

Bundesarbeitsgericht 1. Senat

Beschluss vom 17. April 2012  
- 1 ABR 5/11 -

I. Arbeitsgericht Hamburg

Beschluss vom 15. Dezember 2009  
- 20 BV 17/08 -

II. Landesarbeitsgericht Hamburg

Beschluss vom 23. Dezember 2010  
- 2 TaBV 3/10 -

---

Für die Amtliche Sammlung: Ja

---

Entscheidungsstichwort:

Tarifzuständigkeit einer Gewerkschaft

Gesetze:

ArbGG § 97 Abs. 1 und Abs. 5, § 83 Abs. 3; GG Art. 9 Abs. 3; ZPO § 253  
Abs. 2 Nr. 2

Leitsatz:

Die Festlegung des Organisationsbereichs der DHV - Die Berufsgewerkschaft e. V. im Anhang ihrer ab dem 12. Juni 2009 und ab dem 23. Februar 2011 geltenden Satzungen ist unwirksam. Für Arbeitnehmer in den dort aufgeführten Unternehmen und Branchen, die außerhalb kaufmännischer und verwaltender Berufe tätig sind, ist die DHV nicht tarifzuständig.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

# BUNDESARBEITSGERICHT



1 ABR 5/11  
2 TaBV 17/08  
Landesarbeitsgericht  
Hamburg

**Im Namen des Volkes!**

Verkündet am  
17. April 2012

## BESCHLUSS

Radtke, Urkundsbeamtin  
der Geschäftsstelle

In dem Beschlussverfahren mit den Beteiligten

1.

Antragsteller und Rechtsbeschwerdeführer,

2.

Arbeitgeberin, Anschlussbeschwerdeführerin und Rechtsbeschwerdeführerin,

3.

Beschwerdeführerin,



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

4.

5.

6.

Rechtsbeschwerdeführerin,

7.

8.

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der Anhörung vom 17. April 2012 durch die Präsidentin des Bundesarbeitsgerichts Schmidt, die Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Linck und Prof. Dr. Koch sowie den ehrenamtlichen Richter Wisskirchen und die ehrenamtliche Richterin Seyboth für Recht erkannt:

- I. Auf die Rechtsbeschwerden von ver.di und der Arbeitgeberin wird der Beschluss des Landesarbeitsgerichts Hamburg vom 23. Dezember 2010 - 2 TaBV 3/10 - teilweise aufgehoben und insgesamt neu gefasst:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Auf die Beschwerde der Arbeitgeberin und der DHV sowie unter Zurückweisung der weitergehenden Beschwerden wird der Beschluss des Arbeitsgerichts Hamburg vom 15. Dezember 2009 - 20 BV 17/08 - teilweise abgeändert und insgesamt neu gefasst.

1. Es wird festgestellt, dass die DHV nicht zuständig ist für den Abschluss von Tarifverträgen für in Privatkliniken beschäftigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die nicht zu den kaufmännischen und verwaltenden Berufen gehören.
  2. Es wird festgestellt, dass die DHV zum Zeitpunkt des Abschlusses des Manteltarifvertrags „Bundesmanteltarifvertrag Nr. 1 für die Beschäftigten in Privatkliniken (BMTV Nr. 1)“ vom 15. Dezember 2006 sowie auch vom 20. Oktober 2008 nicht tarifzuständig war für den Abschluss von Tarifverträgen für die bei der Arbeitgeberin beschäftigten Arbeitnehmer, soweit sie nicht kaufmännische oder verwaltende Berufe ausüben.
  3. Im Übrigen werden die Anträge abgewiesen.
- II. Im Übrigen werden die Rechtsbeschwerden von ver.di und des Betriebsrats zurückgewiesen.

## Von Rechts wegen!

### Gründe

- A. Die Beteiligten streiten über die Tarifzuständigkeit einer Gewerkschaft. 1
- Die zu 2 beteiligte Arbeitgeberin betreibt eine Privatklinik in S bei B. Sie 2  
ist seit Dezember 2006 ordentliches Mitglied im Verband der Privatkrankenan-  
stalten Nordrhein-Westfalen e. V.
- Die Beteiligte zu 3 ist die „DHV - Die Berufsgewerkschaft e. V.“. Diese 3  
vereinbarte mit dem zu 5 beteiligten Bundesverband Deutscher Privatklini-  
ken e. V. (BDPK) am 15. Dezember 2006 den Bundesmanteltarifvertrag Nr. 1



für die Beschäftigten in Privatkliniken (*BMTV Nr. 1*). Dieser gilt nach seinem § 1 Nr. 3 für Beschäftigte, die in einem Arbeitsverhältnis zu einem ordentlichen Mitglied eines vertragschließenden Landesverbandes des BDPK stehen und Mitglied der vertragschließenden Gewerkschaft sind. Am 5. April 2007 vereinbarte der Verband der Privatkrankenanstalten Nordrhein-Westfalen e. V. mit der DHV den Vergütungstarifvertrag Nr. 1 (*VTV Nr. 1*).

Die Arbeitgeberin gruppierte bis zum Frühjahr 2007 ihre Arbeitnehmer in eine bei ihr bestehende betriebliche Vergütungsordnung ein. Am 23. Mai 2007 beantragte sie beim Betriebsrat die Zustimmung zur Eingruppierung des Arbeitnehmers W in die Entgeltgruppe XII Stufe 1 der Anlage 1 zum VTV Nr. 1. Der Betriebsrat widersprach der beabsichtigten Eingruppierung am 30. Mai 2007 ua. unter Hinweis auf die nicht geklärte Tarifzuständigkeit der DHV. Die Arbeitgeberin leitete daraufhin beim Arbeitsgericht Siegburg ein Zustimmungsersetzungsverfahren ein (- 1 BV 89/07 -). Dessen Gegenstand erweiterte sie in der Folgezeit um 22 Anträge. Das Arbeitsgericht Siegburg setzte mit Beschluss vom 10. Januar 2008 sein Verfahren „bis zur rechtskräftigen Entscheidung des Arbeitsgerichts Hamburg über die Frage der Tariffähigkeit und der Tarifzuständigkeit des DHV für den Bereich der Privatkliniken“ aus.

Am 20. Oktober 2008 schloss der BDPK mit der „medsonet - Die Gesundheitsgewerkschaft im CGB“ für die Beschäftigten in Privatkliniken fünf als Tarifverträge bezeichnete Vereinbarungen ab, die von der Arbeitgeberin gegenwärtig in ihrem Betrieb angewandt werden und Grundlage ihrer Eingruppierungsentscheidungen sind.

Die Tätigkeit der DHV erstreckt sich über das gesamte Gebiet der Bundesrepublik Deutschland. Ihre Tariffähigkeit ist zuletzt durch Beschluss des Landesarbeitsgerichts Hamburg vom 18. Februar 1997 (- 2 TaBV 9/95 -) rechtskräftig festgestellt worden. Auf ihrem ordentlichen Verbandstag vom 28. Oktober 2006 beschloss die DHV eine Satzungsänderung, die am 12. März 2007 in das Vereinsregister eingetragen wurde. §§ 2 und 3 der Satzung lauten danach:



### **„§ 2 Aufgaben und Ziele**

1. Die DHV ist eine Gewerkschaft der Arbeitnehmer insbesondere in kaufmännischen und verwaltenden Berufen. ...

### **§ 3 Mitgliedschaft**

1. Die Mitgliedschaft können insbesondere Arbeitnehmer in kaufmännischen und verwaltenden Berufen erwerben sowie Berufsanwärter, die sich in einer Berufsausbildung, einer Berufs- oder Handelsschule oder in einem Studium befinden.
2. Zur Wahrung gewerkschaftlicher Belange kann der Hauptvorstand auch Arbeitnehmer aus anderen Berufsgruppen aufnehmen und deren Interessen wahrnehmen.

...“

In der vom 12. Juni 2009 bis zum 22. Februar 2011 geltenden Satzung der DHV war bestimmt:

7

### **„§ 2 Aufgaben und Ziele**

1. Die DHV ist eine Gewerkschaft der Arbeitnehmer insbesondere in kaufmännischen und verwaltenden Berufen. Sie ist damit zuständig zum Abschluss von Tarifverträgen für diese Arbeitnehmergruppen.

