



Beispielsfall: CGM 2

Der Arbeitgeberverband Ostmetall, der Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen vereint, schließt mit der Christlichen Gewerkschaft Metall (CGM) einen Tarifvertrag ab, der den betroffenen Unternehmen flexiblere Arbeitszeitbedingungen, z. B. einen Arbeitszeitkorridor, wonach die auf 2000 Jahresstunden beruhende Wochenarbeitszeit durch freiwillige Vereinbarung zwischen 31 und 42 Stunden schwanken kann, anbieten soll. Die Beschäftigten sollen die Wahlmöglichkeit erhalten, auf Urlaubstage zu verzichten und dafür entsprechend mehr Geld zu verdienen. Die Stundenlöhne entsprechen den Bestimmungen des bereits mit der IG Metall vereinbarten Vertrages.

Die IG Metall protestiert gegen den Abschluss dieses Tarifvertrages, weil die Christliche Gewerkschaft Metall (CGM) weder über eine nennenswerte Anzahl von Mitarbeitern verfüge noch in den Betrieben eine größere Zahl von Betriebsratsmandaten errungen habe. Es handele sich somit um eine willfährige Organisation, die den Wünschen der Arbeitgeber jederzeit nachgebe und damit nicht als Gewerkschaft im Sinne des TVG Anerkennung finden könnte.

Nach welchen Kriterien wird das Arbeitsgericht über die Tariffähigkeit entscheiden?



Lösungshinweise zum Beispielfall CGM 2:

Im Beschlussverfahren über die Tariffähigkeit der CGM (→ § 2 a I Nr. 4 ArbGG) wird es vor allem um die **Durchsetzungsfähigkeit** (soziale Mächtigkeit) der CGM gehen.

An die Durchsetzungsfähigkeit auch kleiner Gewerkschaften dürfen im Lichte von **Art. 9 III 3 GG** keine übertriebenen Anforderungen gestellt werden. Allein die Tatsache, dass eine kleine Gewerkschaft bereits Tarifverträge abgeschlossen hat, kann dafür sprechen, dass sie als Verhandlungspartner von der Gegenseite ernst genommen wird. Hierbei darf es sich allerdings nicht um reine „Gefälligkeitsverträge“ handeln, so dass aufzuklären ist, inwieweit eigene Forderungen der CGM Eingang in das Tarifwerk gefunden haben.

(So auch *LAG BW NZA-RR 2005, 85*, wo festgestellt wird, dass von der CGM (im Bereich des Handwerks) aktiv genug in den Prozess des Aushandelns von Tarifverträgen eingegriffen wurde, dass eine Mitgliederstärke von 50.000 ausreicht und dass eine genügende organisatorische Leistungsfähigkeit durch u.a. 43 hauptamtliche Mitarbeiter nachgewiesen wurde. Dieser Beschluss wurde bestätigt durch *BAG NZA 2006, 1112.*)