

**Zusammenfassung der Beschwerdebeurteilung
der Christlichen Gewerkschaft Metall
zum Beschlussverfahren der IG-Metall zur
Feststellung der Tariffähigkeit der
Christlichen Gewerkschaft Metall**

Eingereicht beim Landesarbeitsgericht Stuttgart
durch die
Rechtsanwaltskanzlei Hümmerich & Dietrich, Bonn

Berlin, den 12. August 2004

**Beschwerde gegen den Beschluss des ArbG Stuttgart vom 12.09.2003:
IG Metall ./ CGM et al.**

Zur Begründung der Beschwerde führt die Kanzlei Hümmerich & Dietrich, hier Prof. Dr. Klaus Hümmerich, folgende Punkte an:

1. fehlerhaftes, grundrechtswidriges Verständnis vom Kriterium der sozialen Mächtigkeit,
2. übersteigerte, grundrechtswidrige Anforderungen an die Feststellung der Tariffähigkeit,
3. umfassende und vor allem undifferenzierte Aberkennung der Tariffähigkeit,
4. Verkennung der Reichweite des Untersuchungsgrundsatzes in der Beschlussbegründung,
5. Überdehnung und Umkehr der Darlegungs- und Beweislast,
6. eine durch Verstoß gegen § 139 ZPO zustande gekommene Beweiswürdigung,
7. Vernachlässigung des „Einzelfallbezugs“ in der Beschlussbegründung,
8. unklare und widersprüchliche prozessleitende Beschluss- und Verfügungslage,
9. Mängel im Tatbestand des Beschlusses,
10. logische Brüche in der Argumentation,
11. zu Unrecht abgewiesenes Befangenheitsgesuch.

Zu 1.: fehlerhaftes, grundrechtswidriges Verständnis von sozialer Mächtigkeit

Es werde von Seiten des Gerichts ein Indiz für Tariffähigkeit, die Mitgliederzahl, unzulässig zu einem Tatbestandsmerkmal erhoben und für unzureichend erklärt, ohne festzustellen, welche Anzahl von Mitgliedern ausreichend für den Gewerkschaftsstatus sei. Besonders deutlich werde dies auf Seite 50 f des Beschlusses, wenn eine Mitgliederzahl von 88.084 bei Streuung in den satzungsgemäßen Bereichen als nicht ausreichend erachtet wird.

Anschließend werde sowohl die Unabhängigkeit als auch die Urteilsfähigkeit des Gerichts in Frage gestellt, wenn die Angaben der Antragsgegnerin (CGM) zur Mitgliederzahl aufgrund einer nicht erbrachten Branchenaufschlüsselung negativ ausgelegt und unterstellt werde:

„[...] lediglich glaubhaft machen konnte, dass sie [Antragsgegnerin] in jedem Fachbereich der mit den Handwerksinnungen abgeschlossenen Tarifverträgen jeweils über ein Mitglied verfügt.“ Beschluss Seite 50 Punkt 4.1

Mit Blick auf Art. 9 Abs. 3 GG und Urteil des BVerfG dürfe an eine Arbeitnehmerkoalition keine Anforderung gestellt werden, die erheblich auf die Bildung und Betätigung einer Koalition zurückwirken oder diese unverhältnismäßig einschränken würde. Beispiel für eine solche Anforderung ist eine bestimmte Mitgliederzahl oder eine bestimmte organisatorische Stärke.

Nach selbigem BVerfG-Urteil und einem von 1979 dürfe wegen der Koalitionsfreiheit die Tariffähigkeit nicht von Umständen abhängig gemacht werden, die nicht durch die Aufgabe der Ordnung und Befriedung des Arbeitslebens gefordert seien. Dieser Aufgabe komme die Antragsgegnerin seit Jahrzehnten erfolgreich nach und trage damit den zu fordernden Umständen Rechnung.

