR 779/ 85](#) - [BVerfGE 84, 212, 229](#) = AP GG Art. [9](#) Arbeitskampf Nr. 117 = EzA GG Art. [9](#) Arbeitskampf Nr. 97, zu C I 3 b aa der Gründe; Dieterich RdA 2002, 1, 9).

#### 47

(bb) Die mittels der Tarifautonomie herzustellende sinnvolle Ordnung des Arbeitslebens ist zugleich Grundlage der Praxis des Gesetzgebers, in vielen Bereichen den Tarifvertragsparteien Regelungsbefugnisse zuzuweisen, die er aus Gründen des Arbeitnehmerschutzes den Arbeitsvertragsparteien versagt (vgl. Richardi in FS Wißmann S. 159, 164). So enthalten zwingende Arbeitnehmerschutzgesetze häufig Tariföffnungsklauseln, die es den Tarifvertragsparteien gestatten, von der gesetzlichen Regelung auch zu Lasten der Arbeitnehmer abzuweichen. Entsprechende Klauseln finden sich etwa in § [622](#) Abs. 4 Satz 1 und 2 BGB, in § [8](#) Abs. 4 Satz 3 und 4, § [12](#) Abs. 3 Satz 1 und 2, § [13](#) Abs. 4 Satz 1 und 2, § [14](#) Abs. 2 Satz 3 und 4 TzBfG, in § [13](#) Abs. 1 BUrlG sowie in § [3](#) Abs. 1 Nr. 3 Satz 2 und 3 AÜG. Dabei wird auch für Arbeitsverhältnisse mit nicht tarifgebundenen Arbeitnehmern die Möglichkeit eröffnet, die für die Arbeitnehmer günstigere gesetzliche Regelung arbeitsvertraglich durch eine ungünstigere tarifvertragliche Regelung zu ersetzen. Eine für die Arbeitnehmer ungünstige tarifvertragliche Regelung kann sich daher auch zum Nachteil nicht tarifgebundener Arbeitnehmer auswirken. Auch die für Arbeitsverträge geltende Inhaltskontrolle nach §§ [307](#) bis [309](#) BGB tritt gemäß § [310](#) Abs. 4 Satz 1 BGB zurück, wenn der einschlägige Tarifvertrag übernommen wird (vgl. Richardi in FS Wißmann S. 159, 164; ders. in NZA 2002, 1057; Rieble in FS Wiedemann S. 519, 527; Däubler NZA 2001, 1329, 1334). Erhebliche Verantwortung für den Schutz der Arbeitnehmer wird den Tarifvertragsparteien ferner durch §§ [7, 12](#) ArbZG übertragen. Nicht zuletzt suspendiert § 87 Abs. 1 Eingangshalbs. BetrVG Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats, soweit für die ansonsten mitbestimmungspflichtige Angelegenheit eine tarifliche Regelung besteht.

## 48

(cc) Diese gesetzliche Konzeption beruht auf der Annahme, dass Tarifverträge ein größeres "Richtigkeitsvertrauen" genießen als der Arbeitsvertrag des Einzelnen. Sie bieten nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts eine materielle Richtigkeitsgewähr (10. Juni 1980 - [1 AZR 168/ 79](#) - [BAGE 33, 185](#) [insoweit nicht veröffentlicht] = AP GG Art. 9 Arbeitskampf Nr. 65, zu A I 1 c der Gründe; 18. Januar 2001 - [2 AZR 619/ 99](#) - EzA BGB nF § 622 Nr. 62, zu II 3 b der Gründe; 24. Februar 2004 - [3 AZR 10/ 02](#) -, zu B II 4 a der Gründe mwN; 24. März 2004 - [5 AZR 303/ 03](#) - [BAGE 110, 79](#), zu I 2 b der Gründe). Auf Grund des Verhandlungsgleichgewichts der Tarifvertragsparteien ist davon auszugehen, dass die vereinbarten tariflichen Regelungen den Interessen beider Seiten gerecht werden und keiner Seite ein unzumutbares Übergewicht vermitteln (BAG 10. Juni 1980 - [1 AZR 168/ 79](#) - aaO; 3. Oktober 1969 - 3 AZR 400/ 68 - [BAGE 22, 144](#), zu IV 3 der Gründe). Diese Annahme der Richtigkeitsgewähr von Tarifverträgen verlangt grundsätzlich danach, die Tariffähigkeit einer Arbeitnehmervereinigung von einer gewissen Durchsetzungskraft und Mächtigkeit abhängig zu machen. Zwar ist es den Gerichten für Arbeitsachen nicht verwehrt zu überprüfen, ob Tarifverträge mit zwingendem Gesetzesrecht oder gesetzesvertretendem Richterrecht (vgl. zu einer tarifvertraglichen Altersgrenze von 55 Jahren für das Kabinenpersonal BAG 31. Juli 2002 - [7 AZR 140/ 01](#) - [BAGE 102, 65](#)), mit verfassungsrechtlich garantierten Freiheits- und Gleichheitsrechten (vgl. dazu BAG 27. Mai 2004 - [6 AZR 129/ 03](#) - [BAGE 111, 8](#), zu B II 3 a, b der Gründe) sowie mit elementaren Gerechtigkeitsanforderungen (vgl. dazu BAG 24. März 2004 - [5 AZR 303/ 03](#) - [BAGE 110, 79](#), zu I 2 a bb der Gründe) vereinbar sind. Die gerichtlichen Kontrollmöglichkeiten betreffen aber lediglich die äußersten Grenzen zulässiger tariflicher Regelungen. Sie sind nicht auf eine Prüfung angelegt, ob diese einen angemessenen Ausgleich der Interessen von Arbeitnehmern und Arbeitgebern darstellen.

## 49

(3) Das Erfordernis der Mächtigkeit verstößt auch nicht gegen gemeinschaftsrechtliche oder völkerrechtliche Vorgaben. Entgegen der Auffassung der Beteiligten zu 3), 9), 10) und 12) bis 17) bestand keine Veranlassung, den EuGH nach Art. [234](#) EG um eine Vorabentscheidung zu ersuchen. Es stellt sich im vorliegenden Zusammenhang keine entscheidungserhebliche gemeinschaftsrechtliche Frage, die dem EuGH zulässigerweise vorgelegt werden könnte. Insbesondere ist nicht zu erkennen, inwiefern es auf eine Auslegung des EG-Vertrags oder von EG-Richtlinien ankommen sollte.

## 50

(a) Die Erwägung der Beteiligten zu 3), 9), 10), 12) bis 17), durch das Erfordernis der Mächtigkeit sei der Dienstleistungsverkehr iSv. Art. [49](#) EG insofern tangiert, als Arbeitnehmervereinigungen aus anderen Mitgliedstaaten die Tätigkeit in der Bundesrepublik Deutschland erschwert werde, erscheint zu fern liegend, als dass sie geeignet wäre, eine Anfrage beim EuGH zu rechtfertigen. Die Gewerkschaften erbringen gegenüber ihren Mitgliedern - jedenfalls in der Hauptsache - keine Dienstleistungen iSv. Art. [50](#) EG (vgl. dazu auch BAG 31. Mai 2005 - [1 AZR 141/ 04](#) - AP GG Art. 9 Nr. 124 = EzA GG Art. 9 Nr. 84, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen, zu I 2 a bb (2) der Gründe) 'Dies gilt insbesondere für den Abschluss von Tarifverträgen. Ihre Leistungen erfolgen im Übrigen auch nicht in Gewinnerzielungsabsicht (vgl. zu diesem Erfordernis Tiedje/ Troberg in von der Groeben/ Schwarze Art. [50](#) EG Rn. 7).