Andere Arbeitnehmergruppen können in Tarifverträge einbezogen werden, wenn sie in einer Branche oder in Unternehmen beschäftigt sind, die durch kaufmännische und verwaltende Tätigkeiten geprägt sind. Hierzu gehören der Groß-, Außen- und Einzelhandel und die Warenlogistik, die Finanz- und Versicherungswirtschaft, die gesetzliche Sozialversicherung sowie diesen Branchen zuzuordnende Dienstleistungsbetriebe.

In Tarifverträge können auch andere Arbeitnehmergruppen einbezogen werden, soweit sie in Unternehmen oder Branchen beschäftigt werden, in denen die DHV Tarifpartner ist oder in denen die DHV über eine hinreichende Repräsentativität verfügt. Diese sind im Anhang zur Satzung abschließend aufgeführt. Der Anhang ist Bestandteil der Satzung.

...



### § 3 Mitgliedschaft

1. Mitglied können Arbeitnehmer werden, soweit sie innerhalb des Organisationsbereichs nach § 2 Ziffer 1 beschäftigt sind. Der Hauptvorstand kann ausnahmsweise auch Arbeitnehmer außerhalb des Organisationsbereiches aufnehmen und deren Interessen wahrnehmen; er hat dabei darauf zu achten, dass diese Mitgliedergruppe einen nur untergeordneten Anteil der Gesamtmitglieder der Gewerkschaft ausmacht.

...

### § 12 Bundesgewerkschaftstag

...

7. ... Beschlüsse über die Änderung der Satzung bedürfen einer 2/3-Mehrheit der anwesenden Abgeordneten. Die Beschlussfassung über Änderungen des Anhangs zu § 2 der Satzung ist Aufgabe des Aufsichtsrats. ...

...“

Im Anhang zu § 2 DHV-Satzung 2009 sind im Einzelnen bezeichnete Branchen und Unternehmen aufgeführt. Zu diesen gehören private Kliniken und Krankenhäuser. Die vorstehenden Satzungsregelungen sind in der ab dem 23. Februar 2011 geltenden Satzung der DHV wortgleich enthalten.

8

Der Betriebsrat hat mit einer am 21. Oktober 2008 beim Arbeitsgericht Hamburg eingegangenen Antragsschrift das vorliegende Verfahren über die Tarifzuständigkeit der DHV eingeleitet. Neben dem Betriebsrat ist ua. die zu 6 beteiligte Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (*ver.di*) als Antragsteller aufgetreten. Der Organisationsbereich von *ver.di* umfasst nach § 4 Nr. 1 *ver.di*-Satzung idF vom 17./24. September 2011 ua. Unternehmen, Betriebe, Einrichtungen und Verwaltungen der im Anhang 1 zur Satzung abschließend aufgeführten Bereiche. Zu diesen zählen auch solche im öffentlichen und privaten Gesundheitswesen (*Nr. 1.4 Anhang 1 ver.di-Satzung*).

9



Der Betriebsrat und ver.di haben die Auffassung vertreten, die DHV sei nicht tarifzuständig für die in Privatkliniken beschäftigten Arbeitnehmer, die nicht zu den kaufmännischen und verwaltenden Berufen gehörten. Nach der bis zum 11. März 2007 geltenden Satzung der DHV sei diese ausschließlich zuständig für Arbeitnehmer in kaufmännischen und verwaltenden Berufen. Dieser Organisationsbereich sei auch durch die nachfolgenden Satzungen nicht wirksam auf alle Beschäftigungsverhältnisse der in Privatkliniken beschäftigten Arbeitnehmer erstreckt worden. Die Satzungsbestimmungen zur Zuständigkeit seien zu unbestimmt. Es reiche nicht aus, auf die hinreichende Repräsentativität und den tatsächlichen Abschluss von Tarifverträgen abzustellen. Der BMTV Nr. 1 sei wegen der nur teilweise vorhandenen Tarifzuständigkeit der DHV nichtig.

10

Der Betriebsrat hat zuletzt beantragt,

11

1. festzustellen, dass die DHV nicht zuständig ist für den Abschluss von Tarifverträgen für die bei der Arbeitgeberin beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die nicht zu den kaufmännischen und verwaltenden Berufen gehören,
2. festzustellen, dass die DHV zum Zeitpunkt des Abschlusses des Manteltarifvertrages "Bundesmanteltarifvertrag Nr. 1 für die Beschäftigten in Privatkliniken (BMTV Nr. 1) vom 15. Dezember 2006 nicht tarifzuständig war für den Abschluss von Tarifverträgen für die bei der Arbeitgeberin beschäftigten Arbeitnehmer, soweit sie nicht kaufmännische oder verwaltende Berufe ausüben,
3. festzustellen, dass der von der DHV mit dem BDPK abgeschlossene Bundesmanteltarifvertrag Nr. 1 für Beschäftigte in Privatkliniken vom 15. Dezember 2006 nichtig ist.

ver.di hat zuletzt beantragt,

12

1. festzustellen, dass die DHV nicht zuständig ist für den Abschluss von Tarifverträgen für in Privatkliniken beschäftigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die nicht zu den kaufmännischen und verwaltenden Berufen gehören,
2. festzustellen, dass die DHV zum Zeitpunkt des Abschlusses des Manteltarifvertrages „Bundesmanteltarifvertrag Nr. 1 für die Beschäftigten in Privatkli-



niken (*BMTV Nr. 1*)“ vom 15. Dezember 2006 sowie auch vom 20. Oktober 2008 nicht tarifzuständig war für den Abschluss von Tarifverträgen für die bei der Arbeitgeberin beschäftigten Arbeitnehmer, soweit sie nicht kaufmännische oder verwaltende Berufe ausüben,

3. festzustellen, dass der von der DHV mit dem BDPK abgeschlossene Bundesmanteltarifvertrag Nr. 1 für Beschäftigte in Privatkliniken vom 15. Dezember 2006 nichtig ist.

Die Arbeitgeberin und die DHV haben beantragt, die Anträge abzuweisen. Sie haben die Antragsbefugnis des Betriebsrats in Abrede gestellt. Der Aussetzungsbeschluss des Arbeitsgerichts Siegburg sei rechtsfehlerhaft und berechtige den Betriebsrat nicht, ein Verfahren über die Tarifzuständigkeit der DHV einzuleiten. Ein Feststellungsinteresse für eine vergangenheitsbezogene Klärung der Tarifzuständigkeit bestehe nicht. Die Tarifzuständigkeit der DHV für Beschäftigte in Privatkliniken folge nach der Satzung vom 9. Mai 2009 unmittelbar aus dem der Satzung beigefügten Anhang. Der auf Feststellung der Nichtigkeit des BMTV Nr. 1 gerichtete Antrag sei unzulässig.

13

Von den Vorinstanzen sind aufgrund der Angaben in der Antragsschrift der Christliche Gewerkschaftsbund Deutschland (*CGB*) als Beteiligter zu 4, der Deutsche Gewerkschaftsbund (*DGB*) als Beteiligter zu 7 sowie das Bundesministerium für Arbeit und Soziales als Beteiligter zu 8 angehört worden.

14

Das Arbeitsgericht hat den ursprünglich vom Betriebsrat und ver.di gestellten Anträgen entsprochen. Dagegen haben die DHV Beschwerde und die Arbeitgeberin mit Schriftsatz vom 30. Juli 2010 Anschlussbeschwerde eingelegt, in dem diese beantragt haben, unter Abänderung des erstinstanzlichen Beschlusses die Anträge des Betriebsrats zurückzuweisen. In der Anhörung vor dem Landesarbeitsgericht hat die Arbeitgeberin ihren schriftsätzlich angekündigten Antrag verlesen. Das Landesarbeitsgericht hat unter Zurückweisung der weitergehenden Rechtsmittel der DHV und der Arbeitgeberin festgestellt, dass die DHV „zum Zeitpunkt des Abschlusses des Manteltarifvertrages Bundesmanteltarifvertrag Nr. 1 (*BMTV Nr. 1*) vom 15. Dezember 2006 sowie auch vom 20. Oktober 2008 nicht tarifzuständig war für den Abschluss von Tarifverträgen

15



für die bei der Arbeitgeberin beschäftigten Arbeitnehmer, soweit sie nicht kaufmännische oder verwaltende Berufe ausüben“. Die weitergehenden Anträge des Betriebsrats und von ver.di hat es unter teilweiser Abänderung der erstinstanzlichen Entscheidung abgewiesen. Dagegen haben der Betriebsrat, die Arbeitgeberin sowie ver.di Rechtsbeschwerde eingelegt. Der Betriebsrat und ver.di erstreben die Wiederherstellung der erstinstanzlichen Entscheidung, wobei ver.di den zu 1. gestellten Antrag hilfsweise auf die bei der Arbeitgeberin beschäftigten Arbeitnehmer beschränkt hat, soweit diese nicht zu den kaufmännischen und verwaltenden Berufen gehören. Die Arbeitgeberin verfolgt mit der Rechtsbeschwerde ihren Abweisungsantrag gegenüber den Anträgen des Betriebsrats weiter.