Zu 2.: Übersteigerte, grundrechtswidrige Anforderungen an die Tariffähigkeit

Es wird unzulässigerweise die CGM mit der Antragstellerin (IG Metall) verglichen. Es komme im Feststellungsverfahren nicht darauf an, ob die CGM gemessen an der Antragstellerin stark genug ist. „Sozial mächtig“ beschreibe „ausschließlich die Fähigkeit, in Tarifverhandlungen wirtschaftliche Macht gegenüber dem Gegenspieler auszuüben“. Wer die „Tariffähigkeitslatte“ so hoch hänge, daß nur „etablierte Großgewerkschaften des DGB darüber springen können, der verletze wegen des Schutzes der Tarifautonomie [...] nach Art. 9 Abs. 3 GG immer auch die Verfassung“.

Weder deutsche Gesetze, noch BAG oder BVerfG stützen den vom Gericht geforderten „repräsentativen Anteil der Gesamtbeschäftigten im satzungsmäßigen Organisationsbereich“. Dieses Kriterium führe in grundrechtswidriger Weise zu einer Monopolstellung der DGB-Gewerkschaften und verhindere die Entstehung bzw. Entwicklung gewerkschaftlicher Konkurrenz. Soziale Mächtigkeit im Sinne von Durchsetzungsfähigkeit ggü. dem Arbeitgeber werde ersetzt durch Mitgliederstärke. Völlig unberücksichtigt blieben dabei tatsächliche, sich wandelnde Gegebenheiten wie geringe Streikbereitschaft, Angst um eigenen Arbeitsplatz oder gewandeltes Selbstverständnis des Arbeitnehmers.

Unter Bezug auf die Sozialpartnerschaften in Dänemark und der Schweiz wird deutlich gemacht, dass Art. 9 Abs. 3 GG nicht zwingend einen Klassenkampf vorschreibe, sondern Konsenspolitik ein ebenso legitimes Mittel zur Durchsetzung der eigenen tarifpolitischen Forderungen sei, wofür ein bestimmter Organisationsgrad nicht vorgeschrieben sei.

Dennoch sei die Mitgliederzahl nicht ganz unbedeutend, jedoch bei einer Größenordnung von 50.000, die zwischen allen Beteiligten unstrittig sei, müsse über eine durchsetzungsfähige Mitgliederbasis nicht diskutiert werden. Abgesehen davon kenne das geschriebene Tarifrecht „Verhandlungsstärke aufgrund von Mitgliederzahl“ nicht.

Zu 3.: Umfassende und vor allem undifferenzierte Aberkennung der Tariffähigkeit

Zur Bewertung der Tariffähigkeit gehe das Gericht vom BAG-Beschluss von 1986 über die Tariffähigkeit der CGBCE aus. Laut Gericht beantworte sich die Frage der Tariffähigkeit ausschließlich danach, ob die abgeschlossenen Tarifverträge tatsächlich unmittelbare und zwingende Anwendung unter ihren tarifgebundenen Arbeitgebern oder tarifvertraglichen Arbeitgeberaußenseitern über Firmentarifverträge Anwendung fänden.

Diese These halte ggü. höchstrichterlicher Rechtsprechung nicht stand. Sie verenge den Prüfungsrahmen, blende andere Kriterien aus und stelle überzogene Anforderungen an die Tariffähigkeit der Antragsgegnerin.

Bei der umfassenden Aberkennung der Tariffähigkeit fehle die nötige Differenzierung zwischen originärem Flächen-, Anschluss- und originärem Firmentarifvertrag. Eine Arbeitnehmerkoalition sei auch dann tariffähig, wenn sie nur Firmentarifverträge abschliesse. Nach BAG sei eine relative, also auf einen bestimmten Tarifpartner bezogene Tariffähigkeit (Flächen- vs. Firmentarifvertrag) dem geltenden Recht fremd, da der Haustarifvertrag ein vollwertiger Tarifvertrag nach TVG sei.

Zu 4.: Verkennung der Reichweite des Untersuchungsgrundsatzes

Das Gericht sei der eigenen Pflicht zur Aufklärung des Sachverhalts nach § 83 Abs. 1 ArbGG nicht ausreichend nachgekommen. Ebenso der ausreichenden Würdigung der Sachvorträge der Beteiligten.