## 51

(b) Außerdem dürfte die Tariffähigkeit nach Art. [137](#) Abs. 5 EG ohnehin von der Regelungsbefugnis der Gemeinschaft ausgenommen sein. Es handelt sich um eine Frage des "Koalitionsrechts" (vgl. Krebber in Calliess/ Ruffert EUV/ EGV 2. Aufl. Art. 137 Rn. 9 mwN) 'Die Herausnahme geht zurück auf die unterschiedlichen Vorstellungen von der Funktion der Tarifverträge und ihrer rechtlichen Wirkung in den einzelnen Mitgliedstaaten (vgl. Wißmann RdA 1999, 152, 157; Birk RdA 1995, 71, 72 f.) 'Es ist insoweit "auch kein ungeschriebener Grundsatz des Gemeinschaftsrechts auszumachen" (Wißmann aaO) 'In den meisten Rechtsordnungen der EG-Mitglieder gelten nicht etwa alle Koalitionen unterschiedslos als tariffähig (vgl. Birk aaO S. 74).

## 52

(c) **Das Erfordernis der Mächtigkeit verstößt auch nicht gegen die** - vom Senat zu beachtende (vgl. 10. Dezember 2002 - [1 AZR 96/ 02](#) - [BAGE 104, 155](#), zu B I 2 a der Gründe) - **Europäische Sozialcharta (ESC). Diese enthält keine Regelungen über die Anforderungen, die an die Tariffähigkeit einer Gewerkschaft zu stellen sind. Gleiches gilt für Art. 11 Abs. 1 EMRK.**

## 53

bb) Auch das richterrechtlich entwickelte Erfordernis der organisatorischen Leistungsfähigkeit einer tariffähigen Gewerkschaft ist im Interesse einer funktionierenden Tarifautonomie geboten und verfassungsrechtlich nicht zu beanstanden.

## 54

(1) Nach der ständigen Rechtsprechung des Senats muss eine Gewerkschaft von ihrem organisatorischen Aufbau her in der Lage sein, die ihr gestellten Aufgaben zu erfüllen. Der Abschluss von Tarifverträgen erfordert Vorbereitungen. Hierfür sind die wirtschaftlichen Entwicklungen und sonstigen Rahmenbedingungen zu beobachten und zu prognostizieren, um daraus die Tarifforderungen zu entwickeln. Auch muss die tatsächliche Durchführung eines Tarifvertrags überwacht und abgesichert werden. Das Verhandlungsergebnis, das regelmäßig Kompromisscharakter hat, muss verbandsintern vermittelt und durchgesetzt werden (14. Dezember 2004 - [1 ABR 51/ 03](#) - AP TVG § [2](#) Tariffähigkeit Nr. 1 = EzA TVG § [2](#) Nr. 27, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen, zu B III 2 e der Gründe; 6. Juni 2000 - [1 ABR 10/ 99](#) - [BAGE 95, 36](#), zu B II 2 b bb der Gründe). An den erforderlichen Organisationsaufbau können dabei keine starren Mindestanforderungen gestellt werden. Maßgeblich sind auch insoweit die Umstände des Einzelfalls. Entscheidend ist, ob die Organisation ihre Aufgaben in dem selbst bestimmten Zuständigkeitsbereich erfüllen kann. Erstreckt sich dieser auf das gesamte Bundesgebiet und auf Arbeitnehmer in einer Vielzahl von Berufen und Sparten, wird regelmäßig eine erhebliche organisatorische Ausstattung auch in der Fläche erforderlich sein (vgl. BAG 16. Januar 1990 - [1 ABR 10/ 89](#) - [BAGE 64, 16](#), zu B IV 3 der Gründe). Beschränkt eine Gewerkschaft ihre Zuständigkeit dagegen auf eine Berufsgruppe und räumlich wenige Schwerpunkte, kann auch ein relativ kleiner, zentralisierter Apparat ausreichen, um Tarifverhandlungen effektiv zu führen, die Durchführung von Tarifverträgen zu überwachen und abzusichern sowie die Mitglieder zu betreuen (BAG 14. Dezember 2004 - [1 ABR 51/ 03](#) - aaO, zu B III 2 e der Gründe).

55

(2) Der mit dem Erfordernis der organisatorischen Leistungsfähigkeit verbundene Eingriff in die Betätigungsfreiheit einer Arbeitnehmervereinigung ist im Interesse einer funktionsfähigen Tarifautonomie gerechtfertigt. Diese ist ohne eine leistungsfähige Organisation der tarifschließenden Parteien nicht gewährleistet. Allerdings dürfen auch insoweit die Anforderungen an die erforderliche Organisation nicht überspannt werden. Art. 9 Abs. 3 GG überlässt einer Koalition grundsätzlich die Wahl der Mittel, die sie bei ihrer koalitionspezifischen Betätigung für geeignet und erforderlich hält (BAG 28. Februar 2006 - [1 AZR 460/ 04](#) - zur Veröffentlichung vorgesehen [zVv.], zu B II 1 c dd (4) der Gründe mwN) 'Dementsprechend unterfällt die Art und Weise der innergewerkschaftlichen Organisation grundsätzlich der Betätigungsfreiheit der Koalition. Meist wird eine leistungsfähige Organisation einen hauptamtlichen Mitarbeiterapparat erfordern. Unabdingbare Voraussetzung ist die Beschäftigung hauptamtlicher Mitarbeiter aber nicht. Es ist nicht von vornherein ausgeschlossen, eine leistungsfähige Organisation auf der Grundlage ehrenamtlicher Mitarbeit aufzubauen (BAG 14. Dezember 2004 - [1 ABR 51/ 03](#) - AP TVG § 2 Tariffähigkeit Nr. 1 = EzA TVG § 2 Nr. 27, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen, zu B III 2 e der Gründe).

56

cc) Eine demokratische Binnenstruktur hat die Rechtsprechung - entgegen der von der IG Metall im Rechtsbeschwerdeverfahren wohl vertretenen Auffassung - als Wesensmerkmal einer tariffähigen Gewerkschaft bislang nicht ausdrücklich verlangt (vgl. zuletzt BAG 14. Dezember 2004 - [1 ABR 51/ 03](#) - aaO). Auch A III 2 des Staatsvertrags vom 18. Mai 1990 nennt dieses Merkmal nicht. Gleiches gilt - im Unterschied zu Art. 21 Abs. 1 Satz 3 GG - für Art. 9 Abs. 3 GG. Zwar mag die Notwendigkeit einer mitgliedschaftlichen Legitimation der durch den Abschluss von Tarifverträgen wahrgenommenen Rechtssetzungsbefugnis gewisse Mindestanforderungen an die demokratische Verfassung einer Gewerkschaft stellen. Sofern die Statuten einer Arbeitnehmervereinigung aber grundsätzlich die Gleichheit der Mitglieder und deren Teilnahme am innerverbandlichen Willensbildungsprozess vorsehen, besteht kein Grund, die Tariffähigkeit der Arbeitnehmervereinigung wegen etwaiger Defizite in der demokratischen Binnenstruktur in Frage zu stellen.