B. Die Rechtsbeschwerde des Betriebsrats ist unbegründet, während sich die Rechtsbeschwerde der Arbeitgeberin als begründet erweist. Die Rechtsbeschwerde von ver.di ist teilweise erfolgreich. 16

I. Das Landesarbeitsgericht hat die vom Betriebsrat zu 1. und 3. erhobenen Anträge zu Recht abgewiesen. Es hat jedoch verkannt, dass auch der Antrag zu 2., dem das Beschwerdegericht entsprochen hat, wegen fehlender Antragsbefugnis des Betriebsrats unzulässig ist. Dies führt zur vollständigen Abweisung der Anträge des Betriebsrats, weshalb insoweit der angefochtene Beschluss teilweise der Aufhebung unterliegt und die arbeitsgerichtliche Entscheidung insgesamt abzuändern ist. 17

1. Die Rechtsbeschwerden des Betriebsrats und der Arbeitgeberin sind zulässig. Beide sind im Umfang ihres Unterliegens im angefochtenen Beschluss beschwert und damit rechtsbeschwerdebefugt. 18

a) Die Zulässigkeit eines Rechtsmittels setzt voraus, dass der Rechtsmittelführer durch die angefochtene Entscheidung beschwert ist und mit seinem Rechtsmittel gerade die Beseitigung dieser Beschwer begehrt. Die Rechtsmittelfähigkeit im Beschlussverfahren folgt der Beteiligungsbefugnis. Deshalb ist nur rechtsbeschwerdebefugt, wer nach § 83 Abs. 3 ArbGG am Verfahren beteiligt ist (*BAG 5. Dezember 2007 - 7 ABR 72/06 - Rn. 17, BAGE 125, 100*). 19



Die Beteiligungsbefugnis hängt nicht von der Beteiligung durch die Vorinstanzen ab. Beteiligungs- und damit rechtsmittelbefugt kann auch eine von den Instanzgerichten nicht beteiligte Stelle sein. Umgekehrt ist eine zu Unrecht am Verfahren beteiligte Stelle nicht rechtsmittelbefugt. Ist deren Anhörung in den Vorinstanzen zu Unrecht erfolgt, vermag dies ihre Rechtsmittelbefugnis nicht zu begründen. Ein Beteiligter ist beschwert, wenn er durch die angegriffene Entscheidung nach ihrem materiellen Inhalt in seiner Rechtsstellung, die seine Beteiligungsbefugnis begründet, unmittelbar betroffen wird. Fehlt die Rechtsbeschwerdebefugnis, ist sein Rechtsmittel als unzulässig zu verwerfen (*BAG 8. November 2011 - 1 ABR 42/10 - Rn. 12, DB 2012, 1213*). Die Beteiligtenstellung ist in jeder Lage des Verfahrens und daher auch in der Rechtsbeschwerdeinstanz zu prüfen.

b) Beteiligte eines Verfahrens nach § 97 ArbGG über die Tarifzuständigkeit einer Vereinigung sind neben dem Antragsteller alle diejenigen, die von der Entscheidung über die Tarifzuständigkeit in ihrer Rechtsstellung unmittelbar betroffen sind. Dies folgt aus § 97 Abs. 2 ArbGG, wonach ua. § 83 Abs. 3 ArbGG entsprechend anzuwenden ist (*BAG 10. Februar 2009 - 1 ABR 36/08 - Rn. 18, BAGE 129, 322*). Daher ist stets die Vereinigung beteiligt, über deren Tarifzuständigkeit gestritten wird, selbst wenn diese keinen eigenen Antrag gestellt hat. In einem von den Beteiligten eines ausgesetzten Beschlussverfahrens eingeleiteten Verfahren nach § 97 Abs. 5 Satz 1 ArbGG sind diese stets im Verfahren nach § 2a Abs. 1 Nr. 4 ArbGG über die Tarifzuständigkeit einer Arbeitnehmervereinigung anzuhören. Von dessen Ausgang hängt die Entscheidung des Ausgangsrechtsstreits ab. Betrifft der Verfahrensgegenstand die Tarifzuständigkeit einer Vereinigung für einen bestimmten Tarifvertrag, sind die diesen abschließenden Tarifvertragsparteien in das nach § 97 Abs. 5 Satz 2 ArbGG eingeleitete Verfahren einzubeziehen. Fehlt einer der Tarifvertragsparteien bei Abschluss des Tarifvertrags die Tarifzuständigkeit, ist der Tarifvertrag unwirksam (*BAG 29. Juli 2009 - 7 ABR 27/08 - Rn. 24, BAGE 131, 277*). Hingegen sind die sonstigen nach § 97 Abs. 1 ArbGG antragsberechtigten Vereinigungen und Stellen an einem Beschlussverfahren nach § 97 Abs. 5 ArbGG nicht beteiligt, weil es an einer unmittelbaren Betroffenheit in einer eigenen

20

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.



Rechtstellung fehlt. Ebenso sind die Arbeitsbehörden des Bundes oder der Länder in einem Verfahren über die Tarifzuständigkeit einer Vereinigung nicht anzuhören, sofern sie nicht selbst als Antragsteller auftreten. Wird die Tarifzuständigkeit einer Vereinigung für einen bestimmten Tarifvertrag festgestellt, sind ihnen entsprechend § 63 Satz 1 ArbGG jedoch Abschriften der entsprechenden Entscheidung zu übersenden.

c)        Danach ist der Betriebsrat als Antragsteller gegenüber den vom Landesarbeitsgericht abgewiesenen Anträgen zu 1. und 3. rechtsmittelbefugt. Gleiches gilt für die am Ausgangsverfahren beteiligte Arbeitgeberin gegenüber dem vom Betriebsrat zu 2. erhobenen Antrag, dem das Landesarbeitsgericht entsprochen hat. 21

2.        Die Rechtsbeschwerde des Betriebsrats ist nicht schon deshalb begründet, weil das Rechtsmittel der Arbeitgeberin gegenüber der erstinstanzlichen Entscheidung unzulässig war. Die Arbeitgeberin hat gegenüber dem Beschluss des Arbeitsgerichts mit Schriftsatz vom 30. Juli 2010 eine Anschlussbeschwerde erhoben und sich mit einem eigenen Sachantrag der bereits eingelegten Beschwerde der DHV angeschlossen. Die Anschlussbeschwerde ist von der Arbeitgeberin form- und fristgerecht eingelegt worden. Die Anschließung an die Beschwerde der DHV ist im Schriftsatz vom 30. Juli 2010 selbst begründet worden. Zwar ist die Einlegung einer Anschlussbeschwerde gemäß § 524 Abs. 2 Satz 2 ZPO iVm. § 87 Abs. 2 Satz 1, § 64 Abs. 6 Satz 1 ArbGG nur bis zum Ablauf der den übrigen Beteiligten gesetzten Frist zur Beschwerdeerwiderung zulässig. Da das Landesarbeitsgericht aber eine solche Frist nicht gesetzt hat, konnte die Anschließung zeitlich unbegrenzt im Beschwerdeverfahren erfolgen. 22

3.        Die Anträge des Betriebsrats bedürfen der Auslegung. 23

      Mit dem zu 1. erhobenen Antrag möchte der Betriebsrat die Feststellung erreichen, dass der DHV die Zuständigkeit für den Abschluss von Tarifverträgen für die bei der Arbeitgeberin beschäftigten Arbeitnehmer fehlt, soweit diese nicht kaufmännische oder verwaltende Berufe ausüben. Der Antrag ist 24



nach seinem Wortlaut gegenwartsbezogen und auf die Klärung der Tarifzuständigkeit der DHV zum Zeitpunkt der letzten Anhörung gerichtet. Um eine weiter in die Vergangenheit liegende Feststellung der Tarifzuständigkeit geht es dem Betriebsrat mit dem Antrag zu 1. nicht. Dies folgt aus seinem Antrag zu 2., der nach seinem Wortlaut ausdrücklich die Tarifzuständigkeit der DHV am 15. Dezember 2006 zum Gegenstand hat. Dieser Auslegung, die auch das Landesarbeitsgericht seiner Entscheidung zugrunde gelegt hat, ist der Betriebsrat in der Rechtsbeschwerdeinstanz nicht entgegengetreten. Der Antrag zu 3. hat die Wirksamkeit des am 15. Dezember 2006 zwischen der DHV und dem BDPK abgeschlossenen BMTV Nr. 1 zum Gegenstand, den der Betriebsrat wegen der teilweisen Tarifunzuständigkeit der DHV insgesamt für nichtig hält.

