

BUNDESARBEITSGERICHT



1 ABR 88/09
10 TaBV 89/08
Landesarbeitsgericht
Hamm

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
5. Oktober 2010

BESCHLUSS

Radtke, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In dem Beschlussverfahren mit den Beteiligten

1.

Antragstellerin, Beschwerdeführerin und Rechtsbeschwerdeführerin,

2.

3.

4.

5.

6.

7.

8.

9.

10.

11.

12.

13.

14.

15.

16.

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der Anhörung vom 5. Oktober 2010 durch die Präsidentin des Bundesarbeitsgerichts Schmidt, die Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Linck und Dr. Koch sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Zumpe und Berg für Recht erkannt:

Auf die Rechtsbeschwerde der Industriegewerkschaft Metall wird der Beschluss des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 13. März 2009 - 10 TaBV 89/08 - aufgehoben und die Sache zur erneuten Anhörung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

Von Rechts wegen!

Gründe

- A. Die Beteiligten streiten über die Tariffähigkeit der Gewerkschaft für Kunststoffgewerbe und Holzverarbeitung (*GKH*). 1
- Antragstellerin ist die Industriegewerkschaft Metall (*IG Metall*). Zu ihren Aufgaben gehört seit einer zum 1. Januar 2000 wirksam gewordenen Satzungsänderung auch der Abschluss von Tarifverträgen für die Betriebe der Wirtschaftsgruppen Holzbearbeitung, Holzverarbeitung, Kunststoffverarbeitung und Modellbau einschließlich der Handwerksbetriebe. 2
- Die Beteiligte zu 2) wurde am 25. März 2003 gegründet. Seit April 2005 führt sie den Namen „Gewerkschaft für Kunststoffgewerbe und Holzverarbeitung im Christlichen Gewerkschaftsbund“. 3
- An den bisher drei Mitgliederversammlungen der GKH nahm stets der im Wesentlichen gleiche Teilnehmerkreis von sieben bis neun Personen teil. Darunter befanden sich auch zwei hauptamtliche Funktionäre der Christlichen Gewerkschaft Metall (*CGM*); deren Gewerkschaftssekretärin R wurde auf der Gründungsversammlung der GKH zur Bundesgeschäftsführerin bestellt. 4
- Gem. § 1 der Satzung ist die GKH eine gegenüber politischen Parteien, Konfessionen, Regierungen und Unternehmen unabhängige Gewerkschaft mit Sitz in Paderborn. Ihr Organisationsbereich erstreckt sich auf das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland und umfasst die Bereiche des holz- und kunststoffverarbeitenden Handwerks (*Schreinerhandwerk, Fenster- und Türenbauer*) sowie des Modellbauerhandwerks. Sie erstrebt nach § 2 der Satzung die Wahrung der geistigen, kulturellen und materiellen Interessen der Mitglieder auf christlich-sozialer Grundlage, die Schaffung von Eigentum in Arbeitnehmerhand, die Mitbestimmung in der Wirtschaft aus Mitbesitz und eine Staats-, Gesellschafts- und Wirtschaftsordnung nach christlich-sozialen Grundsätzen. Zu ihren Aufgaben gehört ua. die Regelung der Arbeitsbedingungen durch Tarifverträge, die Unterstützung bei gewerkschaftlich geführten Streiks, bei Aussperrungen und Maßregelungen sowie der Rechtsschutz für Mitglieder in 5

arbeits- und sozialrechtlichen Streitigkeiten. Die GKH erhebt Mitgliedsbeiträge, deren Höhe gem. § 7 der Satzung das Mitglied selbst bestimmt. Der Mindestbeitrag beträgt monatlich 6,00 Euro. Nach § 11 der Satzung gliedert sie sich in den Bundesverband sowie Betriebsgruppen. Organe der GKH sind gem. § 12 der Satzung der alle vier Jahre stattfindende (§ 13 Abs. 2 der Satzung) Bundesgewerkschaftstag, der Hauptvorstand sowie das Schiedsgericht. Die GKH erkennt gem. § 23 der Satzung das geltende Tarifrecht als für sich verbindlich an. Sie ist Mitglied im Christlichen Gewerkschaftsbund (CGB).

Die GKH beschäftigt keine hauptamtlichen Mitarbeiter, sondern wird nebenamtlich durch die sieben Mitglieder des Hauptvorstands geführt. Auf der Grundlage einer Rahmenvereinbarung teilt sie sich Geschäftsstellen mit der CGM. In den Geschäftsstellen Paderborn, Berlin und Gera sind drei hauptamtliche Mitarbeiter von ihrer Tätigkeit bei der CGM für die GKH freigestellt. Die Betreuung der Mitglieder in arbeits- und sozialrechtlichen Fragen findet in bundesweit 17 CGM-Sekretariaten durch hauptamtliche Gewerkschaftssekretäre der CGM statt.

Nach Angaben der GKH sowie des Fachverbands des Tischlerhandwerks NRW sind im Tischlerhandwerk bundesweit knapp 170.000 Arbeitnehmer in rund 40.000 Betrieben tätig, wobei mehr als die Hälfte der Betriebe bis zu fünf und lediglich ca. 6 % über 20 Beschäftigte hat. In Nordrhein-Westfalen sind arbeitgeberseitig knapp 4.200 Betriebe tarifgebunden und in diesen etwa 20.000 von insgesamt 30.000 Arbeitnehmern beschäftigt. Im Bereich des Modellbauerhandwerks sind nach Angaben der GKH sowie des zu 5) beteiligten Bundesinnungsverbands des Modellbauerhandwerks bundesweit ca. 3.000 Beschäftigte in rund 400 Betrieben, darunter etwa 300 arbeitgeberseitig tarifgebundene Mitgliedsbetriebe, tätig.