57

**2. Die Tariffähigkeit einer Arbeitnehmervereinigung für den beanspruchten Zuständigkeitsbereich ist einheitlich und unteilbar. Hierfür genügt es, dass die Arbeitnehmervereinigung Durchsetzungskraft und organisatorische Leistungsfähigkeit in einem zumindest nicht unerheblichen Teil des beanspruchten Zuständigkeitsbereichs besitzt. Eine partielle, auf bestimmte Regionen, Berufskreise oder Branchen beschränkte Tariffähigkeit gibt es nicht.**

58

a) Das Konzept einer unteilbaren, an eine signifikante Repräsentanz anknüpfenden Tariffähigkeit entspricht dem Allgemeininteresse an einer funktionsfähigen Tarifautonomie und ist verfassungsrechtlich unbedenklich. Die Mächtigkeit einer Arbeitnehmervereinigung in einem zumindest nicht unbedeutenden Teil des von ihr beanspruchten Zuständigkeitsbereichs lässt im Normalfall erwarten, dass sich die Arbeitnehmerkoalition auch in den Bereichen, in denen es ihr an Durchsetzungskraft fehlt, beim Abschluss von Tarifverträgen nicht den Forderungen der Arbeitgeberseite unterwirft. Dabei lässt sich nicht generalisierend angeben,

welche relative Größe der Teilbereich im Verhältnis zum Gesamtbereich genau haben muss, um die Arbeitnehmervereinigung insgesamt als tariffähig ansehen zu können. Unter Berücksichtigung des Umstands, dass die Versagung der Tariffähigkeit einen erheblichen Eingriff in die Koalitionsfreiheit darstellt, ist allerdings eine grundrechtsfreundliche, eher großzügige Betrachtung geboten.

59

b) Demgegenüber verwirklicht das Konzept einer partiellen Tariffähigkeit/ Tariffunfähigkeit (vgl. insb. Rieble in FS Wiedemann S. 519, 526 ff.; ferner auch Löwisch/ Rieble § 2 Rn. 37 f.; Dütz DB 1996, 2385, 2389, 2390; Bayreuther BB 2005, 2633, 2637 f.) zwar am konsequentesten das Prinzip, Tariffähigkeit dort, aber auch nur dort anzuerkennen, wo sie mit entsprechender Mächtigkeit der Arbeitnehmervereinigung verbunden ist. Es begegnet aber aus Gründen der Rechtssicherheit durchgreifenden Bedenken (vgl. Doerlich Die Tariffähigkeit der Gewerkschaft S. 243 bis 323; Oetker in Schleef/ Oetker Tarifpolitik im Wandel - Eine tarifpolitische und tarifrechtliche Studie am Beispiel des Tarifkonflikts bei der JENOPTIK AG; Wiedemann/ Oetker § 2 Rn. 314; HWK-Hergenröder Art. 9 GG Rn. 52, 58; Kissel Arbeitskämpfrecht § 9 Rn. 34; Benecke SAE 1998, 60, 65 f.). Wäre die Tariffähigkeit einer Arbeitnehmervereinigung jeweils nach Region, Berufszweig oder Branche unterschiedlich zu beurteilen, entstünde eine die Funktionsfähigkeit der Tarifautonomie ernsthaft gefährdende Unsicherheit. Es würde sich bei jedem Tarifvertrag die Frage stellen, ob die ihn abschließende Arbeitnehmervereinigung im jeweiligen räumlichen oder fachlichen Bereich Durchsetzungskraft und damit (partielle) Tariffähigkeit besitzt. Schwer zu bestimmen wären zudem die räumlichen Grenzen, innerhalb derer Tariffähigkeit besteht oder nicht besteht. Bei einer Flächengewerkschaft käme zwar möglicherweise eine Differenzierung nach Landesverbänden in Betracht. Es könnte dann aber über die Tariffähigkeit hinsichtlich jeder politischen Ländereinheit gestritten werden. Entsprechende Differenzierungen wären konsequenterweise auch auf die bereits "etablierten" Gewerkschaften zu erstrecken. Mit der sich daraus ergebenden Rechtsunsicherheit wären für das Funktionieren der Tarifautonomie weit größere Gefahren verbunden als mit der Anerkennung der generellen Tariffähigkeit einer in bestimmten Regionen oder Branchen (noch) nicht mächtigen Arbeitnehmervereinigung.

60

c) Ebenfalls nicht tragfähig wäre es, die Tariffähigkeit insgesamt zu versagen, wenn die Durchsetzungskraft oder organisatorische Leistungsfähigkeit in irgendeinem Teilbereich fehlt. Zwar ist die Organisationsstärke grundsätzlich im Verhältnis zu dem von der Arbeitnehmerkoalition selbst gewählten räumlichen und fachlichen Organisationsbereich zu bewerten; in diesem muss sie sich gegenüber der Arbeitgeberseite durchsetzen können (BAG 14. Dezember 2004 - [1 ABR 51/ 03](#) - AP TVG § 2 Tariffähigkeit Nr. 1 = EzA TVG § 2 Nr. 27, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen, zu B III 2 e aa der Gründe). Auch liegt es in der Entscheidungsmacht und der Verantwortung einer Arbeitnehmervereinigung, in ihrer Satzung die Tarifzuständigkeit nicht für Bereiche zu beanspruchen, in denen sie nicht durchsetzungsfähig ist. Gleichwohl wäre eine derartige Anforderung an die Tariffähigkeit mit Art. 9 Abs. 3 GG nicht vereinbar. Sie würde nicht nur dazu führen, dass eine anerkannte Gewerkschaft ihre Tariffähigkeit insgesamt verlieren könnte, wenn sie in einem Teilbereich keine Durchsetzungskraft mehr besitzt. Vielmehr würde diese Konsequenz auch eintreten, wenn eine tariffähige Gewerkschaft ihren bisherigen Zuständigkeitsbereich durch Satzungsänderung auf Bereiche erstreckt, in denen sie - noch - nicht überall über die erforderliche Durchsetzungskraft verfügt (vgl. hierzu BAG 27. September 2005 - [1 ABR 41/ 04](#) - EzA TVG § 2 Tarifzuständigkeit Nr. 9 = [NZA 2006, 273](#)). Dies widerspräche dem durch Art. 9 Abs. 3 GG gewährleisteten Recht, den

Zuständigkeitsbereich eigenverantwortlich festzulegen (vgl. BAG 14. Dezember 1999 - [1 ABR 74/ 98](#) - BAGE 93, 380, zu B III 2 a der Gründe; 14. Dezember 2004 - [1 ABR 51/ 03](#) - aaO, zu B III 2 e der Gründe; 27. September 2005 - [1 ABR 41/ 04](#) - aaO, zu B II 1 a aa der Gründe).

## 61

d) Umgekehrt kann die Durchsetzungskraft in irgendeinem Teilbereich nicht stets die Tariffähigkeit für den Gesamtbereich begründen. Auch damit wären ganz erhebliche Gefahren für das Funktionieren der Tarifautonomie verbunden. Von einer Arbeitnehmervereinigung, die nur in einem kleinen, unbedeutenden Teil eines räumlich und fachlich sehr weiten Zuständigkeitsbereichs durchsetzungsfähig ist, kann nicht erwartet werden, dass sie flächendeckend in der Lage ist, tarifliche Regelungen auszuhandeln, die den Interessen beider Seiten gerecht werden.

## 62

3. Für die gerichtliche Prüfung der Tariffähigkeit einer Arbeitnehmervereinigung ist wesentlich, ob diese bereits aktiv am Tarifgeschehen teilgenommen hat. Hat eine Arbeitnehmervereinigung schon in nennenswertem Umfang Tarifverträge geschlossen, belegt dies regelmäßig ihre Durchsetzungskraft und Leistungsfähigkeit. Das gilt sowohl für den Abschluss von originären Tarifverträgen als auch für den Abschluss von Anerkennungstarifverträgen. Die Indizwirkung entfällt nur ausnahmsweise, wenn es sich um Schein- oder Gefälligkeitstarifverträge oder um Tarifverträge handelt, die auf einem einseitigen Diktat der Arbeitgeberseite beruhen. Hierfür bedarf es besonderer Anhaltspunkte. Hat die Arbeitnehmervereinigung dagegen noch nicht aktiv am Tarifgeschehen teilgenommen, bedarf es der Darlegung von Tatsachen, die den Schluss rechtfertigen, die Arbeitgeberseite werde die Arbeitnehmervereinigung voraussichtlich nicht ignorieren können.

