

Aktenzeichen: 1 ABR 27/06
Bundesarbeitsgericht 1. Senat

Beschluß vom 24. April 2007
- 1 ABR 27/06 -

I. Arbeitsgericht
Dortmund

Beschluß vom 16. Februar 2005
- 9 BV 243/04 -

II. Landesarbeitsgericht
Hamm

Beschluß vom 13. Januar 2006
- 10 TaBV 123/05 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja

Entscheidungsstichwort:

Feststellung der Tarifgebundenheit

Gesetz:

ZPO § 256 Abs. 1

Leitsatz:

Die Tarifgebundenheit eines abstrakt bezeichneten Teils der Mitglieder eines Arbeitgeberverbands ist kein Rechtsverhältnis iSv. § 256 Abs. 1 ZPO, das in einem Rechtsstreit zwischen einer Gewerkschaft und einem Arbeitgeberverband gesondert festgestellt werden könnte.



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDEsarBEITSGERICHT



1 ABR 27/06
10 TaBV 123/05
Landesarbeitsgericht
Hamm

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
24. April 2007

BESCHLUSS

Klapp, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In dem Beschlussverfahren

mit den Beteiligten

1.

Antragstellerin, Beschwerdeführerin und Rechtsbeschwerdeführerin,

2.

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der Anhörung vom 24. April 2007 durch die Präsidentin des Bundesarbeitsgerichts Schmidt, die Richter am Bundesarbeitsgericht Kreft und Linsenmaier sowie die ehrenamtlichen Richter Metz und Buschmann für Recht erkannt:



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Die Rechtsbeschwerde der Beteiligten zu 1) gegen den Beschluss des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 13. Januar 2006 - 10 TaBV 123/05 - wird zurückgewiesen.

Von Rechts wegen!

Gründe

- A. Die Beteiligten streiten über die Tarifgebundenheit eines Teils der Mitglieder eines Arbeitgeberverbands. 1
- Die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft ver.di schließt mit der Tarifgemeinschaft des Großhandels - Außenhandels - Dienstleistungen Nordrhein-Westfalen Tarifverträge. Der Tarifgemeinschaft gehört ua. der zu 2 beteiligte Arbeitgeberverband an. Um eine Mitgliedschaft ohne Tarifbindung zu ermöglichen, beschloss der Arbeitgeberverband am 21. Mai 2003 eine Änderung seiner Satzung. Diese bestimmt seitdem in § 2 Nr. 1 Buchst. b, es sei ua. Aufgabe des Verbandes, „Tarifverträge durch seine Fachgruppen und für Einzelmitglieder abzuschließen, die eine Tarifbindung wünschen“, und sieht in § 11 Nr. 1 vor, dass „Mitglieder, die eine Tarifbindung wünschen, in der Tariffachgruppe zusammengefasst“ werden. Die Satzungsänderung wurde am 25. Juni 2003 in das Vereinsregister eingetragen. 2
- In dem von ihr eingeleiteten Beschlussverfahren hat ver.di die Auffassung vertreten, die Tarifizständigkeit des Arbeitgeberverbands erstrecke sich trotz der Satzungsänderung weiterhin auch auf die Mitglieder, die nicht zur Tariffachgruppe gehörten. Auch diese Mitglieder seien an die Tarifverträge für den Groß- und Außenhandel gebunden. 3
- Der Streit der Beteiligten über die Tarifizständigkeit des Arbeitgeberverbands hat sich im Rechtsbeschwerdeverfahren erledigt, nachdem der Arbeitgeberverband seine Tarifizständigkeit auch für die Mitglieder, die nicht zur Tariffachgruppe gehören, nicht mehr bestritten hat. 4
- Ver.di hat - soweit für das Rechtsbeschwerdeverfahren noch von Bedeutung - beantragt 5



festzustellen, dass die Mitglieder des Arbeitgeberverbands einschließlich der nicht in der Fachgruppe Großhandel - Außenhandel zusammengefassten Mitglieder hinsichtlich der vom Arbeitgeberverband abgeschlossenen Tarifverträge tarifgebunden sind, auch wenn die Tarifverträge nach dem 25. Juni 2003 abgeschlossen wurden,

hilfsweise festzustellen, dass die Mitglieder des Arbeitgeberverbands aus dem Groß- und Außenhandel einschließlich der nicht in der Fachgruppe Großhandel - Außenhandel zusammengefassten Mitglieder hinsichtlich der vom Arbeitgeberverband bis zum 17. Juli 2003 abgeschlossenen Tarifverträge für den Groß- und Außenhandel tarifgebunden sind,

weiter hilfsweise festzustellen, dass die Mitglieder des Arbeitgeberverbands aus dem Groß- und Außenhandel einschließlich der nicht in der Fachgruppe Großhandel - Außenhandel zusammengefassten Mitglieder, die bereits am 21. Mai 2003 dem Arbeitgeberverband angehörten, hinsichtlich der von diesem abgeschlossenen Tarifverträge für den Groß- und Außenhandel tarifgebunden sind.