4. Gegenüber den Anträgen zu 1. und 2. sind neben dem Betriebsrat und der Arbeitgeberin nur die DHV, deren Tarifzuständigkeit Gegenstand der Anträge ist, beteiligt. In Bezug auf den zu 3. vom Betriebsrat erhobenen Antrag ist darüber hinaus noch der BDPK als Tarifvertragspartei auf Arbeitgeberseite nach § 83 Abs. 3 ArbGG anzuhören. Hingegen sind die von den Vorinstanzen in das Verfahren einbezogenen DGB, CGB und das BMAS nicht nach § 97 Abs. 2 ArbGG am Verfahren beteiligt. Anders als in Verfahren über die Tariffähigkeit einer Vereinigung, ist die Arbeitnehmer- und Arbeitgeberseite von einer Entscheidung über die Tarifzuständigkeit der DHV für den Bereich der Privatkliniken nicht unmittelbar betroffen. Deren Spitzenverbände sind daher von den Vorinstanzen zu Unrecht angehört worden (*vgl. BAG 13. März 2007 - 1 ABR 24/06 - Rn. 12, BAGE 121, 362*). Dies gilt gleichermaßen für das BMAS, dass von einer Antragstellung abgesehen hat.

5. Der Betriebsrat verfügt weder nach § 97 Abs. 1 ArbGG noch nach § 97 Abs. 5 ArbGG über die erforderliche Antragsbefugnis für die begehrten Feststellungen.

a) Die Antragsbefugnis folgt nicht aus § 97 Abs. 1 ArbGG. Der Betriebsrat gehört nicht zu den in der Vorschrift aufgeführten antragsberechtigten Vereinigungen und Stellen. Für eine entsprechende Anwendung der Vorschrift besteht nach deren Sinn und Zweck kein Anlass. Ein Betriebsrat ist in seiner Rechts-



stellung nach dem Betriebsverfassungsgesetz nicht von der Tarifizuständigkeit einer im Betrieb vertretenen Gewerkschaft betroffen (*BAG 13. März 2007 - 1 ABR 24/06 - Rn. 14, BAGE 121, 362*).

b) Der Betriebsrat ist auch nicht nach § 97 Abs. 5 Satz 2 ArbGG antragsbefugt. 28

aa) § 97 Abs. 5 Satz 2 ArbGG erweitert die Antragsbefugnis zur Einleitung eines Beschlussverfahrens nach § 2a Abs. 1 Nr. 4 ArbGG in den Fällen, in denen ein Gericht einen Rechtsstreit gemäß § 97 Abs. 5 Satz 1 ArbGG bis zur Erledigung eines Beschlussverfahrens nach § 2a Abs. 1 Nr. 4 ArbGG ausgesetzt hat, über den Kreis der nach § 97 Abs. 1 ArbGG Antragsbefugten hinaus auf die Parteien des ausgesetzten Rechtsstreits. Zu den nach § 97 Abs. 5 Satz 1 ArbGG zur Klärung der Tarifizuständigkeit auszusetzenden Verfahren können auch Beschlussverfahren gehören, wenn in diesen die Tarifizuständigkeit einer der Tarifvertragsparteien entscheidungserheblich ist. 29

bb) Die Antragsbefugnis nach § 97 Abs. 5 Satz 2 ArbGG beschränkt sich allerdings auf die Vorfrage, wegen derer das Gericht das Verfahren ausgesetzt hat. Die Beteiligten eines ausgesetzten Beschlussverfahrens sind nicht befugt, eine andere als die von dem aussetzenden Gericht für entscheidungserheblich erachtete Frage der Tariffähigkeit oder der Tarifizuständigkeit zum Gegenstand eines Beschlussverfahrens nach § 2a Abs. 1 Nr. 4 ArbGG zu erheben. Die Klärung einer Frage, auf der die Aussetzung nicht beruht, könnte das nach § 97 Abs. 5 Satz 1 ArbGG der Fortsetzung des ausgesetzten Verfahrens entgegenstehende Hindernis auch nicht beseitigen. Welche Vorfrage das aussetzende Gericht für entscheidungserheblich erachtet hat, ist erforderlichenfalls durch Auslegung des Aussetzungsbeschlusses zu ermitteln. Dabei sind neben der Beschlussformel auch dessen Gründe zu berücksichtigen. Lässt sich auch im Wege der Auslegung nicht zuverlässig feststellen, welche Vorfrage das aussetzende Gericht für entscheidungserheblich gehalten hat, ist der Aussetzungsbeschluss unbeachtlich und begründet keine Antragsbefugnis der Parteien des Ausgangsverfahrens für die Durchführung eines Beschlussverfahrens nach § 97 Abs. 5 Satz 2 ArbGG. Hingegen ist in den darauf hin eingeleiteten Verfah- 30



ren nach § 2a Abs. 1 Nr. 4 ArbGG nicht zu prüfen, ob die Vorfrage, wegen derer das Verfahren ausgesetzt wurde, tatsächlich vorgreiflich ist (*BAG 18. Juli 2006 - 1 ABR 36/05 - Rn. 18, BAGE 119, 103*). Etwas anderes gilt nur, soweit das Fehlen der Entscheidungserheblichkeit offensichtlich ist (*BAG 28. Januar 2008 - 3 AZB 30/07 - Rn. 12, AP ArbGG 1979 § 97 Nr. 17 = EzA ArbGG 1979 § 97 Nr. 9*).

cc) Danach ist für keinen der vom Betriebsrat erhobenen Anträge die Antragsbefugnis gegeben. 31

(1) Das Landesarbeitsgericht hat ohne Rechtsfehler die Antragsbefugnis des Betriebsrats für die von ihm zu 1. und 3. erhobenen Anträge verneint. 32

Das Beschwerdegericht hat den Aussetzungsbeschluss zutreffend dahingehend ausgelegt, dass für das Arbeitsgericht Siegburg die Entscheidung im Zustimmungsersetzungsverfahren weder von der Frage nach einer zukünftigen Tarifzuständigkeit der DHV für den Bereich der Privatkliniken noch von der Feststellung der Nichtigkeit des BMTV Nr. 1 abhängt. Entgegen der Auffassung des Betriebsrats folgt seine Antragsbefugnis nicht aus der Möglichkeit, dass diese Fragen im ausgesetzten Beschlussverfahren von Bedeutung sein können. § 97 Abs. 5 Satz 2 ArbGG beschränkt die Antragsbefugnis für die Beteiligten des Ausgangsverfahrens nur auf die vom aussetzenden Spruchkörper tatsächlich für entscheidungserheblich gehaltenen Vorfragen über den Umfang der in § 2a Abs. 1 Nr. 4 ArbGG genannten Eigenschaften. 33

(2) Dem Betriebsrat fehlt auch die Antragsbefugnis für den Antrag zu 2. 34

(a) Der Beschlusstenor des Arbeitsgerichts Siegburg lässt nicht erkennen, für welchen Zeitpunkt die beschließende Kammer die Tarifzuständigkeit der DHV als entscheidungserheblich angesehen hat. Aus den Beschlussgründen wird jedoch noch mit hinreichender Deutlichkeit erkennbar, dass es die Wirksamkeit des zwischen der DHV und dem Verband der Privatkrankenanstalten Nordrhein-Westfalen e. V. am 5. April 2007 abgeschlossenen VTV Nr. 1 für die Beurteilung der Zustimmungsersetzungsanträge für vorgreiflich hält. Nach seinen Ausführungen in den Beschlussgründen ist die Eingruppierung der im 35



Antrag genannten Arbeitnehmer nach den Bestimmungen des VTV Nr. 1 unzulässig, wenn dieser ohne ausreichende Tarifzuständigkeit der DHV abgeschlossen worden ist. Die Entscheidungserheblichkeit des VTV Nr. 1 folgt auch aus den von der Arbeitgeberin gestellten Zustimmungsersetzungsanträgen. Diese sind auf die Ersetzung der Zustimmung des Betriebsrats zur Eingruppierung der in den Anträgen bezeichneten Arbeitnehmer in die Gehaltsgruppen der Anlage 1 zum VTV Nr. 1 gerichtet. Hingegen ist weder nach dem Beschlusstext noch nach dessen Gründen die Beurteilung der gegenwärtigen Tarifzuständigkeit der DHV für den Betrieb der Arbeitgeberin oder die Wirksamkeit des zwischen der DHV und dem BDPK abgeschlossenen BMTV Nr. 1 entscheidungserheblich. Dieser wird in den Beschlussgründen nicht einmal erwähnt.

