
Datum: 20.05.2009
Gericht: Landesarbeitsgericht Köln
Spruchkörper: 9. Kammer
Entscheidungsart: Beschluss
Aktenzeichen: 9 TaBV 105/08
ECLI: ECLI:DE:LAGK:2009:0520.9TABV105.08.00

Vorinstanz: Arbeitsgericht Köln, 14 BV 324/08
Schlagworte: Tariffähigkeit - Gewerkschaft Neue Brief- und Zustelldienste (GNBZ)
Normen: § 2 Abs. 1 TVG
Sachgebiet: Arbeitsrecht
Leitsätze:

1. Die Gewerkschaft Neue Brief- und Zustelldienste (GNBZ) ist keine tariffähige Gewerkschaft.

2. Zur Tarifautonomie gehört das Recht einer Gewerkschaft, den bislang für die Arbeitnehmer einer Branche erzwungenen Tariflohn auch bei neu entstandenen Konkurrenzunternehmen durchzusetzen. Sie handelt nicht rechtsmissbräuchlich, wenn sie die Tariffähigkeit einer konkurrierenden Gewerkschaft, die mit neu entstandenen Konkurrenzunternehmen einen niedrigeren Tariflohn vereinbart hat, in einem Verfahren nach § 97 ArbGG überprüfen lässt.

Tenor:

1. Die Beschwerden der Beteiligten zu 2) und des Beteiligten zu 8) gegen den Beschluss des Arbeitsgerichts Köln vom 30.10.2008

– 14 BV 324/08 – werden zurückgewiesen.

2. Die Rechtsbeschwerde gegen diesen Beschluss wird zugelassen.

Gründe :

I. Die Beteiligten streiten über die Tariffähigkeit der Beteiligten zu 2).

Antragstellerin und Beteiligte zu 1) ist die V D (v .). Sie beansprucht nach ihrer Satzung bundesweit die Interessenvertretung ihrer derzeit ca. 2,3 Millionen Mitglieder, darunter auch Betriebe, Unternehmen, Konzerne und Einrichtungen, deren hauptsächliche Betätigung sich auf Bereiche erstreckt, die herkömmlich zu den Aufgaben der ehemaligen D B oder deren Teilunternehmen gehörten.

Die Antragstellerin schloss am 29. November 2007 mit dem A P e. V. (A) einen "Tarifvertrag zur Regelung der Mindestlöhne in der Branche Postdienste (TV Mindestlohn)", der sich auf alle Betriebe und selbständige Betriebsabteilungen, die überwiegend gewerbs- oder geschäftsmäßig Briefsendungen für Dritte befördern, erstreckt. Er sieht einen Mindestbruttolohn von EUR 9,00 pro Stunde in den neuen Bundesländern und von EUR 9,80 pro Stunde in den alten Bundesländern für Briefzusteller vor. Durch die nach § 1 Abs. 3 a AEntG am 28. Dezember 2007 erlassene und am 1. Januar 2008 in Kraft getretene Verordnung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales, das als Beteiligte zu 5) an dem Rechtsstreit teilnimmt, über zwingende Arbeitsbedingungen für die Branche B (B) finden die Normen dieses Tarifvertrags auf alle nicht an ihn gebundenen Arbeitgeber und Arbeitnehmer Anwendung, die unter seinen Geltungsbereich fallen. Diese Rechtsverordnung ist Gegenstand eines verwaltungsgerichtlichen Verfahrens. Das Oberverwaltungsgericht Berlin-Brandenburg hat in seinem Urteil vom 18. Dezember 2008 – 1 B 13.08 – ausgeführt, die Verordnung verstoße wegen Überschreitung der gesetzlichen Ermächtigung in § 1 Abs. 3 a AEntG gegen den Gesetzesvorbehalt nach Art. 80 GG. Zudem sei bei Erlass der Verordnung gegen die Vorschrift über die Anhörung betroffener Arbeitgeber und Arbeitnehmer gemäß § 1 Abs. 3 a S. 2 AEntG verstoßen worden. Es hat die Revision zugelassen.

Einen mit dem TV Mindestlohn gleichlautenden Tarifvertrag schloss der A mit der Tarifgemeinschaft C G P und T (C) und Kommunikationsgewerkschaft D (D), der Beteiligten zu 7).

Die Antragsgegnerin und Beteiligte zu 2), die G der N B - und Z (G), wurde am 8. Oktober 2007 gegründet.

Ihre Satzung vom 8. Oktober 2007 lautet auszugsweise wie folgt:

"§ 2 Zweck, Aufgabe

2.1 Zweck der G ist der Zusammenschluss des Personals der privaten Brief- und Zeitungszusteller im Geltungsbereich des Grundgesetzes der Bundesrepublik Deutschland

2.4 Die wesentlichen Ziele der G sind die Mitwirkung am Wohl der privaten Brief- und Zeitungszustellungsunternehmen sowie die Wahrung und Verfolgung der berufspolitischen und tariflichen Interessen ihrer ordentlichen und außerordentlichen Mitglieder. Die Ziele sollen insbesondere erreicht werden durch:

- 2.4.1 Einwirkung auf die Gesetzgebung, im Besonderen in den Bereichen der Ausbildung und Einsatzbedingungen von privaten Brief- und Zeitungszustellern betreffenden Regelungen, 11
- 2.4.2 Mitbestimmung bei der Gestaltung der Arbeits- und Gehaltsbedingungen, insbesondere durch den Abschluss von Tarifverträgen in allen Betrieben der private Brief- und Zeitungszustellung unter Anwendung der zur Verfügung stehenden Mittel, 12
- 2.4.3 Sicherung der Mitbestimmungsrechte in allen wirtschaftlichen und sozialen Fragen und Vertretung der Arbeitnehmerinteressen des Personals der privaten Brief- und Zeitungszusteller in den für die Wirtschaft bestehenden oder noch einzurichtenden Körperschaften, 13
- 2.4.4 Mitwirkung bei der Wahl der Betriebsvertretungen für das Personal der privaten Brief- und Zeitungszustellung und deren Unterstützung in der Erfüllung ihrer Aufgaben und Befugnisse im Rahmen der gesetzlichen Mitbestimmung, 14
- 2.4.5 Weiterentwicklung des allgemeinen und beruflichen Bildungswesens für private Brief- und Zeitungszusteller und Sicherung der Mitbestimmung in allen dafür vorgesehenen Einrichtungen, 15
- 2.4.6 verbandliche Schulung der Mitglieder, 16
- 2.4.7 Information der Öffentlichkeit über die berufspolitische, sozialpolitische und wirtschaftliche Lage der privaten Brief- und Zeitungszustellunternehmen und ihrer Mitarbeiter. 17
- 2.5 Die G ist befugt, Tarifverträge abzuschließen und bildet hierzu eigene Tarifkommissionen. Das Nähere regeln Ordnungen und Richtlinien, die durch den Vorstand beschlossen werden 18

§ 3 Arten der Mitgliedschaft 19

- Die G hat 20
- 3.1 ordentliche Mitglieder, 21
- 3.2 außerordentliche Mitglieder, 22
- 3.3 fördernde Mitglieder, 23
- 3.4 Ehrenmitglieder. 24

§ 4 Ordentliche Mitglieder 25

Ordentliche Mitglieder können nur Mitarbeiter eines Unternehmens werden, die als Brief- und/oder Zeitungszusteller, -abholer, Mitarbeiter der Produktion bei einem Betrieb, Unternehmen und Konzern sowie deren Hilfs- und Nebenbetriebe einschließlich rechtlich angegliederter bzw. selbständiger Betriebe beschäftigt sind, dessen Leistungen nicht von der Umsatzsteuer befreit sind (§ 4 Nr. 11 b UStG), und die nicht in einer konkurrierenden Organisation Mitglied oder tätig sind. 26

§ 5 Außerordentliche Mitglieder 27

5.1 Außerordentliches Mitglied kann werden, wer sich nachweislich in Ausbildung zu einer Tätigkeit nach § 4 befindet. Ein außerordentliches Mitglied wird, ohne dass es seiner Willenserklärung bedarf, mit dem Beginn des Kalendermonats, der auf seine Anstellung nach 28