„Es ist nicht Sache der entscheidenden Kammer, sozusagen aus dem Blauen heraus Amtsermittlungen [...] anzustellen, [...]“ Beschluss Seite 48 Punkt 3.2.

Dass die eidesstattlichen Versicherungen zur Mitgliederzahl als „wertlos“ angesehen wurden, sei grundsätzlich falsch, da die Mitwirkungspflicht der Beteiligten nichts an der Verpflichtung des Gerichts ändere, „alle zur Verfügung stehenden Mittel [...] bei der Aufklärung des Sachverhalts zu ver- und bewerten“.

Das Gericht sei verpflichtet, Beweis immer dann zu erheben, wenn die Wahrheit einer entscheidungserheblichen Tatsache nicht feststeht.

*„Auch dieser [...] Mitgliederbestand [88.084] ist [...] **anzuzweifeln**,“ Beschluss Seite 45 Punkt 2.1
„Das legt die **Annahme nahe**, daß die Antragsgegnerin nicht ausreichend durchsetzungsfähig ist.“
Beschluss Seite 49 Punkt 3.2.1*

Es wird gerügt, dass

- einseitig ermittelt worden sei,
- Beweismittel aufgrund von Mutmaßungen und Zweifeln übergangen worden sei,
- zu Gunsten der Antragstellerin ermittelt worden sei,
- das Schutzbedürfnis (aus Art. 9 Abs. 3 GG abzuleiten) der CGM missachtet und der besonderen verfahrensrechtlichen Konkurrenzsituation nicht angemessen Rechnung getragen worden sei.

Laut BAG-Beschluss ließen bspw. erfolgreich geführte Tarifverhandlungen allein schon einen positiven Rückschluss auf die Tariffähigkeit zu.

Das „grundlegend fehlerhafte Verständnis“ zur Reichweite und Umfang des Untersuchungsgrundsatzes werde im *Beschluss Seite 48 beim gesamten Punkt 3.2.* deutlich, da nicht die CGM oder ihre Tarifpartner den existenten gewerkschaftlichen Druck belegen müssten, sondern im Gegensatz zu Zivilprozessen die Darlegungslast bei der Antragstellerin liege.

Nach ständiger Rechtsprechung des BAG müsse die Antragstellerin konkrete Anhaltspunkte dafür liefern, dass die Tarifverträge Schein- oder Gefälligkeitstarifverträge seien bzw. sich nicht durchgesetzt hätten. Die Beweislast werde im gerügten Verfahren umgekehrt. Dadurch unterstelle das Gericht ohne konkrete Anhaltspunkte eine fehlende Durchsetzungsfähigkeit und Tarifmissbrauch.

Da das Gericht von dem am 10.01.2002 vereinbarten „Geheimverfahren“ abgerückt sei, nach wie vor aber die Offenlegung der Mitgliederzahlen nach Branchen- und regionaler Zugehörigkeit fordere, habe sie die besondere verfahrensrechtliche Konkurrenzsituation verkannt und die CGM in ihrem Grundrecht (Art. 9 Abs. 3 GG) verletzt.

Zu 5.: Umkehr der Beweislast

Da die fehlende Tariffähigkeit nicht eindeutig festgestellt werden könne, gehe dies zu Lasten desjenigen, dem das Gegenteil zum Vorteil gereicht, d.h. zu Lasten der Antragstellerin. Weder die soziale Mächtigkeit noch insgesamt die Tariffähigkeit der Antragsgegnerin konnten zweifellos aberkannt werden, so dass die Antragsgegnerin nach wie vor als tariffähig und sozial mächtig anzusehen sei.

Zu 6.: Durch Verstoß gegen § 139 ZPO zustande gekommene Beweiswürdigung

Als nicht hinreichend substantiiert dürfe ein Vorbringen nur dann bewertet werden, wenn das Gericht auf diese Einschätzung hingewiesen und zur Ergänzung anhand konkreter Fragestellungen aufgefordert habe.