## 63

a) Nach der ständigen Rechtsprechung des Senats (vgl. insbesondere zuletzt 14. Dezember 2004 - [1 ABR 51/ 03](#) - AP TVG § 2 Tariffähigkeit Nr. 1 = EzA TVG § 2 Nr. 27, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen, zu B III 2 e der Gründe mwN) kann sich die Durchsetzungskraft einer Arbeitnehmervereinigung darin zeigen, dass sie schon aktiv in den Prozess der tariflichen Regelung von Arbeitsbedingungen eingegriffen hat (25. November 1986 - [1 ABR 22/ 85](#) - BAGE 53, 347, zu B II 3 d der Gründe; 16. Januar 1990 - [1 ABR 10/ 89](#) - BAGE 64, 16, zu B II 2 der Gründe; 6. Juni 2000 - [1 ABR 10/ 99](#) - BAGE 95, 36, zu B II 1, 2 b aa der Gründe). Dabei können auch Anschlussstarifverträge ein Anzeichen für Durchsetzungskraft sein. Dieses Indiz ist aber dann nicht ausreichend, wenn es sich bei den Tarifverträgen um Schein- oder Gefälligkeitstarifverträge handelt oder wenn sie auf einem Diktat der Arbeitgeberseite beruhen (vgl. 25. November 1986 - [1 ABR 22/ 85](#) - BAGE 53, 347, zu B I 4 der Gründe; 14. Dezember 2004 - [1 ABR 51/ 03](#) - aaO). Die Durchsetzungskraft einer Arbeitnehmervereinigung kann zudem anhand ihrer Mitgliederzahl beurteilt werden (vgl. 6. Juni 2000 - [1 ABR 10/ 99](#) - aaO, zu B II 2 b aa der Gründe). Die Organisationsstärke ist dabei im Verhältnis zu dem von der Arbeitnehmerkoalition selbst gewählten räumlichen und fachlichen Organisationsbereich zu bewerten. In diesem muss sie sich gegenüber der Arbeitgeberseite durchsetzen können (vgl. BVerfG 20. Oktober 1981 - [1 BvR 404/ 78](#) - BVerfGE 58, 233 = AP TVG § 2 Nr. 31 = EzA TVG § 2 Nr. 13, zu B I 3 a der Gründe; 14. Dezember 2004 - [1 ABR 51/ 03](#) - aaO). Bei einer nur kleinen Zahl von Mitgliedern kann sich die Möglichkeit einer Arbeitnehmervereinigung, empfindlichen Druck auf den sozialen Gegenspieler auszuüben, auch daraus ergeben, dass es sich bei den



organisierten Arbeitnehmern um Spezialisten in Schlüsselstellungen handelt, die von der Arbeitgeberseite im Falle eines Arbeitskampfes kurzfristig überhaupt nicht oder nur schwer ersetzt werden können (vgl. dazu 9. Juli 1968 - [1 ABR 2/ 67](#) - [BAGE 21, 98](#), zu 2 der Gründe; 14. März 1978 - 1 ABR 2/ 76 - AP TVG § [2](#) Nr. 30, zu IV 2 der Gründe; 6. Juni 2000 - [1 ABR 10/ 99](#) - aaO, zu B II 2 b aa (1) der Gründe; vgl. auch BVerfG 20. Oktober 1981 - [1 BvR 404/ 78](#) - aaO, zu B I 3 b der Gründe).

**64**

b) An dieser Rechtsprechung hält der Senat fest. Dementsprechend sind grundsätzlich zwei Ausgangssituationen zu unterscheiden.

**65**

aa) Eine Arbeitnehmervereinigung, die mit dem sozialen Gegenspieler noch keinerlei Vereinbarungen - seien es Tarifverträge, seien es sonstige Koalitionsvereinbarungen - geschlossen hat, kann für sich nicht in Anspruch nehmen, aktiv in den Prozess der tariflichen Regelung von Arbeitsbedingungen eingegriffen zu haben. Dabei handelt es sich in der Regel um noch junge Arbeitnehmervereinigungen, die sich den Abschluss von Tarifverträgen erst zum Ziel gesetzt haben. Hier fehlt zunächst jeglicher Beleg dafür, dass die Vereinigung von der Arbeitgeberseite überhaupt wahr- und ernstgenommen wird. Die Durchsetzungskraft und Mächtigkeit lässt sich in diesem Fall nur prognostisch beurteilen. **Dazu hat die Arbeitnehmervereinigung, die Tariffähigkeit beansprucht, Tatsachen darzulegen und im Streitfall zu beweisen, die den Schluss rechtfertigen, die Arbeitgeberseite werde sie voraussichtlich nicht ignorieren und sich (Tarif-) Verhandlungen auf Dauer nicht entziehen können. Als hierzu geeignete Tatsachen kommen insbesondere die Organisationsstärke sowie ggf. die Fähigkeit in Betracht, durch Arbeitnehmer in Schlüsselpositionen Druck auszuüben.**

**66**

bb) Dieses Regel-Ausnahme-Verhältnis kehrt sich um, wenn eine Arbeitnehmervereinigung mit der Arbeitgeberseite im beanspruchten Zuständigkeitsbereich oder in erheblichen Teilbereichen bereits in nennenswertem Umfang Tarifverträge geschlossen hat. Zwar belegt dies allein noch nicht zwingend eine Verhandlungsstärke, die ausreichend wäre, einen Tarifvertrag auch gegen den Willen der Gegenseite - notfalls durch Androhung oder Durchführung eines Arbeitskampfes - durchzusetzen. Dokumentiert ist aber, dass die Arbeitnehmervereinigung vom sozialen Gegenspieler wahrgenommen und zumindest für so gewichtig erachtet wird, dass es "die Mühe lohnt", mit ihr Vereinbarungen über Arbeitsbedingungen abzuschließen. Im Übrigen bedeutet Durchsetzungskraft gegenüber dem sozialen Gegenspieler nach der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts nicht, "dass die Arbeitnehmer-Koalition die Chance des vollständigen Sieges haben muss"; es muss nur erwartet werden können, dass die Regelung der Arbeitsbedingungen nicht einem Diktat der anderen Seite entspringt (20. Oktober 1981 - [1 BvR 404/ 78](#) - [BVerfGE 58, 233](#) = AP TVG § [2](#) Nr. 31 = EzA TVG § [2](#) Nr. 13, zu B I 2 der Gründe) In diesen Fällen kann typischerweise davon ausgegangen werden, dass eine Arbeitnehmervereinigung, die bereits Tarifverträge geschlossen hat, die hierzu erforderliche Durchsetzungskraft besitzt.

**67**

**(1) Das gilt zum einen für originär ausgehandelte, eigenständige Tarifverträge. Sie zeigen, dass die Arbeitnehmervereinigung in der Lage ist, als Koalition mit Arbeitgebern Vereinbarungen zur Regelung der Arbeitsbedingungen zu schließen. Zugleich belegen sie,**

dass die Arbeitnehmervereinigung von der Arbeitgeberseite wahr- und ernstgenommen wird. Eine Ausnahme kommt nur in Betracht, wenn es sich um "Schein- oder Gefälligkeitstarifverträge" oder um Vereinbarungen handelt, "die auf einem Diktat der Arbeitgeberseite" beruhen.

68

(a) Der Begriff des "Scheintarifvertrags" meint nicht ein Scheingeschäft iSv. § 117 Abs. 1 BGB. Ein solches setzt voraus, dass die Willenserklärungen nur zum Schein abgegeben werden. Dies wird auch bei Vereinbarungen, welche die Arbeitgeberseite mit kleineren Arbeitnehmervereinigungen schließt, meist nicht der Fall sein. Gemeint sind die - seltenen - Fälle, in denen es sich lediglich der äußeren Form, nicht aber dem Inhalt nach um Tarifverträge handelt.