§ 4 folgt, zum ordentlichen Mitglied

| | |
|--|----|
| § 6 Fördernde Mitglieder | 29 |
| 6.1 Förderndes Mitglied kann werden, wer sich den Zielen der G verbunden weiß und nicht die Voraussetzungen für eine ordentliche oder außerordentliche Mitgliedschaft erfüllt | 30 |
| § 7 Ehrenmitglieder | 31 |
| Die Ehrenmitgliedschaft kann auf Vorschlag des Beirats vom Vorstand solchen Personen verliehen werden, die sich besondere Verdienste um die G erworben haben. | 32 |
| § 8 Gegnerfreiheit | 33 |
| Mitglied der G kann nur sein oder werden, wer die tarifrechtliche Gegnerfreiheit nicht beeinträchtigt | 34 |
| § 14 Vorstand | 35 |
| 14.1 Der Vorstand der G muss sich mehrheitlich aus ordentlichen Mitgliedern zusammensetzen. Er besteht | 36 |
| 14.1.1 aus dem ehrenamtlichen Präsidenten, | 37 |
| 14.1.2 mindestens fünf weiteren ehrenamtlichen Vorständen, | 38 |
| 14.1.2 und dem hauptamtlichen Vorsitzenden Tarifpolitik. | 39 |
| Weitere ehrenamtliche Vorstandspositionen können besetzt werden. Die ehrenamtlichen Vorstandsmitglieder und der Präsident wählen auf der ersten Sitzung aus ihren Reihen den Präsidenten und den Vizepräsidenten. | 40 |
| 14.2 Die neben dem Präsidenten mindestens zu besetzenden fünf weiteren ehrenamtlichen Vorstandspositionen müssen folgende Vorstandsressorts abdecken: | 41 |
| 14.2.1 Finanzen, | 42 |
| 14.2.2 Öffentlichkeitsarbeit, | 43 |
| 14.2.3 Berufspolitik, | 44 |
| 14.2.4 Arbeitsgruppen, | 45 |
| 14.2.5 Interne Angelegenheiten/Personal | 46 |
| 14.5 Dem Vorsitzenden Tarifpolitik obliegt die Zuständigkeit für den Bereich der gewerkschaftlichen Betätigung der G inklusive der Tarifpolitik. Er ist im Rahmen der Gesamtverantwortung des Vorstandes insbesondere zuständig für: | 47 |
| 14.5.1 den Inhalt der Tarifleitlinien und deren Vorlage an den Vorstand, | 48 |
| 14.5.2 die Entscheidung über Arbeitskampfmaßnahmen und Urabstimmungen, soweit der Vorstand nicht mit zwei Dritteln seiner ehrenamtlichen Mitglieder widerspricht, | 49 |
| 14.5.3 die Benennung und Abberufung von hauptamtlichen Verhandlungsführern, | 50 |

| | |
|---|-----------|
| 14.5.4 die Vertretung der Tarifpositionen der G in der Öffentlichkeit, | 51 |
| 14.5.5 das Führen von Spitzengesprächen mit Arbeitgebern und deren Verbänden. | 52 |
| § 15 Wahl/Bestellung des ehrenamtlichen Vorstands | 53 |
| 15.1 Für die ehrenamtlichen Vorstandsämter können ordentliche, außerordentliche und Ehrenmitglieder kandidieren. Außerordentliche und Ehrenmitglieder bedürfen zur Kandidatur eines mit Dreiviertelmehrheit gefassten Beschlusses des Beirats | 54 |
| 15.6 Der Vorstand kann außerhalb des Wahlverfahrens weitere Vorstandsmitglieder zur Verstärkung vorhandener oder für neue, weitere Ressorts mit Zustimmung des Beirats berufen | 55 |
| 15.12 Treten einzelne nach dieser Satzung zwingend vorgeschriebene ehrenamtliche Vorstandsmitglieder zurück, so beruft der Vorstand mit Zustimmung des Beirats unverzüglich Nachfolger. Kann ein Nachfolger aufgrund fehlender Kandidaten oder fehlender Zustimmung des Beirats nicht berufen werden, so kann das vakante Vorstandsressort durch eine oder mehrere andere Vorstandsmitglied(er) besetzt werden. Eine Unterschreitung der Mindestzahl der Vorstandsmitglieder ist in diesem Fall zulässig. | 56 |
| § 16 Hauptamtlicher Vorstand (Vorsitzender Tarifpolitik) | 57 |
| 16.1 Für das Vorstandsamt des Vorsitzenden Tarifpolitik können nur hauptamtlich beschäftigte Mitarbeiter der G kandidieren oder Personen, die mit der G in einem Vertragsverhältnis stehen, welches nach positivem Wahlausgang zu einem Anstellungsverhältnis führt. | 58 |
| 16.2 Der Vorsitzende Tarifpolitik wird vom Beirat gewählt | 59 |
| § 17 Sitzungen und Beschlüssen | 60 |
| . | 61 |
| 17.5 Der Vorstand ist beschlussfähig, wenn mindestens die Hälfte, mindestens jedoch vier seiner Mitglieder anwesend sind | 62 |
| § 19 Beirat | 63 |
| 19.8 Der Beirat ist die ständige Vertretung der Mitglieder gegenüber dem Vorstand. Er hat insbesondere die Aufgabe, den Vorstand bei der Festlegung der Richtlinien der Vereinspolitik und der Vereinsarbeit zu beraten und ihm dazu Empfehlungen zu geben | 64 |
| § 20 Wahl des Beirats | 65 |
| 20.1 Der Beirat wird von den ordentlichen und außerordentlichen Mitgliedern gewählt | 66 |
| 20.3 Wählbar in den Beirat ist jedes Vereinsmitglied mit Ausnahme amtierender Vorstandsmitglieder | 67 |
| 20.6 Der Wahlausschuss fordert die Mitglieder der G spätestens zwölf Wochen vor dem Ende der Frist für die Stimmabgabe auf, schriftlich Kandidaten vorzuschlagen | 68 |
| § 26 Mitgliederversammlung | 69 |

26.1 Die Mitglieder beschließen auf der ordentlichen Jahreshauptversammlung und auf außerordentlichen Mitglieder-versammlungen 70

26.3 Die Mitgliederversammlungen sind in allen Angelegenheiten zuständig, die nicht durch 71 Satzung oder Gesetz anderen Organen übertragen sind

§ 30 Stimmrecht 72

30.1 In der Mitgliederversammlung hat jedes ordentliche Mitglied, dessen Mitgliedschaft nicht ruht, und jedes Ehrenmitglied eine Stimme. Außerordentliche und fördernde Mitglieder haben kein Stimmrecht

§ 31 Tarifkommission und Tarifausschüsse 74

31.1 Der Verein bildet zur Durchführung des Zwecks eine Tarifkommission. 75

31.2 Die Tarifkommission besteht aus bis zu 25 Mitgliedern. Bei der Besetzung der 76 Tarifkommission sind die unterschiedlichen Mitarbeiterstrukturen zu berücksichtigen. Die Mitglieder der Tarifkommission sollen Sachkenntnisse über Bereiche der Tarifpolitik und der Arbeitnehmerinteressen besitzen oder sich durch praktische Erfahrungen auszeichnen.

31.3 Die Mitglieder der Tarifkommission werden vom Vorstand berufen. Der Tarifkommission 77 können Mitglieder des Vorstands und des Beirats angehören; der Präsident darf nicht gleichzeitig Mitglied einer Tarifkommission sein

31.5 Die Tarifkommission billigt Tarifabschlüsse und beschließt im Einvernehmen mit dem 78 Vorsitzenden Tarifpolitik die Grundsätze der Tarifverhandlungen. Sie kann Angebote und Verhandlungsziele bestimmen.

31.6 Die Tarifkommission ist beschlussfähig, wenn mehr als die Hälfte der Mitglieder der 79 Tarifkommission anwesend sind

§ 32 Finanzwirtschaft 80

32.1 Der Vorstand ist verpflichtet, für jedes Geschäftsjahr einen Haushaltsplan aufzustellen 81 Bis spätestens 30. November des Vorjahres ist der Haushaltsplan dem Beirat vorzulegen, dessen Billigung er bedarf. Mit dem Zeitpunkt der Billigung tritt der Haushaltsplan für das jeweilige kommende Geschäftsjahr in Kraft. Der Beirat ist in regelmäßigen Abständen über die Budgetentwicklung zu informieren

§ 33 Rechnungsprüfer 82

33.1 Die Jahreshauptversammlung wählt für das laufende und das folgende Geschäftsjahr 83 zwei Rechnungsprüfer aus der Mitte der Anwesenden, die weder dem Vorstand noch dem Beirat angehört haben dürfen

Die G gibt an, rund 1300 Mitglieder zu haben. Die Beiträge betragen für Mitglieder, deren 84 Bruttoverdienst mehr als EUR 410,00 monatlich beträgt, 0,5 % des regelmäßigen monatlichen Bruttoverdienstes. Alle weiteren ordentlichen und außerordentlichen Mitglieder haben EUR 1,50 monatlich zu zahlen.

Ihr vormaliger geschäftsführender Vorstand A D war in der Geschäftsleitung des T -Konzerns 85 und ist von Beruf Unternehmens- und Steuerberater. Ihr Vorstandsmitglied T G ist Leiter der

betrieblichen Ausbildung und ihr Vorstandsmitglied M I H ist Abteilungsleiter Qualitätssicherung bei der P M A G B . Das Vorstandmitglied C H ist Leiter des Schulungs-Depots City, das Vorstandsmitglied U R ist Leiter des Depots W desselben Unternehmens. Das Vorstandsmitglied A Z ist zuständig für Vertriebsangelegenheiten in diesem Unternehmen.