Einen Monat nach ihrer Gründung vereinbarte die GKH mit dem „Deutschen Handels- und Industrieangestellten-Verband“ (DHV) die „Tarifgemeinschaft Christlicher Gewerkschaften für Holz-Kunststoff, Modellbau und Holzindustrie“. Seitdem hat sie ihren eigenen Angaben zufolge in allen Bundesländern außer Berlin und dem Saarland insgesamt ca. 120 Flächentarifverträge

im Tischler- und Schreinerhandwerk, Modellbauerhandwerk und Parkettlegerhandwerk - größtenteils in Tarifgemeinschaft mit dem DHV - abgeschlossen. Die IG Metall hat nach der zum 1. Januar 2000 wirksam gewordenen Satzungserweiterung nur im Saarland und in Baden-Württemberg Flächentarifverträge für das Tischlerhandwerk vereinbart. Im Modellbauerhandwerk hat sie mit Ausnahme eines Firmentarifvertrags keine Tarifabschlüsse erzielt.

Mit Beschluss des Arbeitsgerichts Gera vom 17. Oktober 2002 - 2 BV 3/2000 - wurde rechtskräftig festgestellt, dass die 1990 in Gera gegründete Christliche Gewerkschaft Deutschlands (CGD) keine Gewerkschaft im arbeitsrechtlichen Sinne ist. Deren Organisationsbereich erstreckte sich auf das Holz- und kunststoffverarbeitende Handwerk, Modellbau-Handwerk, Raumausstatte-Handwerk und den Trockenbau im gesamten Bundesgebiet.

9

Die IG Metall hat geltend gemacht, die GKH sei aus der CGD, der das Arbeitsgericht Gera die Tariffähigkeit abgesprochen habe, entstanden und damit eine bloße „Auffangorganisation“ für die CGD. Die Gründung der GKH sei nur fünf Tage nach Zustellung der Entscheidung des Arbeitsgerichts Gera erfolgt. Der Mitgliederbestand der GKH bestehe offenbar aus den sieben Mitgliedern des Hauptvorstands. Nachdem in dem Verfahren vor dem Arbeitsgericht Gera von der CGD vorgetragen worden sei, sie habe im Bereich Holz/Kunststoff ca. 460 Mitglieder, sei mangels anderer Angaben der GKH davon auszugehen, dass diese keineswegs über mehr Mitglieder verfüge. Ihr fehle es an einer hinreichend leistungsfähigen Organisation. Die in der Vergangenheit mit dem DHV abgeschlossenen Tarifverträge belegten weder soziale Mächtigkeit noch organisatorische Leistungsfähigkeit der GKH. Diese Tarifverträge seien nicht eigenständig, sondern nur mit Hilfe des DHV ausgehandelt worden. Sie beschäftige nicht einmal eigene hauptamtliche Mitarbeiter, sondern sei auf freigestellte Beschäftigte der CGM angewiesen. Auch besitze die GKH keine ausreichende finanzielle Leistungsfähigkeit. Bei einer unterstellten Übernahme aller 460 Mitglieder der CGD und dem von der GKH geforderten Mindestbeitrag von 6,00 Euro habe sie monatliche Einnahmen von lediglich 2.760,00 Euro.

10

Die IG Metall hat beantragt 11
festzustellen, dass die GKH keine tariffähige Gewerkschaft ist.

Die GKH hat zur Begründung ihres Abweisungsantrags geltend gemacht, der Antrag sei unzulässig, weil es der IG Metall nur darum gehe, einen Konkurrenten zu verdrängen. Im Übrigen sei der Antrag unbegründet. Die GKH sei nicht aus der CGD hervorgegangen. Die zeitliche Nähe zwischen der Entscheidung des Arbeitsgerichts Gera und der Gründung der GKH sei zufälliger Natur. Als sog. Nischen- oder Spezialgewerkschaft sei sie für kleine Handwerksbetriebe mit einem hohen Spezialisierungsgrad zuständig. Die erforderliche Durchsetzungsfähigkeit werde in ausreichender Weise durch den Abschluss von über 120 Tarifverträgen belegt. Seit Anfang des Jahres 2007 schließe sie eigenständige oder gegliederte Tarifverträge. Auf die Anzahl der Mitglieder, die erheblich höher liege als von der IG Metall angenommen, komme es nicht entscheidend an. Die Mitgliederzahl werde nicht offengelegt, um ihre reale Durchsetzungsfähigkeit weder gegenüber der IG Metall noch gegenüber dem sozialen Gegenspieler zu offenbaren. Das könne die Funktionsfähigkeit der Tarifautonomie in Frage stellen. Im Tischlerbereich habe sie die Tarifführerschaft übernommen. Das Lohnniveau der von ihr abgeschlossenen Tarifverträge liege über dem der Tarifverträge der IG Metall. Ihre Tarifverträge fänden unter Berücksichtigung arbeitsvertraglicher Bezugnahmen und betrieblicher Übungen auf mehr als 90 % der Arbeitsverhältnisse in ihrem Organisationsgebiet Anwendung. Sie verfüge im Verhältnis zum selbstgewählten Organisationsbereich über eine hinreichend leistungsfähige Organisation. Die Einhaltung und Umsetzung der abgeschlossenen Tarifverträge werde durch ehrenamtliche Mitarbeiter überwacht. Sie sei ausreichend finanziell ausgestattet. Die laufenden Einnahmen ermöglichten die Bezahlung der drei hauptamtlichen Mitarbeiter neben den laufenden Kosten. Bei der Zusammenarbeit mit der CGM würden lediglich Synergieeffekte in der Verwaltung genutzt. 12

Die Beteiligten zu 3), 4), 5), 9), 10), 13) und 15) haben sich in den Vorinstanzen dem Antrag der GKH angeschlossen. Die übrigen Beteiligten haben sich nicht geäußert. 13

Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht haben den Antrag abgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Rechtsbeschwerde verfolgt die IG Metall ihr Feststellungsbegehren weiter. 14

B. Die Rechtsbeschwerde der IG Metall ist begründet. Auf der Grundlage der bisherigen Feststellungen durfte das Landesarbeitsgericht den Antrag nicht abweisen. Dies führt zur Aufhebung seiner Entscheidung und Zurückverweisung der Sache an das Landesarbeitsgericht. Der Senat kann über den Antrag nicht selbst entscheiden. Es fehlt an ausreichenden Feststellungen zur Beurteilung der Tariffähigkeit der GKH. 15