Die Pflichten des Gerichts zur materiellen Prozessleitung und zum Hinweis auf entscheidungserhebliche Gesichtspunkte (§ 139 Abs. 2 ZPO) sollten eine Überraschungsentscheidung ausschließen und würden den Anspruch auf rechtliches Gehör konkretisieren.

„Die Grundsätze zur Gewährung rechtlichen Gehörs“ würden dadurch verletzt, dass „die Entscheidung maßgeblich auf zwei Aspekte stütze, deren Bedeutung ein gewissenhafter und kundiger Beteiligter nach dem Verfahrensablauf nicht erkennen konnte.“

Wenn ein Gesichtspunkt übersehen oder für unerheblich gehalten werde, müsse das Gericht darauf hinweisen und dem Beteiligten Gelegenheit zur Äußerung geben. Anderenfalls dürfe sich die Entscheidung nicht auf diesen Gesichtspunkt stützen. Ein solcher Hinweis ist nach § 139 Abs. 4 ZPO aktenkundig zu machen, was im Falle der rechnerischen Überlegungen zu den Personalkosten/Beitragsaufkommen und Auflage DGZ im Zusammenhang mit der Mitgliederzahl nicht geschehen ist (*Beschluss S. 45 Punkt 2.1*). Damit werde der Anspruch der CGM auf rechtliches Gehör nach Art. 103 Abs. 1 GG verletzt und aus den vorliegenden Indizien falsche Schlüsse gezogen, was allein eine Aufhebung des Beschlusses rechtfertige.

Überraschend sei auch der indirekte Vorwurf gegen die CGM, nicht dafür vorgetragen zu haben, „dass ihre Mitglieder herausragende Schlüsselpositionen besetzen“. Das Gericht habe die Antragsgegnerin nicht darauf hingewiesen, dass es einen solchen Vortrag für entscheidungserheblich erachte. Derartige Daten seien sehr sensibel ggü. dem sozialen Gegenspieler als auch der Antragstellerin zu behandeln und durch § 3 Abs. 9 Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) geschützt. Es wird auf die Bereitschaft verwiesen, solche Daten in einem Geheimverfahren zur Verfügung zu stellen. Anschließend werden drei Situationen aus Betrieben mit hoher CGM-Organisation/starker Streikfähigkeit ohne Namen genannt.

Zu 7.: Vernachlässigung des Einzelfallbezugs

Die Frage nach der Tariffähigkeit einer Arbeitnehmerkoalition lasse sich nur durch den Blick auf ihre Organisation, ihr Handeln für ihre Mitglieder, ihr Auftreten gegenüber dem sozialen Gegenspieler und Dritten, ihre gewerkschaftlichen Erfolge, ihr tarifpolitisches Selbstverständnis und nicht zuletzt ihre Geschichte beantworten. „Bei der Bewertung der Tariffähigkeit einer Arbeitnehmerkoalition ist jeweils deren **konkrete Situation** zu berücksichtigen, um zu einem mit Art. 9 Abs. 3 GG im Verhältnis zu § 2 Abs. 1 TVG vereinbarenden Ergebnis zu gelangen.“

Es werden

- Beispiele für abgebrochene Tarifverhandlungen,
- Beispiele für neue Vertragselemente und komplette Verträge, die anschließend sogar von der Antragstellerin übernommen wurden,
- Beispiele für originäre und Anschlussstarifverträge und
- Aufzählungen von Tarifverhältnissen über längere Zeiträume genannt.

Anhand des ALEB-Beschlusses von 1985 durch das BAG werde gezeigt, dass durch „die Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen“ regelnde Tarifverträge Leistungsfähigkeit, Autorität ggü. sozialem Gegenspieler und daraus folglich Autorität ggü. den eigenen Mitgliedern nachgewiesen ist, sofern es kontinuierliche Regelungen für einen ganzen Wirtschaftszweig (auch regional begrenzt) sind und diese in der Praxis beachtet sind. Dabei komme es nicht auf den Inhalt der Tarifverträge an, auch nicht, ob die jeweiligen Forderungen durchgesetzt werden konnten oder sie notfalls hätten erstreikt werden können.

