



75 Jahre
Demokratie
lebendig



Deutscher Bundestag
Wissenschaftliche Dienste

Sachstand

Einzelfragen zur Tariffähigkeit einer Gewerkschaft

Einzelfragen zur Tariffähigkeit einer Gewerkschaft

Aktenzeichen: WD 6 - 3000-030/24
Abschluss der Arbeit: 12.08.2024 (zugleich letzter Abruf der Internetquellen)
Fachbereich: WD 6: Arbeit und Soziales

Die Wissenschaftlichen Dienste des Deutschen Bundestages unterstützen die Mitglieder des Deutschen Bundestages bei ihrer mandatsbezogenen Tätigkeit. Ihre Arbeiten geben nicht die Auffassung des Deutschen Bundestages, eines seiner Organe oder der Bundestagsverwaltung wieder. Vielmehr liegen sie in der fachlichen Verantwortung der Verfasserinnen und Verfasser sowie der Fachbereichsleitung. Arbeiten der Wissenschaftlichen Dienste geben nur den zum Zeitpunkt der Erstellung des Textes aktuellen Stand wieder und stellen eine individuelle Auftragsarbeit für einen Abgeordneten des Bundestages dar. Die Arbeiten können der Geheimschutzordnung des Bundestages unterliegende, geschützte oder andere nicht zur Veröffentlichung geeignete Informationen enthalten. Eine beabsichtigte Weitergabe oder Veröffentlichung ist vorab dem jeweiligen Fachbereich anzuzeigen und nur mit Angabe der Quelle zulässig. Der Fachbereich berät über die dabei zu berücksichtigenden Fragen.

Inhaltsverzeichnis

1.	Einleitung	4
2.	Koalitionsfreiheit und Tarifautonomie	5
2.1.	Koalitionseigenschaft und Tariffähigkeit	5
3.	Wirtschaftliche Betätigung einer Gewerkschaft	6
3.1.	Koalitionszweck	6
3.2.	Negative Koalitionsfreiheit	6
4.	Tariffähigkeit einer Arbeitnehmervereinigung	7
4.1.	Vereinigungszweck und Tarifwilligkeit	8
4.2.	Handlungsmacht	8
4.3.	Gegnerfreiheit und Gegnerunabhängigkeit	9
4.4.	Unteilbarkeit der Tariffähigkeit	11
5.	Tariffähigkeit der GDL	12

1. Einleitung

Im Sommer 2023 hat die Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer (GDL) der Öffentlichkeit die Gründung der Genossenschaft „Fair Train e. G.“ vorgestellt, die nach ihrer Satzung¹ die Förderung der wirtschaftlichen und sozialen Belange ihrer Mitglieder bezweckt. Dazu sollen Arbeitnehmer im Wege der Arbeitnehmerüberlassung auf der Basis von Tarifverträgen mit der GDL² als Leiharbeiter an Eisenbahnunternehmen überlassen werden. Genossenschaftsmitglieder müssen nach der Satzung gleichzeitig Mitglieder der GDL sein. Wegen der engen personellen Verflechtung von GDL und Fair Train e.G. hat der Arbeitgeberverband der Deutsche Bahn-Unternehmen (AGV MOVE) die Tariffähigkeit der Gewerkschaft GDL in Zweifel gezogen und nach § 2a Abs. 1 Nr. 4 in Verbindung mit § 97 des Arbeitsgerichtsgesetzes (ArbGG) beim Landesarbeitsgericht (LAG) Hessen die Feststellung der Tariffähigkeit der GDL beantragt.³

Im Zuge der Tarifeinigung zwischen dem AGV MOVE und der GDL am 26. März 2024 hat der AGV MOVE Presseberichten zufolge angekündigt, die Klage zurückzuziehen; im Gegenzug sollte eine personelle Entflechtung von GDL und Fair Train e.G. erfolgen.⁴ Soweit ersichtlich, ist die Arbeitsgerichtsbarkeit aktuell mit dem Fall nicht mehr befasst.

Der einleitend beschriebene Sachverhalt und die dadurch aufgeworfenen rechtlichen Fragen sind in der Fachliteratur vereinzelt kritisch aufgegriffen worden (siehe auch unter 6).⁵ Die vorliegende Arbeit soll vor diesem Hintergrund die allgemeinen Voraussetzungen der Koalitions- und Tariffähigkeit einer Arbeitnehmervereinigung beleuchten. Dabei wird insbesondere auf das Erfordernis der Gegnerunabhängigkeit eingegangen.

1 Die Satzung der Fair Train e.G. ist abrufbar im Internetauftritt der Fair Train e.G.:
https://www.fair-train.de/fileadmin/fair_train/download/FT_Satzung.pdf.