I. Über die vom Landesarbeitsgericht angehörten Beteiligten hinaus sind am Verfahren keine weiteren Personen, Vereinigungen oder Stellen beteiligt. 16

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. 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 (*BAG 14. Dezember 2004 - 1 ABR 51/03 - zu B I 1 der Gründe, BAGE 113, 82*). 17

2. In dem Verfahren nach § 97 Abs. 1 ArbGG ist der Antragsteller notwendig Beteiligter. Die weiteren Beteiligten ergeben sich aus § 83 Abs. 3 ArbGG, der gem. § 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- 18

und Arbeitgeberseite, soweit die Entscheidung sie berühren kann. Dabei ist grundsätzlich die Beteiligung der jeweiligen Spitzenverbände ausreichend. 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 (*BAG 28. März 2006 - 1 ABR 58/04 - Rn. 19, BAGE 117, 308*).

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. Auch sind Rügen gegen die vom Landesarbeitsgericht angenommene Beteiligung von keiner Seite erhoben worden. 19
- II. Die Vorinstanzen haben den Antrag zu Recht als zulässig angesehen. 20
1. Der Antrag ist hinreichend bestimmt iSd. im arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahren anwendbaren § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO. Mit ihm soll geklärt werden, ob die GKH Tarifvertragspartei iSv. § 2 Abs. 1 TVG sein kann. 21
2. Die IG Metall ist antragsberechtigt. 22
- a) Gem. § 97 Abs. 1 ArbGG kann das Verfahren über die Tariffähigkeit einer Vereinigung auf Antrag einer räumlich und sachlich zuständigen Gewerkschaft, auf deren Gebiet sich die Tätigkeit der Vereinigung erstreckt, eingeleitet werden. Erforderlich ist, dass sich der räumliche und sachliche Zuständigkeitsbereich der antragstellenden Gewerkschaft zumindest teilweise mit den Zuständigkeitsbereichen der Vereinigung deckt, deren Tariffähigkeit bestritten wird (*vgl. BAG 14. Dezember 2004 - 1 ABR 51/03 - zu B II 2 der Gründe, BAGE 113, 82*). 23
- b) Diese Anforderungen erfüllt die Antragstellerin. Der Organisationsbereich der IG Metall erstreckt sich seit der Satzungsänderung vom 1. Januar 2000 auch auf Handwerksbetriebe im Bereich der Holzbearbeitung, Holzver- 24

arbeitung und Kunststoffverarbeitung. Die IG Metall selbst ist tariffähig. Die generelle Tariffähigkeit der IG Metall wird auch von keinem Beteiligten in Frage gestellt. Unerheblich ist, dass die IG Metall im Bereich der Holzbearbeitung, Holzverarbeitung und Kunststoffverarbeitung bislang nur vereinzelt im Saarland und in Baden-Württemberg Tarifabschlüsse erzielt hat. 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. Es gibt keine partielle, auf bestimmte Regionen, Berufskreise oder Branchen beschränkte Tariffähigkeit (*BAG 28. März 2006 - 1 ABR 58/04 - Rn. 56 ff., BAGE 117, 308*).

3. Die IG Metall hat an der begehrten Feststellung das nach § 256 Abs. 1 ZPO erforderliche rechtliche Interesse. Dies folgt schon daraus, dass das Gesetz in § 97 Abs. 1 ArbGG einer räumlich und fachlich zuständigen Vereinigung von Arbeitnehmern das Recht einräumt, ein Verfahren nach § 2a Abs. 1 Nr. 4 ArbGG zur Entscheidung über die Tariffähigkeit einer Vereinigung einzuleiten. Aus diesem Grund ist der Antrag der IG Metall auch nicht wegen eines bestehenden Konkurrenzverhältnisses rechtsmissbräuchlich. Derart widerstreitende Interessen sind Verfahren nach § 97 Abs. 1 ArbGG zur Feststellung der Tariffähigkeit einer Arbeitnehmervereinigung typischerweise eigen. 25

III. Die Rechtsbeschwerde der IG Metall ist begründet. Das Landesarbeitsgericht hat auf der Grundlage der bisher getroffenen Feststellungen zu Unrecht die Tariffähigkeit der GKH bejaht. 26

1. Weder der Begriff noch die Anforderungen, die an die Tariffähigkeit einer Arbeitnehmervereinigung zu stellen sind, sind gesetzlich geregelt. § 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 27

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 (*BGBI. II S. 518*) Aufnahme in den Willen des Gesetzgebers gefunden. Materielles Gesetz ist sie dadurch aber nicht geworden (*BAG 6. Juni 2000 - 1 ABR 21/99 - zu B II 4 c der Gründe, BAGE 95, 47*). Es ist daher Aufgabe der Gerichte für Arbeitssachen, im Rahmen der an sie herangetragenen Streitigkeit den unbestimmten Rechtsbegriff durch Auslegung im Lichte des Art. 9 Abs. 3 GG auszufüllen (*vgl. BVerfG 20. Oktober 1981 - 1 BvR 404/78 - zu B I 2 der Gründe, BVerfGE 58, 233*) und dabei die im Zustimmungsgesetz vom 25. Juni 1990 zum Ausdruck gekommene Willensbekundung der Gesetzgebungsorgane der Bundesrepublik Deutschland zu beachten (*BAG 28. März 2006 - 1 ABR 58/04 - Rn. 36, BAGE 117, 308*).