Der Beschluss setze sich nicht mit der Frage auseinander, warum Gesamt- oder Ostmetall, also Spitzenverbände der Arbeitgeberseite, mit der CGM verhandeln. „Warum, wenn nicht aufgrund ihrer Durchsetzungsfähigkeit und Akzeptanz als Tarifpartner verhandeln 31 Handwerksverbände mit der CGM und schließen mit ihr originäre Tarifverträge ab?“

Zu 8.: Widersprüchliche prozessleitende Beschluss- und Verfügungslage

Im Beschluss werde zwar das Recht auf unbeeinträchtigte Koalitionsbetätigung betont, das die CGM nach Art. 9 Abs. 3 GG habe, und dass dieses Recht durch die Preisgabe des Mitgliederbestandes gefährdet würde. Dieses Recht werde aber nicht konsequent berücksichtigt, wenn der CGM eben genau die Aufschlüsselung nach Aktiven, Rentnern, Branchen und Regionen ggü. dem Gericht aufgegeben werde.

Am 10.01.2002 wick das Gericht von der Aufschlüsselung nach Aktiven, Rentnern, Branchen und Regionen ab, um eine derartige Aufschlüsselung später ohne Erklärung darüber, ob der ältere Beschluss rechtswidrig oder falsch sei, doch zu fordern.

Bei der Forderung nach Aufschlüsselung der Mitglieder ließ das Gericht keine Möglichkeit erkennen, wie die Preisgabe existenzieller Informationen ggü. anderen Gewerkschaften und tariflichem Gegenspieler verhindert werden könne.

Es gäbe keine Erklärung darüber, warum das erwähnte und mögliche Geheimverfahren nicht durchgeführt wurde.

Die Kammer habe unzulässigerweise die Antragsgegnerin mit der Antragstellerin verglichen, d.h. mit der größten Industriegewerkschaft der Welt, wobei die Organisation der Antragstellerin den Vergleichs- und Prüfungsmaßstab bestimme. Wenn die größte Industriegewerkschaft der Welt die Messlatte für den Eintritt in die Tarifautonomie festlege, würde das zu einem DGB-Monopol führen und verstoße gegen Art. 9 Abs. 3 GG.

Zu 9.: Umfangreiche Mängel im Tatbestand des Beschlusses

Die Antragstellerin hat durch Vertreter außergerichtlich in Briefwechseln die CGM wiederholt als Gewerkschaft anerkannt und lokal (Alfing Kessler Maschinenfabrik und Schwäbische Hüttenwerke GmbH) den Konsens zum Vorgehen bei Betriebsratswahlen gesucht.

*„Auf Wunsch der betrieblichen Funktionäre sollen nun die **beiden beteiligten Gewerkschaften** eine entsprechende Erklärung gegenzeichnen.“ Briefe IG Metall Verwaltungsstelle Aalen vom 08.02.2002, Anlage B 184 und B 186*

Eine derartige Diskrepanz zwischen außerprozessualen Umgang und gerichtlichem Vortrag sei in besonderem Maße – durch Fakten anstelle von Mutmaßungen – zu belegen, was während der gesamten Verhandlung nicht geschehen sei. Ebenso wird auf das Gutachten der der Antragstellerin nahestehenden Otto Brenner Stiftung verwiesen, das der CGM den Gewerkschafts- und Konkurrenzstatus zuerkenne.

Die von der CGM mitgeteilten Mitgliederzahlen vom 31.12.1998 (102.308), zum 31.12.1999 (103.400) und für 2001 (97.823) wurden vom Gericht als „*mehrfach korrigiert*“ (Beschluss Seite 45) bezeichnet, anstatt die zeitliche Differenz und damit Entwicklung zu sehen.

Nicht erwähnt wurde die Aussage, dass für die CGM per 31.12.2000 1.199 Betriebsgruppen und 6.002 Vertrauensleute aktiv waren, was ein Indiz für eine effektive Vertretung der Arbeitnehmerinteressen in den Betrieben sei und zeige, dass die Tarifverträge die Arbeitsverhältnisse bestimmen.