Mit Schreiben vom 17. Oktober 2007 informierte der Leiter des Depots M der P A G die Mitarbeiter über die Gründung der G und warb für einen Beitritt wie folgt: 86

"Wir möchten Sie bitten, durch Ihren Beitritt bei der Gewerkschaft G Ihren Einfluss als Arbeitnehmer auf den neuen Tarifvertrag zu nehmen. 87

Der monatliche Gewerkschaftsbeitrag beträgt max. 0,5 % eines Monatsgehalts. Die Mitgliedschaft bei der Gewerkschaft können Sie jederzeit kündigen 88

Das Antragsformular für einen Gewerkschaftsbeitritt liegt bei Ihrem Depotleiter vor." 89

Gleiches erfolgte durch die P M M GmbH mit Schreiben vom 24. Oktober 2007, in dem es auszugsweise heißt: 90

" Wir möchten Sie darüber informieren, dass im Zuge der geführten Mindestlohndebatte und des Vorgehens der D P A G die Newcomer am Markt am 10. Oktober 2007 in B eine eigene Gewerkschaft gegründet haben. Der Sitz befindet sich in K Unter dieser (Internet-)adresse kann man sich ausführlich über die Ziele und eine Mitgliedschaft informieren Wir richten daher den dringenden Appell an Sie, sich über die neue Gewerkschaft "G " zu informieren, nach Abwägung aller Argumente, nach bestem Wissen und Gewissen zu entscheiden, inwieweit Sie sich mit einer Mitgliedschaft engagieren wollen. Nur wenn die Organisation eine gewisse Stärke erreicht, kann ein Tarifvertrag geschlossen werden, der den jetzigen Umständen und der Leistungsfähigkeit der angeschlossenen Unternehmen Rechnung trägt und Ihre Interessen über die Lohndebatte hinaus zukünftig vertritt." 91

Am 11. Dezember 2007 schloss die G mit dem Arbeitgeberverband der N B - und Z (AGV) einen "Tarifvertrag zur Regelung von Mindestarbeitsbedingungen für Mehrwertbriefdienstleistungen" (TV Mehrwertbrief), der einen Mindestbruttolohn von EUR 6,50 pro Stunde für die neuen Bundesländer und von EUR 7,50 pro Stunde für die alten Bundesländer vorsieht. Am 12. Dezember 2007 schloss sie mit dem Bundesverband der K -E -P -D e. V. (B) einen Mindestlohnvertrag mit entsprechenden Mindestlöhnen ab. Der Inhalt der Tarifverträge, für die ein bundesweiter Geltungsbereich vereinbart wurde, beschränkt sich auf die Regelung des Mindestlohns (vgl. Bl. 625 – 630 d. A: Tarifvertrag mit dem AGV NBZ vom 11. Dezember 2007). Der B unterrichtete mit Schreiben vom 12. Dezember 2007 seine Mitglieder über den Abschluss des Mindestlohnvertrages und warb für eine Unterstützung der G wie folgt: 92

"Positiv unterstützend wäre, wenn möglichst viele Mitarbeiter Ihres Betriebes Mitglied in der neuen Gewerkschaft werden (Mitgliedsantrag: . Es ist verrückt, aber genau das schützt sie rechtlich und tariflich." 93

Am 20. März 2008 berichtete die P G A G, ihr Insolvenzverwalter habe der Staatsanwaltschaft K Unterlagen übergeben, die den Verdacht nahelegten, dass die P -Holding die G finanziert habe. Aus diesen Unterlagen ergebe sich, dass bis zum 10. Dezember 2007 Zahlungen in Höhe von EUR 133.526,69 verdeckt an die G geflossen seien. Aus ebenfalls vorgefundenen Rechnungen einer größeren Kölner Beratungskanzlei sei klargeworden, dass über deren 94

Rechnungen Beträge erstattet worden seien, die die Kanzlei gezahlt habe, um die G und deren Vorsitzenden zu finanzieren.

Mit dem vorliegenden Verfahren, das am 10. Juli 2008 beim Arbeitsgericht Köln eingeleitet worden ist, begehrt die Antragstellerin Feststellung, dass die G keine tariffähige Gewerkschaft ist und auch zum Zeitpunkt des Abschlusses der beiden Tarifverträge mit dem AGV und dem B im Dezember 2007 nicht gewesen ist. 95

Sie hat behauptet, die G sei auf Betreiben der Arbeitgeberseite gegründet und von ihr organisatorisch und personell ausgestattet worden. Im Herbst 2007 hätten mehrere Unternehmen der privaten Postdienste, insbesondere der P G und der T G Deutschland für den neu gegründeten AGV einen Tarifpartner gesucht, um den vom AGV P abgeschlossenen Mindestlohtarifvertrag zu unterlaufen und damit eine weitere Beschäftigung von Mitarbeitern im Niedriglohnsektor zu ermöglichen. Der Vorstandsvorsitzende der P G habe eine Rechtsanwaltskanzlei beauftragt, die Gründung einer neuen Gewerkschaft zu betreiben. Diese habe für die Aufgaben des geschäftsführenden Vorstandes Herrn A D gewinnen können. Der B habe dies unterstützt und seine Mitglieder angehalten, bei ihren Mitarbeitern für einen Beitritt zu werben. 96

Es sei davon auszugehen, dass unter den Mitgliedern der G Arbeitgebervertreter seien und neben dem Vorstand keine weiteren Gremien existierten. Die Vorstandsmitglieder arbeiteten bis auf eine Ausnahme in geschäftsleitenden Positionen, und zwar überwiegend in der P G . 97

Die G werde vornehmlich von der Arbeitgeberseite finanziert. Durch die Mitgliedsbeiträge habe sie Einnahmen von kaum mehr als EUR 15.000,00 pro Monat. Damit könne sie nicht die Miete für die Räumlichkeiten, die Beratungshonorare an Rechtsanwälte, die Presse- und Öffentlichkeitsarbeit und die Bezüge des Vorstandsmitglieds D I, dem monatlich EUR 25.000,00 gezahlt worden seien, bestritten haben. Ein Großteil dieser Kosten sei wegen des vierteljährlichen Einzugs der Mitgliedsbeiträge bereits vor dem erstmaligen Einzug am Ende des Monats Dezember 2007 angefallen. Die arbeitgeberseitige Finanzierung sei zu 50 % von der P G und zu 50 % von der T G über eine Rechtsanwaltskanzlei verdeckt erfolgt. Unter dem 5. Dezember 2007 habe ein Rechtsanwalt mit dem Betreff "P G AG wg. Gewerkschaft" einem Vertreter der P G AG in L mitgeteilt, er habe insgesamt EUR 133.526,89 für Kapitalausstattung, Computer und Bildschirme sowie Fremdarbeiten verauslagt bzw. werde noch verauslagen. Diese Rechnung sei mit "bezahlt am 10. Dezember 2007" abgestempelt worden. Eine Rechnung vom 7. Dezember 2007 mit demselben Adressaten und unter demselben Betreff habe sich u. a. bezogen auf Schriftverkehr mit Herrn D bzgl. "der Gewerkschaft", eine Reise mit Herrn D nach Essen am 2. Oktober 2007, Beratungstätigkeiten hinsichtlich der Satzung und des Aufnahmeantrags sowie die Fertigung des Anstellungsvertrages von Herrn D Der Insolvenzverwalter der P G AG habe zudem mitgeteilt, in diesem Zusammenhang habe eine andere Anwaltskanzlei der P G weitere EUR 900.000,00 in Rechnung gestellt. 98

Die G sei strukturell und finanziell von den Mitgliedsunternehmen des AGV und des B abhängig und personell mit ihnen verflochten. Sie nehme nicht eigenständig die Interessen ihrer Mitglieder wahr und könne sich nicht gegenüber ihrem sozialen Gegenspieler durchsetzen. Die von ihr abgeschlossenen beiden Tarifverträge seien Gefälligkeitsarbeitsverträge. 99