Der Arbeitgeberverband hat beantragt, die Anträge abzuweisen. Er hat die Ansicht vertreten, die Anträge seien unzulässig, jedenfalls aber unbegründet. 6

Das Arbeitsgericht hat den Hauptantrag abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die um den ersten Hilfsantrag erweiterte Beschwerde von ver.di zurückgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen, von ver.di außerhalb der Rechtsbeschwerdebegründungsfrist um den zweiten Hilfsantrag erweiterten Rechtsbeschwerde verfolgt ver.di die Anträge weiter. Der Arbeitgeberverband beantragt die Zurückweisung der Rechtsbeschwerde. 7

B. Die Rechtsbeschwerde ist hinsichtlich des Hauptantrags und des ersten Hilfsantrags unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat die Anträge im Ergebnis zu Recht abgewiesen. Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts sind die Anträge bereits unzulässig. Hinsichtlich des zweiten Hilfsantrags ist die Rechtsbeschwerde unzulässig. 8

I. Der Hauptantrag ist unzulässig. Er ist auf die Erstellung eines Rechtsgutachtens gerichtet. 9

1. Der Antrag bedarf der Auslegung. Sein Wortlaut ist nicht eindeutig. Er kann zum einen dahin verstanden werden, dass mit ihm im Wege der objektiven Antragshäufung die Tarifgebundenheit der einzelnen, nicht der Tariffachgruppe angehörenden 10



Mitglieder des Arbeitgeberverbands festgestellt werden soll. Zum andern lässt der Antragswortlaut ein Verständnis zu, nach dem es sich um einen einheitlichen Antrag handelt, mit dem - unabhängig von der jeweiligen konkreten Zusammensetzung dieser abstrakt bezeichneten Gruppe - die Frage der Tarifbindung des Teils der Mitglieder des Arbeitgeberverbands geklärt werden soll, die nicht der Tariffachgruppe angehören.

a) Die Vorinstanzen und die Beteiligten haben sich mit den unterschiedlichen Möglichkeiten des Antragsverständnisses nicht befasst. Auch in der Anhörung vor dem Senat hat der Verfahrensbevollmächtigte von ver.di hierzu keine abschließende eindeutige Erklärung abgegeben, sondern auf Befragen lediglich erklärt, „in erster Linie“ solle die Tarifgebundenheit des Teils der Mitglieder des Arbeitgeberverbands festgestellt werden, die nicht der Tariffachgruppe angehören.

11

b) Der Antrag war nicht im Sinne einer objektiven Antragshäufung zu verstehen. Ein auf die Feststellung der Tarifgebundenheit der einzelnen Arbeitgeber gerichteter Antrag wäre bereits nach § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO unzulässig. Er wäre nicht hinreichend bestimmt. Vielmehr müssten hierzu die Arbeitgeber, deren Tarifgebundenheit festgestellt werden soll, im Einzelnen bezeichnet werden. Andernfalls bliebe unklar, auf welche Arbeitgeber sich eine über den Antrag ergehende - sei es ihm stattgebende, sei es ihn abweisende - Sachentscheidung erstreckte. Damit wären die Grenzen der objektiven Rechtskraft der Entscheidung unbestimmt. Im Übrigen wären bei diesem Verständnis die einzelnen Arbeitgeber gemäß § 83 Abs. 3 ArbGG an dem Beschlussverfahren beteiligt. Das bisherige Unterbleiben ihrer Anhörung hätte darüber hinaus zur Folge gehabt, dass wegen des fehlenden rechtlichen Gehörs dieser Arbeitgeber die Prüfung der Verfahrensart nicht nach § 93 Abs. 2, § 65 ArbGG gesperrt gewesen wäre, sondern der Rechtsstreit an das Landesarbeitsgericht oder gar an das Arbeitsgericht hätte zurückverwiesen werden müssen, um dort die Gelegenheit zu eröffnen, gemäß § 48 ArbGG - sei es auf Rüge, sei es von Amts wegen - vorab über die zutreffende Verfahrensart zu entscheiden.

12

c) Vielmehr handelt es sich um einen einheitlichen Antrag. Mit ihm soll erkennbar die Frage der Tarifgebundenheit der nicht zur Tariffachgruppe gehörenden Mitglieder des Arbeitgeberverbands unabhängig von der jeweiligen konkreten Zusammensetzung dieser Gruppe und einem etwaigen Wechsel der Gruppenzugehörigkeit generell geklärt werden. Der Antrag ist bei diesem Verständnis hinreichend bestimmt. Eine Anhörung weiterer Personen, denen Gelegenheit gegeben werden müsste, sich zur Verfahrensart zu äußern, oder eine Zurückverweisung sind nicht erforderlich.

