

Die Tariffähigkeit des DBSH – Was ist das?

Was meint Tariffähigkeit?

Wer Tarifverträge abschließen kann, ist in § 2 Tarifvertragsgesetz (TVG) festgelegt. Dort steht in Absatz 1: „Tarifvertragsparteien sind Gewerkschaften, einzelne Arbeitgeber sowie Vereinigungen von Arbeitgebern.“ Nach § 2 Absatz 3 TVG können auch Spitzenorganisationen Parteien eines Tarifvertrags sein. Eine solche Spitzenorganisation ist zum Beispiel der dbb. Auf Arbeitnehmendenseite braucht es also eine „Gewerkschaft“. Was das ist, scheint im ersten Moment zwar recht klar – im Einzelfall wird aber über die Frage, ob eine Arbeitnehmendenkoalition auch Gewerkschaft ist, des Öfteren gestritten. Es gilt nämlich nicht, dass jede Arbeitnehmendenvereinigung auch automatisch Gewerkschaft ist und Tarifverträge abschließen kann. Das ist nur dann der Fall, wenn sie auch tariffähig ist. Dazu muss sie folgende Kriterien erfüllen:

- sich satzungsgemäß der Wahrnehmung der arbeitsrechtlichen Interessen ihrer Mitglieder verpflichten
- frei gebildet, gegnerfrei und unabhängig und auf überbetrieblicher Ebene organisiert sein
- das geltende Tarifrecht als verbindlich akzeptieren
- sozial mächtig und organisatorisch hinreichend leistungsfähig sein

Im Folgenden soll vorwiegend der letzte Punkt näher betrachtet werden, der im Zusammenhang mit der Tariffähigkeit häufig Gegenstand gerichtlicher Prüfungen ist.

Warum braucht es Tariffähigkeit?

In Deutschland herrscht Tarifautonomie. Das bedeutet, der Gesetzgeber überlässt es den Tarifparteien, die Arbeitsbedingungen selbst auszuhandeln. Das kann aber nur funktionieren, wenn beide Parteien auf Augenhöhe sind. Diese Augenhöhe stellt das Erfordernis der Tariffähigkeit sicher. Die Vereinigung muss insbesondere in der Lage sein, ein gewisses Maß an Druck auf die Arbeitgebenden auszuüben, damit Arbeitsbedingungen tatsächlich effektiv ausgehandelt werden können und nicht nur „kollektiv erbettelt“ oder von Arbeitgebenden diktiert werden. Ob das der Fall ist, wird unter dem Stichwort der Tariffähigkeit geprüft.

Wann genau liegt Tariffähigkeit vor?

Während einige Kriterien des obigen Katalogs recht eindeutig scheinen, müssen andere konkretisiert werden. Zum Merkmal der Gegnerfreiheit sei hier nur Folgendes gesagt: Das Erfordernis der Gegnerfreiheit bedeutet im Kern, dass die Arbeitnehmendenvereinigung über Organisation und Willensbildung frei entscheiden können muss, wobei aber nicht jede Beeinträchtigung der Unabhängigkeit dem entgegensteht. Näherer Betrachtung bedarf vor allem das Erfordernis der sozialen Mächtigkeit und Leistungsfähigkeit. Was genau diese Begriffe bedeuten, ist in der Praxis schwer zu bestimmen. Es gibt dazu aber eine Reihe von Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts, die handhabbare Kriterien herausgearbeitet haben.

Zahl der Mitglieder

Von Relevanz ist vor allem die Anzahl der Mitglieder in Relation zur Gesamtzahl der in der Branche beschäftigten Arbeitnehmenden. Das leuchtet ein: Eine hoher Organisationsgrad bedeutet in der Regel auch eine große Wirkung im Arbeitskampf, also eine gute Möglichkeit, Druck auf die Arbeitgebenden auszuüben. Die Ermittlung der Mitgliederzahl einer Arbeitnehmendenkoalition gestaltet sich in der Praxis freilich schwierig. Aber auch eine eher geringe Mitgliederzahl kann ausreichen, wenn diese Mitglieder in Schlüsselpositionen tätig sind, die die Arbeitgebenden im Arbeitskampf empfindlich treffen, zum Beispiel, weil es sich um Spezialisten handelt, die kurzfristig nur schwer ersetzt werden können. Das konnte man jüngst bei den Streiks der GDL beobachten: Sie organisiert vor allem Lokführende – ein Streik dieser Personengruppe kann aber im Handumdrehen weite Teile des Bahnverkehrs lahmlegen. Gleiches gilt auch zum Beispiel für Pilotinnen und Piloten und Flugbegleitende.