(b) Danach fehlt es für den Antrag zu 2. an der Antragsbefugnis des Betriebsrats. Dessen Gegenstand ist nicht der vom Arbeitsgericht Siegburg als entscheidungserheblich angesehene VTV Nr. 1, sondern der BMTV Nr. 1. Für eine nur versehentliche Falschbezeichnung des maßgeblichen Tarifwerks, die im Wege der Auslegung des Antrags hätte korrigiert werden können, fehlt es an Anhaltspunkten. Der Antrag zu 2. ist im Schriftsatz vom 27. November 2009 angekündigt worden. Eine Begründung für die auf den BMTV Nr. 1 bezogene Antragstellung findet sich dort nicht. Ebenso fehlt es im weiteren schriftsätzlichen Vorbringen des Betriebsrats an eindeutigen Hinweisen darauf, dass nicht der BMTV Nr. 1, sondern der VTV Nr. 1 Gegenstand des zu 2. erhobenen Feststellungsantrags sein soll.

36

II. Die Rechtsbeschwerde von ver.di ist hinsichtlich des zu 3. erhobenen Antrags unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat diesen Antrag zu Recht als unzulässig angesehen. Hingegen hat es den Antrag zu 1. rechtsfehlerhaft abgewiesen. Insoweit führt die Rechtsbeschwerde zur teilweisen Aufhebung der Entscheidung des Beschwerdegerichts und zur Wiederherstellung der arbeitsgerichtlichen Entscheidung. Der zu 2. erhobene Antrag ist dem Senat in der Rechtsbeschwerdeinstanz nicht zur Entscheidung angefallen.

37

1. Gegenstand des Antrags zu 2. war die Feststellung der fehlenden Tariffähigkeit der DHV für private Kliniken am 15. Dezember 2006 und

38



20. Oktober 2008, soweit deren Arbeitnehmer nicht kaufmännische und verwaltende Berufe ausüben. Hinsichtlich dieses Antrags ist die Entscheidung des Beschwerdegerichts rechtskräftig. Das Landesarbeitsgericht hat die Beschwerde der DHV gegenüber der insoweit stattgebenden Entscheidung des Arbeitsgerichts zurückgewiesen. Die dagegen gerichtete Rechtsbeschwerde hat die DHV zurückgenommen. Die von der Arbeitgeberin eingelegte Rechtsbeschwerde richtet sich nur gegen die Zurückweisung ihrer Beschwerde durch das Landesarbeitsgericht, deren Gegenstand sich auf den vom Betriebsrat zu 2. erhobenen Antrag beschränkt. Dies folgt aus der Rechtsbeschwerdebegründung der Arbeitgeberin, in der sie als Ziel ihres Rechtsmittels die Klärung der Berechtigung des Betriebsrats zur Einleitung des vorliegenden Verfahrens über die Tarifzuständigkeit der DHV anführt. Dementsprechend setzt sich die Arbeitgeberin in ihrer Rechtsbeschwerdebegründung ausschließlich mit der fehlenden Antragsbefugnis des Betriebsrats und nicht mit der Tarifzuständigkeit der DHV für den Abschluss des BMTV Nr. 1 auseinander. Dass ihre Rechtsbeschwerde entsprechend beschränkt ist, hat die Arbeitgeberin in der Anhörung vor dem Senat bestätigt.

Bei dem von ver.di zu 2. erhobenen Antrag handelt es sich auch nicht um einen solchen, der von ver.di und dem Betriebsrat im Wege der notwendigen Antragstellermehrheit verfolgt werden müsste, sodass sich die Rechtsbeschwerde notwendigerweise gegen die beschwerdezurückweisende Entscheidung des Landesarbeitsgerichts richtet. Vielmehr können der Betriebsrat nach § 97 Abs. 5 Satz 2 ArbGG und ver.di nach § 97 Abs. 1 ArbGG unabhängig voneinander eine Klärung der Tarifzuständigkeit der DHV herbeiführen.

Allerdings haben beide Vorinstanzen übersehen, dass der BMTV Nr. 1 vom 20. Oktober 2008 auf Arbeitnehmerseite nicht von der DHV, sondern von der Arbeitnehmervereinigung „medsonet“ abgeschlossen worden ist, deren Tariffähigkeit oder Tarifzuständigkeit nicht Gegenstand des vorliegenden Verfahrens ist. Wegen der Rechtskraft des von ver.di zu 2. erhobenen Antrags war dem Senat die eigentlich gebotene Klarstellung des Beschlusstexts jedoch verwehrt.



2. Der auf die Feststellung der Nichtigkeit des BMTV Nr. 1 gerichtete Antrag zu 3. ist unzulässig. 41
- Die Feststellung der Wirksamkeit oder der Unwirksamkeit von Tarifverträgen kann nicht Gegenstand eines Beschlussverfahrens nach § 97 Abs. 1, § 2a Abs. 1 Nr. 4 ArbGG sein. In einem solchen Verfahren kann nur über die Tariffähigkeit oder die Tarifzuständigkeit entschieden werden. Dies folgt schon aus dem Wortlaut des § 97 Abs. 1 ArbGG. Für andere Streitgegenstände eröffnet die Vorschrift einer konkurrierenden Arbeitnehmervereinigung keine Antragsbefugnis. Für diese Sichtweise spricht zudem die Rechtswegzuweisung in § 2 Abs. 1 Nr. 1 ArbGG, wonach ua. in bürgerlichen Rechtsstreitigkeiten zwischen Tarifvertragsparteien oder zwischen diesen und Dritten über das Bestehen oder Nichtbestehen von Tarifverträgen das Urteilsverfahren stattfindet (§ 2 Abs. 5 ArbGG). 42
3. Der von ver.di zu 1. erhobene Antrag ist zulässig und begründet. 43
- a) Der Antrag ist zulässig. 44
- aa) In zeitlicher Hinsicht erfasst der auf die Feststellung der fehlenden Tarifzuständigkeit gerichtete Antrag die Entscheidung über die Tarif(un)zuständigkeit einer Vereinigung von seiner Rechtshängigkeit bis zum Zeitpunkt der letzten gerichtlichen Entscheidung (*vgl. BAG 10. Februar 2009 - 1 ABR 36/08 - BAGE 129, 322*). Prüfungsgegenstand sind die in diesem Zeitraum geltenden Satzungen. Dies folgt aus dem Normzweck des § 97 Abs. 1 ArbGG. Die Verfahren nach § 2a Abs. 1 Nr. 4 ArbGG dienen der Sicherung der durch Art. 9 Abs. 3 GG gewährleisteten Tarifautonomie. Entsprechend diesem Ordnungszweck soll eine nach § 97 Abs. 1 ArbGG antragsbefugte Vereinigung oder Stelle klären können, ob die Vereinigung, deren Tariffähigkeit oder -zuständigkeit im Arbeitsleben in Zweifel gezogen wird, die Eigenschaft besitzt, für ihre Mitglieder eine normative Regelung von Arbeitsbedingungen herbeiführen zu können (*BAG 14. Dezember 2010 - 1 ABR 19/10 - Rn. 48, AP TVG § 2 Tariffähigkeit Nr. 6 = EzA TVG § 2 Nr. 31*). Von einem gegenwartsbezogenen Feststellungsantrag werden daher die in § 2a Abs. 1 Nr. 4 ArbGG genannten 45