13



2. Der Antrag ermöglicht keine Sachentscheidung. Er ist nicht auf die Feststellung eines konkreten gegenwärtigen Rechtsverhältnisses gerichtet. 14
- a) Nach dem im arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahren anwendbaren § 256 Abs. 1 ZPO kann die gerichtliche Feststellung des Bestehens eines Rechtsverhältnisses beantragt werden, wenn der Antragsteller ein rechtliches Interesse an einer entsprechenden alsbaldigen richterlichen Entscheidung hat. Rechtsverhältnis iSv. § 256 Abs. 1 ZPO ist jedes durch die Herrschaft einer Rechtsnorm über einen konkreten Sachverhalt entstandene rechtliche Verhältnis einer Person zu einer anderen Person oder zu einer Sache (*BAG 3. Mai 2006 - 1 ABR 63/04 - AP ArbGG 1979 § 81 Nr. 61, zu B I 3 a der Gründe mwN; Musielak/Foerste ZPO 5. Aufl. § 256 Rn. 2*). Dabei sind einzelne Rechte und Pflichten ebenso Rechtsverhältnisse wie die Gesamtheit eines einheitlichen Schuldverhältnisses. Auch Rechtsverhältnisse zu Dritten können den Gegenstand eines Antrags nach § 256 Abs. 1 ZPO bilden, sofern der Antragsteller ein rechtliches Interesse an alsbaldiger Feststellung besitzt (*vgl. BGH 2. Dezember 2003 - VI ZR 243/02 - NJW-RR 2004, 595, zu II 1 b der Gründe*). Kein Rechtsverhältnis iSv. § 256 Abs. 1 ZPO sind dagegen abstrakte Rechtsfragen, bloße Elemente eines Rechtsverhältnisses oder rechtliche Vorfragen (*BAG 3. Mai 2006 - 1 ABR 63/04 - aaO*). Dementsprechend stellen rechtliche Eigenschaften oder Fähigkeiten einer Person - wie etwa die Geschäftsfähigkeit (*vgl. dazu OLG Frankfurt 28. Mai 2003 - 23 U 35/02 - Der Konzern 2004, 122; Stein/Jonas/Schumann ZPO 21. Aufl. § 256 Rn. 27; Münch-KommZPO-Lücke § 256 Rn. 25; Zöller-Greger ZPO 26. Aufl. § 256 Rn. 5*), die Schuldfähigkeit oder die Tendenzeigenschaft eines Unternehmens - regelmäßig kein Rechtsverhältnis dar, das einer selbständigen gerichtlichen Feststellung zugänglich wäre. Bei bestimmten rechtlichen Eigenschaften oder Fähigkeiten - wie der Tariffähigkeit oder Tarifzuständigkeit einer Vereinigung (*vgl. § 2a Abs. 1 Nr. 4, Abs. 2 ArbGG*) oder der Betriebsratsfähigkeit einer Organisationseinheit (*vgl. § 18 Abs. 2 BetrVG*) - sieht das Gesetz allerdings entsprechende selbständige gerichtliche Entscheidungen ausdrücklich vor. Dies zeigt zugleich, dass in anderen Fällen die Gerichte nicht zu einer von einem konkreten Streit losgelösten Klärung von Rechts- oder Tatsachenfragen berufen sind. Insbesondere ist es nicht ihre Aufgabe, Rechtsgutachten über Fragen zu erstellen, die je nach konkreter Fallgestaltung eine differenzierende Beantwortung gebieten.
- b) Der von ver.di gestellte Antrag ist nicht auf die Feststellung eines konkreten Rechtsverhältnisses gerichtet. Die Tarifgebundenheit eines abstrakt bezeichneten Teils 16



der Mitglieder des Arbeitgeberverbands ist kein Rechtsverhältnis im beschriebenen Sinn.

