



Schriftenreihe

Zur Tariffähigkeit der DHV – Die Berufsgewerkschaft e.V.

*Eine Information, warum DHV – Die Berufsgewerkschaft e.V. eine
tariffähige Gewerkschaft nach gesicherter Rechtsprechung des
Bundesarbeitsgerichtes ist*



DHV - Die Berufsgewerkschaft e.V.

I. Vorbemerkung

In der Bundesrepublik Deutschland ist die Zahl der Gewerkschaften wesentlich größer, als gemeinhin angenommen. Die veröffentlichte Wahrnehmung konzentriert sich auf acht im Deutschen Gewerkschaftsbund zusammengeschlossenen Gewerkschaften. Es werden zudem allenfalls einige, wenige sogenannte Spartengewerkschaften oder der Deutsche Beamtenbund zur Kenntnis genommen.

Dies ist das politische Kalkül der Gewerkschaften unter dem Dach des DGB. Denn ihr gesellschaftspolitisches Selbstverständnis verbietet es, dass es Gewerkschaften gibt, die Arbeitnehmerinteressen auch gegen ihren Willen gegenüber Arbeitgebern und Arbeitgeberverbänden vertreten. Darin wird eine unzulässige Spaltung der Belegschaften vermutet. Deshalb müsse mit allen Mitteln gegen einen solchen Gewerkschaftspluralismus vorgegangen werden.

In der Bundesrepublik Deutschland gibt es kein staatliches Lizenzierungsverfahren von Gewerkschaften. Gruppen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern können sich zusammenschließen und gewerkschaftliche Aufgaben wahrnehmen. Die eigentliche Kontrolle erfolgt über eine gerichtliche Prüfung, ob eine Gewerkschaft die in sie gesetzten Aufgaben erfüllen kann. Hierzu hat das Bundesarbeitsgericht seit den 50-er Jahren in zahlreichen Verfahren einen Prüfungskatalog entwickelt.

Hintergrund einer solchen gerichtlichen Prüfung ist die Tatsache, dass Gewerkschaften mittels Tarifvertrag eine Normsetzungsbefugnis besitzen. Eingeleitet werden solche Beschlussverfahren zur gerichtlichen Prüfung der Gewerkschaftseigenschaft nach § 97 Arbeitsgerichtsgesetz. Antragsbefugt sind konkurrierende Gewerkschaften, sowie die Bundesrepublik Deutschland, vertreten durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales. Ob und inwieweit Landesregierungen eine Antragsbefugnis zur Überprüfung der Tariffähigkeit von Gewerkschaften haben ist nach wie vor umstritten.

Ferner können Beschlussverfahren eingeleitet werden, mit denen für ein konkretes Rechtsschutzinteresse festgestellt werden kann, ob eine Gewerkschaft tariffähig ist, oder nicht. Wenn beispielsweise eine Tarifkonkurrenz im Betrieb besteht, also zwei Tarifverträge mit unterschiedlicher Entlohnung auf ein Arbeitsverhältnis Anwendung finden könnten, dann kann ein Arbeitnehmer die Lohndifferenz gegenüber dem Arbeitgeber einklagen, mit der Begründung, die eine der tarifvertragschließenden Gewerkschaften sei nicht tariffähig. Sieht das Arbeitsgericht diese Zweifel des Klägers für begründet an, so hat es das Klageverfahren auszusetzen und den Weg frei zu machen für ein Beschlussverfahren nach § 97 Abs. 5 ArbGG. Aber nur aus Aussetzungsbeschlüssen dieser Art besteht ein Antragsrecht für Arbeitnehmer.

Ziel der gewerkschaftlichen Konkurrenz war es in der Vergangenheit immer wieder, mit Hilfe der Arbeitsgerichtsbarkeit ihren gewerkschaftlichen Monopolanspruch durchzusetzen. Was ist auch leichter, als im Zuge eines faktischen Verfahrens über ein Berufsverbot die missliebige gewerkschaftliche Konkurrenz aus dem Weg zu räumen?

II. Gerichtliche Auseinandersetzungen zur Tariffähigkeit

Seit 1956 muss die DHV in Statusverfahren ihre Gewerkschaftseigenschaft verteidigen. Diese Verfahren werden von der gewerkschaftlichen Konkurrenz alleine mit dem Ziel betrieben, ein gewerkschaftliches Monopol zu begründen, welches totalitären Staats- und Gesellschaftsformen entlehnt ist, jedoch im eklatanten Widerspruch zur freiheitlichen und demokratischen Grundordnung der Bundesrepublik Deutschland steht. Insgesamt sind vier Verfahren zur Tariffähigkeit der DHV vor deutschen Arbeitsgerichten geführt worden.

Der erste rechtskräftige Beschluss des Arbeitsgerichtes Hamburg erfolgte am 10. Dezember 1956 (Az.: ArbG Hamburg: 2 BV 366/1956). Es folgte ein Verfahren vor dem Landesarbeitsgericht Hamburg (Az.: LArbG Hamburg: 5 TaBV 1/80), welches durch die Zurückweisung des Bundesarbeitsgerichtes am 01. Februar 1983 rechtskräftig wurde (1 ABR 25/81). In einem dritten Verfahren wies das Arbeitsgericht Hamburg die Anträge der Antragsteller am 11. August 1992 zurück (Az.: ArbG Hamburg: 1 BV 8/92). Schließlich ist in einem vierten Verfahren die Entscheidung des Landesarbeitsgerichtes Hamburg am 18. Februar 1997 die Tariffähigkeit der DHV bestätigt worden (Az.: LArbG Hamburg: 2 Ta BV 9/95). Keines dieser Beschlussverfahren hatte somit Erfolg. Aktuell sind keine Verfahren zur Tariffähigkeit der DHV bei deutschen Arbeitsgerichten anhängig.