Eigenschaften ab dem Zeitpunkt der Zustellung der Antragsschrift bis zu dem der letzten Anhörung zur gerichtlichen Entscheidung gestellt. Dies kann anders zu beurteilen sein, wenn die antragstellende Vereinigung ihren Antragswortlaut entsprechend formuliert oder aus ihrem zu seiner Begründung gegebenen Vorbringen deutlich wird, dass sie ihr Begehren in zeitlicher Hinsicht beschränken will (vgl. BAG 14. Dezember 2010 - 1 ABR 19/10 - Rn. 33, aaO). Eine solche Beschränkung hat ver.di weder im Antrag noch in der dazu gegebenen Begründung vorgenommen. Von dem im Schriftsatz vom 24. September 2009 angekündigten Feststellungsantrag ist daher die Tarifizzuständigkeit der DHV im zeitlichen Geltungsbereich ihrer vom 12. Juli 2009 und vom 23. Februar 2011 an geltenden Satzungen erfasst.

bb) Der so verstandene Antrag ist hinreichend bestimmt im Sinne des auch im Beschlussverfahren anwendbaren § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO. Der Begriff der „Tarifizzuständigkeit“ wird in § 2a Abs. 1 Nr. 4 ArbGG vorausgesetzt und bezeichnet die Fähigkeit eines Verbands, Tarifverträge mit einem bestimmten Geltungsbereich abzuschließen. Dementsprechend ist der Antrag von ver.di auf die gerichtliche Feststellung gerichtet, dass die DHV für den Abschluss von Tarifverträgen für Arbeitnehmer von privaten Kliniken die Tarifizzuständigkeit fehlt, soweit diese nicht den kaufmännischen und verwaltenden Berufen angehören.

cc) Das Landesarbeitsgericht ist rechtsfehlerhaft davon ausgegangen, dass sich ver.di nur auf eine durch den Aussetzungsbeschluss nach § 97 Abs. 5 ArbGG vermittelte Antragsbefugnis stützen kann. Vielmehr folgt die Antragsbefugnis von ver.di für eine gegenwartsbezogene Feststellung der Tarifizzuständigkeit der DHV aus § 97 Abs. 1 ArbGG.

(1) Zutreffend ist allerdings der Ausgangspunkt des Landesarbeitsgerichts, wonach sich die Antragsbefugnis in einem nach § 97 Abs. 5 Satz 2 ArbGG eingeleiteten Beschlussverfahren ausschließlich aus dem im Ausgangsrechtsstreit ergangenen Aussetzungsbeschluss ergeben kann. Dies schließt aber nicht aus, dass sich über die nach § 97 Abs. 5 Satz 2 ArbGG antragsberechtigten Parteien oder Beteiligten des Ausgangsverfahrens weitere Personen,

46

47

48



Vereinigungen oder Behörden an einem Beschlussverfahren nach § 2a Abs. 1 Nr. 4 ArbGG beteiligen können. Ebenso wie eine räumlich und sachlich zuständige Vereinigung von Arbeitnehmern oder Arbeitgebern durch einen entsprechenden Antrag ein Verfahren nach § 97 Abs. 1 ArbGG anhängig machen kann, kann sie sich dadurch, dass sie einen eigenen auf die Tarifzuständigkeit der umstrittenen Vereinigung bezogenen Antrag stellt, an einem schon anhängigen Verfahren beteiligen (*vgl. BAG 25. November 1986 - 1 ABR 22/85 - zu B I 4 der Gründe, BAGE 53, 347*). In einem solchen Fall hat das Gericht wie stets bei einer Mehrheit von Antragstellern im Beschlussverfahren die Zulässigkeitsvoraussetzungen für den Antrag jedes Beteiligten gesondert zu prüfen.

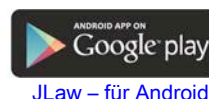
(2) Die danach erforderliche Antragsbefugnis von ver.di nach § 97 Abs. 1 ArbGG liegt vor. Nach ihrer Satzung ist ver.di räumlich und sachlich zuständig für Arbeitnehmer in Unternehmen, Betrieben, Einrichtungen und Verwaltungen des privaten Gesundheitswesens. 49

dd) ver.di hat für die begehrte Feststellung der fehlenden Tarifzuständigkeit der DHV das erforderliche Rechtsschutzinteresse. Hierfür genügt es, dass die DHV nach ihrer aktuellen wie auch der vorangegangenen Satzung für sich die Tarifzuständigkeit im Bereich der Privatkliniken beansprucht. 50

ee) Gegenüber dem gegenwartsbezogenen Antrag von ver.di sind außer dieser und der DHV weitere Personen oder Stellen nach § 97 Abs. 2, § 83 Abs. 3 ArbGG nicht am Verfahren beteiligt. Durch die verfahrensgegenständliche Entscheidung über die Tarifzuständigkeit werden insbesondere die im Bereich der Privatkliniken mit der DHV durch Tarifverträge verbundenen Arbeitgeber nicht unmittelbar in ihrer tarifrechtlichen Stellung betroffen. Selbst wenn die DHV nicht über die von ihr in Anspruch genommene Tarifzuständigkeit verfügt, wird hierdurch eine durch Art. 9 Abs. 3 GG geschützte Rechtsposition nicht beeinträchtigt, denn kein tariffähiger Verband oder Arbeitgeber hat Anspruch darauf, dass ihm bei künftigen Tarifverhandlungen ein bestimmter Tarifpartner zur Verfügung steht (*BAG 14. Dezember 1999 - 1 ABR 74/98 - zu B I 1 der Gründe, BAGE 93, 83*). 51



4. Der Antrag zu 1. ist begründet. Die DHV ist für Arbeitnehmer in anderen als kaufmännischen und verwaltenden Berufen in Privatkliniken nicht tarifzuständig. 52
- a) Die Tarifzuständigkeit richtet sich nach dem in der Satzung der Vereinigung autonom festgelegten Organisationsbereich. Dies ist Ausdruck der in Art. 9 Abs. 1, Abs. 3 GG verfassungsrechtlich garantierten Vereins- und Koalitionsfreiheit. Dementsprechend kann etwa eine Arbeitnehmervereinigung ihren Organisationsbereich betriebs- oder unternehmensbezogen, branchen- oder berufsbezogen, regional- oder personenbezogen festlegen. Ebenso gut kann sie eine Kombination mehrerer Kriterien wählen. Zulässig ist es auch, die Tarifzuständigkeit für die Arbeitnehmer bestimmter, konkret bezeichneter Unternehmen zu beanspruchen (*BAG 10. Februar 2009 - 1 ABR 36/08 - Rn. 26 f., BAGE 129, 322*). 53
- b) Der in der Satzung festgelegte Organisationsbereich muss allerdings hinreichend bestimmt sein. Die den Tarifvertragsparteien nach § 1 Abs. 1, § 4 Abs. 1 TVG zukommende Normsetzungsbefugnis verlangt nach einer ausreichenden Transparenz der Zuständigkeitsgrenzen. Diese müssen für die handelnden Organe der Vereinigung selbst, für den sozialen Gegenspieler und für Dritte zuverlässig zu ermitteln sein, weil sie die Grenze wirksamen Handelns der Vereinigung bilden (*BAG 10. Februar 2009 - 1 ABR 36/08 - Rn. 38, BAGE 129, 322*). 54
- c) Für die Bestimmung des Organisationsbereichs einer Tarifvertragspartei ist deren Satzung ggf. auszulegen. Maßgeblich ist der objektivierter Wille des Satzungsgebers. Wegen der normähnlichen Wirkung der Satzung körperschaftlich strukturierter Vereinigungen gelten die Grundsätze der Gesetzesauslegung. Danach sind maßgeblich zunächst der Wortlaut und der durch ihn vermittelte Wortsinn, ferner der Gesamtzusammenhang, der Sinn und Zweck und die Entstehungsgeschichte der Satzung. Umstände außerhalb der Satzung, die sich in ihr nicht niederschlagen, sind nicht berücksichtigungsfähig. Das gebietet die Rechtssicherheit (*BAG 10. Februar 2009 - 1 ABR 36/08 - Rn. 27, 38, BAGE 129, 322*). Unerheblich sind auch der tatsächliche Abschluss von Tarif- 55



verträgen oder die Praxis der Aufnahme von Mitgliedern als solche (*BAG 29. Juni 2004 - 1 ABR 14/03 - zu B II 2 b aa der Gründe mwN, BAGE 111, 164*). Durch ein bloßes Tätigwerden außerhalb des satzungsgemäßen Organisationsbereichs kann dieser nicht erweitert und eine nach der Satzung fehlende Tarifzuständigkeit nicht begründet werden (*BAG 24. Juli 1990 - 1 ABR 46/89 - zu B II 2 d der Gründe, AP TVG § 2 Tarifzuständigkeit Nr. 7 = EzA TVG § 2 Tarifzuständigkeit Nr. 2*). Im Zweifelsfall gebührt derjenigen Auslegung der Vorzug, die zu einem gesetzeskonformen und praktikablen Satzungsverständnis führt (*BAG 18. Juli 2006 - 1 ABR 36/05 - Rn. 41 mwN, BAGE 119, 103*).