2. Nach der Rechtsprechung des Senats muss eine Arbeitnehmervereinigung bestimmte Mindestvoraussetzungen erfüllen, um tariffähig zu sein. 28
- a) Die Koalition muss sich als satzungsgemäße Aufgabe die Wahrnehmung der Interessen ihrer Mitglieder in deren Eigenschaft als Arbeitnehmer gesetzt haben und willens sein, Tarifverträge zu schließen. 29
- b) Sie muss frei gebildet, gegnerfrei, unabhängig und auf überbetrieblicher Grundlage organisiert sein und das geltende Tarifrecht als verbindlich anerkennen. Darüber hinaus muss sie über Durchsetzungskraft gegenüber dem sozialen Gegenspieler und über eine leistungsfähige Organisation verfügen (*BAG 28. März 2006 - 1 ABR 58/04 - Rn. 34 mwN, BAGE 117, 308*). 30
- aa) Das Erfordernis der Gegnerunabhängigkeit ist allerdings nicht im formalen, sondern im materiellen Sinn zu verstehen. Es soll sicherstellen, dass die Vereinigung durch ihre koalitionsmäßige Betätigung zu einer sinnvollen Ordnung des Arbeitslebens beitragen kann (*BVerfG 10. Dezember 1985 - 1 BvR 1724/83 - zu 2 b bb der Gründe, AP BetrVG 1972 § 40 Nr. 20a*). Die 31

erforderliche Gegnerunabhängigkeit fehlt, 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. Daran ist insbesondere zu denken, wenn sie sich im Wesentlichen nicht aus den Beiträgen ihrer Mitglieder finanziert und deshalb zu befürchten ist, dass die Arbeitgeberseite durch Androhung der Zahlungseinstellung die Willensbildung auf Arbeitnehmerseite beeinflussen kann (*BAG 14. Dezember 2004 - 1 ABR 51/03 - zu B III 2 d aa der Gründe mwN, BAGE 113, 82*).

bb) Eine tariffähige Arbeitnehmervereinigung muss sozial mächtig und von ihrem organisatorischen Aufbau her in der Lage sein, die ihr gestellten Aufgaben einer Tarifvertragspartei zu erfüllen (*BVerfG 24. Februar 1999 - 1 BvR 123/93 - zu B II 2 b bb der Gründe, BVerfGE 100, 214*). Der ihr damit obliegenden Mitwirkung am Zustandekommen eines angemessenen, sozial befriedenden Interessenausgleichs kann sie nur sachgerecht nachkommen, wenn sie auf die Arbeitgeberseite zumindest so viel Druck ausüben kann, dass diese sich veranlasst sieht, sich auf Verhandlungen über tarifvertraglich regelbare Arbeitsbedingungen einzulassen (*BAG 28. März 2006 - 1 ABR 58/04 - Rn. 39, BAGE 117, 308*).

32

3. Diese Anforderungen an die Tariffähigkeit einer Arbeitnehmerkoalition sichern die Funktionsfähigkeit der Tarifautonomie und sind gemessen an diesem Regelungsziel verfassungsrechtlich nicht zu beanstanden.

33

a) Nach der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts ist der Staat zwar verpflichtet, ein Tarifvertragssystem bereitzustellen, aber nicht gehalten, jedwede Koalition zum Abschluss von Tarifverträgen zuzulassen. Tarifautonomie steht von Verfassungs wegen vielmehr nur solchen Koalitionen zu, die in der Lage sind, den von der staatlichen Rechtsordnung freigelassenen Raum des Arbeitslebens durch Tarifverträge sinnvoll zu gestalten. Das setzt Geschlossenheit der Organisation und Durchsetzungskraft gegenüber dem sozia-

34

len Gegenspieler voraus (24. Februar 1999 - 1 BvR 123/93 - zu B II 2 b bb der Gründe, BVerfGE 100, 214). Ohne diese Fähigkeit wäre die Arbeitnehmervereinigung vom guten Willen der Arbeitgeberseite und anderer Arbeitnehmerkoalitionen abhängig und könnte den Aufgaben der Tarifautonomie nicht gerecht werden (vgl. BVerfG 20. Oktober 1981 - 1 BvR 404/78 - zu B I 2 der Gründe, BVerfGE 58, 233).

b) Die Tariffähigkeit einer Arbeitnehmerorganisation bestimmt sich nach einer Gewichtung der hierfür von der Rechtsprechung entwickelten Kriterien entsprechend den Umständen des Einzelfalls. Dabei dürfen die jeweiligen Anforderungen an die Tariffähigkeit und damit an die soziale Mächtigkeit sowie die organisatorische Leistungsfähigkeit einer Arbeitnehmervereinigung nicht von Umständen abhängig gemacht werden, die nicht von der im allgemeinen Interesse liegenden Aufgabe der Koalitionen, das Arbeitsleben zu ordnen und zu befrieden, gefordert werden (BVerfG 20. Oktober 1981 - 1 BvR 404/78 - zu B I 1 der Gründe, BVerfGE 58, 233). Anforderungen, die nicht zur Sicherung der Funktionsfähigkeit der Tarifautonomie geeignet, erforderlich und angemessen sind, überschreiten die Grenze der Ausgestaltung. Die damit verbundene Beeinträchtigung der Koalitionsbetätigungsfreiheit wäre verfassungsrechtlich nicht zu rechtfertigen. 35

aa) Da die an die Tariffähigkeit zu stellenden Anforderungen nicht unverhältnismäßig auf die durch Art. 9 Abs. 3 GG geschützte freie Bildung und Betätigung einer Koalition zurückwirken dürfen, kann Durchsetzungsfähigkeit gegenüber dem sozialen Gegenspieler nicht bedeuten, dass die Arbeitnehmerkoalition die Chance des vollständigen Sieges haben muss. Es muss nur erwartet werden können, dass sie aufgrund ihrer Mitglieder- oder Organisationsstärke vom Gegner ernst genommen wird und deshalb die Regelung der Arbeitsbedingungen nicht einem Diktat der Arbeitgeberseite entspringt (BVerfG 20. Oktober 1981 - 1 BvR 404/78 - zu B I 2 der Gründe, BVerfGE 58, 233; BAG 28. März 2006 - 1 ABR 58/04 - Rn. 39 mwN, BAGE 117, 308). 36