An verschiedenen Arbeitsgerichten sind immer wieder Beschlussverfahren anhängig gewesen, in denen es unter anderem auch um die Tariffähigkeit der DHV ging. Dabei ging es regelmäßig um gewerkschaftliche Beteiligungsrechte in der betrieblichen Mitbestimmung. Keines dieser Beschlussverfahren war jedoch ein Beschlussverfahren zur Tariffähigkeit der DHV gem. § 97 Abs. 1 oder Abs. 5 ArbGG.

Tariffähigkeit im Sinne der Rechtsprechung ist dabei absolut zu sehen. Es wird in der Öffentlichkeit immer wieder versucht, ein anderes Bild zu zeichnen, das Bild einer relativen Tariffähigkeit oder auch einer Teiltariffähigkeit. Die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes zur Tariffähigkeit geht aber nach wie vor von einer ungeteilten Tariffähigkeit aus. Eine Gewerkschaft ist entweder für alle Branchen und/oder Berufe tariffähig, für die sie sich in ihrer Satzung für tarifzuständig definiert, oder sie ist es gar nicht. Eine Teiltariffähigkeit kennt das Bundesarbeitsgericht nicht.

Die DHV hält diese Rechtsprechung im Prinzip auch für richtig. Denn alleine durch diese Rechtsprechung ist gewährleistet, dass in den meisten Branchen der Tarifvertrag als ordnendes Instrument für die Arbeitsbedingungen existiert. In den meisten Branchen, in denen beispielsweise die Gewerkschaft verdi heute Tarifverträge schließt, liegt ihr gewerkschaftlicher Organisationsgrad unter fünf Prozent. Würde das Bundesarbeitsgericht von einer Teiltariffähigkeit ausgehen und diese auf die absoluten Mitgliederzahlen der jeweiligen Branche ausrichten, so wäre davon auszugehen, dass der Gewerkschaft verdi die Tariffähigkeit zum Beispiel für den Handel fehlt.

Da das Bundesarbeitsgericht aber von einem ungeteilten Tariffähigkeitsbegriff ausgeht, gibt es auch keine Entscheidung eines Arbeitsgerichtes, mit der der DHV eine Teiltarifunfähigkeit bescheinigt worden wäre.

III. Gerichtliche Auseinandersetzungen zur Tarifzuständigkeit

Neben Verfahren zur Tariffähigkeit von Gewerkschaft kennt das Arbeitsgerichtsgesetz auch Verfahren, mit denen die Tarifzuständigkeit einer Gewerkschaft für bestimmte Berufe oder Branchen festgestellt werden kann. Jede Gewerkschaft muss in ihrer Satzung abbilden, welche Branchen und/oder welche Beschäftigungsverhältnisse sie tarifvertraglich vertreten möchte. Zu dieser satzungsgemäßen Festlegung der Tarifzuständigkeit bedarf es ebenfalls bestimmter Grundsätze. Auch hierzu hat die Arbeitsgerichtsbarkeit mittlerweile einen Kriterienkatalog entwickelt.

Die DHV hat sich zur Tarifzuständigkeit in drei Verfahren einer richterlichen Prüfung unterziehen müssen. Dabei ging es jeweils um die Tarifzuständigkeit für bestimmte Beschäftigungsverhältnisse im Gesundheitswesen. In zwei Entscheidungen vom 28. Februar 2009 (Az.: 1 ABR 36/08) und vom 17. April 2012 (Az.: 1 ABR 5/11) hat das Bundesarbeitsgericht festgestellt, dass in den zu den damaligen Zeitpunkten jeweils gültigen DHV-Satzungen nicht ausreichend präzise formuliert sei, dass die DHV auch die tarifpolitischen Interessen von Mitarbeitern in Gesundheitsberufen wahrnehmen wolle. In

beiden Entscheidungen erkannte das Bundesarbeitsgericht die Tariffähigkeit der DHV aber ausdrücklich an.

Eine partielle oder Teiltarifzuständigkeit kann es im Gegensatz zur Teiltariffähigkeit geben. Denn eine Gewerkschaft kann in ihrer Satzung autonom über ihren fachlichen oder regionalen Zuständigkeitsbereich beschließen. So bescheinigte der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichtes der DHV eine Teiltarifzuständigkeit für kaufmännische und verwaltende Berufe in beiden oben genannten Entscheidungen. Beide Entscheidungen bezogen sich auf Satzungsbestimmungen zur Tarifzuständigkeit der DHV, die beide nicht mehr in Kraft sind. Über die heute in Kraft befindliche Satzung der DHV liegt keine rechtskräftige Entscheidung zur Tarifzuständigkeit vor.

Hamburg im März 2013



DHV - Die Berufsgewerkschaft e.V.

Droopweg 31
20537 Hamburg

Tel.: 040. 63 28 02 0

Fax: 040. 63 28 02 - 25

Email: dhv@dhv-cgb.de

www.dhv-cgb.de

März 2013