Von der Antragsgegnerin werden in vielen großen Industrieunternehmen (Audi, BMW, Bosch, Daimler Chrysler, FAG Kugelfischer, Fichtel & Sachs, Ford-Werke, Siemens, VW) Betriebsräte gestellt. Besonders da bei Daimler Chrysler Sindelfingen, wo bei sinkender Mandatszahl von der CGM ein Mandat mehr besetzt werden konnte, insgesamt sieben Arbeiter- und ein Angestelltenmandat. Dies blieb während der Beschlussfindung völlig unerwähnt mit dem Bezug auf BVerfG- und BAG-Entscheidungen, nach denen die Anzahl der Betriebs- und Aufsichtsratsmandate kein Beweis für Tariffähigkeit sei.

Jedoch bei der Aussage des Gerichts, die CGM sei „*von ihrem organisatorischen Aufbau her kaum in der Lage*“, die Einhaltung von Tarifverträgen zu überprüfen, (Beschluss Seite 51 Punkt 6.), sei die Anzahl der Betriebsratsmandate ein Indiz dafür, daß eine Kontrolle der Einhaltung möglich ist.

Verschwiegen wurden bei der Erwähnung der Aufsichtsratsmandate der Antragsgegnerin die Sitze bei den Firmen Hewlett-Packard, Böblingen, Hewlett-Holding GmbH und Compaq Computer GmbH, München, welche als Ausdruck für die Akzeptanz der CGM in den Belegschaften und damit auch ein Zeichen für die Durchsetzungsfähigkeit darstelle.

Zum Vorwurf, Tarifverträge könnten verbandsintern nicht vermittelt, noch betreut werden (*Beschluss Seite 51f*), werde allein bei Beachtung des Schulungsangebots (Schriftstück vom 28.06.2001, Seite 16f) der Gegenbeweis angetreten.

Eine der zentralen Aufgaben einer gewerkschaftlichen Vertretung sei die arbeits- und sozialrechtliche Interessenvertretung von Mitgliedern, ein Indiz für Durchsetzungsfähigkeit und organisatorische Leistungsfähigkeit. Das Gericht habe nachweislich nicht den Bericht zum 13. ordentlichen Gewerkschaftstag über etwa 35.000 Rechtsberatungen und die Vertretung bei 4.592 gerichtlichen Verfahren im Jahr 1999 für die Entscheidung berücksichtigt.

Anstatt der Kritik, die Liste der 498 ehrenamtlichen Mitarbeiter nicht für alle Beteiligten offen verwerten zu dürfen, hätte das Gericht allein die Zahl sowie ihre lokale Verteilung vor der Aufstellung der Behauptung berücksichtigen müssen, aufgrund der geringen Anzahl an hauptamtlichen Kräften sei die CGM von der Organisationsstruktur her nicht in der Lage, die Aufgaben einer tariffähigen Gewerkschaft zu erfüllen. Stattdessen würden Organisationsstruktur und Leistungsfähigkeit ausschließlich an den hauptamtlichen Mitarbeitern gemessen, anstatt den Arbeitsschwerpunkt in der für die Antragsgegnerin üblichen ehrenamtlichen Arbeit und den Betriebsgruppen zu beachten.

Im Beschluss auf Seite 52 werde für die Antragsgegnerin eine geringe organisatorische und personelle Ausstattung festgestellt, ohne eine geforderte Mindestausstattung zu nennen.

Als Beweis für die finanzielle Leistungsfähigkeit hätten der Bericht über die Arbeitskämpfe zur Tarifrunde 1984 und darüber hinaus sowie das nachgewiesene Guthaben bei der Kreissparkasse Waiblingen gewertet werden müssen. 1984 zahlte die CGM während Aussperrungen an tausende Mitglieder insgesamt über 10 Mio. DM, die Kreissparkasse Waiblingen bestätigte ein Guthaben im Umfang von 10,2 Mio. €.