2 Vgl. den Haustarifvertrag Fair Train e. G. (HausTV FT), gültig ab 1. Dezember 2023, abrufbar im Internetauftritt der Fair Train e.G.:
https://www.fair-train.de/fileadmin/fair_train/download/2023-12-01_HausTV_FT_Unterschr.pdf
sowie den Tarifvertrag über die gemeinsame Einrichtung der Eisenbahnverkehrsunternehmen zur Gewährung von Sozialleistungen (GE-TV FT), gültig ab 1. Januar 2024, abrufbar im Internetauftritt der Fair Train e.G.:
https://www.fair-train.de/fileadmin/fair_train/download/2024-01-01_GE-TV_FT_Unterschr.pdf.

3 Arbeitsgerichtsbarkeit Hessen; Antrag zur Tariffähigkeit der GDL, Pressemitteilung 1/2024 vom 3. Januar 2024.

4 Vgl. Schmidt-Stein, Klage der Bahn gegen Fair Train wird wohl nicht weiterverfolgt, Personalwirtschaft.de, 5. April 2024, abrufbar im Internetportal Personalwirtschaft.de der F.A.Z. Business Media GmbH:
<https://www.personalwirtschaft.de/news/arbeitsrecht/klage-der-bahn-gegen-fair-train-wird-wohl-nicht-weiter-verfolgt-173314/>; Mulke, Lokführer setzen 35-Stunden-Woche durch, Schwäbische Zeitung, 26. März 2024, abrufbar im Internetauftritt der Schwäbischen Zeitung:
<https://www.schwaebische.de/wirtschaft/lokfuehrer-setzen-35-stunden-woche-durch-2381931>.

5 Vgl. Löwisch, Gewerkschaftliche Leiharbeitsgenossenschaften, NZA 2023, S. 929-934; Höpfner, Die Tariffähigkeit der Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer nach Gründung der Fair Train e.G., ZFA 2023, S6 (Heft 04); Grambow/Bruck, Was wäre, wenn? - Auswirkungen einer möglichen Tariffähigkeit der GDL, ArbRAktuell 2024, S. 134-136; Giesen, Gegnerabhängige GDL, NZA 2024, S. 25-28; Bayreuther, Lehren aus den Lokführerstreikentscheidungen des LAG Hessen für das Koalitions- und Arbeitskämpfrecht, NZA 2024, S. 649 - 655; Motz in BeckOK Arbeitsrecht, § 8 AÜG, Rn. 56.

2. Koalitionsfreiheit und Tarifautonomie

Art. 9 Abs. 3 des Grundgesetzes (GG) gewährleistet für jedermann und für alle Berufe das Recht, zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen Vereinigungen zu bilden. Das Grundrecht schützt Einzelne in ihrer Freiheit, eine Vereinigung zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen zu gründen und ihr beizutreten. Der Schutz der individuellen Koalitionsfreiheit schließt nach der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts (BVerfG) auch die negative Koalitionsfreiheit ein, also das Recht, aus einer Koalition auszutreten oder ihr fernzubleiben.⁶

Darüber hinaus schützt Art. 9 Abs. 3 GG auch die kollektive Koalitionsfreiheit, also den Bestand der Koalition selbst, ihre organisatorische Ausgestaltung und ihre koalitionspezifische Betätigung, die darauf gerichtet ist, die in Art. 9 Abs. 3 GG genannten Zwecke zu verfolgen. Der Schutz erstreckt sich auf alle koalitionspezifischen Verhaltensweisen und umfasst insbesondere die Tarifautonomie, die im Zentrum der den Koalitionen eingeräumten Möglichkeiten zur Verfolgung ihrer Zwecke steht.⁷

3. Koalitionseigenschaft und Tariffähigkeit

Vom Schutzbereich des Art. 9 Abs. 3 GG erfasst sind freiwillige private Zusammenschlüsse im Sinn des Art. 9 Abs. 1 GG, die auf Dauer angelegt sind und deren Zweck die Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen ist. Aus dem Erfordernis der Funktionsfähigkeit einer Koalition haben Rechtsprechung und Wissenschaft als weiteres Merkmal einer verfassungsrechtlich geschützten Koalition die grundsätzliche Gegnerfreiheit und Gegnerunabhängigkeit (siehe dazu unter 5.3.) abgeleitet.⁸ Die überbetriebliche Organisation einer Koalition kann hierfür ein Indiz sein.⁹

Für die Wahrnehmung der durch Art. 9 Abs. 3 GG gewährleisteten Tarifautonomie ist der verfassungsrechtliche Koalitionsbegriff abzugrenzen von den engeren arbeitsrechtlichen Begriffen „Gewerkschaft“ und „Arbeitgebervereinigung“ im Sinne des § 2 Abs. 1 des Tarifvertragsgesetzes (TVG), die voraussetzen, dass die genannten Koalitionen darüber hinaus Tariffähigkeit besitzen (siehe dazu unter 5).