bb) Ebenso wenig kann von einer Arbeitnehmervereinigung eine Organisation verlangt werden, die ausschließlich oder überwiegend von Mitarbeitern getragen wird, die in einem Arbeitsverhältnis zu ihr stehen. Es muss jedoch gewährleistet sein, dass die Arbeitnehmervereinigung über loyale Mitarbeiter verfügt, die ihr und ihren Mitgliedern im Konfliktfall verpflichtet sind und nicht dem bestimmenden Einfluss Dritter unterliegen. Entsprechendes gilt, wenn eine Arbeitnehmervereinigung im Wesentlichen vom Aufbau einer eigenen Organisation absieht und sich hierfür der Einrichtungen und des Personals einer anderen Arbeitnehmervereinigung bedient. In einem solchen Fall bedarf es besonderer Vorkehrungen, die sicherstellen, dass die Arbeitnehmervereinigung nicht zum „verlängerten Arm“ derjenigen Vereinigung wird, deren Organisation sie sich bedient. Dazu gehört auch, dass diejenigen, die das Tarifgeschehen bestimmen, eine gewisse fachliche Nähe hierzu aufweisen. Denn diese ist Grundlage des sog. Richtigkeitsvertrauens in Tarifverträge, an das die Erwartung knüpft, dass die vereinbarten Arbeitsbedingungen und -entgelte den Besonderheiten der jeweiligen Branche Rechnung tragen und deshalb nur einer eingeschränkten verfassungs- wie einfachrechtlichen Kontrolle unterliegen (*BAG 7. Juni 2006 - 4 AZR 316/05 - Rn. 30, BAGE 118, 232; 28. März 2006 - 1 ABR 58/04 - Rn. 47, BAGE 117, 308; 24. März 2004 - 5 AZR 303/03 - zu I 2 b der Gründe, BAGE 110, 79*).

37

4. Für die einzelfallbezogene Beurteilung der Mächtigkeit und Leistungsfähigkeit einer Arbeitnehmervereinigung kommt nach der Senatsrechtsprechung der Mitgliederzahl eine entscheidende Bedeutung zu (*14. Dezember 2004 - 1 ABR 51/03 - zu B III 2 e aa der Gründe, BAGE 113, 82*). Darüber hinaus kommt es auf die Teilnahme am Tarifgeschehen an (*28. März 2006 - 1 ABR 58/04 - Rn. 63 ff., BAGE 117, 308*).

38

a) Die Zahl der organisierten Arbeitnehmer bestimmt zunächst die finanzielle Ausstattung einer Arbeitnehmerkoalition. Sie entscheidet über deren organisatorische Leistungsfähigkeit und auch darüber, ob eine Arbeitnehmervereinigung in der Lage ist, die mit dem Abschluss von Tarifverträgen verbundenen finanziellen und personellen Lasten zu tragen (*BAG 28. März 2006*

39

- 1 ABR 58/04 - Rn. 75, BAGE 117, 308). Vor allem aber gibt die Mitgliederzahl im selbst gewählten fachlichen und räumlichen Zuständigkeitsbereich Aufschluss darüber, ob eine Arbeitnehmervereinigung unter Berücksichtigung ihres organisatorischen Aufbaus überhaupt in der Lage ist, hinreichenden Druck auf den sozialen Gegenspieler aufzubauen, um Verhandlungen über den Abschluss eines Tarifvertrags zu erzwingen. Diese Fähigkeit kann sich auch daraus ergeben, dass es sich bei den organisierten Arbeitnehmern um Spezialisten in Schlüsselstellungen handelt, die von der Arbeitgeberseite im Fall eines Arbeitskampfes kurzfristig nur schwer ersetzt werden können. Insgesamt genügt es, wenn eine Arbeitnehmerkoalition eine mitgliedsbezogene Durchsetzungsfähigkeit in einem zumindest nicht unerheblichen Teil des beanspruchten Zuständigkeitsbereichs besitzt. Bereits dies lässt erwarten, dass sich die Vereinigung auch in den Bereichen, in denen es ihr an Durchsetzungskraft fehlt, beim Abschluss von Tarifverträgen nicht den Forderungen der Arbeitgeberseite unterwirft (*BAG 28. März 2006 - 1 ABR 58/04 - Rn. 57, aaO*).

b) Verbleiben Zweifel an der durch die Mitglieder vermittelten sozialen Mächtigkeit und der organisatorischen Leistungsfähigkeit, kann zur Feststellung der Durchsetzungskraft einer Arbeitnehmerkoalition auch deren langjährige Teilnahme am Tarifgeschehen in die Beurteilung einbezogen werden. Eine eigene aktive und dauerhafte Beteiligung am Prozess der tariflichen Regelung von Arbeitsbedingungen in einem relevanten Teil des beanspruchten Zuständigkeitsbereichs kann ein Beleg dafür sein, dass die Koalition von der Arbeitgeberseite wahr- und ernstgenommen wird (*BAG 28. März 2006 - 1 ABR 58/04 - Rn. 80 ff., BAGE 117, 308*).

40

aa) Hat eine Arbeitnehmervereinigung originär ausgehandelte, eigenständige Tarifverträge in nennenswertem Umfang geschlossen, ist dieser Umstand geeignet, ihre Durchsetzungsfähigkeit zu belegen, soweit es sich nicht um Schein- oder Gefälligkeitstarifverträge handelt oder solche, die auf einem Diktat der Arbeitgeberseite beruhen (*BAG 28. März 2006 - 1 ABR 58/04 - Rn. 65 ff., BAGE 117, 308; 14. Dezember 2004 - 1 ABR 51/03 - zu B III 2 e aa der Gründe, BAGE 113, 82*). Tarifabschlüsse, die von einer Tarifgemeinschaft

41

erzielt werden, können dagegen nicht als ein zuverlässiges Indiz dafür angesehen werden, dass die einzelnen Mitglieder der Tarifgemeinschaft jeweils für sich genommen von den Arbeitgebern ernst genommen werden und jeweils die erforderliche Durchsetzungskraft besitzen. In diesen Fällen kommt es vielmehr aufgrund des gemeinsamen Auftretens der in der Tarifgemeinschaft zusammengefassten Arbeitnehmervereinigungen zum Tarifabschluss, ohne dass den einzelnen Koalitionen hierbei individuelle Verhandlungsbeiträge zugeordnet werden können.