Der D G (D) als Beteiligter zu 3) hat sich dem Vortrag der Antragstellerin angeschlossen. Den Erklärungen der G sei zu entnehmen, dass es ihr nicht um die Wahrnehmung von Arbeitnehmerinteressen gehe, sondern um den Abschluss von Gefälligkeitsarbeitsverträgen. 100

| | |
|---|-----|
| Das B für A und S als Beteiligter zu 5) verweist auf ein Rechtsgutachten, aus dem sich ergebe, dass aufgrund ihrer finanziellen und organisatorischen Abhängigkeit von der Arbeitgeberseite bereits die Koalitionseigenschaft der G in Frage zu stellen sei. Zudem fehle ihr die erforderliche soziale Mächtigkeit und organisatorische Leistungsfähigkeit. | 101 |
| Die Beteiligten zu 1), 3) und 5) haben beantragt, | 102 |
| festzustellen, dass die Beteiligte zu 2) keine tariffähige | 103 |
| Gewerkschaft ist. | 104 |
| Die Beteiligte zu 1) hat zudem beantragt, | 105 |
| festzustellen, dass die Beteiligte zu 2) zum Zeitpunkt des | 106 |
| Abschlusses des Tarifvertrags zur Regelung von Mindest- | 107 |
| Arbeitsbedingungen für Mehrwertbriefdienstleistungen mit | 108 |
| dem Arbeitgeberverband der N B - und Z - | 109 |
| und des Tarifvertrags Mindestlohn mit dem | 110 |
| Bundesverband der K -E -P -D e. V. im | 111 |
| Dezember 2007 keine tariffähige Gewerkschaft im Sinne | 112 |
| von § 2 Abs. 1 TVG war. | 113 |
| Die Beteiligte zu 2) hat beantragt, | 114 |
| die Anträge zurückzuweisen. | 115 |
| Sie hat unter Verweis auf das schriftsätzliche Vorbringen der P M AG in dem verwaltungsgerichtlichen Verfahren vorgetragen, sie sei gegründet worden, um die Interessen der Wettbewerber der D P AG zu vertreten. Dies sei erforderlich gewesen, da die Antragstellerin sich nicht für diese Mitarbeiter eingesetzt habe. Das vorliegende Verfahren diene allein dazu, eine missliebige Konkurrentin loszuwerden. Viele Ausführungen der Antragstellerin seien unzutreffend, was während einer zu gewährenden Stellungnahmefrist näher dargelegt werde. | 116 |
| Die Bundesvereinigung der D A als Beteiligte zu 4) und der C G D () haben keine Stellungnahme abgegeben und ebenso wie der D als Beteiligter zu 7) keine Anträge gestellt. | 117 |
| Das Arbeitsgericht hat die Akte 114 Js 17/08 der Staatsanwalt Köln beigezogen, die Ermittlungen betrifft, die nach einer Strafanzeige der Antragstellerin gegen die Vorstandsmitglieder der G eingeleitet worden sind. Wegen des von der Antragstellerin eingereichten Auszugs aus dieser Ermittlungsakte wird auf Bl. 354 – 488 d. A. verwiesen. | 118 |
| Das Arbeitsgericht Köln hat durch Beschluss vom 30. Oktober 2008 den Anträgen der Beteiligten zu 1), 3) und 5) stattgegeben. | 119 |
| Zur Begründung hat es ausgeführt, die G sei keine tariffähige Gewerkschaft, weil sie nicht ausschließlich die Interessen ihrer Mitglieder in deren Eigenschaft als Arbeitnehmer | 120 |

wahrnehme und es zudem an der erforderlichen Gegnerunabhängigkeit, sozialen Mächtigkeit und Leistungsfähigkeit der Organisation fehle. Nach ihrer Satzung habe sie am Wohl der privaten Brief- und Zeitungszustellungsunternehmen und damit des sozialen Gegenspielers mitzuwirken. Es handle sich nicht nur um eine "sprachlich missglückte" Formulierung. Auch schließe die Satzung nicht aus, dass die Arbeitgeberseite über Förder- und Ehrenmitglieder Einfluss auf die Willensbildung der G habe. An der Gegnerunabhängigkeit fehle es, weil die G personell mit der Arbeitgeberseite verflochten sei. So seien die Vorstandsmitglieder G, M und C H sowie R in leitenden Positionen bei der P M AG tätig oder tätig gewesen und hätten Arbeitgeberfunktionen wahrgenommen. Herr D sei für seine vormalige Tätigkeit als geschäftsführender Vorstand auf Initiative der von der P G AG beauftragten Anwaltskanzlei gewonnen worden. Das diesbezügliche Vorbringen der Antragstellerin sei von der Beteiligten zu 2), die selbst am besten über diese Umstände Kenntnis habe, nur pauschal und damit nicht erheblich bestritten worden. Auch organisatorisch sei die G auf die Unterstützung der Arbeitgeberseite angewiesen gewesen, was die Mitgliederwerbung durch den B zeige. Noch gravierender sei es, dass die G über eine Rechtsanwaltskanzlei von der P G im Zeitraum Oktober 2007 bis Januar 2008 EUR 133.526,69 u.a. für die Sachmittelausstattung und für die Vergütung ihres Vorstands erhalten habe. Ihre eigenen Einnahmen durch Mitgliedsbeiträge lägen mit EUR 15.000,00 ganz erheblich unter diesen arbeitgeberseitigen Zuwendungen. Des Weiteren fehle der G die soziale Mächtigkeit. Der Abschluss der beiden Tarifverträge belege nicht die Durchsetzungskraft, da es sich um Gefälligkeitstarifverträge handle, deren Ziel allein die Unterschreitung des von der Gewerkschaft v mit dem AGV P ausgehandelten Mindestlohns sei. Auch die geringe Zahl der Mitglieder (bundesweit höchstens 1300) spreche gegen die soziale Mächtigkeit. Schließlich fehle es der G an der notwendigen organisatorischen Leistungsfähigkeit, da sie nur über ein Büro in K verfüge, und sie weder ihre Mitglieder bundesweit betreuen noch die Einhaltung der Tarifverträge bundesweit durchsetzen und überwachen könne. Ihren Vorstandsmitgliedern fehle die juristische und tarifpolitische Erfahrung. Sie beschäftige zudem keine hauptamtlichen Mitarbeiter. Die Tariffähigkeit fehle der G nicht nur zum jetzigen Zeitpunkt, sondern habe ihr auch schon bei Abschluss der beiden Tarifverträge im Dezember 2007 gefehlt.

Der Beschluss ist der Beteiligten zu 2) am 17. November 2008 zugestellt worden. Sie hat hiergegen am 21. November 2008 Beschwerde eingelegt und diese – nach Verlängerung der Beschwerdebegründungsfrist bis zum 17. Februar 2009 – am 17. Februar 2009 begründen lassen. 121

Sie hält die Feststellungsanträge der Antragstellerin und der Beteiligten zu 3) und 5) bereits für unzulässig, da sie nur das Ziel hätten, eine missliebige Konkurrentin loszuwerden. Während sie – die Beteiligte zu 2) - bei den Beschäftigten der privaten Briefdienste mehr als 1300 Mitglieder gewonnen habe, verfüge die Antragstellerin allenfalls über eine Handvoll Mitglieder aus diesem Personenkreis. Dies sei darauf zurückzuführen, dass der Antragstellerin allein an der Monopolsicherung der D P AG gelegen sei und sie die privaten Briefdienste öffentlich als "Schmutzkonkurrenz" bezeichne. Zu diesem Zweck habe sie mit dem A P einen Tarifvertrag mit Mindestlöhnen abgeschlossen, die nur um 10 % unter den von der D P AG gezahlten Löhnen, aber etwa 30 % bis 40 % über den von den Wettbewerbern gezahlten Löhnen lägen. Dieser sei dann nach § 1 a Abs. 3 a AEntG durch Verordnung des B für A und S auch für die nicht an ihn tarifgebundenen Arbeitgeber und Arbeitnehmer für verbindlich erklärt worden, was zum Wegfall von mehr als 6000 Arbeitsplätzen bei den privaten Briefdiensten geführt habe. 122

Die Anträge seien aber auch unbegründet. Sie vertrete ausweislich ihrer Satzung ausschließlich die Interessen ihrer Mitglieder, was sich aus den Unterpunkten 2.4.1 bis 2.4.7 123

ergebe. Auch in ihrem erstinstanzlichen Schriftsatz vom 21. August 2008 habe sie nichts Gegenteiliges zum Ausdruck gebracht. Über Ehren- oder Fördermitglieder könne die Arbeitgeberseite keinen Einfluss auf ihre Willensbildung nehmen. Es gebe derzeit ohnehin keine Ehren- oder Fördermitglieder. Sie sei auch gegnerunabhängig. Weder ihre Mitglieder noch ihr jetziger Vorstand seien in die Machenschaften des Herrn A D involviert, von dem sie sich durch fristlose Kündigung mit Wirkung zum 2. Juli 2008 getrennt habe. Ihr jetziger Vorstand, der die beiden Tarifverträge verhandelt habe, habe zu keinem Zeitpunkt Gelder von der Arbeitgeberseite angenommen. Ihr Vorstandsmitglied G verfüge als Leiter der betrieblichen Ausbildung in einem Briefunternehmen zwar über Weisungskompetenzen, nicht aber über eine Personalzuständigkeit. Frau Z sei in einem Briefunternehmen zuständig für Vertriebsangelegenheiten, und zwar ebenfalls ohne Personalzuständigkeit. Auch die weiteren Vorstandsmitglieder nähmen weder in ihren Beschäftigungsunternehmen Arbeitgeberfunktionen noch in Arbeitgeber- oder Unternehmerverbänden Aufgaben wahr, die einen Interessenkonflikt mit sich bringen könnten. Soweit aufgrund von Abreden, die mit Herrn D getroffen worden seien, arbeitgeberseitige Geldzuwendungen erfolgt seien, habe dies nicht zu einem Einfluss auf ihre Willensbildung geführt. Die beiden von ihr abgeschlossenen Tarifverträge zeigten ihre soziale Mächtigkeit. Sie habe sich bei der Höhe des von ihr geforderten Mindestlohns an dem vom D G geforderten Stundenlohn von EUR 7,50 brutto orientiert und dadurch insbesondere in den Flächenländern eine erhebliche Lohnanhebung erreicht. Soweit in Ballungsgebieten zum Teil erheblich höhere Löhne gezahlt würden, bestehe der höhere Lohnanspruch nach dem Günstigkeitsprinzip fort. Auch beim Abschluss des Tarifvertrages mit dem B seien die Grenzen der wirtschaftlichen Belastbarkeit ausgetestet worden. Nur ihrer Arbeit sei es zu verdanken, dass bislang weniger als 20 % der Arbeitsplätze bei den privaten Briefdiensten weggefallen seien. Bis auf wenige Ausnahmen hätten bislang Arbeitnehmer den zwischen v . und dem AGV P vereinbarten höheren Mindestlohn nicht eingeklagt.