6 Bundesverfassungsgericht (BVerfG), Urteil vom 11. Juli 2017 - 1 BvR 1571/15, 1 BvR 1588/15, 1 BvR 2883/15, 1 BvR 1043/16, 1 BvR 1477/16, Rn. 13 mit weiteren Nachweisen aus der Rechtsprechung des BVerfG.

7 BVerfG, Beschluss vom 9. Juli 2020 - 1 BvR 719/19, 1 BvR 720/19, Rn. 14; BVerfG, Beschluss vom 26. Juni 1991 - 1 BvR 779/85, Rn. 130.

8 Linsenmaier in: Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 24. Auflage 2024, Art. 9, Rn. 25; BVerfG, Beschluss vom 24. Februar 1999 - 1 BvR 123/93, Rn. 29 (juris).

9 Linsenmaier in: Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 24. Auflage 2024, Art. 9, Rn. 25.

4. Wirtschaftliche Betätigung einer Gewerkschaft

4.1. Koalitionszweck

Die kollektive Koalitionsfreiheit erstreckt sich auf jede Betätigung einer Koalition zur Verfolgung der Koalitionsziele. Neben Information, Werbung und Selbstdarstellung zählen Leistungen für Mitglieder wie Beratung, Rechtsschutz und Prozessvertretung vor den Arbeits- und Sozialgerichten zur verfassungsrechtlich geschützten koalitionsgemäßen Betätigung.¹⁰ Begrenzt wird die Betätigungsfreiheit allein durch den Koalitionszweck der Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen.¹¹ Daher wird wohl auch im Betrieb eines Unternehmens eine verfassungsrechtlich geschützte koalitionsmäßige Betätigung gesehen werden können, solange diese Betätigung nicht erwerbswirtschaftlichen Zwecken, sondern überwiegend sozialen Belangen der Gewerkschaftsmitglieder im Rahmen des Koalitionszwecks dient. Der gemeinschaftliche Betrieb durch Gewerkschaftsmitglieder in der Organisationsform einer Genossenschaft mit einer entsprechenden ausdrücklichen Satzungsregelung dürfte hierfür ein Indiz sein.

4.2. Negative Koalitionsfreiheit

Wird ein Verbleib in der Genossenschaft von der Aufrechterhaltung der Mitgliedschaft in der die Genossenschaft tragenden Gewerkschaft abhängig gemacht, wird das im Schrifttum vereinzelt als problematisch im Hinblick auf die nach Art. 9 Abs. 3 GG geschützte negative Koalitionsfreiheit betrachtet. Denn „die Konsequenz des Ausschlusses aus der Leiharbeitsgenossenschaft, auf deren Beschäftigungsmodell [sich der Arbeitnehmer] eingerichtet hat, [übe] ganz erheblichen wirtschaftlichen Druck auf [ihn] aus, von seiner negativen Koalitionsfreiheit keinen Gebrauch zu machen.“¹²

Ein Eingriff in die negative Koalitionsfreiheit liegt jedoch nur vor, wenn er freiheitsbeschränkenden Charakter hat. „Das Grundrecht schützt davor, dass ein Zwang oder Druck auf die Nicht-Organisierten ausgeübt wird, einer Organisation beizutreten. Ein von einer Regelung oder Maßnahme ausgehender bloßer Anreiz zum Beitritt erfüllt diese Voraussetzung nicht.“¹³ Die zu erwartenden Erträge aus der Genossenschaft stellen wie andere mit der Gewerkschaftsmitgliedschaft verbundenen Vorteile lediglich einen Anreiz zum Beitritt in die Gewerkschaft oder zum Verbleib in ihr dar. So hält das Bundesarbeitsgericht (BAG) tarifvertragliche Absprachen, Mitglieder der

10 Hensche in: Däubler/Hjort/Schubert/Wolmerath, Arbeitsrecht, 5. Auflage 2022, Art 9 GG, Rn. 51, 53.

11 Hensche in: Däubler/Hjort/Schubert/Wolmerath, Arbeitsrecht, 5. Auflage 2022, Art 9 GG, Rn. 52.

12 Löwisch, Gewerkschaftliche Leiharbeitsgenossenschaften, NZA 2023, S. 929 (930).

13 BVerfG, Beschluss vom 11. Juli 2006, 1 BvL 4/00, Rn. 66 (juris).

tarifschließenden Gewerkschaft besser zu stellen (sogenannte Differenzierungsklauseln) grundsätzlich für zulässig.¹⁴