d) Der DHV fehlt nach ihren ab dem 12. Juni 2009 geltenden Satzungen die Tarifzuständigkeit für den Bereich der Privatkliniken. 56

aa) In der bis zum Jahr 2006 geltenden Satzung war der Organisationsbereich der DHV und damit deren Tarifzuständigkeit - entsprechend ihrem historischen Selbstverständnis - auf die Arbeitnehmer in kaufmännischen und verwaltenden Berufen beschränkt. Der Senat hat die bis zum 11. Juni 2009 geltende Satzung der DHV dahingehend ausgelegt, dass dieser Organisationsbereich durch die mit Wirkung vom 12. März 2007 vorgenommene Satzungsänderung nicht verändert worden ist. Er hat ausgeführt, dass die DHV die Begründung einer Tarifzuständigkeit für andere als kaufmännische und verwaltende Berufe nicht dadurch erreichen könne, dass sie zugleich für eine dieser beiden Berufsgruppen tätig wird. Der DHV bleibe es jedoch unbenommen, ihre Zuständigkeit durch eine Satzungsänderung unter Benennung des erfassten Personenkreises zu erstrecken (*BAG 10. Februar 2009 - 1 ABR 36/08 - Rn. 36, 39, BAGE 129, 322*). 57

bb) Mit der zum 12. Juni 2009 wirksam gewordenen Satzungsänderung wollte die DHV diesen Vorgaben des Senats ersichtlich Rechnung tragen. Zwar versteht sie sich nach § 2 Nr. 1 Unterabs. 1 Satz 1 DHV-Satzung 2009 weiterhin als eine Gewerkschaft der Arbeitnehmer insbesondere in kaufmännischen und verwaltenden Berufen. Sie hat allerdings durch die Regelungen in § 2 Nr. 1 Unterabs. 2 bis 4 DHV-Satzung 2009 ihren Organisationsbereich erweitert. Unter den dort bestimmten Voraussetzungen können andere Arbeitnehmer- 58



gruppen als solche in kaufmännischen und verwaltenden Berufen in Tarifverträge einbezogen werden. Dazu müssen diese entweder in einer Branche oder in Unternehmen beschäftigt sein, die durch kaufmännische und verwaltende Tätigkeiten geprägt sind (*Unterabs. 2 Satz 1*) oder in einer Branche oder in einem Unternehmens beschäftigt sein, in denen die DHV Tarifpartner ist oder über eine hinreichende Repräsentativität verfügt (*Unterabs. 3 Satz 1*). Nach § 2 Nr. 1 Unterabs. 4 DHV-Satzung 2009 ist die DHV unter den dort bestimmten Voraussetzungen auch für Leiharbeitnehmer zuständig.

cc) Die in § 2 Nr. 1 Unterabs. 3 DHV-Satzung 2009 getroffene Festlegung des Organisationsbereichs der DHV ist unwirksam. Die DHV kann ihre Tarifzuständigkeit nicht durch ein bestimmtes Tätigwerden ausweiten. Ebenso erweist sich der dort verwandte Begriff der Repräsentativität als nicht hinreichend bestimmt. Das von der DHV vertretene Satzungsverständnis, wonach ihr Organisationsbereich durch § 2 Nr. 1 Unterabs. 3 Satz 2 DHV-Satzung 2009 iVm. dem dazu ergangenen Anhang zur Satzung bestimmt wird, ist ausgeschlossen. Die DHV konnte daher ihre Tariffähigkeit für den Bereich der Privatkliniken nicht allein durch deren Aufnahme in den Anhang zu § 2 DHV-Satzung 2009 begründen.

59

(1) Die Erweiterung des Organisationsbereichs in § 2 Nr. 1 Unterabs. 3 Satz 1 DHV-Satzung 2009 durch eine Tätigkeit als „Tarifpartner“ ist unwirksam. Dies hat der Senat bereits in seinem zur DHV-Satzung 2007 ergangenen Beschluss vom 10. Februar 2009 entschieden. Der Organisationsbereich einer Gewerkschaft muss sich nach objektiven Kriterien aus der Satzung ergeben und darf sich nicht abhängig vom Betätigungswillen der handelnden Organe oder der Arbeitgeberseite bestimmen (*BAG 10. Februar 2009 - 1 ABR 36/08 - Rn. 39, BAGE 129, 322*). An einer solchen eindeutigen Festlegung des Organisationsbereichs fehlt es bei einer Satzungsbestimmung, nach der die Tarifzuständigkeit der DHV von ihrer Eigenschaft als Tarifpartner abhängt. Die Beurteilung der Tarifzuständigkeit hängt von der Entscheidung ihrer zuständigen Organe ab, zur Herbeiführung eines Tarifvertragsabschlusses für andere als Arbeitnehmer in kaufmännischen und verwaltenden Berufen tätig zu werden,

60



sowie von der Bereitschaft der Arbeitgeberseite, Tarifverträge mit der DHV abzuschließen.

(2) Die DHV konnte ihren Organisationsbereich auch nicht nach dem in § 2 Nr. 1 Unterabs. 3 Satz 1 DHV-Satzung 2009 verwandten Merkmal der „hinreichenden Repräsentativität“ ausgestalten. Eine solche Satzungsbestimmung ist mit den Erfordernissen eines funktionierenden Tarifvertragssystems und der darauf bezogenen Ausgestaltung der Tarifautonomie unvereinbar (*BAG 18. Juli 2006 - 1 ABR 36/05 - Rn. 45, BAGE 119, 103*). Das Abstellen auf das Vertretensein einer Gewerkschaft in Unternehmen und Branchen ist ohne Verknüpfung zu Bezugspunkten, nach denen sich diese Eigenschaft beurteilt, nicht hinreichend bestimmt. Es bindet die Tarifzuständigkeit zudem nicht an eine eigene Festlegung, sondern an das Handeln der eigenen Mitglieder oder Dritter.

61

(a) Die Repräsentation kennzeichnet die Vertretung einer Gesamtheit von Personen durch eine einzelne Person oder eine Gruppe von Personen. Ausgangspunkt für die Annahme einer „hinreichenden Repräsentativität“ in dem von der DHV verwandten Satzungsverständnis sind die von ihr organisierten Arbeitnehmer. Die Beurteilung einer darauf bezogenen Repräsentativität verlangt aber die Heranziehung von weiteren Bezugspunkten, anhand derer sich das Verhältnis zu den in der DHV organisierten Arbeitnehmern objektiv und nachvollziehbar bestimmt. Dies erfordert eine konkrete Regelung entweder des Organisationsgrads oder einer Mindestanzahl vom Gewerkschaftsmitgliedern, aus der die Repräsentativität folgt. Ebenso muss bestimmt werden, auf welches Gebiet oder welchen Bereich sich ihr Vertretensein bezieht. Schon diesen Anforderungen genügt § 2 Nr. 1 Unterabs. 3 Satz 1 DHV-Satzung 2009 nicht. Dort sind Bezugspunkte für die Beurteilung der hinreichenden Repräsentativität nicht aufgeführt.

62

(b) Das Merkmal der Repräsentativität ist für die Festlegung der Tarifzuständigkeit einer Gewerkschaft auch deshalb ungeeignet, weil sich das Vertretensein der DHV im maßgeblichen Tarifgebiet weder für den sozialen Gegenspieler noch für sonstige Dritte durch Auslegung der Satzung erschließt. Viel-

63



mehr bedarf es darauf bezogener Feststellungen zum Organisationsverhalten von Arbeitnehmern, die Außenstehenden verwehrt sind.