Der Beteiligte zu 8), der im erstinstanzlichen Verfahren nicht beteiligt worden ist, hat am 23. 124
Dezember 2008 Beschwerde gegen den Beschluss des Arbeitsgerichts vom 30. Oktober
2008 eingelegt und diese am 8. Mai 2009 begründet. Er rügt, sowohl er als auch der B hätten
bereits im erstinstanzlichen Verfahren als Tarifpartner der GNBZ ebenfalls beteiligt werden
müssen. Hilfsweise schließe er sich der Beschwerde der Beteiligten zu 2) an. Er ist der
Ansicht, das Beschlussverfahren sei nach § 149 ZPO i.V.m. § 80 Abs. 2 ArbGG bis zum
Abschluss des von der Staatsanwaltschaft K geführten Ermittlungsverfahrens auszusetzen,
da ungeklärt sei, ob finanzielle Leistungen geflossen seien und dadurch die
Gegnerunabhängigkeit in Frage zu stellen sei. Er bestreite mit Nichtwissen, dass die im
Ermittlungsverfahren erhobenen Vorwürfe zuträfen. Weiter trägt er vor, die Antragstellerin
setze sich nicht für die Beschäftigten der privaten Brief- und Zustellunternehmen ein und
lehne es ab, mit ihm in Tarifvertragsverhandlungen einzutreten. Die Beteiligte zu 2) sei ein
ernstzunehmender Verhandlungspartner. Ihre Mitglieder seien überwiegend bei Unternehmen
der P G beschäftigt, die z. B. in B auch für andere private Brief- und Zustellunternehmen
zustellten. Bei einem Streik dieser Zusteller müssten daher die privaten Unternehmen über
die D P AG zustellen, was erheblich höhere Zustellkosten verursache. Die mit der Beteiligten
zu 2) ausgehandelten Mindestlöhne seien angemessen und marktüblich, wohingegen der von
der Antragstellerin mit dem AGV P vereinbarte Mindestlohn nur der Monopolsicherung der D
P AG diene. Die Beteiligte zu 2) vertrete ausschließlich die Interessen ihrer Mitglieder.

Die Antragsgegnerin und Beteiligte zu 2) beantragt, 125

unter Abänderung des Beschlusses des 126

127

| | |
|---|-----|
| • 14 BV 324/08 – die Anträge der Beteiligten zu | 128 |
| 1), 3) und 5) zurückzuweisen. | 129 |
| Der Beteiligte zu 8) beantragt, | 130 |
| 1. das Beschlussverfahren gemäß § 149 ZPO i. V. m. § 80 Abs. 2 ArbGG bis zur Erledigung der von der Staatsanwaltschaft K zu dem AZ: 114 Js 17/08, 114 Js 54/08 geführten Verfahren auszusetzen, | 131 |
| 1. den Beschluss des Arbeitsgerichts Köln vom 30. Oktober 2008 – 14 BV 324/08 – abzuändern und die Anträge der Beteiligten zu 1), 3) und 5) zurückzuweisen. | 132 |
| Die Beteiligten zu 1), 3) und 5) beantragen, | 133 |
| die Beschwerden der Beteiligten zu 2) und 8) | 134 |
| zurückzuweisen. | 135 |
| Sie verteidigen den erstinstanzlichen Beschluss. | 136 |
| Die Anträge auf Feststellung der fehlenden Tariffähigkeit der Beteiligten zu 2) seien zulässig. Die Anträge zielten nicht rechtsmissbräuchlich nur darauf ab, eine missliebige Konkurrentin auszuschalten. Die Beteiligte zu 1) nehme sehr wohl die Interessen ihrer etwa 3000 Mitglieder wahr, die bei privaten Brief- und Zustellunternehmen beschäftigt seien. So habe sie auch die privaten Briefdienstleister aufgefordert, mit ihr Tarifverhandlungen aufzunehmen, und auch Gespräche geführt, die allerdings von dem damaligen Vorstandsvorsitzenden der P G AG abgebrochen worden seien. Im Übrigen verschaffe der von der Beteiligten zu 1) mit dem AGV P abgeschlossene Mindestlohntarifvertrag den privaten Briefzustelldiensten einen Wettbewerbsvorteil, da der Mindestlohn 10 % unter den von der D P AG zu zahlenden Tariflöhnen liege. Der Wegfall von Arbeitsplätzen bei den privaten Briefzustelldiensten sei auf Verluste zurückzuführen, die bereits vor Erlass der Verordnung zur Einführung des Mindestlohns eingetreten seien. Die Beteiligte zu 2) nehme die Interessen ihrer Mitglieder nicht wahr. So habe sie nach Abschluss der beiden Tarifverträge keine weiteren Aktivitäten entfaltet, insbesondere nicht den Abschluss weiterer Tarifverträge angestrebt. Sie verfüge auch über keine Organisation in den Betrieben, gebe keine selbst verfassten Presseerklärungen mehr ab und pflege nicht einmal mehr ihre Homepage im Internet. Sie befinde sich offensichtlich in einem desolaten Zustand und verfüge nicht einmal über die in ihrer Satzung vorgesehene Zahl von Vorstandsmitgliedern. | 137 |
| Die Feststellungsanträge seien auch begründet. Das zweitinstanzlichen Vorbringen der Beteiligten zu 2) und 8) sei nicht geeignet, die Richtigkeit der Ausführungen in dem erstinstanzlichen Beschluss über die fehlende Wahrnehmung der Arbeitnehmerinteressen, die nicht gegebene Gegnerunabhängigkeit sowie die nicht vorhandene soziale Mächtigkeit und Leistungsfähigkeit der Organisation in Frage zu stellen. Sie verweisen insbesondere auf die Regelungen in der Satzung der Beteiligten zu 2) über die Ehren- und Fördermitgliedschaft und über die Stellung des Beirats sowie die im strafrechtlichen Ermittlungsverfahren festgestellten Vorgänge. | 138 |

Sie widersprechen einer Aussetzung des Verfahrens, da der Abschluss des strafrechtlichen Verfahrens ohne rechtlich erheblichen Einfluss auf die zu treffende Entscheidung über die Feststellungsanträge sei.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf den Akteninhalt verwiesen. 140

II. 141

A. Die Entscheidung über die Beschwerden der Beteiligten zu 2) und zu 8) 142

ist entgegen dem Antrag des Beteiligten zu 8) nicht bis zum Abschluss des strafrechtlichen Ermittlungsverfahrens gegen Herrn A D und Verantwortliche der P G AG und des T Konzerns wegen des Verdachts der Untreue nach § 149 ZPO auszusetzen. 143

Durch eine Aussetzung nach § 149 ZPO sollen überflüssige Mehrarbeiten in parallel geführten Verfahren und sich widersprechende Entscheidungen vermieden werden sowie die unter Umständen besseren Erkenntnismöglichkeiten im Strafverfahren nutzbar gemacht werden (vgl. Zöller-Greger, ZPO, 27. Aufl., § 149 Rdn. 1). 144

Dabei ist zu beachten, dass Beteiligte auch im Rahmen eines Verfahrens nach § 97 ZPO ein berechtigtes Interesse daran haben, eine zügige Erledigung des Rechtsstreits im Instanzenzug durchzusetzen. Dies folgt aus dem arbeitsgerichtlichen Beschleunigungsgebot, das in § 9 Abs. 1 ArbGG vorgesehen ist (vgl. BAG, Beschluss vom 28. Januar 2008 – 3 AZB 30/07 -). 145

Der Beteiligte zu 8) begründet seinen Aussetzungsantrag damit, es stehe nach den bisherigen Ermittlungen nicht fest, ob die Beteiligte zu 2) von der P G AG über eine Rechtsanwaltskanzlei Zahlungen in Höhe von EUR 133.526,69 erhalte habe. 146

Unabhängig davon, ob im vorliegenden Beschlussverfahren unter Berücksichtigung des Vorbringens der Beteiligten zu 2) dieser Vorwurf noch als ungeklärt angesehen werden kann, übersieht der Beteiligte zu 8), dass die fehlende Tariffähigkeit der Beteiligten zu 2) nicht allein mit der fehlenden Gegnerunabhängigkeit, sondern auch mit der nicht ausschließlichen Wahrnehmung von Arbeitnehmerinteressen sowie der nicht gegebenen sozialen Mächtigkeit und Leistungsfähigkeit der Organisation begründet wird, also mit Umständen, die jeweils für sich genommen die Feststellungsanträge bereits rechtfertigen können. 147

B. Die Beschwerde der Beteiligten zu 2) ist zulässig. 148

Die Beschwerde ist nach §§ 87 Abs. 1, 97 Abs. 2 ArbGG statthaft und innerhalb der nach §§ 66 Abs. 1, 87 Abs. 2 ArbGG geltenden Fristen eingelegt und begründet worden. 149

C. Die Beschwerde des Beteiligten zu 8) ist statthaft. Ob sie fristgerecht eingelegt und begründet worden ist, kann dahingestellt bleiben. 150

1. Er ist Beteiligter im Beschwerdeverfahren. 151

Zwar hat das Arbeitsgericht Köln zutreffend im erstinstanzlichen Verfahren weder den AGV N B - und Z e. V. noch den Bundesverband der K -E -P D e. V. von Amts beteiligt, sondern nur die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände als Spitzenorganisation (vgl. 152

dazu: BAG, Beschluss vom 25. November 1986 – 1 ABR 22/85 -).