Als Beweis für die Durchsetzungsfähigkeit und den Organisationsgrad wurde – vom Gericht ebenfalls unerwähnt – das Beispiel VEM Wernigerode herangezogen, bei dessen Betriebsratssitzung am 29.11.2001 zwei CGM-Mitglieder in den Wahlvorstand. Auf einem Informationsblatt vom 29.11.2001 (als Kopie dem Einspruch beigelegt) heißt es dazu: „Der Betriebsrat hat gemäß § 16 BetrVG berücksichtigt, dass die IGM und CGM im Wahlvorstand vertreten sind.“, was

1. die Behandlung als Gewerkschaft durch Betriebsrat VEM und IG Metall belege,
2. dem Rückhalt unter den Betriebsmitgliedern Rechnung trage.

Das Monatsmagazin der Antragstellerin vom Mai 2004 (dem Einspruch beigelegt) berichtet darüber, wie die CGM inkognito mit einer „Alternativen Liste“ drei Sitze im Betriebsrat erhalten hat und sich erst nach der Wahl als Mitglieder der CGM „outeten“. Es werde klar ein Verlieren gegen die CGM (in ihrer Funktion als Gewerkschaft) eingestanden und durch die Wahl Durchsetzungsfähigkeit und Rückhalt bestätigt.

Letztlich sei es unverständlich, warum die Antragsgegnerin vor 32 Jahren mit 24.100 Mitgliedern, damals ohne Beschwerde der Antragstellerin, als tariffähig galt und ihr 32 Jahre später mit mehr als viermal so vielen Mitgliedern ihre Tariffähigkeit verloren habe.

Zu 10.: Logische Brüche in der Argumentation

Einerseits argumentiere das Gericht, der vom BAG entwickelte Gewerkschaftsbegriff sei weder zeitgemäß noch mit dem Diskriminierungsverbot aus Artikel 9 Abs. 3 GG vereinbar (*Beschluss S. 34*). Andererseits wolle das Gericht nicht nach der BAG-Rechtsprechung zur Durchsetzungsfähigkeit bzw. sozialen Mächtigkeit und Leistungsfähigkeit als Voraussetzung für tariffähige Gewerkschaften abweichen (*Beschluss S. 41f*). Entweder weicht das Gericht vom Gewerkschaftsbegriff des BAG ab und argumentiert ausschließlich mit dieser Definition, oder es hält sich strikt an den vom BAG vertretenen Begriff.

Auf Seite 35 des Beschlusses wird erklärt, der Gewerkschaftsbegriff sei funktionsbezogen zu beschreiben und zu entwickeln, und zwar nach Tariffähigkeit, nach Rechtsschutzgewährung in Arbeitsgerichtsverfahren und danach, ob Arbeitnehmerkoalitionen in der Lage sind, als Gewerkschaften nach der Betriebsverfassung tätig zu sein, ohne dazu tariffähig sein zu müssen. Andererseits komme es für die Feststellung der Tariffähigkeit nicht auf die Anzahl der errungenen Betriebsratsmandate und Gewerkschaftsmandate bei Aufsichtsratswahlen an (*Beschluss S. 52*). Wenn es zur Bestimmung der Tariffähigkeit darauf ankomme, ob Arbeitnehmerkoalitionen nach der Betriebsverfassung tätig sein können, sei die Zahl der errungenen Betriebsrats- und Aufsichtsratsmandate ein „gewichtiges Indiz“.

Das Gericht stelle die unmittelbare Tarifbindung im Hinblick auf die abgeschlossenen Tarifverträge als maßgeblich dar, übergehe aber im Beschluss die von der CGM geschlossenen Firmen-, Handwerks- und Anschlussarifverträge sowie die zum Nachweis der Tarifbindung erbrachten Beweismittel und spreche den Tarifverträgen pauschal eine Indizwirkung ab, was der BAG-Rechtsprechung widerspreche.