5. Tariffähigkeit einer Arbeitnehmervereinigung

Unter Tariffähigkeit wird die rechtliche Fähigkeit verstanden, mit dem sozialen Gegenspieler durch Tarifverträge im Sinne des § 1 Abs. 1 TVG Arbeitsbedingungen mit normativer Wirkung zu regeln. Der Begriff ist gesetzlich nicht definiert. § 2 Abs. 1 TVG weist Gewerkschaften, einzelnen Arbeitgebern sowie Vereinigungen von Arbeitgebern die Fähigkeit zu, Parteien eines Tarifvertrags zu sein. Die Tariffähigkeit einer Vereinigung von Arbeitnehmern oder Arbeitgebern ist damit konstitutive Voraussetzung für ihre Qualifizierung als Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände im Sinne des Tarifvertragsgesetzes.

„Solange der Gesetzgeber auf die Normierung der Voraussetzungen für die Gewerkschaftseigenschaft und die Tariffähigkeit im Einzelnen verzichtet, sind [nach der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts] die Gerichte der Arbeitsgerichtsbarkeit befugt, die Voraussetzungen für die Tariffähigkeit einer Arbeitnehmerkoalition im Wege der Auslegung des Tarifvertragsgesetzes im Lichte des Art. 9 Abs. 3 GG näher zu umschreiben.“¹⁵ „In der Sache ist es mit dem Grundrecht der Koalitionsfreiheit vereinbar, nur solche Koalitionen an der Tarifautonomie teilnehmen zu lassen, die in der Lage sind, den von der staatlichen Rechtsordnung freigelassenen Raum des Arbeitslebens durch Tarifverträge sinnvoll zu gestalten, um so die Gemeinschaft sozial zu befrieden.“¹⁶

Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist „eine Arbeitnehmervereinigung [...] eine Gewerkschaft im arbeitsrechtlichen Sinne nur, wenn sie gewisse Mindestvoraussetzungen erfüllt. Sie muss sich als satzungsmäßige 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 Tarifrecht als verbindlich anerkennen. Darüber hinaus muss sie Durchsetzungskraft gegenüber dem sozialen Gegenspieler besitzen und über eine gewisse Leistungsfähigkeit der Organisation verfügen.“¹⁷ Auf die im gegebenen Zusammenhang wesentlichen Voraussetzungen soll im Folgenden näher eingegangen werden.

14 Zur Zulässigkeit tarifvertraglicher Differenzierungsklauseln im Einzelnen vgl.: Deutscher Bundestag - Wissenschaftliche Dienste, Tarifvertragliche Differenzierungsklauseln - Ausgewählte Rechtsprechung und Kritik, Ausarbeitung WD 6 - 3000-019/23 vom 4. Mai 2023, abrufbar im Internetportal des Deutschen Bundestages: <https://www.bundestag.de/resource/blob/953306/b110f815596c601d95190af87f87c736/WD-6-019-23-pdf.pdf>.

15 BVerfG, Beschluss vom 13. September 2019 - 1 BvR 1/16, Rn. 8 (juris) mit weiterem Nachweis aus der BVerfG-Rechtsprechung.

16 Beschluss vom 13. September 2019 - 1 BvR 1/16, Rn. 9.

17 BAG, Beschluss vom 14. Dezember 2004 - 1 ABR 51/03, NZA 2005, S. 697, Orientierungssatz 1 der Richterinnen und Richter des BAG; vgl. auch BAG, Beschluss vom 25. November 1986 - 1 ABR 22/85, Leitsätze 1 und 2.

5.1. Vereinigungszweck und Tarifwilligkeit

Gewerkschaften im Sinne des § 2 Abs. 1 TVG können nur solche Vereinigungen sein, die die „Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen“ (Art. 9 Abs. 3 GG) ihrer Mitglieder anstreben. „Vereinigungen, die andere Zwecke verfolgen (z. B. Verbraucherverbände), oder erwerbswirtschaftlich orientierte Zusammenschlüsse wie Konsumgenossenschaften fallen aufgrund ihrer abweichenden Zielsetzung nicht unter den Gewerkschaftsbegriff.“¹⁸

Eine tariffähige Koalition muss zudem tarifwillig sein, also in ihrer Satzung vorsehen, dass sie die Absicht hat, Tarifverträge abzuschließen.¹⁹ Fehlende Tarifwilligkeit hat zur Folge, dass ein solcher Verband auch nicht Gegner eines Arbeitskampfes sein kann. Außerdem hat die Tarifwilligkeit legitimatorische Bedeutung, denn für die Mitglieder ist es entscheidend zu erkennen, dass sie mit dem Eintritt in die Koalition einer Tarifbindung unterfallen.²⁰ Die Verfolgung anderer sozialer Belange der Gewerkschaftsmitglieder im Rahmen der koalitionsgemäßen Betätigung schränkt die Tarifwilligkeit nicht ein.