Jedoch sind beide Arbeitgeberverbände berechtigt, sich durch einen eigenen Antrag, der auf die Tariffähigkeit der Beteiligten zu 2) bezogen ist, an dem Verfahren zu beteiligen (vgl. dazu: BAG, Beschluss vom 25. November 1986 – 1 ABR 22/85 -). 153

Davon hat der Beteiligte zu 8) mit seiner Beschwerdeschrift vom 22. Dezember 2008 Gebrauch gemacht. Einen derartigen Antrag hat der Bundesverband der K -E -P D e. V., der ausweislich einer Anfrage im erstinstanzlichen Verfahren Kenntnis von diesem Rechtsstreit hat, dagegen nicht gestellt. 154

2. Ob die nach §§ 87 Abs. 1, 97 Abs. 2 ArbGG ebenfalls statthafte 155

Beschwerde des Beteiligten zu 8) auch fristgerecht eingelegt und begründet worden ist und damit zulässig ist, kann dahingestellt bleiben. Wird im Beschlussverfahren nach § 97 ArbGG ein zulässiges Rechtsmittel von einem Beteiligten eingelegt, so führt dies dazu, dass der Rechtsstreit hinsichtlich aller Beteiligten in die Rechtsmittelinstanz gelangt, da über den Streitgegenstand hinsichtlich aller Beteiligten nur einheitlich entschieden werden kann (vgl. BAG, Beschluss vom 25. November 1986 – 1 ABR 22/85 -). 156

D. Die Beschwerden der Beteiligten zu 2) und 8) sind jedoch unbegründet. 157

Mit zutreffender Begründung hat das Arbeitsgericht Köln festgestellt, dass die G keine tariffähige Gewerkschaft ist und auch nicht bei Abschluss der beiden Tarifverträge über Mindestarbeitsbedingungen bzw. Mindestlohn im Dezember 2007 war. 158

1. Die richtige Feststellung des Arbeitsgerichts, dass die Beteiligten zu 1), 3) und 5) nach § 97 Abs. 1 ArbGG antragsberechtigt sind und für sie das nach § 256 Abs. 1 ZPO erforderliche Interesse an dem begehrten Ausspruch besteht, haben die Beschwerdeführer nicht angegriffen. Das Feststellungsinteresse folgt bereits daraus, dass die rechtskräftige Entscheidung über die Tariffähigkeit Wirkung für und gegen alle hat (vgl. BAG, Beschluss vom 28. März 2006 – 1 ABR 58/04 -). 159

2. Der Zulässigkeit der Anträge der Beteiligten zu 1), 3) und 5) steht nicht die Behauptung der Beteiligten zu 2) und 8) entgegen, die Gewerkschaft ver.di missbrauche das Verfahren, um die G als missliebige Konkurrentin loszuwerden und die privaten Brief- und Zustellunternehmen als "Schmutzkonkurrenz" der D P AG auszuschalten. 160

Der Gesetzgeber hat durch § 97 Abs. 1 ArbGG rivalisierenden Gewerkschaften, deren Tarifzuständigkeit sich mit der der umstrittenen Vereinigung berührt, ein Antragsrecht eingeräumt. Von daher kann der Umstand, dass sich v . mit der G bei der Werbung um Mitglieder auch durch den Abschluss von Tarifverträgen in Konkurrenz findet, den Einwand des Rechtsmissbrauchs nicht begründen (vgl. dazu: BAG, Beschluss vom 28. März 2006 – 1 ABR 58/04 -). 161

Soweit ausgeführt wird, die Gewerkschaft ver.di wolle die privaten Brief- und Zustellunternehmen dadurch ausschalten, dass sie einen der D P AG genehmen, aber von den privaten Konkurrenzunternehmen wirtschaftlich nicht tragbaren Mindestlohn vereinbart habe mit dem Ziel, diesen für alle Zusteller durch Verordnung des Beteiligten zu 5) verbindlich zu machen, wird eine gerichtliche Inhaltskontrolle des Mindestlohntarifvertrages gefordert. Der Tarifvertrag soll als "Gefälligkeitstarifvertrag" zugunsten der D P AG qualifiziert werden. 162

Es mag zwar sein, dass eine Gefälligkeit aus Sicht der Arbeitgeberseite nicht nur darin bestehen kann, gesetzliche Mindestbedingungen ohne Kompensation zu unterschreiten (vgl. dazu: BAG, Beschluss vom 28. März 2006 – 1 ABR 58/04 -), sondern auch, einen Mindestlohntarifvertrag mit einer Arbeitgeberin abzuschließen, der angesichts der höheren Tariflöhne bei dieser Arbeitgeberin nur das Ziel haben kann, über eine Allgemeinverbindlichkeitserklärung für die Arbeitnehmer bei Konkurrenzunternehmen verbindlich zu werden. Nach Ansicht der Kammer muss letzteres aber zulässig sein, da zur Tarifautonomie auch das Recht gehören muss, den bislang für die Arbeitnehmer einer Branche erzwungenen Tariflohn auch bei neu entstehenden Konkurrenzunternehmen durchzusetzen. Die gerichtlichen Kontrollmöglichkeiten betreffen lediglich die äußersten Grenzen zulässiger tariflicher Regelungen. Sie sind nicht auf eine Prüfung angelegt, ob diese einen angemessenen Ausgleich der Interessen von Arbeitnehmern und Arbeitgebern darstellen (vgl. BAG, Beschluss vom 28. März 2006 – 1 ABR 58/04 -).

163

Im Übrigen weist die Beteiligte zu 1) zutreffend darauf hin, dass sie mit dem von ihr vereinbarten Mindestlohn den privaten Brief- und Zustellunternehmen durchaus einen Wettbewerbsvorteil verschafft, weil er unter dem bei der D P AG geltenden Tariflohn liegt. Auch hat sie den Vorwurf widerlegt, sie sei nicht am Abschluss von Tarifverträgen mit privaten Brief- und Zustellunternehmen interessiert. Vielmehr hatte sie mit einem der größten privaten Briefdienstleister, der P G AG die Aufnahme von Tarifverhandlungen vereinbart. Die Verhandlungen sind nicht zustande gekommen, weil die P G AG die nach Sondierungsgesprächen von v . gestellte Tarifforderung mit Schreiben vom 12. Juli 2007 als völlig überhöht ablehnte.

164

3. Der Antrag der Beteiligten zu 1), 3) und 5) auf Feststellung, dass die Beteiligte zu 2) keine tariffähige Gewerkschaft ist, ist auch begründet.

165

a. Nach der ständigen Rechtsprechung des Ersten Senats des Bundesarbeitsgerichts muss eine Arbeitnehmervereinigung bestimmte Mindestvoraussetzungen erfüllen, um tariffähig zu sein. Sie muss sich als satzungsgemäße Aufgabe die Wahrnehmung der Interessen ihrer Mitglieder in deren Eigenschaft als Arbeitnehmer gesetzt haben und willens sein, Tarifverträge abzuschließen. Sie muss frei gebildet, gegnerfrei, unabhängig und auf überbetrieblicher Grundlage organisiert sein und das geltende Tarifrecht als verbindlich anerkennen. Weiterhin ist Voraussetzung, dass die Arbeitnehmervereinigung ihre Aufgabe als Tarifpartnerin sinnvoll erfüllen kann. Dazu gehört einmal die Durchsetzungskraft gegenüber dem sozialen Gegenspieler, zum anderen eine gewisse Leistungsfähigkeit der Organisation (vgl. zuletzt: BAG, Beschluss vom 28. März 2006 – 1 ABR 58/04 -).

166

b. Wie das Arbeitsgericht zutreffend ausgeführt hat, fehlt es bereits an der satzungsgemäßen Aufgabe, die Interessen der Mitglieder in deren Eigenschaft als Arbeitnehmer wahrzunehmen.