- aa) Wie der Senat im Beschluss vom 18. Juli 2006 (- 1 ABR 36/05 - AP TVG § 2 *Tarifzuständigkeit Nr. 19, zu B II 2 a bb der Gründe*) näher dargestellt hat, ist die Tarifgebundenheit anders als die Tarifzuständigkeit und die Tariffähigkeit keine Eigenschaft oder Fähigkeit, die einem Arbeitgeberverband zukommt. Sie betrifft vielmehr den einzelnen Arbeitgeber oder Arbeitnehmer und hängt nach § 3 Abs. 1 TVG - mit den sich aus § 3 Abs. 3, § 5 Abs. 4 TVG ergebenden Erweiterungen - grundsätzlich von dessen individueller Entscheidung über die Mitgliedschaft in der Vereinigung ab. Auch ist für ihre Feststellung anders als für die Tarifzuständigkeit und die Tariffähigkeit kein gesondertes gerichtliches Verfahren vorgesehen. Vielmehr ist die Tarifgebundenheit des einzelnen Arbeitgebers oder Arbeitnehmers grundsätzlich inzident in dem Rechtsstreit zu prüfen, in dem es auf sie ankommt (*18. Juli 2006 - 1 ABR 36/05 - AP TVG § 2 Tarifzuständigkeit Nr. 19, zu B II 2 a bb der Gründe*). 17
- bb) Dies schließt nicht aus, in einem von einem Arbeitnehmer, dem Betriebsrat oder auch einer Gewerkschaft mit einem einzelnen Arbeitgeber geführten Rechtsstreit dessen Tarifgebundenheit als Gesamtheit der sich aus bestimmten Tarifverträgen ergebenden wechselseitigen Rechte und Pflichten und damit als konkretes, einer gerichtlichen Feststellung zugängliches Rechtsverhältnis zu begreifen. Welche Anforderungen in einem solchen Fall an einen entsprechenden Feststellungsantrag zu stellen sind und wann seiner Zulässigkeit etwa der Vorrang der Leistungsklage entgegensteht, bedarf im Streitfall keiner näheren Prüfung. 18
- cc) Die Tarifgebundenheit eines abstrakt bezeichneten Teils der Mitglieder des Arbeitgeberverbands stellt jedoch jedenfalls zwischen ver.di und dem Arbeitgeberverband kein Rechtsverhältnis dar, das einer gesonderten gerichtlichen Feststellung zugänglich wäre. Vielmehr handelt es sich um eine Rechtsfrage, deren Beantwortung von weiteren Umständen abhängt und einheitlich nicht möglich ist. Der Begriff der Tarifgebundenheit beschreibt im vorliegenden Fall - anders als möglicherweise in einem mit dem einzelnen Arbeitgeber geführten Rechtsstreit - auch nicht die Gesamtheit konkreter, sich aus bestimmten Tarifverträgen wechselseitig ergebender Rechte und Pflichten. Der Antrag ist deshalb auf die Erstellung eines Rechtsgutachtens gerichtet, durch das abstrakt geklärt werden soll, unter welchen Voraussetzungen welche Mitglieder des Arbeitgeberverbands seit wann und wie lange an welche Tarifverträge gebunden sind. Das würde neben der Beurteilung der Wirksamkeit sowie der Wirkungen der Sat- 19



zungsänderung des Arbeitgeberverbands auch die Prüfung verlangen, ob für die Tarifbindung einzelner Mitglieder der Zeitpunkt ihres Eintritts in den Arbeitgeberverband, das Unterbleiben ihres Beitritts zu der Tariffachgruppe oder ein Austritt aus derselben von Bedeutung ist, wann bestimmte Tarifverträge geschlossen wurden und wann sie geendet haben. Dies zeigen auch die von ver.di gestellten Hilfsanträge.

dd) Der Antrag ist auch nicht geeignet, den Umfang der für ver.di bestehenden relativen Friedenspflicht bestimmter Tarifverträge oder den Umfang der sich aus bestimmten Tarifverträgen für den Arbeitgeberverband ergebenden Durchführungs- und Einwirkungspflichten festzustellen. Zur Klärung der Frage, ob der Arbeitgeberverband gegenüber bestimmten Mitgliedern auf Grund von deren Tarifgebundenheit auf die Einhaltung und Durchführung bestimmter Tarifverträge einzuwirken hat, steht einer Gewerkschaft eine auf die Einwirkung zur Durchführung gerichtete Leistungsklage (vgl. BAG 29. April 1992 - 4 AZR 432/91 - BAGE 70, 165) oder eine entsprechende Feststellungsklage (vgl. BAG 11. September 1991 - 4 AZR 71/91 - BAGE 68, 261) zur Verfügung. In deren Rahmen ist als Vorfrage erforderlichenfalls die Tarifgebundenheit eines bestimmten Arbeitgebers an einen bestimmten Tarifvertrag zu prüfen.

II. Der erste Hilfsantrag ist ebenfalls unzulässig. Auch er ist nicht auf die Feststellung eines Rechtsverhältnisses iSv. § 256 Abs. 1 ZPO, sondern auf die Erstellung eines Rechtsgutachtens gerichtet.

III. Hinsichtlich des zweiten von ver.di gestellten Hilfsantrags ist die Rechtsbeschwerde gemäß § 94 Abs. 2 Satz 2, § 92 Abs. 2 Satz 1, § 74 Abs. 1 ArbGG unzulässig. Der Hilfsantrag wurde erst nach Ablauf der Rechtsbeschwerdebegründungsfrist angekündigt und begründet.

Schmidt

Kreft

Linsenmaier

Buschmann

Für den am 30. April
2007 ausgeschiedenen
ehrenamtl. Richter Metz

Schmidt



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)