bb) Eine nennenswerte Anzahl bereits abgeschlossener Tarifverträge indiziert regelmäßig auch die organisatorische Fähigkeit zu deren Vorbereitung und Abschluss. Für die Fähigkeit, die tatsächliche Durchführung eines Tarifvertrags zu überwachen, gilt das allerdings nur eingeschränkt. Insoweit genügt aber, dass die Arbeitnehmerkoalition im Bedarfsfall die tatsächliche Einhaltung der von ihr geschlossenen Tarifverträge kontrollieren und gewährleisten kann (*BAG 28. März 2006 - 1 ABR 58/04 - Rn. 74, BAGE 117, 308*).

c) Beteiligt sich eine noch junge Arbeitnehmerkoalition im zeitlichen Zusammenhang mit ihrer Gründung am Aushandeln von Tarifverträgen, kann ohne Angaben zur Zahl ihrer Mitglieder und organisatorischen Leistungsfähigkeit allein die Anzahl abgeschlossener Tarifverträge ihre Tariffähigkeit nicht belegen. Denn die Tariffähigkeit einer Arbeitnehmerkoalition entsteht nicht mit dem Abschluss von Tarifverträgen, sondern ist hierfür Wirksamkeitsvoraussetzung (*vgl. Greiner Anm. BAG 28. März 2006 - 1 ABR 58/04 - EzA TVG § 2 Nr. 28; Henssler Soziale Mächtigkeit und organisatorische Leistungsfähigkeit als Voraussetzungen der Tariffähigkeit für Gewerkschaften 2006 S. 43*). Daher hat eine solche Arbeitnehmervereinigung Tatsachen darzulegen und im Streitfall zu beweisen, die den Schluss rechtfertigen, die Arbeitgeberseite habe sie bereits beim erstmaligen Aushandeln von Tarifverträgen nicht ignorieren können. Grundlage dieser Einschätzung ist die Mitgliederzahl oder Mitgliederstruktur der Arbeitnehmerkoalition, die ihr soziale Mächtigkeit und Leistungsfähigkeit aus eigenem Gewicht bereits zu diesem Zeitpunkt vermitteln muss und Grundlage der Annahme ist, die Arbeitnehmervereinigung habe auch für

künftige Tarifverhandlungen die erforderliche Durchsetzungskraft. Das schließt zugleich die Annahme aus, die Arbeitgeberseite habe sich nur mit dem Ziel auf Tarifverhandlungen mit ihr eingelassen, um auf diesem Wege gesetzliche Tarifvorbehalte oder -öffnungen zu ihren Gunsten nutzen und die Arbeitsbedingungen der nicht organisierten Arbeitnehmer durch entsprechende Verweise regeln zu können. Entsprechende Klauseln finden sich etwa in § 310 Abs. 4, § 622 Abs. 4 Satz 1 und 2 BGB, § 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, § 3 Abs. 1 Nr. 3 Satz 2 und 3 AÜG.

5. Hiervon ausgehend hat das Landesarbeitsgericht auf der Grundlage der von ihm getroffenen Feststellungen zu Unrecht den Antrag der IG Metall abgewiesen. 44

a) Das Landesarbeitsgericht hat unzutreffend angenommen, es könne von einer Feststellung der Organisationsstärke der GKH absehen, weil diese bereits über 120 Tarifverträge abgeschlossen habe und damit ihre Durchsetzungsfähigkeit indiziert sei. Dabei hat es nicht hinreichend beachtet, dass es sich bei der GKH um eine noch junge Arbeitnehmervereinigung handelt, die sich bereits kurz nach ihrer Gründung im Jahre 2003 am Tarifgeschehen durch den Abschluss von Tarifverträgen beteiligt hat. Die Indizwirkung der Tarifabschlüsse bestünde nur dann, wenn die GKH - die selbst von einer seit Gründung vorhandenen Tariffähigkeit ausgeht - ab diesem Zeitpunkt über eine mitgliedsbezogene soziale Mächtigkeit verfügt hätte. Das kann aber ohne jedwede Angabe zur Zahl der Mitglieder nicht beurteilt werden. 45

b) Zur Begründung seiner Rechtsauffassung kann sich das Landesarbeitsgericht nicht auf die Senatsentscheidung vom 28. März 2006 (- 1 ABR 58/04 - BAGE 117, 308) berufen. Darin hat der Senat für die Beurteilung der sozialen Mächtigkeit einer Arbeitnehmervereinigung weder allein auf die Indizwirkung von Tarifabschlüssen abgestellt noch auf aussagekräftige Feststellungen zur Mitgliederstärke und Organisationsstruktur verzichtet. Danach ist die Indizwirkung von Tarifabschlüssen vielmehr erst dann von Bedeutung, wenn 46

angesichts festgestellter Mitgliederstärke und organisatorischem Aufbau Zweifel an der Durchsetzungs- und Leistungsfähigkeit einer Arbeitnehmervereinigung bleiben (28. März 2006 - 1 ABR 58/04 - Rn. 79, aaO).