69

Demgegenüber erfasst der Begriff des "Gefälligkeitstarifvertrags" zum einen Vereinbarungen, die von der Arbeitgeberseite nur geschlossen werden, um der Arbeitnehmervereinigung einen Gefallen zu erweisen, etwa um ihr das Etikett einer "Gewerkschaft" zu verleihen (vgl. BAG 10. September 1985 - 1 ABR 32/ 03 - [BAGE 49, 322](#), zu B IV 3 der Gründe) 'Hierfür bedarf es besonderer Anhaltspunkte. Im Normalfall kann nicht angenommen werden, die Arbeitgeberseite schließe Tarifverträge nur, um eine ihr genehme Arbeitnehmervereinigung tariffähig zu machen. Ein derartiger Verdacht unterstellt eine langfristig geplante Strategie der Arbeitgeberseite, die darauf angelegt ist, eine Arbeitnehmervereinigung durch den Abschluss von Tarifverträgen mittelbar zu stärken. Hiervon kann für den Regelfall nicht ausgegangen werden.

70

Zum anderen können unter "Gefälligkeitstarifverträgen" auch solche Vereinbarungen verstanden werden, bei denen die Arbeitnehmervereinigung der Arbeitgeberseite "gefällig" ist. Von einem Gefälligkeitstarifvertrag in diesem Sinn wird freilich nur in Fällen eines kollusiven Zusammenwirkens der Arbeitnehmervereinigung mit der Arbeitgeberseite ausgegangen werden können. Auch für eine solche Annahme bedarf es des Vorliegens besonderer Anhaltspunkte. Um solche kann es sich handeln, wenn etwa in einem Tarifvertrag unter Ausnutzung einer gesetzlichen Tariföffnungsklausel gesetzliche Mindestbedingungen ohne Kompensation unterschritten werden oder ein besonders krasse Missverhältnis zwischen den vereinbarten Leistungen vorliegt. Ansonsten ist es nicht Aufgabe der Gerichte für Arbeitsachen, durch die Qualifizierung einer Vereinbarung als "Gefälligkeitstarifvertrag" Tarifizensur zu üben.

71

Das gilt auch für die Annahme, ein Tarifvertrag beruhe auf dem Diktat der Arbeitgeberseite. Hiervon wird ebenfalls nur in Ausnahmesituationen ausgegangen werden können. Eine solche liegt nicht schon dann vor, wenn ein von einer "kleinen" Arbeitnehmervereinigung abgeschlossener Tarifvertrag für die Arbeitnehmer ungünstigere Regelungen enthält als der von einer "mächtigen" Gewerkschaft geschlossene (vgl. BAG 6. Juni 2000 - [1 ABR 10/ 99](#) - [BAGE 95, 36](#), zu B II 2 b aa der Gründe). Wenn eine Arbeitnehmervereinigung etwa zum Zwecke der Beschäftigungssicherung "Konzessionen" bei den Arbeitsbedingungen für angemessen hält, rechtfertigt dies nicht die Annahme, der Tarifvertrag beruhe auf einem Diktat der Arbeitgeberseite. Dabei verkennt der Senat nicht die Gefahr, dass sich einzelne

Arbeitgeber eine "schwächere" Gewerkschaft zum Abschluss eines - gegenüber dem Flächentarifvertrag - spezielleren Haustarifvertrags "aussuchen", um mittels der in Fällen der Tarifpluralität vom Bundesarbeitsgericht bislang vertretenen - verfassungsrechtlich umstrittenen - Lehre von der Tarifeinheit (vgl. 20. März 1991 - [4 AZR 455/90](#) - [BAGE 67, 330](#), zu B II 3 der Gründe; 4. Dezember 2002 - [10 AZR 113/02](#) - AP TVG § 4 Tarifkonkurrenz Nr. 28 = EzA TVG § 4 Tarifkonkurrenz Nr. 17, zu II 1 d aa der Gründe mwN; vgl. zum Prinzip der Tarifeinheit in Fällen der Tarifkonkurrenz zuletzt 23. März 2005 - [4 AZR 203/04](#) - AP TVG § 4 Tarifkonkurrenz Nr. 29 = EzA TVG § 4 Tarifkonkurrenz Nr. 18, zu I 1 a der Gründe; vgl. zur Kritik daran etwa Hessisches LAG 2. Mai 2003 - 9 SaGa 636/03 - [NZA 2003, 679](#); ErfK/ Dieterich Art. 9 GG Rn. 82; Däubler/ Zwanziger TVG § 4 Rn. 943 ff. jeweils mwN) einen ihnen unbequemen Flächentarifvertrag zu verdrängen. Diese Problematik kann jedoch verfassungskonform nicht durch erhöhte Anforderungen an die Tariffähigkeit einer Arbeitnehmervereinigung gelöst werden; hierauf haben die beteiligten Arbeitgeberverbände zutreffend hingewiesen.

72

(b) Das Vorliegen eines Schein- oder eines Gefälligkeitstarifvertrags oder eines auf dem einseitigen Diktat der Arbeitgeberseite beruhenden Tarifvertrags entkräftet dessen indizielle Wirkung. Es hat aber nicht zur Folge, dass damit auch die indizielle Wirkung aller übrigen von der Arbeitnehmervereinigung geschlossenen Tarifverträge entfielen. Erst eine Vielzahl solcher Tarifverträge kann die indizielle Wirkung der Gesamtheit der von der Arbeitnehmervereinigung geschlossenen Tarifverträge in Frage stellen.

73

(2) Indizielle Wirkung für das Vorliegen der sozialen Mächtigkeit entfalten auch die von einer Arbeitnehmervereinigung in nennenswertem Umfang geschlossenen sog. Anerkennungs- oder Anschlussstarifverträge, mit denen diese für die von ihr vertretenen Arbeitnehmer die von einer anderen Gewerkschaft mit der Arbeitgeberseite vereinbarten Tarifverträge übernimmt. Solche Tarifverträge sind ein zuverlässiges Anzeichen dafür, dass die Vereinigung von den Arbeitgebern ernstgenommen wird und Durchsetzungskraft besitzt (vgl. BAG 25. November 1986 - [1 ABR 22/85](#) - [BAGE 53, 347](#), zu B II 4 der Gründe; 14. Dezember 2004 - [1 ABR 51/03](#) - AP TVG § 2 Tariffähigkeit Nr. 1 = EzA TVG § 2 Nr. 27, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen, zu B III 2 e der Gründe) 'An der im Beschluss vom 14. März 1978 (- [1 ABR 2/76](#) - AP TVG § 2 Nr. 30, zu IV 5 der Gründe) geäußerten Einschätzung, Anschlussstarifverträge würden "in aller Regel ... dem Verhandlungsübergewicht der einen Seite (entspringen), die ihren Gegner überhaupt nicht als sozialen Gegenspieler ernst nimmt", hält der Senat nicht fest. Zum einen ist es eher ein Zeichen von Stärke als von Schwäche der Arbeitnehmervereinigung, wenn es ihr gelingt, durch den Abschluss von Anschlussstarifverträgen die normative Geltung tariflicher Regelungen auch auf bislang nicht erfasste Arbeitsverhältnisse zu erstrecken. Zum anderen ist es nicht sachgerecht, von Arbeitnehmervereinigungen zum Beleg ihrer Tariffähigkeit den Abschluss originärer Tarifverträge zu verlangen. Insbesondere dann, wenn eine "große" Gewerkschaft in ihrem Zuständigkeitsbereich bereits einschlägige Tarifverträge geschlossen hat, wird es einer "kleineren", konkurrierenden Arbeitnehmervereinigung kaum jemals gelingen, einen für die Arbeitnehmer günstigeren Tarifvertrag durchzusetzen. Auch erscheint es in einer solchen Situation angesichts des vom Bundesarbeitsgericht bislang vertretenen Prinzips der Tarifeinheit und des praktischen Bedürfnisses an einheitlichen tariflichen Regelungen innerhalb eines Betriebs wenig sinnvoll, durch einen originären Tarifvertrag abweichende Arbeitsbedingungen zu vereinbaren. Der kleineren Arbeitnehmervereinigung

bleibt - will sie nicht einen Tarifvertrag mit schlechteren Arbeitsbedingungen schließen - kaum eine andere Möglichkeit als der Abschluss von Anschlussstarifverträgen.