167

Unter Ziff. 2.4 der Satzung vom 8. Oktober 2007 wird als wesentliches Ziel der G die Mitwirkung am Wohl der privaten Brief- und Zeitungszustellunternehmen noch vor der Wahrung und Verfolgung der berufspolitischen und tariflichen Interessen der ordentlichen und außerordentlichen Mitglieder der G hervorgehoben. Die unter Ziff. 2.4.1 bis Ziff. 2.4.7 der Satzung genannten Einzelziele stehen nicht im Widerspruch zu dieser generellen Ausrichtung. So wird unter Ziff. 2.4.7 ausdrücklich die Aufgabe postuliert, die Öffentlichkeit über die berufspolitische, sozialpolitische und wirtschaftliche Lage der privaten Brief- und Zeitungszustellunternehmen zu unterrichten und nicht etwa nur der Mitarbeiter.

168

169

Im Übrigen hat die Beteiligte zu 2) im erstinstanzlichen Verfahren mit ihrer ersten Stellungnahme vom 21. August 2008 ausdrücklich die Richtigkeit dieser Satzungsinterpretation bestätigt. Es wird unmissverständlich darin ausgeführt, die G sei gegründet worden, um die Interessen der "Wettbewerber der D P AG" zu vertreten, wohingegen die Antragstellerin allein die Interessen der D P AG vertrete. Die G vertrete die Interessen der Wettbewerber und handle "marktgerechte Tarifverträge" aus.

Zutreffend hat das Arbeitsgericht auch ausgeführt, nach der Satzung sei nicht ausgeschlossen, dass die Arbeitgeberseite über eine Beteiligung als Ehren- oder Fördermitglieder Einfluss auf die Willensbildung der Beklagten zu 2) gewinne, insbesondere auch in Tarifangelegenheiten. Die Aufnahmebedingungen für Förder- und Ehrenmitglieder sind mit "den Zielen sich verbunden wissen" und "besondere Verdienste um die G erworben" so wenig bezogen auf die ausschließliche Wahrnehmung von Arbeitnehmerinteressen, dass auch die Aufnahme von Personen der Arbeitgeberseite mit der Satzung als vereinbar gelten muss. Die Regelung unter § 8 der Satzung, wonach durch die Mitgliedsaufnahme nicht die tarifrechtliche Gegnerfreiheit beeinträchtigt werden darf, schließt dies nicht aus. Gegnerfreiheit bedeutet, dass einer Gewerkschaft grundsätzlich keine Personen angehören können, die ihrerseits Arbeitgeberfunktionen wahrnehmen (vgl. dazu: BAG, Beschluss vom 14. Dezember 2004 – 1 ABR 51/03 -). Nicht erfasst werden leitende Personen der Arbeitgeberseite, die zwar keine Arbeitgeberfunktionen ausüben, aber gleichwohl nicht die erforderliche Unabhängigkeit von deren Unternehmerinteressen haben.

170

Auf die Willensbildung der G können die Ehrenmitglieder Einfluss nehmen durch ihr Stimmrecht in der Mitgliederversammlung (§ 30), nach ihrer Wahl als ehrenamtliche Vorstandsmitglieder (§ 15) sowie nach ihrer Wahl als Beiratsmitglied (§ 20). Auch die Fördermitglieder können in den Beirat gewählt werden (§ 20), der den Vorstand bei der Festlegung der Richtlinien der Vereinspolitik und der Vereinsarbeit zu beraten hat und an den Vorstandssitzungen teilnehmen darf (§ 19). Zudem hat der Vorstand die Billigung des Beirats zum Haushaltsplan einzuholen (§ 32). Auch die Wahl des hauptamtlichen Vorstandes (Vorsitzender Tarifpolitik) ist Aufgabe des Beirats (§ 16). Förder- und Ehrenmitglieder können vom Vorstand in die Tarifkommission berufen werden, die Tarifangebote und Verhandlungsziele bestimmen kann, im Einvernehmen mit dem Vorsitzenden Tarifpolitik die Grundsätze der Tarifverhandlungen beschließt sowie Tarifabschlüsse billigt (§ 31).

171

In diesem Zusammenhang soll zum Vergleich auf die Satzung des Beteiligten zu 8) – Bl. 610 – 624 d. A. – hingewiesen werden, die ausschließlich die Wahrnehmung von Arbeitgeberinteressen vorsieht (§ 2) und die Mitglieder entsprechend auch verpflichtet (§ 6).

172

c. Mit zutreffender Begründung hat das Arbeitsgericht auch festgestellt, dass die G nicht die erforderliche Gegnerunabhängigkeit besitzt.

173

aa. Gegnerunabhängigkeit bedeutet für eine Koalition, dass sie vom tariflichen Gegenspieler unabhängig sein muss, um die Interessen ihrer Mitglieder wirksam und nachhaltig vertreten zu können. Sie muss über ihre eigene Organisation und ihre Willensbildung selbst entscheiden können. An der erforderlichen Unabhängigkeit fehlt es, 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. Dies ist der Fall, wenn sich eine Gewerkschaft im Wesentlichen nicht aus den Beiträgen ihrer Mitglieder, sondern aus Zuwendungen der Arbeitgeber finanziert und zu befürchten ist, dass die Arbeitgeberseite durch Androhung der Zahlungseinstellung die Willensbildung auf die Arbeitnehmerseite beeinflussen kann (vgl.

174

bb. Die Feststellungen in dem erstinstanzlichen Beschluss über die personellen Verflechtungen der G mit der Arbeitgeberseite hat die Beteiligte zu 2) in der Beschwerdeschrift nicht widerlegt. Sie hat eingeräumt, dass die ehrenamtlichen Vorstandsmitglieder Glückstein und Zeise in leitenden Positionen (Leiter der betrieblichen Ausbildung, Zuständigkeit für Vertriebsangelegenheiten) bei der P M AG tätig sind. Ob sie und die weiteren Vorstandsmitglieder, die ebenfalls Leitungsaufgaben bei der P M AG erfüllen, dort auch jeweils für Personalangelegenheiten zuständig sind, kann dahinstehen, da es hier um die Gegnerunabhängigkeit und nicht um die Gegnerfreiheit geht. 175

Es ist zudem davon auszugehen, dass der vormalige geschäftsführende Vorstand A D , der in leitender Position bei der T -Gruppe beschäftigt war, auf Initiative der P G AG für seine Aufgaben bei der G gewonnen wurde. Von der Beteiligten zu 2), die die strafrechtliche Ermittlungsakte kennt, sind auch insoweit keine Tatsachen vorgetragen worden, die gegen eine personelle Verflechtung mit der Arbeitgeberseite sprechen. Zutreffend hat das Arbeitsgericht bereits darauf hingewiesen, dass die G am besten über den beruflichen Hintergrund ihres Vorstandes Auskunft geben kann. Angesichts der im strafrechtlichen Ermittlungsverfahren erhobenen schwerwiegenden Vorwürfe hatte sie sich darüber zu erklären, wer die Anstellung initiiert hat und welche finanziellen Zusagen dabei Herrn D gemacht worden sind. 176

cc. Neben den personellen Verflechtungen bestand auch eine organisatorische Unterstützung durch die Arbeitgeberseite zumindest im Bereich der Mitgliederwerbung. Dies wird belegt durch die Schreiben der P M M GmbH vom 24. Oktober 2007 und des B vom 12. Dezember 2007, in denen offen dafür geworben wird, dass Mitarbeiter Mitglied bei der G werden. 177

dd. Entscheidend gegen eine Gegnerunabhängigkeit spricht auch die ganz erhebliche finanzielle Unterstützung, die ausweislich der im Ermittlungsverfahren sichergestellten Rechnung vom 5. Dezember 2007 von der P G AG über eine Kölner Rechtsanwaltskanzlei ("wg. Gewerkschaft") geleistet worden ist. Auch dazu schweigt sich die Beteiligte zu 2) aus, obwohl sie ohne weiteres darlegen kann, wie ihre Büroausstattung und die Raummiete sowie die Personalkosten und Sachausgaben finanziert worden sind. Dass die Mitgliedsbeiträge in Höhe von insgesamt etwa EUR 15.000,00 dazu nicht reichten, braucht nicht näher ausgeführt zu werden. 178

d. Es fehlt der Beteiligten zu 2) weiterhin die erforderliche soziale Mächtigkeit. 179

aa. Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist davon auszugehen, dass aufgrund des Verhandlungsgleichgewichts der Tarifvertragsparteien die vereinbarten tariflichen Regelungen den Interessen beider Seiten gerecht werden und keiner Seite ein unzumutbares Übergewicht vermitteln. Dies bedingt, die Tariffähigkeit einer Arbeitnehmervereinigung von einer gewissen Durchsetzungskraft und Mächtigkeit abhängig zu machen (vgl. BAG, Beschluss vom 14. Dezember 2004 – 1 ABR 51/03 – und vom 28. März 2006 – 1 ABR 58/04 -). Die Arbeitnehmervereinigung muss von ihrem sozialen Gegenspieler ernst genommen werden, so dass die Arbeitsbedingungen nicht einseitig von der Arbeitgeberseite festgelegt werden, sondern tatsächlich ausgehandelt werden. Dabei kommt insbesondere der Mitgliederzahl entscheidende Bedeutung zu, wobei die Organisationsstärke im Verhältnis zu dem von der Arbeitnehmerkoalition selbst gewählten räumlichen und fachlichen Organisationsbereich zu bewerten ist. Die Durchsetzungskraft kann sich darin zeigen, dass sie schon aktiv in den Prozess der tariflichen Regelung von Arbeitsbedingungen eingegriffen hat. Dieses Indiz ist aber nicht ausreichend, wenn es sich 180

