

Ein Rechtstipp von **Martin Bandmann**

Rechtsanwalt

Tel. 03571 /60 277 08

info@rechtsanwalt-bk.de

www.rechtsanwalt-bk.de



Tariffähigkeit der Tarifgemeinschaft Christlicher Gewerkschaften für Zeitarbeit und Personalserviceagenturen (CGZP)

Das **Bundesarbeitsgericht (BAG)** hat mit **Beschluss vom 14.12.2010**, Az: 1 ABR 19/10 entschieden, dass die Rechtsbeschwerden der entsprechenden Gewerkschaften, der Bundesvereinigung deutscher Dienstleistungsunternehmen gegen die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Berlin-Brandenburg vom 07.12.2009 zurückgewiesen wird.

Damit steht rechtskräftig fest, dass die **CGZP nicht tariffähig** ist. Das beteiligte Land Berlin und die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (Verdi) sind gegen die CGZP vorgegangen. Hinter diesem Streit steht das Problem, dass der CGZP immer wieder vorgeworfen wurde, dass sie eine Pseudo-Gewerkschaft wäre und dem Arbeitgeberverbänden nahe steht. Praktisch diene sie dazu, verschiedene Schutzvorschriften im AÜG zu unterminieren bzw. die entsprechende Öffnungsklausel für Tarifparteien auszunutzen. Vor allem im Bereich der Zeitarbeitsfirmen war diese Gewerkschaft vertreten und hat mit den entsprechenden Arbeitgeberverbänden niedrigere Tarifverträge abgeschlossen.

Das Bundesarbeitsgericht führt unter RN 63 aus, dass die CGZP weder nach § 2 Abs. 1 TVG als Gewerkschaft noch nach § 2 Abs. 3 TVG als Spitzenorganisation tariffähig ist.

Der Begriff der **Tariffähigkeit** ist zwar gesetzlich nicht definiert, wird aber im Gesetz vorausgesetzt. Es handelt sich um die rechtliche Fähigkeit, durch Vereinbarung mit dem sozialen Gegenspieler Arbeitsbedingungen tarifvertraglich mit der Wirkung zu regeln, dass sie für die tarifgebundenen Personen unmittelbar und unabdingbar wie Rechtsnormen gelten (u.a. BVerfG vom 19.10.1966). Die Tariffähigkeit ist Voraussetzung für den Abschluss von Tarifverträgen in Sinne des § 1 Abs. 1 TVG. Nach der Rechtsprechung des BAG muss eine Arbeitnehmervereinigung bestimmte Mindestvoraussetzungen erfüllen, um als Gewerkschaft tariffähig zu sein. Danach ist eine Arbeitnehmervereinigung tariffähig, wenn sie sich als satzungsgemäße Aufgabe die Wahrnehmung der Interessen ihrer Mitglieder in deren Eigenschaft als Arbeitnehmer gesetzt hat und willens ist, Tarifverträge abzuschließen. Sie



Büro Cottbus

Berliner Straße 157, 03046 Cottbus

Tel: 0355 / 22 523

Fax: 0355 / 35 555 08

Büro Hoyerswerda

Wittichenauer Straße 8,

02977 Hoyerswerda

Tel: 03571 / 60 277 08

muss frei gebildet, gegnerfrei, unabhängig und auf überbetrieblicher Grundlage organisiert sein und das geltende Tarifrecht als verbindlich anerkennen. Sie muss ihrer Aufgabe als Tarifpartnerin sinnvoll erfüllen können. Dazu gehören die durch ihre Mitglieder vermittelte Durchsetzungskraft gegenüber dem sozialen Gegenspieler und eine leistungsfähige Organisation. Eine Gewerkschaft im Sinne von § 2 Abs. 1 TVG liegt dann nicht vor, wenn die Satzung der Vereinigung die Mitgliedschaft von Arbeitnehmern nicht vorsieht.

Die CGZP ist daher keine tariffähige Arbeitnehmervereinigung in Sinne von 2 Abs. 1 TVG, da sie nach der Satzung eben keine Arbeitnehmer organisiert.

Der Begriff der **Spitzenorganisation** im Sinne von § 2 Abs. 2 und 3 TVG ist ebenfalls nicht gesetzlich geregelt. Zusammenschlüsse von Gewerkschaften und von Vereinigungen von Arbeitgebern können nach § 2 Abs. 2 TVG Parteien eines Tarifvertrages sein, wenn sie im Namen der ihnen angeschlossenen Verbände Tarifverträge abschließen und eine entsprechende Vollmacht haben. Solche Verbindungen werden vom Gesetz als Spitzenorganisation bezeichnet. Sie handeln als Stellvertreter und nicht die Spitzenorganisation sondern die von ihr vertretenen Tarifvertragsparteien werden Parteien des abgeschlossenen Tarifvertrages. Allerdings kann auch eine Spitzenorganisation selbst Partei eines Tarifvertrages sein, wenn der Abschluss von Tarifverträgen zu ihren satzungsgemäßen Aufgaben gehört. Die zu einer Spitzenorganisation zusammengeschlossenen Gewerkschaften müssen dieser Ihre Tariffähigkeit vollständig vermitteln. Dies setzt voraus, dass sich die einer Spitzenorganisation angeschlossenen Gewerkschaften in ihrem Organisationsbereich nicht nur teilweise, sondern vollständig miteinander verbinden. Die Vermittlung eines Teils der Tariffähigkeit ist nicht ausreichend.