74

In Fällen, in denen eine Arbeitnehmervereinigung eine nennenswerte Zahl von Anschlussstarifverträgen geschlossen hat, bedarf es regelmäßig keiner näheren Feststellungen dazu, auf Grund welcher Umstände es zum Abschluss dieser Tarifverträge gekommen ist und welcher Zweck mit ihnen verfolgt wird (so aber noch BAG 25. November 1986 - [1 ABR 22/85](#) - [BAGE 53, 347](#), zu B II 4 der Gründe). Gründe der Rechtssicherheit, der Praktikabilität und eines effektiven Rechtsschutzes sprechen dagegen, die Beurteilung der Tariffähigkeit einer Arbeitnehmervereinigung von den Umständen des Zustandekommens der von ihr geschlossenen Anschlussstarifverträge abhängig zu machen. Jedenfalls für die am Tarifabschluss nicht unmittelbar beteiligten Arbeitnehmer und - bei Verbandstarifverträgen - Arbeitgeber entstünde dadurch eine erhebliche Rechtsunsicherheit über die Wirksamkeit der für sie geltenden Tarifverträge, kennen sie doch regelmäßig die näheren Umstände des Zustandekommens nicht. Außerdem würde den Gerichten für Arbeitssachen mit der - von Amts wegen vorzunehmenden - Aufklärung der Umstände des Zustandekommens der Anschlussstarifverträge eine kaum lösbare Aufgabe übertragen. Müssten im Streitfall die Umstände des Zustandekommens der etwa 3. 000 von der CGM geschlossenen Anerkennungstarifverträge im Einzelnen festgestellt und gewürdigt werden, würde das bereits über neun Jahre dauernde Verfahren voraussichtlich um Jahre verlängert. Dies wäre mit dem Gebot der Gewährung effektiven Rechtsschutzes unvereinbar.

75

(3) Eine nennenswerte Anzahl bereits geschlossener Tarifverträge indiziert regelmäßig auch die organisatorische Fähigkeit zu deren Vorbereitung und Abschluss. Dies gilt zwar nicht uneingeschränkt für die Fähigkeit, die tatsächliche Durchführung eines Tarifvertrags zu überwachen und abzusichern. Hierfür entfaltet der Abschluss von Tarifverträgen allenfalls begrenzt indizielle Wirkung. Soll die Betätigungsfreiheit nicht in unzulässiger Weise beschränkt werden, dürfen aber auch insoweit keine zu hohen Anforderungen gestellt werden. Sonst liefen selbst "etablierte" Gewerkschaften Gefahr, ihre Tariffähigkeit zu verlieren. Diese entfällt daher nicht schon dann, wenn eine Arbeitnehmervereinigung personell nicht in der Lage ist, die tatsächliche Einhaltung der von ihr geschlossenen Tarifverträge jederzeit und überall vor Ort effektiv zu überwachen. Vielmehr genügt es, wenn diese Möglichkeit im Bedarfsfall gewährleistet ist. Die Tarifautonomie darf nicht gerade dadurch gefährdet werden, dass an das letztlich nur ihr selbst dienende Merkmal der Tariffähigkeit übermäßige Anforderungen gestellt werden. Auch gilt es zu beachten, dass angesichts der immer besser werdenden Telekommunikationsmöglichkeiten der Anwesenheit gewerkschaftlicher hauptamtlicher Vertreter vor Ort nicht mehr dieselbe Bedeutung zukommt wie früher.

76

c) Entgegen der Auffassung der IG Metall muss eine Arbeitnehmervereinigung bei einem Streit über ihre Tariffähigkeit nicht den Nachweis führen, dass sie in dem Tarifbereich über eine bestimmte Mindestmitgliederzahl verfügt, auf welche die geschlossenen Tarifverträge nach § 4 Abs. 1 TVG unmittelbar Anwendung finden. Das "Vertretensein" in Betrieben, die dem räumlichen und fachlichen Geltungsbereich eines Tarifvertrags unterfallen, ist keine notwendige Voraussetzung für die Tariffähigkeit. Aus dem Umstand geringer oder fehlender Repräsentanz kann auch nicht der Schluss gezogen werden, ein gleichwohl geschlossener Tarifvertrag diene anderen Zwecken als der Regelung von Arbeitsbedingungen und der

Wahrnehmung der Interessen der Arbeitnehmer. Im Übrigen kann sich eine Arbeitnehmervereinigung aus dem Abschluss von Tarifverträgen einen Werbeeffect und den Beitritt neuer Mitglieder versprechen. Etwas anderes könnte dann gelten, wenn eine Arbeitnehmervereinigung gar nicht die Absicht verfolgt, in dem betreffenden Bereich Arbeitnehmer zu organisieren. In einem solchen Fall spräche vieles dafür, dass mit dem Tarifvertrag ein anderer Zweck verfolgt wird als derjenige, die Arbeitsbedingungen der Mitglieder zu regeln. Im Regelfall ist aber die Annahme berechtigt, dass eine Arbeitnehmervereinigung den mit dem Abschluss eines Tarifvertrags für sie verbundenen finanziellen und personellen Aufwand nur betreibt, wenn sie in dem Tarifbereich bereits Mitglieder hat oder sich solche durch den Tarifabschluss zumindest verspricht. Ein anderes Verhalten wäre völlig unwirtschaftlich, den eigenen Mitgliedern gegenüber nicht vertretbar und allenfalls durch ein kollusives Zusammenwirken mit der Arbeitgeberseite zu erklären.

77

4. Hiernach ist das Landesarbeitsgericht mit überwiegend zutreffender Begründung zu Recht zu dem Ergebnis gelangt, dass die CGM tariffähig ist.

78

a) Die CGM hat sich in § 2 ihrer Satzung ua. die Aufgabe gestellt, die Interessen ihrer Mitglieder in deren Eigenschaft als Arbeitnehmer wahrzunehmen, und ist willens, Tarifverträge abzuschließen. Sie ist frei gebildet und erkennt das geltende Tarifrecht an. Sie ist überbetrieblich organisiert, gegnerfrei und besitzt die erforderliche Gegnerunabhängigkeit. Alle diese Voraussetzungen werden von keinem der Beteiligten in Zweifel gezogen.

79

b) Wie das Landesarbeitsgericht im Ergebnis zu Recht erkannt hat, verfügt die CGM über die zur Anerkennung ihrer Tariffähigkeit erforderliche soziale Mächtigkeit.