5.2. Handlungsmacht

Die Tariffähigkeit einer Arbeitnehmervereinigung setzt nach der Rechtsprechung des BAG weiter voraus, „dass die Arbeitnehmervereinigung ihre Aufgabe als Tarifpartner sinnvoll erfüllen kann. Das kann sie nur bei Setzungskraft gegenüber dem sozialen Gegenspieler und bei ausreichender Leistungsfähigkeit ihrer Organisation.“²¹ „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.“²² „Hat eine Arbeitnehmervereinigung schon in nennenswertem Umfang Tarifverträge geschlossen, belegt dies regelmäßig ihre Durchsetzungskraft und Leistungsfähigkeit.“²³

18 Peter/Rödl in: Däubler, Tarifvertragsgesetz, 5. Auflage 2022, § 2 TVG, Rn. 11.

19 Löwisch/Rieble in: Löwisch/Rieble, Tarifvertragsgesetz, 4. Auflage 2017, § 2, Rn. 214 ff. mit Nachweisen aus der Rechtsprechung.

20 Löwisch/Rieble in: Löwisch/Rieble, Tarifvertragsgesetz, 4. Auflage 2017, § 2, Rn. 216.

21 BAG, Beschluss vom 25. November 1986 - 1 ABR 22/85, Leitsatz 2.

22 BAG, Beschluss vom 28. März 2006 - 1 ABR 58/04, Rn. 39; ähnlich bereits BAG, Beschluss vom 25. November 1986 - 1 ABR 22/85, Rn. 45 (juris).

23 BAG, Beschluss vom 28. März 2006 - 1 ABR 58/04, Rn. 61.

5.3. Gegnerfreiheit und Gegnerunabhängigkeit

Eine durch Art. 9 Abs. 3 GG geschützte Koalition kann ihre verfassungsrechtlich vorgesehene Funktion nur dann sinnvoll im Interesse ihrer Mitglieder ausfüllen, wenn sie die Gegensätzlichkeit der Sozialpartner widerspiegelt. Sie muss daher nach der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts grundsätzlich gegnerfrei und gegnerunabhängig sein.²⁴

Während der Begriff der Gegnerfreiheit auf die Freiheit von personellen Überschneidungen zielt, setzt die Gegnerunabhängigkeit voraus, dass der Verband keinem beherrschenden Einfluss der anderen Seite ausgesetzt ist, wie es etwa der Fall wäre, wenn eine Gewerkschaft durch die Arbeitgeberseite finanziert würde. Dabei werden die Begriffe der Gegnerfreiheit und Gegnerunabhängigkeit in Rechtsprechung und Schrifttum nicht immer streng getrennt.²⁵

Das Kriterium der Gegnerunabhängigkeit ist nach der Rechtsprechung des BAG „nicht im formalen, sondern im materiellen Sinn zu verstehen.“²⁶ Sie fehle dann, „wenn die Abhängigkeit vom sozialen Gegenspieler in der Struktur der Arbeitnehmervereinigung angelegt und verstetigt und die eigenständige Interessenwahrnehmung der Tarifvertragspartei durch personelle Verflechtungen, auf organisatorischem Weg oder durch wesentliche finanzielle Zuwendungen ernsthaft gefährdet ist.“²⁷ Danach muss „[e]ine Gewerkschaft [...] strukturell vom sozialen Gegenspieler unabhängig sein. Dieser Grundsatz ist erst dann verletzt, wenn durch personelle oder organisatorische Verflechtungen oder durch wesentliche finanzielle Zuwendungen die eigenständige Interessenwahrnehmung der Tarifvertragspartei ernsthaft gefährdet ist.“²⁸ Das BAG hatte hier vor allem Konstellationen im Blick, bei denen die Gewerkschaft statt von den Beiträgen ihrer Mitglieder von denen der Arbeitgeberseite abhängig ist, sodass die Arbeitgeberseite durch Androhung der Zahlungseinstellung die Willensbildung der Gewerkschaft beeinflussen kann. Ob eine Arbeitnehmervereinigung die erforderliche Durchsetzungsfähigkeit besitzt, muss stets im Einzelfall beurteilt werden.