c) Die Annahme der GKH, sie brauche ihre Mitgliederzahl nicht offenzulegen oder nachzuweisen, weil die Gewerkschaftszugehörigkeit zu den besonders geschützten Daten iSd. § 3 Abs. 9 BDSG gehöre und es ihr auch nicht zugemutet werden könne, ihre Mitgliederzahl derart konkret anzugeben, dass die IG Metall als konkurrierende Gewerkschaft sowie die am Verfahren beteiligten Arbeitgeberverbände einen Einblick in die regional unterschiedlichen Stärken der GKH erhielten, ist unzutreffend. Die GKH muss ihre Mitglieder nicht namentlich benennen und muss auch nicht den Mitgliederbestand im Einzelnen regional aufschlüsseln. Aus ihren mitgliedsbezogenen Darlegungen muss sich allerdings ergeben, dass sie nicht nur in einem kleinen unbedeutenden Teil ihres selbstgewählten fachlichen und räumlichen Zuständigkeitsbereichs durchsetzungsfähig und damit auch in der Lage ist, flächendeckend Tarifverträge auszuhandeln, die den Interessen beider Seiten gerecht werden (BAG 28. März 2006 - 1 ABR 58/04 - Rn. 60, BAGE 117, 308; vgl. BVerfG 20. Oktober 1981 - 1 BvR 404/78 - B I 3 a der Gründe, BVerfGE 58, 233). Auch wenn die Angaben zur Mitgliederzahl sowohl der konkurrierenden Arbeitnehmervereinigung als auch dem sozialen Gegenspieler Rückschlüsse auf die tatsächliche Durchsetzungsstärke einer Arbeitnehmervereinigung erlauben, kann auf Angaben hierzu nicht verzichtet werden. Die Funktionsfähigkeit der Tarifautonomie verlangt nicht den Schutz einer „imaginären Verbandsmacht“, sondern beruht auf der realen Durchsetzungsfähigkeit und Geschlossenheit einer Arbeitnehmervereinigung. Ansonsten würde sog. „Phantomgewerkschaften“ Vorschub geleistet, also solchen Vereinigungen, denen keine oder nur eine zu vernachlässigende Zahl an Arbeitnehmern angehören, deren Arbeitsbedingungen zu regeln sind und auf deren Verhandlungsangebot die Arbeitgeberseite letztlich nur deswegen eingeht, um die Arbeitsbedingungen der nichtorganisierten Arbeitnehmer durch Gleichstellungsabreden zu regeln und damit einer AGB-Kontrolle entziehen zu können.

47

6. Auf der Grundlage der vom Landesarbeitsgericht getroffenen Feststellungen kann der Senat über die Tariffähigkeit der GKH nicht selbst entscheiden (§ 563 Abs. 3 ZPO). Der Beschluss des Landesarbeitsgerichts ist daher aufzuheben und die Sache zur neuen Anhörung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht zurückzuverweisen. 48
- a) Bisher fehlt es an Angaben der GKH zur Zahl und Verteilung ihrer Mitglieder im selbst gewählten Zuständigkeitsbereich, ohne die ihre Verbandsmacht nicht beurteilt werden kann. Dazu kann sich die GKH im Bestreitensfall aller prozessual zulässiger Beweismittel bedienen. 49
- b) Ob die GKH über eine ausreichende organisatorische Leistungsfähigkeit verfügt, kann nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts nicht beurteilt werden. Danach wird sie von sieben Mitgliedern des Hauptvorstandes (*im Nebenamt*) geführt. Sie beschäftigt keine hauptamtlichen Mitarbeiter und hat keine Geschäftsstelle, über die sie alleine verfügt, sondern nutzt aufgrund einer Rahmenvereinbarung die entsprechenden Verwaltungseinheiten mit der CGM. In drei Geschäftsstellen (*Paderborn, Berlin, Gera*) ist je ein hauptamtlicher Arbeitnehmer der CGM zugunsten der GKH freigestellt. Die Betreuung der Mitglieder der GKH erfolgt in bundesweit 17 CGM-Sekretariaten durch deren hauptamtliche Gewerkschaftssekretäre. Hieraus kann nicht auf eine hinreichende organisatorische Leistungsfähigkeit der GKH geschlossen werden. Erforderlich hierfür sind vielmehr Angaben zu den die Gewerkschaftsarbeit Leistenden, seien diese haupt- oder ehrenamtlich tätig. Nachdem sich die GKH nach eigenem Vortrag in den Vorinstanzen zur Ausführung organisatorischer und verwaltungstechnischer Arbeiten ausschließlich hauptamtlicher Mitarbeiter der CGM bedient, ist bereits nicht erkennbar, ob die GKH überhaupt über Mitarbeiter verfügt, die alleine der GKH verpflichtet und auch in der Lage sind, eine selbständige, von der fachlich anders organisierten CGM losgelöste und unabhängige Gewerkschaftsarbeit zu leisten. Hinzu kommt, dass nach dem bisherigen Vorbringen jeder Hinweis darauf fehlt, ob die das Tarifgeschehen der GKH Bestimmenden über einschlägige Erfahrungen im Organisationsbereich der GKH verfügen. Angesichts der von der GKH bisher 50

vorgetragenen Organisationsstruktur ist allein der pauschale Hinweis auf einschlägige Berufserfahrung von Mitgliedern unzureichend.

c) Auf der Grundlage der bisherigen Feststellungen kann des Weiteren nicht entschieden werden, ob es sich bei der GKH um eine eigenständige Arbeitnehmerversammlung handelt. Das trifft zwar formal zu, denn die GKH ist satzungsgemäß als Verein verfasst und in das Vereinsregister des Amtsgerichts Paderborn eingetragen. Nach ihren eigenen Darlegungen bestehen jedoch in zentralen Angelegenheiten so enge personelle Verflechtungen mit der CGM, dass Zweifel an der Eigenständigkeit der GKH bestehen. So war nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts ihr früherer Bundesgeschäftsführer, Herr M S, für Verwaltungsarbeiten von seinen Arbeitspflichten gegenüber der CGM befreit. Gleiches gilt für den Geschäftsführer der Geschäftsstelle Paderborn, Herrn A T, und eine Mitarbeiterin der CGM in deren Geschäftsstelle Gera. Da die Anstellungsverhältnisse dieser Personen zur CGM offenbar fortbestehen, hätte vom Landesarbeitsgericht aufgeklärt werden müssen, in welchem Umfang und auf welcher Grundlage sie für die GKH tätig werden und ob sie frei von Weisungen der CGM in einer Weise arbeiten, die Loyalitätskonflikte von vornherein ausschließt und der GKH eine eigenständige Verbandsarbeit erlaubt. Das Landesarbeitsgericht wird dies nach der Zurückverweisung aufzuklären haben. Es wird dabei auch auf Vortrag der GKH zu ihrem neuen Bundesgeschäftsführer - Herrn B Z - hinzuwirken und aufzuklären haben, welche Funktionen dieser innehat und welche Verbindungen seinerseits zur CGM bestehen. Dabei wird es zu berücksichtigen haben, dass Herr Z nach dem Internetauftritt der CGM deren Geschäftsführer in der Geschäftsstelle Berlin ist und zugleich nach den Angaben der GKH in deren Internetauftritt vom 27. Januar 2010 ihr Verhandlungsführer bei den Tarifverhandlungen im Tarifbereich der Tischler Ost mit dem Fachverband Holz und Kunststoff - Tarifbereich Neue Länder - war.