Bereits abgeschlossene Tarifverträge

Als Beleg für die Tariffähigkeit von Arbeitnehmendenvereinigungen ließ das Bundesarbeitsrecht in jüngerer Zeit auch gelten, dass die Vereinigung bereits einige Tarifverträge abgeschlossen hat. Das klingt erstmal logisch: Wem es bereits in der Vergangenheit gelang, die Arbeitgebenden zum Abschluss eines Tarifvertrags zu bewegen, der muss schließlich über eine gewisse Durchsetzungsmacht verfügen. Auf den zweiten Blick birgt das aber einige Gefahren; das Bundesarbeitsgericht ist daher in letzter Zeit hier wieder etwas zurückgerudert. Im Fall der Christlichen Gewerkschaft Metall (CGM) hatte das Bundesarbeitsgericht noch die Ansicht vertreten, dass eine nennenswerte Anzahl abgeschlossener Tarifverträge bereits als Indiz für die Durchsetzungsfähigkeit ausreichte. Dies scheint vor allem deswegen bedenklich, weil Arbeitnehmendenkoalitionen versucht sein könnten, Gefälligkeitstarifverträge abzuschließen, um so tariffähig zu werden. Umstritten waren in diesem Zusammenhang insbesondere die Tarifverträge der christlichen Gewerkschaften im Bereich der Leiharbeit; hier hatte die Tarifgemeinschaft Christlicher Gewerkschaften für Zeitarbeit und Personalserviceagenturen (CGZP) Tarifverträge abgeschlossen, die es Verleihern ermöglichten, gegen Zahlung recht niedriger Arbeitslöhne vom equal-pay-Prinzip des § 8 Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) abzuweichen. Das Bundesarbeitsgericht hat diese Rechtsprechung daher zuletzt wieder eingeschränkt und erneut das Augenmerk auf den Organisationsgrad der Arbeitnehmervereinigung gelegt. Für die DHV (einer Berufsgruppengewerkschaft des Handels) hat das Bundesarbeitsgericht etwa entschieden, dass ein Organisationsgrad von 0,3 bis 2,4 Prozent nicht für die Tariffähigkeit ausreicht, auch wenn in nennenswertem Umfang Tarifverträge abgeschlossen wurden (Bundesarbeitsgericht, Beschluss vom 22. Juni 2021, Aktenzeichen 1 ABR 28/20).

Tariffähigkeit liegt ganz oder gar nicht vor

In Bezug auf die Tariffähigkeit von ver.di hat das Bundesarbeitsgericht zuletzt nochmals klargestellt, dass eine Arbeitnehmendenkoalition entweder ganz oder gar nicht tariffähig ist (Beschluss vom 13. September 2022, Aktenzeichen 1 ABR 24/21). ver.di wurde im Jahr 2001 durch einen Zusammenschluss von fünf Gewerkschaften gegründet: die Deutsche Postgewerkschaft, die Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen, die IG Medien, die Gewerkschaft öffentliche Dienste, Transport und Verkehr (ÖTV) und die Deutsche

Angestelltengewerkschaft. Sie hat zurzeit circa 1,9 Millionen Mitglieder. Zum Organisationsbereich von ver.di gehört auch die Pflegebranche. Ein Arbeitgeberverband für Pflegeeinrichtungen, der AGVP, hatte die Tariffähigkeit von ver.di in diesem Bereich angezweifelt und war deswegen sogar vor Gericht gezogen. Dem erteilte das angerufene Bundesarbeitsgericht aber eine Absage. Der Arbeitgebendenverband hatte argumentiert, ver.di fehle es mangels ausreichend Mitgliedern in der Pflegebranche an Durchsetzungsfähigkeit in diesem Bereich. Das Gericht berief sich aber auf seine ständige Rechtsprechung. Demnach ist die Frage der Tariffähigkeit einheitlich und absolut. Das bedeutet: Eine Arbeitnehmendenkoalition ist in dem von ihr gewählten Organisationsbereich entweder tariffähig oder nicht, es gibt aber keine teilweise Tariffähigkeit. Weder kann die Tariffähigkeit sich auf bestimmte Branchen beschränken, noch auf bestimmte Regionen, Berufskreise oder Personengruppen. Einer Arbeitnehmendenkoalition kann die Tariffähigkeit also nicht versagt werden, wenn ihr die Durchsetzungskraft oder organisatorische Leistungsfähigkeit in einem bestimmten Teilbereich fehlt. Umgekehrt reicht es aber auch nicht, dass die Koalition in irgendeinem ihrer Teilbereiche durchsetzungsfähig ist. Die Durchsetzungsfähigkeit und organisatorische Leistungsfähigkeit in einem jedenfalls nicht unbedeutenden Teil ihres Zuständigkeitsgebiets genügt aber. Das ergibt auch Sinn, denn sonst könnte die Durchsetzungskraft und damit Tariffähigkeit bei jedem von einer Gewerkschaft abgeschlossenen Tarifvertrag erneut angezweifelt werden und müsste im schlimmsten Fall jedes Mal neu vor Gericht geklärt werden. Das könnte eine effektive Zusammenarbeit der Tarifparteien erheblich verzögern. Das Erfordernis der Tariffähigkeit soll ja gerade die Tarifautonomie schützen, die vorsieht, dass die Parteien den Konflikt untereinander – gegebenenfalls seitens der Gewerkschaften durch die Mittel des Arbeitskampfs – lösen.

Fazit

Erst durch die Mitgliedschaft des DBSH im dbb erfüllt der DBSH die geforderten Kriterien der Tariffähigkeit und ist über den dbb an der Tarifsetzung direkt beteiligt.

Interessierte an der Mitarbeit in der Landesfachgruppe Arbeits- und Tarifrecht (LAT) sind herzlich willkommen. Weitere Informationen zur Landesfachgruppe und ihrer Tätigkeit gibt es bei Wolfgang Stobbe, Email: wolfgang.stobbe@dbsh-nrw.de.