80

aa) Ob hierfür bereits ihre Organisationsstärke ausreichend ist, erscheint allerdings fraglich. Da die Organisationsstärke "im Verhältnis zu dem von der Arbeitnehmerkoalition selbst gewählten räumlichen und fachlichen Organisationsbereich zu bewerten ist" (BAG 14. Dezember 2004 - [1 ABR 51/03](#) - AP TVG § 2 Tariffähigkeit Nr. 1 = EzA TVG § 2 Nr. 27, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen, zu B III 2 e aa der Gründe), bestehen nicht unerhebliche Bedenken, ob selbst die von der CGM behauptete Zahl von bundesweit 88.044 in einem Arbeitsverhältnis stehenden Mitgliedern - nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts kann ohnehin nur von etwa 50.000 Mitgliedern ausgegangen werden - allein genügen würde, um die Prognose zu rechtfertigen, die CGM werde von der Arbeitgeberseite als Tarifpartner ernstgenommen werden. Immerhin liegt damit bei einem Zuständigkeitsbereich von knapp 5,5 Mio. Arbeitnehmern der Organisationsgrad bei lediglich etwa 1,6 %. Nachdem die CGM ihre Mitgliederzahlen trotz entsprechender Aufforderung durch das Arbeitsgericht nicht weiter aufgeschlüsselt hat, ist auch nicht feststellbar, dass es bestimmte räumliche oder fachliche Bereiche gibt, in denen der Organisationsgrad signifikant höher und daher eine Durchsetzungskraft vorhanden wäre, die es rechtfertigen würde, die Tariffähigkeit insgesamt zu bejahen. Schließlich ist auch nicht erkennbar, dass die CGM in bestimmten Schlüsselpositionen so stark vertreten wäre, dass davon ausgegangen werden könnte, die Arbeitgeberseite werde sich im Hinblick auf dieses Druckpotential ernsthaften Verhandlungen über die Regelung von Arbeitsbedingungen nicht

entziehen können. Die Frage, ob allein der Organisationsgrad der CGM ausreichend ist, um ihre Durchsetzungskraft zu bejahen, kann jedoch dahinstehen. Daher kommt es auch nicht darauf an, ob die hierzu vom Landesarbeitsgericht angestellten Erwägungen im Einzelnen tragfähig sind.

## 81

bb) Das Ausmaß, in dem sich die CGM in der Vergangenheit in das tarifliche Geschehen aktiv eingemischt hat, belegt, dass sie in weiten Bereichen von der Arbeitgeberseite wahr- und ernstgenommen wird.

## 82

(1) Hierfür sind schon die weitgehend für den Bereich der Industrie abgeschlossenen Anschlussstarifverträgen hinreichender Beleg.

## 83

(a) Entgegen der Beurteilung des Landesarbeitsgerichts können die von der CGM vereinbarten Anschlussstarifverträge als gewichtiges Indiz für ihre Tariffähigkeit gewertet werden. Dabei ist nicht entscheidend, inwieweit sich die CGM mit eigenen tarifpolitischen Vorstellungen hat durchsetzen können. Vielmehr macht der Abschluss von etwa 3.000 Anschlussstarifverträgen hinreichend deutlich, dass sich die CGM als Tarifvertragspartei etabliert hat und von der Arbeitgeberseite anerkannt wird. "Originalität" im Sinne der Durchsetzung eigener tarifpolitischer Vorstellungen ist keine notwendige Voraussetzung für Tariffähigkeit. Es mag für die IG Metall misslich sein, wenn die CGM von ihren Tarifverhandlungen und Tarifabschlüssen profitiert. Dies ändert aber nichts daran, dass die CGM ein ausreichendes Gewicht besitzt, um die Arbeitgeberseite zu veranlassen, mit ihr Anschlussstarifverträge zu schließen und so die unmittelbare Tarifbindung auf die bei ihr organisierten Arbeitnehmer zu erstrecken. Wäre die CGM eine völlig unbeachtliche Gruppierung, bestünde hierzu für die Arbeitgeberseite keine Veranlassung.

## 84

(b) Die Umstände des Zustandekommens der ca. 3.000 Anerkennungstarifverträge waren nicht weiter aufzuklären. Anhaltspunkte für die Annahme, es habe sich bei diesen Vereinbarungen in einem nennenswerten Umfang um Schein- oder Gefälligkeitstarifverträge gehandelt, sind nicht erkennbar. Ebenso wenig ist ersichtlich, dass die Anschlussstarifverträge auf einem Diktat der Arbeitgeberseite beruhten. Auch die IG Metall behauptet dies nicht.

## 85

(c) Die von der CGM im Wesentlichen im Bereich der Industrie geschlossenen Anerkennungstarifverträge erfassen einen so relevanten Teil des beanspruchten Zuständigkeitsbereichs, dass damit die soziale Mächtigkeit der CGM insgesamt bejaht werden kann.

## 86

(2) Die von der CGM vereinbarten 550 originären Tarifverträge belegen ebenfalls die Durchsetzungskraft der CGM. Sie zeigen, dass die CGM jedenfalls im Bereich des

Handwerks in der Lage ist, auch eigenständige Regelungen mit der Arbeitgeberseite zu vereinbaren. Dies hat das Landesarbeitsgericht zutreffend erkannt.

## 87

(a) Zu Unrecht rügt die IG Metall, das Landesarbeitsgericht habe nicht hinreichend berücksichtigt, dass die Initiative zum Abschluss der Tarifverträge - insbesondere bei JENOPTIK, aber auch in den einzelnen Handwerksbereichen - von der Arbeitgeberseite ausgegangen sei. Auch wenn dies der Fall gewesen sein sollte, entwertet das die Indizwirkung der Tarifverträge nicht. Sie sind deshalb nicht ungeeignet zu belegen, dass die CGM bereits aktiv am Tarifgeschehen teilgenommen hat. Im Übrigen zeigen die von der CGM für zahlreiche Tarifverträge im Einzelnen geschilderten Verhandlungen, dass die Initiative teilweise durchaus von ihr ausgegangen ist.

## 88

(b) Rechtlich unerheblich ist die Auffassung der IG Metall, die CGM sei bei den von ihr originär geschlossenen Tarifverträgen als "Lückenbüßer" aufgetreten. Dieser Begriff ist zur Beurteilung der Tariffähigkeit untauglich. Der Umstand, dass die CGM Tarifverträge in Bereichen geschlossen hat, in denen der IG Metall Tarifabschlüsse bislang nicht gelungen sind - dies betrifft vor allem den Bereich des Handwerks in den neuen Bundesländern -, steht der indiziellen Wirkung dieser Tarifverträge nicht entgegen.

## 89

(c) Entgegen der Auffassung der IG Metall bedurfte es keines gesonderten Nachweises, dass die von der CGM geschlossenen Tarifverträge tatsächlich das Arbeitsleben beeinflussen. Die von der CGM vereinbarten Tarifverträge dienen nach ihrem Inhalt dem Zweck, die (Mindest-) Arbeitsbedingungen der tarifgebundenen Arbeitnehmer normativ zu regeln. Sie sind darüber hinaus geeignet, einzelvertraglich für nicht tarifgebundene Arbeitnehmer in Bezug genommen zu werden. Auch wäre unverständlich, welchen Sinn für die Arbeitgeberseite der Abschluss von Tarifverträgen haben sollte, die das Arbeitsleben tatsächlich nicht beeinflussen. Im Übrigen hat das Landesarbeitsgericht zutreffend ausgeführt, die CGM habe durch die vorgelegten Urkunden jedenfalls hinreichend bewiesen, dass sie in denjenigen Handwerksbereichen, in denen sie Tarifverträge geschlossen hat, über Mitglieder verfügt, die in tarifgebundenen Unternehmen tätig sind.