51

d) Nach dem festgestellten Sachverhalt lässt sich auch die Frage der Gegnerunabhängigkeit weder in die eine noch in die andere Richtung beantworten. Den vom Landesarbeitsgericht getroffenen Feststellungen ist nicht zu entnehmen, dass sich die GKH im Wesentlichen aus den Beiträgen ihrer Mitglieder oder aus Spenden finanziert, die nicht vom sozialen Gegenspieler erbracht werden. Zu ihrer Finanzierung hat die GKH keinerlei Vortrag gehalten. Es ist nicht ansatzweise erkennbar, wie viele beitragszahlende Mitglieder die GKH tatsächlich hat. Nach ihrem eigenen Bekunden in der Rechtsbeschwerdeerwiderung verfügt sie zwar über genügend finanzielle Mittel, um drei hauptamtliche Mitarbeiter sowie die laufenden Verwaltungskosten bezahlen zu können. Konkrete Zahlen nennt sie jedoch nicht. Nachdem die antragstellende IG Metall vorgerechnet hat, dass sich bei 460 Mitgliedern, was der Mitgliederzahl der früheren CGD entspricht, und einem Mindestbeitrag von 6,00 Euro ein monatliches Beitragsaufkommen von 2.760,00 Euro ergibt, ist offenkundig, dass eine solche finanzielle Ausstattung nicht zur Deckung der Personalkosten sowie der laufenden Ausgaben einer tariffähigen Arbeitnehmervereinigung ausreichen kann. Daher wird das Landesarbeitsgericht auf sachdienlichen Vortrag der GKH zur Gegnerunabhängigkeit hinwirken müssen. Dabei kommt es vor allem auf das Beitragsaufkommen der GKH an. Angaben hierzu dürften ihr ohne Weiteres möglich sein. So verfügt sie beispielsweise nach § 16 ihrer Satzung über Kassenprüfer, die alle zwei Jahre die Finanzunterlagen zu prüfen haben. Der alle vier Jahre stattfindende Bundesgewerkschaftstag hat sodann gem. § 13 Abs. 5 der Satzung den Kassenbericht entgegenzunehmen. Sollten die Angaben der GKH streitig werden, wird das Landesarbeitsgericht die angebotenen und geeigneten Beweise zu erheben haben.

52

e) Hat die darlegungspflichtige GKH ihre Mitgliederzahl und Einzelheiten ihrer Organisation dargelegt und bleiben dennoch Zweifel an deren Durchsetzungsfähigkeit und organisatorischem Leistungsvermögen, indizieren die von der GKH geschlossenen Tarifverträge nicht ohne Weiteres deren Tariffähigkeit.

53

aa) Das Landesarbeitsgericht hat aufzuklären, ob die GKH aufgrund ihrer Mitgliederzahl und infolge ihrer eigenen organisatorischen Leistungsfähigkeit bereits unmittelbar nach ihrer Gründung über eine Durchsetzungskraft verfügte, die den Schluss rechtfertigt, die Arbeitgeberseite habe sie bereits beim erstmaligen Aushandeln von Tarifverträgen nicht ignorieren können. Es wird dabei zu prüfen haben, ob die GKH in der Lage war, Tarifabschlüsse durchzusetzen, ohne die von der nicht tariffähigen CGD mit der Arbeitgeberseite getroffenen Vereinbarungen als Tarifverträge zu übernehmen. Das Landesarbeitsgericht wird insoweit auf sachdienlichen Vortrag und ggf. Beweisantritte der GKH hinzuwirken haben. Soweit die GKH in diesem Zusammenhang geltend gemacht hat, sie sei in den Handwerksbetrieben in Schlüsselstellungen vertreten, welche die Annahme rechtfertigten, die Arbeitgeberseite werde sich im Hinblick auf das davon ausgehende Druckpotential ernsthaften Verhandlungen nicht entziehen können, ist das Landesarbeitsgericht diesem Vortrag zu Recht nicht gefolgt. Der Umstand, dass in den Betrieben im Organisationsbereich der GKH ganz überwiegend Fachleute beschäftigt werden und Terminarbeit mit Vertragsstrafeabreden zu leisten ist, belegt keine ausreichende Verbandsmacht.

54

bb) Die von der GKH dargelegten Tarifabschlüsse können darüber hinaus auch nur insoweit Beleg für die Tariffähigkeit der GKH sein, wie sie von dieser allein abgeschlossen worden sind. Die in Tarifgemeinschaft mit dem DHV vereinbarten Tarifverträge entfalten dagegen keine Indizwirkung. Der Vortrag der GKH im zweiten Rechtszug, seit „geraumer Zeit“ bzw. seit „Anfang 2007“ schließe sie gegliederte Tarifverträge mit unterschiedlichem persönlichen Geltungsbereich oder eigene Tarifverträge, macht nicht deutlich, auf welche Tarifwerke sich diese Darlegung bezieht. Es ist auch nicht erkennbar, was die GKH überhaupt unter „gegliederten Tarifverträgen, die jeweils eigenständig für den entsprechenden Zuständigkeitsbereich verhandelt und abgeschlossen wurden“, versteht (vgl. zum mehrgliedrigen Tarifvertrag BAG 8. November 2006 - 4 AZR 590/05 - Rn. 21 ff., BAGE 120, 84). Das Landesarbeitsgericht wird daher aufzuklären haben, welche Tarifverträge die GKH originär mit der Arbeitgeberseite vereinbart hat und ob es sich dabei um solche handelt, die lediglich

55

frühere Vereinbarungen der Tarifgemeinschaft mit der DHV übernommen haben. Naheliegend ist es, dazu eine Auskunft des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales zu den Eintragungen in dem nach §§ 6 und 7 TVG geführten Tarifregister einzuholen.

Schmidt

Koch

Linck

Zumpe

Berg