Für die Annahme personeller Gegnerabhängigkeit verlangte das BAG in einer Entscheidung aus dem Jahr 1977 eine gesteigerte Identifikation arbeitgebernaher Gewerkschaftsmitglieder mit dem Arbeitgeber, die insbesondere gegeben sei, wenn Einwirkungsmöglichkeiten auf die Tarifpolitik

24 Linsenmaier in Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 24. Auflage 2024, Art. 9, Rn. 25; BVerfG, Beschluss vom 24. Februar 1999 - 1 BvR 123/93, Rn. 29 (juris).

25 Zur Verwendung der Begriffe sowie des vor allem im älteren Schrifttum verwendeten Begriffs der „Gegnerreinheit“, der aber in der aktuellen Rechtsprechung des BAG keine Rolle mehr spielt, vgl. Höpfner, Die Tariffähigkeit der Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer nach Gründung der Fair Train e.G., ZFA 2023, S6 (Heft 04), II 1 a, o. Seitenzahl.

26 BAG, Beschluss vom 22. Juni 2021 - 1 ABR 28/20, Rn.28.

27 BAG, Beschluss vom 22. Juni 2021 - 1 ABR 28/20, Rn. 28.

28 BAG, Beschluss vom 14. Dezember 2004 - 1 ABR 51/03, Leitsatz 3.

des Arbeitgebers bestehen.²⁹ „Die organisatorische Unabhängigkeit [sei] jedoch auch dann bedroht, wenn Gremienmitglieder der Arbeitnehmervereinigung zugleich in leitender Funktion beim Arbeitgeber tätig sind.“³⁰

Fördermitgliedschaften von Selbständigen und Arbeitgebern in Arbeitnehmervereinigungen müssen so ausgestaltet sein, dass sie die Unabhängigkeit nicht gefährden. Insoweit dürfte auf ähnliche Grundsätze zurückzugreifen sein, wie sie das BAG für die Zulässigkeit von Mitgliedschaften ohne Tarifbindung (sogenannte OT-Mitgliedschaften) in Arbeitgeberverbänden aufgestellt hat.³¹

„Das BAG [hat] wiederholt klargestellt, dass der Grundsatz der Gegnerreinheit³² nicht absolut, sondern relativ zu verstehen ist. Die fehlende Gegnerreinheit stellt die personelle Gegnerunabhängigkeit nur dann infrage, wenn der Vereinigung Vertreter des konkreten Tarifvertragspartners angehören. Es kommt somit darauf an, ob Mitglieder der Vereinigung in Tarifauseinandersetzungen mit dem konkreten Gegenspieler eine koalitionspolitische Doppelrolle einnehmen können. [...] Unschädlich ist es somit, wenn eine Arbeitnehmervereinigung Mitglieder in ihren Reihen hat, die eine Arbeitgeberstellung auf einem Gebiet einnehmen, für das die Arbeitnehmervereinigung keine Tarifzuständigkeit besitzt.“³³

Auch nach der Rechtsprechung des LAG Hessen darf die Gegnerfreiheit „nicht im Sinne einer Gegnerreinheit verabsolutiert werden. Gewisse personelle Verflechtungen sind hinzunehmen; es ist z.B. nicht unüblich, dass Betriebsräte, die auch Gewerkschaftsvertreter sind, oder Gewerkschaftsfunktionäre als Mitglieder in Aufsichtsräten von Kapitalgesellschaften fungieren. Maßgeblich ist, ob es durch die personellen Verflechtungen strukturell ernsthaft in Betracht kommt, dass auf die tarifpolitische Willensbildung des Gegners Einfluss genommen wird. Die Gesellschafterstellung einer Gewerkschaft oder einer gewerkschaftlichen Beteiligungsgesellschaft berührt i.d.R. noch nicht die Tariffähigkeit einer juristischen Person. Ebenfalls reicht es nicht aus, dass sich beide Abschlusspartner eines Tarifvertrags an den gleichen gewerkschaftlichen Werten („Harmoniekonzept“) orientieren oder die Mitglieder einer solchen Koalition sich ausschließlich aus Beschäftigten, die Mitglied der Gewerkschaft sind, zusammensetzen.“³⁴

29 BAG, Beschluss vom 15. März 1977 – 1 ABR 16/75, zitiert nach Höpfner, Die Tariffähigkeit der Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer nach Gründung der Fair Train e.G., ZFA 2023, S6 (Heft 04), II 1 a cc, o. Seitenzahl.

30 Höpfner, Die Tariffähigkeit der Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer nach Gründung der Fair Train e.G., ZFA 2023, S6 (Heft 04), II 1 b bb (1), o. Seitenzahl mit weiteren Nachweisen aus dem Schrifttum.