Die CGZP ist auch keine tariffähige Spitzenorganisation. Die Mitglieder der CGZP haben ihre Tariffähigkeit dieser nicht vollständig vermittelt. Zudem geht der Organisationsbereich der CGZP über den der Mitglieder hinaus. Nach der Satzung ist die Tarifzuständigkeit der CGZP auf Tarifverträge mit Arbeitgebern oder Arbeitgeberverbänden beschränkt, die oder deren Mitglieder als Verleiher Dritten Arbeitnehmer zur Arbeitsleistung überlassen wollen. Die Zuständigkeit der CGZP gilt zudem über die ihrer Mitglieder hinaus. Die fehlende Zuständigkeit der Mitglieder der CGZP für den gesamten Bereich der Arbeitnehmerüberlassung ist im vorliegenden Verfahren unstrittig geblieben.

Es fehlt ihr auch an der nach § 2 Abs. 1 TVG erforderlichen sozialen Mächtigkeit. Die GÖD als Teil der CGZP hat nach eigenen Angaben nur 57 000 Mitglieder. In dem fraglichen Bereich gab es im Jahresdurchschnitt 2009 2,8 Millionen Erwerbstätige und im übrigen Dienstleistungsbereich 14,3 Millionen. Der Organisationsgrad der Beschäftigten lag also demzufolge bei etwa 0,3 %.

Das Bundesarbeitsgericht musste nicht entscheiden, ob die CGZP überhaupt von tariffähigen Arbeitnehmerkoalitionen im Sinne von § 2 Abs. 1 TVG gebildet wird.

Fazit:

Dieser insgesamt sehr akademisch klingende Streit hat weit reichende Konsequenzen. Da das BAG der CGZP die Tariffähigkeit abspricht, kommen die Tarifverträge dieser Vereinigung nicht mehr zum Tragen. Die Ausnahmeklausel im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz



Büro Cottbus
Berliner Straße 157, 03046 Cottbus
Tel: 0355 / 22 523
Fax: 0355 / 35 555 08

Büro Hoyerswerda
Wittichenauer Straße 8,
02977 Hoyerswerda
Tel: 03571 / 60 277 08

greift nicht mehr und die Arbeitnehmer haben demzufolge einen Anspruch auf das gleiche Gehalt wie vergleichbare Mitarbeiter im entleihenden Betrieb. Hierdurch werden Nachforderungen der Sozialversicherer und auch der Arbeitnehmer in Milliardenhöhe gegen die entsprechenden Zeitarbeitsfirmen befürchtet. Wie viele dies überleben werden, bleibt abzuwarten.

Martin Bandmann

Rechtsanwalt

Ihr Anwalt für Arbeitsrecht

Herr Rechtsanwalt Bandmann bearbeitet vertieft das Arbeitsrecht (u.a. Arbeitsvertrag, Kündigung, Kündigungsschutzklage, Abmahnung, Direktionsrecht, Urlaubsabgeltung, Betriebsübergang, Tarifrecht, Betriebsrat). Nicht nur in Cottbus, Hoyerswerda, Bautzen oder Senftenberg berät und vertritt er als Rechtsanwalt Arbeitnehmer, Betriebsräte und Arbeitgeber in allen Fragen rund um das Arbeitsrecht.

Er ist weiterhin Fachanwalt für Verkehrsrecht, ebenso wie die Kollegin Krönert. Sie hat weiterhin den Kurs für den Fachanwalt für Mietrecht und Wohneigentumsrecht erfolgreich abgeschlossen und ist daher Ihr Ansprechpartner für das Mietrecht, Maklerrecht, Pachtrecht und WEG-Recht. Weitere Rechtsgebiete werden auf Anfrage - gern vorab telefonisch über unser Büro in Cottbus - bearbeitet.

Dieser Beitrag ist urheberrechtlich geschützt. Der genannte Rechtsanwalt/in ist Urheber. Eine Verwendung ist nur mit vorheriger schriftlicher Genehmigung zulässig.

Bitte beachten Sie, dass es sich bei Urteilen um Einzelfallentscheidungen zu einem konkreten Zeitpunkt handelt. Inwiefern diese auf Ihren Fall heute anwendbar sind, muss konkret geprüft werden. Der Beitrag wurde gewissenhaft zusammengestellt. Eine Haftung für die Richtigkeit des Inhaltes wird aber nicht übernommen.



Büro Cottbus

Berliner Straße 157, 03046 Cottbus
Tel: 0355 / 22 523
Fax: 0355 / 35 555 08

Büro Hoyerswerda

Wittichenauer Straße 8,
02977 Hoyerswerda
Tel: 03571 / 60 277 08