Das Gericht argumentiert, der (von ihm geforderte) Nachweis eines Mitglieds pro Fachbereich, in dem mit den Handwerksinnungen Tarifverträge (TV) abgeschlossen wurden, reiche nicht aus, um Durchsetzungsfähigkeit und unmittelbare Anwendung von TV zu bejahen (*Beschluss Seite 50 Punkt 4.1*). Gegen ein Mitglied pro Fachbereich spricht schon eine Studie der IG Metall nahen Otto Brenner Stiftung vom Oktober 1997, in der es heißt:

*„Nach der deutschen Einheit ist es der IG Metall in vielen ostdeutschen Handwerksbereichen nicht gelungen, Tarifverträge zu schließen, im Elektrohandwerk gelang dies bis heute nicht. Dort schloss der CGM Tarifverträge mit den Fachverbänden des Elektrohandwerks (...) Im ostdeutschen Elektrohandwerk hat die IG Metall bis heute kein Bein in der Tür (...) Der CGM dominiert das Feld und droht Beispielcharakter für andere Branchen zu gewinnen (...) Insgesamt ist festzustellen, dass es mit den christlichen Gewerkschaften eine **handfeste Konkurrenz im ostdeutschen Handwerk** gibt.“*

Schriftstück vom 28.06.2001, Seite 24

Damit sei von einer von der Antragsgegnerin unabhängigen Stiftung die gewerkschaftliche, tarifliche Konkurrenz der CGM ggü. der IG Metall anerkannt.

Zum Thema Organisationsstärke wird erwähnt, dass nach Ansicht des Gerichts bloße Mitgliederzahlen keine allein entscheidenden Anhaltspunkte liefere. Ein hoher Organisationsgrad und Mitglieder in Schlüsselstellungen könnten geringere Mitgliederzahlen kompensieren. Andererseits würden selbst hohe Mitgliederzahlen bei einer Vielzahl der erfassten Berufe nicht dazu ausreichen. (*Beschluss Seite 44*). Wenn die Anzahl der Mitglieder demnach überhaupt noch erforderlich wäre, sei die Behauptung nicht nachvollziehbar, dass, selbst wenn die Mitgliederzahlen zutreffend seien, diese Zahl nicht ausreichend sei, einen „repräsentativen Anteil der Gesamtbeschäftigten im Organisationsbereich“ zu verkörpern. An die Behauptung, die Antragsgegnerin habe bzgl. Mitglieder in herausragenden Schlüsselpositionen nichts vorgetragen (*Beschluss Seite 50f*), schließe normalerweise die Beweiserhebung dazu an. Wenn die Mitgliederanzahl als nicht hinreichend angesehen werde, sei es fraglich, warum darüber Beweis erhoben würde.

Schlussendlich werde eigentlich die Tariffähigkeit der Antragstellerin in Frage gestellt, wenn das Gericht ausführt, den Mitgliedern der Antragstellerin werde zugemutet, sich ungeachtet der Gewerkschaftsmitgliedschaft fremden Tarifvertragswerken zu unterwerfen. Dies spreche lediglich für mangelnde Durchsetzungsfähigkeit, da es der Antragstellerin frei stehe, eigene Tarifverträge abzuschließen, soweit sie dazu in der Lage sei.

Zu 11.: Zu Unrecht abgewiesenes Befangenheitsgesuch

Durch die Vernachlässigung der Aufklärungspflicht, Übergehen wesentlicher Sachvorträge der CGM und dem Folgen von Zweifeln und Mutmaßungen der Antragstellerin ohne Prüfung habe das Gericht einseitig zu Gunsten der Antragstellerin ermittelt, womit es den Grundsatz, „unvoreingenommen in beide Richtungen zu ermitteln“ verletzte und sich zu recht dem Vorwurf der Befangenheit ausgesetzt habe.

„Deshalb geht die Kammer davon aus, dass die Tarifvertragsabschlüsse, [...] nicht wegen ihrer hohen Mitgliederzahl zustandegekommen sind, sondern im Gegenteil wegen einer außerordentlich geringen Mitgliedschaft, die dazu bei der Vorbereitung der Tarifvertragsverhandlungen nicht einmal beteiligt worden ist.“ Beschluss S. 50 Punkt 4.1