bei den Tarifverträgen um Schein- oder Gefälligkeitstarifverträge handelt oder wenn sie auf einem Diktat der Arbeitgeberseite beruhen (vgl. BAG, Beschluss vom 14. Dezember 2004 – 1 ABR 51/03 -). Dabei ist entscheidend, aufgrund welcher Umstände es zum Abschluss dieser Tarifverträge gekommen ist und welcher Zweck mit ihnen verfolgt wurde, ob die Gewerkschaft eigene Vorstellungen zum Inhalt der abzuschließenden Tarifverträge entwickelt hatte, ob sie Gelegenheit hatte, vor Abschluss der Tarifverträge ihre Vorstellungen in die Tarifverhandlungen einzubringen, ob sie eine Rolle gespielt haben und welchen Zweck die Arbeitgeberseite mit dem Abschluss der Tarifverträge verfolgte (vgl. BAG, Beschluss vom 25. November 1986 – 1 ABR 22/85 -).

bb. Nach diesen Grundsätzen verfügt die Beteiligte zu 2) nicht über die erforderliche Durchsetzungsfähigkeit. 181

Die Beteiligte zu 2) hat für sich das gesamte Bundesgebiet als räumlichen und den gesamten Bereich der privaten Brief- und Zeitungszustellung als fachlichen Organisationsbereich gewählt. Sie verfügt dabei gemäß dem von dem Beteiligten zu 5) vorgelegten Rechtsgutachten über einen Organisationsgrad von unter 3 %. Dieser erlaubt es ihr nicht, genügend Druck auf die Arbeitgeberseite auszuüben, um sie zu zunächst nicht gewollten und auch ernsthaften Verhandlungen zu veranlassen. Ihre etwa 1300 Mitglieder haben auch keine Schlüsselposition inne wie etwa Piloten in einem Luftverkehrsunternehmen. Es handelt sich bei der Zustellung von Briefen um eine Anlern Tätigkeit, die nach kurzer Einarbeitung verrichtet werden kann. Zudem kann einem Streik auch dadurch begegnet werden, dass vorübergehend der private Zustelldienst die Dienste anderer nicht bestreikter privater Zustelldienste oder auch der D P AG nutzt. 182

Das Arbeitsgericht hat ausgeführt, der Abschluss der beiden Tarifverträge im Dezember 2007 belege nicht die erforderliche Durchsetzungskraft der Beteiligten zu 2), weil die G trotz einer günstigen Verhandlungsposition nur einen Tarifmindestlohn erreicht habe, der erheblich unter dem zuvor von der Gewerkschaft ver.di erzielten Mindestlohn gelegen habe, und zwar ohne eine Kompensationsleistung zugunsten der betroffenen Arbeitnehmer. 183

Weder die Beteiligte zu 2) noch der Beteiligte zu 8) haben im Beschwerdeverfahren Umstände vorgetragen, die diese Ausführungen des Arbeitsgerichts widerlegen. Dabei ist weniger das erzielte Tarifergebnis für sich genommen entscheidend. Die Beschwerdeführer weisen darauf hin, dass der von ihnen vereinbarte Mindestlohn sich an der Höhe des vom D und auch von der Antragstellerin geforderten gesetzlichen Mindestlohns orientiert hat. Entscheidender ist, wie diese beiden Tarifverträge zustande gekommen sind. Es ist nicht ersichtlich, dass die G eigene Vorstellungen zum Inhalt der abzuschließenden Tarifverträge entwickelt und in die Tarifverhandlungen eingebracht hatte sowie ob und ggf. wie sie durchgesetzt werden konnten. Da die Beteiligte zu 2) für sich die Tariffähigkeit beansprucht, hätte sie dazu Umstände vortragen müssen (vgl. dazu: BAG, Beschluss vom 28. März 2006 – 1 ABR 58/04 -). 184

e. Schließlich fehlt der Beteiligten zu 2) auch der erforderliche organisatorische Aufbau. 185

aa. Eine tariffähige Gewerkschaft muss über einen organisatorischen Aufbau verfügen, der sie befähigt, die ihr gestellten Aufgaben zu erfüllen. Der Abschluss von Tarifverträgen erfordert Vorbereitungen. Die wirtschaftlichen Entwicklungen und sonstigen Rahmenbedingungen sind zu beachten und zu prognostizieren, um daraus die Tarifforderungen zu entwickeln. Zudem muss die tatsächliche Durchführung der Tarifverträge überwacht und abgesichert werden. Erstreckt sich der Zuständigkeitsbereich auf das gesamte Bundesgebiet, ist regelmäßig auch eine organisatorische Ausstattung in der Fläche 186

erforderlich. Es muss ein hauptamtlicher oder ggf. auch ehrenamtlicher Mitarbeiterapparat bestehen (vgl. dazu: BAG, Beschluss vom 28. März 2006 – 1 ABR 58/04 -).

bb. Zu den Ausführungen des Arbeitsgerichts, wonach die G nur über ein Büro in K ohne regionale Infrastruktur verfügt und keinen Mitarbeiterapparat besitzt, der eine Erledigung ihrer satzungsmäßigen Aufgaben ermöglicht, hat die Beteiligte zu 2) im Beschwerdeverfahren keine Stellungnahme abgegeben. Nach den Erklärungen ihres Verfahrensbevollmächtigten im Beschwerdeverfahren ist vielmehr davon auszugehen, dass sie derzeit nicht einmal mehr über die satzungsmäßig vorgesehene Anzahl von Vorstandsmitgliedern verfügt. Nach Erklärung des Verfahrensbevollmächtigten der Antragstellerin befindet sich im Eingangsbereich des Gebäudes in B , das nunmehr als Sitz der Beteiligten zu 2) angegeben wird, nicht einmal ein Hinweis auf diese. 187

4. Auch der Antrag der Beteiligten zu 1) auf Feststellung, dass die Beteiligte zu 2) bei Abschluss der beiden Tarifverträge im Dezember 2007 keine tariffähige Gewerkschaft war, ist zulässig und begründet. 188

a. Zutreffend hat das Arbeitsgericht das erforderliche Feststellungsinteresse damit begründet, durch den vergangenheitsbezogenen Ausspruch werde verbindlich geklärt, dass die beiden Tarifverträge nicht von einer tariffähigen Gewerkschaft abgeschlossen worden seien. 189

b. Die Umstände, die die fehlende Tariffähigkeit der Beteiligten zu 2) begründen, lagen auch bereits im Dezember 2007 vor, als die Tarifverträge abgeschlossen wurden. 190

Die Rechtsbeschwerde war wegen der grundsätzlichen Bedeutung des Rechtsstreits zuzulassen. 191

Rechtsmittelbelehrung: 192

Gegen diesen Beschluss kann von der Beteiligten zu 2) und dem 193

Beteiligten zu 8) 194

RECHTSBESCHWERDE 195

eingelegt werden. 196

Für die übrigen Beteiligten ist gegen die Entscheidung kein Rechtsmittel gegeben. 197

Die Rechtsbeschwerde muss 198

innerhalb einer Notfrist* von einem Monat 199

nach der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Beschlusses schriftlich beim 200

Bundesarbeitsgericht 201

Hugo-Preuß-Platz 1 202

99084 Erfurt 203

Fax: 0361 2636 2000 204

eingelegt werden. 205

| | |
|--|-----|
| Die Rechtsbeschwerdeschrift muss von einem Bevollmächtigten unterzeichnet sein. Als Bevollmächtigte sind nur zugelassen: | 206 |
| 1. Rechtsanwälte, | 207 |
| 2. Gewerkschaften und Vereinigungen von Arbeitgebern sowie Zusammenschlüsse solcher Verbände für ihre Mitglieder oder für andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder, | |
| 3. juristische Personen, deren Anteile sämtlich im wirtschaftlichen Eigentum einer der in Nr. 2 bezeichneten Organisationen stehen, wenn die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung und Prozessvertretung der Mitglieder dieser Organisation oder eines anderen Verbandes oder Zusammenschlusses mit vergleichbarer Ausrichtung entsprechend deren Satzung durchführt und wenn die Organisation für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet. | |
| In den Fällen der Ziffern 2 und 3 müssen die Personen, die die Rechtsbeschwerdeschrift unterzeichnen, die Befähigung zum Richteramt haben. | 208 |
| Eine Partei die als Bevollmächtigter zugelassen ist, kann sich selbst vertreten. | 209 |
| * eine Notfrist ist unabänderlich und kann nicht verlängert werden. | 210 |
| Schwartz Kathrein Schaffert | 211 |