31 Vgl. dazu im einzelnen Deutscher Bundestag - Wissenschaftliche Dienste, Einzelfragen zur OT-Mitgliedschaft in Arbeitgeberverbänden, Sachstand WD 6 - 3000 - 002/21 vom 27. Januar 2021.

32 Zum Begriff vgl. Höpfner, Die Tariffähigkeit der Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer nach Gründung der Fair Train e.G., ZFA 2023, S6 (Heft 04), II 1 a, o. Seitenzahl.

33 Höpfner, Die Tariffähigkeit der Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer nach Gründung der Fair Train e.G., ZFA 2023, S6 (Heft 04), II 1 b aa (1), o. Seitenzahl mit weiteren Nachweisen aus der Rechtsprechung des BAG und dem Schrifttum.

34 LAG Hessen, Urteil vom 9. Januar 2024 - 10 GLa 15/24, Rn. 62 mit Nachweisen aus der Rechtsprechung des BAG.

Nach im Schrifttum vertretener Ansicht kann die Gegnerfreiheit auch dann fehlen, „wenn der Gedeih des Arbeitgebers für die Gewerkschaft von eigenem materiellem Interesse ist, das über den Erhalt der Arbeitsplätze hinausgeht.“³⁵

5.4. Unteilbarkeit der Tariffähigkeit

Ob die fehlende Gegnerunabhängigkeit einer Arbeitnehmervereinigung zur Tariffähigkeit lediglich im Verhältnis zu dem betreffenden Arbeitgeber(verband) oder zum automatischen Verlust der Tariffähigkeit insgesamt führt, ist in Rechtsprechung und Literatur bisher nicht abschließend geklärt.

Das BAG geht trotz des relativen Verständnisses der Gegnerunabhängigkeit (siehe oben 5.3) in seiner Rechtsprechung wohl davon aus, dass Tariffähigkeit nicht im Hinblick auf unterschiedliche Sozialpartner unterschiedlich beurteilt werden kann:

„Eine teilweise, auf bestimmte Branchen, Regionen, Berufskreise oder Personengruppen beschränkte Tariffähigkeit gibt es nicht. Das Prinzip der Einheitlichkeit und Unteilbarkeit einer Arbeitnehmerorganisation bedingt einerseits, dass ihr diese Eigenschaft insgesamt nicht versagt werden kann, wenn ihr die Durchsetzungskraft oder die organisatorische Leistungsfähigkeit fehlt. Andererseits liegt die Tariffähigkeit jedoch nicht bereits dann vor, wenn die Vereinigung nur in irgendeinem Teilbereich ihrer Tarifzuständigkeit durchsetzungsfähig ist. Erforderlich, aber auch ausreichend ist vielmehr, wenn die Arbeitnehmerkoalition in einem zumindest nicht unbedeutenden Teil des von ihr selbst bestimmten Zuständigkeitsbereichs über Durchsetzungsmacht und organisatorische Leistungsfähigkeit verfügt.“³⁶

Begründet wird die Unteilbarkeit der Tariffähigkeit mit dem Ordnungszweck des gerichtlichen Verfahrens zur Entscheidung über die Tariffähigkeit einer Vereinigung. Durch den entsprechenden Beschluss soll „mit Wirkung für und gegen jedermann (§ 97 Abs. 3 Satz 1 ArbGG) geklärt werden, ob die Vereinigung, deren Tariffähigkeit im Arbeitsleben in Zweifel gezogen wird, die rechtliche Voraussetzung für den Abschluss von Tarifverträgen besitzt und damit über die Eigenschaft verfügt, für ihre Mitglieder eine normative Regelung von Arbeitsbedingungen herbeiführen zu können.“³⁷ Nach Überzeugung des BAG verletzt das Prinzip der Einheitlichkeit und Unteilbarkeit der Tariffähigkeit eine Arbeitnehmervereinigung und ihre Mitglieder auch nicht in Ihren Grundrechten aus Art. 9 Abs. 3 GG.³⁸

Das LAG Hessen hebt dagegen hervor, dass die Unteilbarkeit der Tariffähigkeit in der Vergangenheit (nur) bei der Frage fehlender Durchsetzungsfähigkeit der Koalition diskutiert wurde, nicht

35 Lessner-Sturm, ZAAR-Schriftenreihe 2009, Band 14, Rn. 773 ff., zitiert nach Löwisch, Gewerkschaftliche Leiharbeitsgenossenschaften, NZA 2023, S. 929 (932).