- (c) Gegen die Bestimmung der Tarifizzuständigkeit nach dem Merkmal der hinreichenden Repräsentativität spricht zudem, dass deren Umfang nicht von der Festlegung durch die Gewerkschaft, sondern von einem drittbestimmten Verhalten abhinge. So haben etwa der Beitritt oder das Ausscheiden von Mitgliedern Auswirkungen auf den Umfang des Vertretenseins und damit auch auf das Verhältnis zu den nicht- oder andersorganisierten Arbeitnehmern im maßgeblichen Tarifgebiet. Ebenso könnte der soziale Gegenspieler durch sein Einstellungs- und Entlassungsverhalten sowie durch betriebliche Umstrukturierungen auf die Referenzgruppen Einfluss nehmen und auf diese Weise die Tarifizzuständigkeit der DHV herbeiführen oder ausschließen. 64
- (3) Die Tarifizzuständigkeit der DHV folgt auch nicht aus der Aufnahme der Privatkliniken in den Anhang zu § 2 DHV-Satzung 2009. Der Anhang enthält keine eigenständige Festlegung ihres Organisationsbereichs. Diese Auslegung folgt aus dem Wortlaut und der Systematik der DHV-Satzung 2009. 65
- (a) Gegen das Satzungsverständnis der DHV, wonach es sich bei den in § 2 Nr. 1 Unterabs. 3 Satz 1 DHV-Satzung 2009 enthaltenen Voraussetzungen nicht um eine konstitutive Festlegung ihres Organisationsbereichs, sondern nur um „erklärende Ausführungen“ handelt, spricht schon der Wortlaut von § 2 Nr. 1 Unterabs. 3 DHV-Satzung 2009. Dessen Satz 2 wird eingeleitet durch das Pronomen „Diese“, das entsprechend seiner grammatikalischen Bedeutung auf die im vorangegangenen Satz genannten Voraussetzungen für die Einbeziehung anderer Arbeitnehmergruppen Bezug nimmt und sie damit zur Voraussetzung für die Aufnahme der Branchen und Unternehmen in den Anhang zu § 2 DHV-Satzung 2009 erhebt. 66



(b) Dem entspricht die Systematik der DHV-Satzung 2009, dessen § 2 Nr. 1 die Tarifizständigkeit der DHV bestimmt. In § 2 Nr. 1 Unterabs. 1 DHV-Satzung wird die Tarifizständigkeit für die Angestellten in kaufmännischen und verwaltenden Berufen abstrakt nach Berufsgruppen festgelegt. Eine solche Regelung trifft Unterabs. 4 gleichfalls berufsgruppenbezogen für überlassene Arbeitnehmer. Die Unterabs. 2 und 3 enthalten hingegen eine unternehmensbezogene Festlegung des Organisationsbereichs der DHV. Andere Arbeitnehmergruppen können in Tarifverträge einbezogen werden, wenn sie in Branchen und Unternehmen beschäftigt werden, die die in § 2 Nr. 1 Unterabs. 2 und 3 DHV-Satzung 2009 bestimmten Voraussetzungen erfüllen. Die Branchen und Unternehmen iSv. § 2 Nr. 1 Unterabs. 2 Satz 1 DHV-Satzung 2009, denen gegenüber die DHV die Tarifizständigkeit beansprucht, sind im nachfolgenden Satz 2 ausdrücklich benannt. Der Organisationsbereich wird danach zunächst durch die Voraussetzungen eines vorangestellten abstrakten Obersatzes bestimmt, während es sich bei dem nachfolgenden Satz um dessen Konkretisierungen handelt. Dem entspricht auch die in § 2 Nr. 1 Unterabs. 3 DHV-Satzung 2009 verwandte Regelungstechnik. Die dort in Satz 1 bestimmten Voraussetzungen für die Einbeziehung anderer Arbeitnehmergruppen (*Tarifpartnerschaft, hinreichende Repräsentativität*) werden durch die im Anhang zur Satzung bezeichneten Branchen und Unternehmen konkretisiert. Deren Aufnahme in den Satzungsanhang erfolgt durch den Aufsichtsrat der DHV, dem damit die Prüfung der Voraussetzungen des § 2 Nr. 1 Unterabs. 3 Satz 1 DHV-Satzung 2009 obliegt. Gegen die Auslegung der in § 2 Nr. 1 Unterabs. 3 Satz 1 DHV-Satzung 2009 vorangestellten abstrakten Merkmale als „erklärende Ausführungen“ spricht zudem § 3 Nr. 1 Satz 1 DHV-Satzung 2009. Danach können Mitglied der DHV solche Arbeitnehmer werden, die im Organisationsbereich von § 2 Nr. 1 DHV-Satzung 2009 beschäftigt sind. Ein Hinweis auf die Arbeitnehmer, die in den im Anhang zur Satzung beschäftigten Branchen und Unternehmen beschäftigt werden, ist in § 3 Nr. 1 DHV-Satzung 2009 nicht enthalten. Hieraus folgt, dass die Regelung in § 2 Nr. 1 Unterabs. 3 Satz 1 DHV-Satzung 2009 für die Festlegung des Organisationsbereichs der DHV konstitutive Bedeutung hat.

67



(c) Nur bei einem solchen Satzungsverständnis erschließt sich auch die Regelung in § 12 Nr. 7 DHV-Satzung 2009 über die Zuständigkeiten für Änderungen der Satzung und ihres Anhangs. Nach § 12 Nr. 7 Satz 3 DHV-Satzung 2009 sind Satzungsänderungen grundsätzlich dem Gewerkschaftstag vorbehalten und bedürfen einer 2/3-Mehrheit. Hingegen obliegt die Beschlussfassung über die Änderung des Anhangs zu § 2 DHV-Satzung 2009 dem Aufsichtsrat (§ 12 Nr. 7 Satz 4 DHV-Satzung 2009). Dies kann nur dahingehend verstanden werden, dass die für den Bestand der DHV bedeutsame Entscheidung über die Festlegung des Organisationsbereichs durch den Gewerkschaftstag mit qualifizierter Mehrheit getroffen werden muss. Eine Ausweitung ihrer Tarifizzuständigkeit kann zur Gefährdung ihrer Tariffähigkeit führen. Dies spricht dafür, dass mit den in § 2 Nr. 1 Unterabs. 3 Satz 1 DHV-Satzung 2009 enthaltenen Voraussetzungen der Organisationsbereich der DHV festgelegt werden soll, auf dessen Grundlage der Aufsichtsrat eine Änderung des Satzungsanhangs vornehmen darf. Hingegen könnte bei dem von der DHV vertretenen Satzungsverständnis der Aufsichtsrat ohne rechtliche Vorgaben allein durch die Aufnahme einer Branche oder eines Unternehmens in den Anhang über die Tarifizzuständigkeit der DHV entscheiden.

68

(d) Gegen die von der DHV vertretene Auslegung spricht auch die Praktikabilität. Sofern der Organisationsbereich der DHV nach § 2 Nr. 1 Unterabs. 3 DHV-Satzung 2009 allein von dem Abschluss eines Tarifvertrags und der anschließenden Aufnahme der Branche oder des Unternehmens in den Satzungsanhang abhinge, wären diese Voraussetzungen nie erfüllt. Ein Tarifvertrag iSd. § 1 Abs. 1 TVG kann nur von einer tarifizzuständigen Gewerkschaft abgeschlossen werden. Fehlt dieser bei Abschluss der Vereinbarung die Tarifizzuständigkeit, handelt es sich lediglich um eine Kollektivvereinbarung ohne normative Wirkung. Ein Satzungsverständnis, wonach auch der Abschluss eines unwirksamen Tarifvertrags die Tarifizzuständigkeit der DHV begründen könnte, kann dieser nicht unterstellt werden.

69



dd) Da die DHV-Satzung 2011 in Bezug auf die hier entscheidungserheblichen Satzungsbestimmungen mit der DHV-Satzung 2009 übereinstimmt, ist der von ver.di zu 1. erhobene Antrag insgesamt begründet.

70

Schmidt

Linck

Koch

Wisskirchen

M. Seyboth