## 90

(d) Anhaltspunkte für die Annahme, es habe sich bei den von der CGM originär geschlossenen Tarifverträgen in nennenswertem Umfang um Schein- oder Gefälligkeitsverträge gehandelt, liegen nicht vor. So ist weder ersichtlich, dass mit den Tarifverträgen andere Ziele verfolgt worden wären als die Regelung der Arbeitsbedingungen in dem betreffenden Bereich, noch ist erkennbar, dass sich die CGM - in kollusivem Zusammenwirken - den Erwartungen der Arbeitgeberseite gefügig gezeigt oder sich deren Diktat unterworfen hätte. Es gibt insbesondere keine Anhaltspunkte für die Annahme, in diesen Tarifverträgen seien Arbeitsbedingungen vereinbart worden, die unter den gesetzlichen Mindestbedingungen lägen und die nun von der Arbeitgeberseite auf Grund von Tariföffnungsklauseln dazu benutzt würden, auch auf nicht tarifgebundene Arbeitnehmer ungünstigere als die gesetzlichen Arbeitsbedingungen anzuwenden. Ebenso wenig ist erkennbar, dass sich die CGM in nennenswertem Umfang dazu hergegeben hätte, in einem Bereich, in dem ein mit der IG Metall geschlossener Flächentarifvertrag gilt, ungünstigere

speziellere Tarifverträge mit der Arbeitgeberseite abzuschließen, um die günstigeren Tarifverträge der IG Metall zu verdrängen. Selbst wenn dies in Einzelfällen vorgekommen sein sollte, würde dies nicht den Schluss rechtfertigen, es handele sich insgesamt bei den von der CGM geschlossenen Tarifverträgen um Gefälligkeitstarifverträge.

## 91

(e) Im Übrigen belegen die von der CGM im Einzelnen dargestellten Tarifverhandlungen, dass die Tarifverträge nicht einem einseitigen Diktat der Arbeitgeberseite entsprungen. Beispielhaft veranschaulicht hat die CGM dies ua. durch die für mehrere Jahre erfolgte Darstellung der Tarifverhandlungen mit dem Fachverband Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik Bayern.

## 92

(f) Auch bei den Tarifwerken, denen die Beteiligten im vorliegenden Verfahren besondere Aufmerksamkeit gewidmet haben, ist nicht ersichtlich, dass es sich um Schein- oder Gefälligkeitstarifverträge handeln würde oder dass sie ausschließlich auf einem Diktat der Arbeitgeberseite beruhen würden. Dies gilt insbesondere für das Tarifwerk "Phönix" und das Tarifwerk mit der JENOPTIK-Gruppe vom 6. März 1999. Bei Letzterem zeigt das bereits der Umstand, dass die IG Metall am 17. November 1999 ein weitgehend ähnliches Tarifwerk mit der JENOPTIK abgeschlossen hat.

## 93

c) Rechtsbeschwerderechtlich nicht zu beanstanden ist die Beurteilung des Landesarbeitsgerichts, die CGM verfüge über einen organisatorischen Aufbau, der sie befähige, die Aufgaben einer Gewerkschaft für ihren Organisationsbereich wahrzunehmen.

## 94

aa) Die rund 3. 000 Anschlussstarifverträge sowie die ca. 550 originären Tarifverträge, welche die CGM in der Vergangenheit geschlossen hat, belegen hinreichend, dass sie organisatorisch zur Vorbereitung und zum Abschluss von Tarifverträgen in der Lage ist.

## 95

bb) Die vorhandene personelle, sächliche und organisatorische Ausstattung der CGM erscheint als noch ausreichend, um die tatsächliche Durchführung der geschlossenen Tarifverträge zu überwachen und sicherzustellen. Zwar stellen die auf die Hauptverwaltung sowie 15 Sekretariate verteilten 43 hauptamtlichen Mitarbeiter einschließlich der 14 Gewerkschaftssekretäre bezogen auf den großen, bundesweiten Organisationsbereich der CGM einen recht kleinen hauptamtlichen Apparat dar. Hinzu kommen aber 498 ehrenamtliche Mitarbeiter. Auch hat das Landesarbeitsgericht zu Recht berücksichtigt, dass auf Grund der modernen Kommunikationsmittel eine Präsenz der Gewerkschaftsmitarbeiter vor Ort nicht mehr in demselben Maße erforderlich ist wie früher.



96

d) Unbegründet ist die Rüge der IG Metall, das Landesarbeitsgericht habe wesentliche Umstände, die gegen eine demokratische Willensbildung bei der CGM sprechen, nicht berücksichtigt. Die IG Metall begründet dies damit, dass die CGM nach ihren eigenen Angaben nicht feststellen könne, zu welchem Tarifbereich ein Mitglied jeweils gehöre. Das Landesarbeitsgericht hat eine derartige Tatsachenfeststellung nicht getroffen. Letztlich kann die Frage dahinstehen. Selbst wenn die CGM tatsächlich außerstande sein sollte, ihre Mitglieder ausnahmslos den einzelnen Tarifbereichen zuzuordnen, wäre dieser organisatorische Mangel nicht so schwerwiegend, dass er die Annahme rechtfertigen würde, es fehle der CGM an den Mindestvoraussetzungen einer demokratischen Binnenstruktur. Die Statuten der CGM entsprechen vielmehr durchweg demokratischen Grundsätzen.

- <http://lexetius.com/2006,1867>



## Anhang

### **Artikel 11 – Versammlungs- und Vereinigungsfreiheit\***

1. Jede Person hat das Recht, sich frei und friedlich mit anderen zu versammeln und sich frei mit anderen zusammenzuschließen; dazu gehört auch das Recht, zum Schutz seiner Interessen **Gewerkschaften zu gründen** und Gewerkschaften beizutreten.
2. Die Ausübung dieser Rechte darf nur Einschränkungen unterworfen werden, die **gesetzlich vorgesehen** und in einer demokratischen Gesellschaft notwendig sind für die nationale oder öffentliche Sicherheit, zur Aufrechterhaltung der Ordnung oder zur Verhütung von Straftaten, zum Schutz der Gesundheit oder der Moral oder zum Schutz der Rechte und Freiheiten anderer. Dieser Artikel steht rechtmäßigen Einschränkungen der Ausübung dieser Rechte für Angehörige der Streitkräfte, der Polizei oder der Staatsverwaltung nicht entgegen.

- [EMRK – Europäische Menschenrechtskommission](#)

### **Artikel 5 – Das Vereinigungsrecht**

Um die Freiheit der Arbeitnehmer und Arbeitgeber zu gewährleisten oder zu fördern, örtliche, nationale oder internationale Organisationen zum Schutz ihrer wirtschaftlichen und sozialen Interessen zu bilden und diesen Organisationen beizutreten, verpflichten sich die Vertragsparteien, diese Freiheit **weder durch das innerstaatliche Recht noch durch dessen Anwendung zu beeinträchtigen**. Inwieweit die in diesem Artikel vorgesehenen Garantien auf die Polizei Anwendung finden, bestimmt sich nach innerstaatlichem Recht. Das Prinzip und gegebenenfalls der Umfang der Anwendung dieser Garantien auf die Mitglieder der Streitkräfte bestimmen sich gleichfalls nach innerstaatlichem Recht.

### **Artikel 6 – Das Recht auf Kollektivverhandlungen**

Um die wirksame Ausübung des Rechts auf Kollektivverhandlungen zu gewährleisten, verpflichten sich die Vertragsparteien:

1. gemeinsame Beratungen zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern zu fördern;
2. Verfahren für freiwillige Verhandlungen zwischen Arbeitgebern oder Arbeitgeberorganisationen einerseits und Arbeitnehmerorganisationen andererseits zu fördern, soweit dies notwendig und zweckmäßig ist, mit dem Ziel, die Beschäftigungsbedingungen durch Gesamtarbeitsverträge zu regeln;
3. die Einrichtung und die Benutzung geeigneter Vermittlungs- und freiwilliger Schlichtungsverfahren zur Beilegung von Arbeitsstreitigkeiten zu fördern; und anerkennen
4. das Recht der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber auf kollektive Maßnahmen einschließlich des Streikrechts im Fall von Interessenkonflikten, vorbehaltlich etwaiger Verpflichtungen aus geltenden Gesamtarbeitsverträgen.

- [Europäische Sozialcharta](#)