36 BAG, Beschluss vom 13. September 2022 - 1 ABR 24/21, Rn. 16.

37 BAG, Beschluss vom 13. September 2022 - 1 ABR 24/21, Rn. 14.

38 BAG, Beschluss vom 13. September 2022 - 1 ABR 24/21, Rn. 24.

aber bei dem Merkmal der Gegnerunabhängigkeit, bei der die Notwendigkeit einer Differenzierung ausdrücklich bejaht werde. „Die fehlende Gegnerfreiheit und Vermischung von Interessen einer Gewerkschaft gegenüber einem von ihr dominierten Unternehmen kann die fehlende Gegnerfreiheit auch nur gegenüber diesem ‚Arbeitgeber‘ ernstlich in Zweifel ziehen, nicht aber gegenüber anderen Arbeitgebern und Arbeitgeberverbänden, bei denen eine solche Kollisionslage nicht gegeben ist.“³⁹

6. Literaturstimmen zur Tariffähigkeit der GDL

Bezogen auf den Fall des Betriebs eines Leiharbeitsunternehmens durch die von Mitgliedern der GDL getragenen Genossenschaft verneinen einige Beiträge im Schrifttum die Tariffähigkeit der GDL wegen fehlender Gegnerunabhängigkeit im Hinblick die Genossenschaft Fair Train e.G.

Löwisch hält jedenfalls Tarifverträge zwischen GDL und Fair Train e.G. aufgrund eines Interessenwiderstreits auf Seiten der GDL für unzulässig. Zur Festlegung von Arbeitsbedingungen der zu verleihenden Arbeitnehmer kämen nur allgemeine arbeitsvertragliche Regelungen in Betracht.⁴⁰

Giesen geht davon aus, dass eine „eigenständige Interessenwahrnehmung bei der GDL nicht gegeben sei; sie [stimme] diese vielmehr eng auf die Bedürfnisse des Arbeitgebers Fair Train ab. Beide Organisationen [seien] eng personell, finanziell und organisatorisch verflochten; ihr organisationalpolitischen und wirtschaftliches Vorgehen ist streng orchestriert. Die hierin angelegten Verflechtungen [seien] struktureller Natur und auf Dauer angelegt.“⁴¹

Auch *Höpfner* spricht der GDL im Verhältnis zur Fair Train e.G. die Gegnerfreiheit aufgrund personeller und organisatorischer Verflechtung ab. In einer Gesamtbetrachtung erkennt er eine erhebliche Einflussmöglichkeit der Fair Train auf die Willensbildung der GDL. „Die fehlende Gegnerunabhängigkeit der GDL gegenüber der Fair Train [führe] dazu, dass die GDL jedenfalls insoweit tariffähig [sei].“⁴² Aufgrund ihrer Abhängigkeit von der Fair Train verliere die GDL ihre Tariffähigkeit jedenfalls auch im Verhältnis zum AGV MOVE: „Insoweit besteht eine Abhängigkeit von einem Dritten, der im Zuständigkeitsbereich von GDL und AGV MOVE in Konkurrenz zu den im AGV MOVE organisierten Arbeitgebern tritt.“⁴³

39 LAG Hessen, Urteil vom 9. Januar 2024 - 10 GLa 15/24, Orientierungssatz 1, Rn. 75.

40 Löwisch, Gewerkschaftliche Leiharbeitsgenossenschaften, NZA 2023, S. 929-934 (932).

41 Giesen, Gegnerabhängige GDL, NZA 2024, S. 25-28 (28).

42 Höpfner, Die Tariffähigkeit der Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer nach Gründung der Fair Train e.G., ZFA 2023, S6 (Heft 04), Zusammenfassung, o. Seitenangabe.

43 Höpfner, Die Tariffähigkeit der Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer nach Gründung der Fair Train e.G., ZFA 2023, S6 (Heft 04), Zusammenfassung, o. Seitenangabe.

Grambow/Bruck stellen zusammenfassend fest, dass die GDL mit der Gründung der Fair Train e.G. ein erhebliches Risiko für sich und ihre Mitglieder eingegangen sei. „Würde [...] rechtskräftig festgestellt, dass der GDL die Tariffähigkeit fehlt, wären die Folgen zunächst gravierend – aber auch eine Rückkehr zur Tariffähigkeit und damit die Wiedererlangung der Gewerkschaftseigenschaft wäre ohne unlösbare Anstrengungen durchaus möglich.“⁴⁴

Das Landesarbeitsgericht Hessen hat im Verfahren des einstweiligen Rechtsschutzes jedenfalls eine offensichtliche generelle Tariffähigkeit der GDL ausdrücklich verneint.⁴⁵

* * *

44 Grambow/Bruck, Was wäre, wenn? - Auswirkungen einer möglichen Tariffähigkeit der GDL, ArbRAktuell 2024, S. 134-136 (136).

45 LAG Hessen, Urteil vom 9. Januar 2024 - 10 GLa 15/24.