

Aktenzeichen: 1 ABR 74/98
Bundesarbeitsgericht 1. Senat

Beschluß vom 14. Dezember 1999
- 1 ABR 74/98 -

I. Arbeitsgericht
Herford

Beschluß vom 29. Juli 1997
- 3 BV 13/97 -

II. Landesarbeitsgericht
Hamm

Beschluß vom 29. Juli 1998
- 3 TaBV 9/98 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja
Für die Fachpresse: Ja
Für das Bundesarchiv: Nein

Entscheidungsstichwort:

Tarifzuständigkeit der IG Metall

Gesetz:

TVG § 2 Tarifzuständigkeit; GG Art. 9 Abs. 3; ArbGG § 97; Satzung der IG Metall § 3; Satzung des DGB §§ 15, 16

Leitsatz:

Einer Einigung der beteiligten Gewerkschaften über die Tarifzuständigkeit in einem Vermittlungsverfahren nach § 16 der DGB-Satzung kommt die gleiche Bindungswirkung zu wie einem Schiedsspruch. Sie ist daher nicht nur für die beteiligten Gewerkschaften, sondern auch für den Arbeitgeber verbindlich (dazu BAG 25. September 1996 - 1 ABR 4/96 - BAGE 84, 166).



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDESARBEITSGERICHT



1 ABR 74/98
3 TaBV 9/98
Landesarbeitsgericht
Hamm

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
14. Dezember 1999

BESCHLUSS

Klapp, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In dem Beschlußverfahren

mit den Beteiligten

1.

Antragstellerin und Rechtsbeschwerdeführerin,

2.

Beschwerdeführerin,

3.

Beschwerdeführerin,

4.

Beschwerdeführerin,



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Anhörung vom 14. Dezember 1999 durch den Präsidenten des Bundesarbeitsgerichts Dr. Wißmann, die Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Rost und Hauck sowie den ehrenamtlichen Richter Spiegelhalter und die ehrenamtliche Richterin Lappe beschlossen:

Die Rechtsbeschwerde der Arbeitgeberin gegen den Beschluß des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 29. Juli 1998 - 3 TaBV 9/98 - wird zurückgewiesen.

Von Rechts wegen!

Gründe

A. Die Beteiligten streiten darüber, ob die IG Metall für die Antragstellerin die zuständige Gewerkschaft und Tarifvertragspartei ist.

Die Antragstellerin (Arbeitgeberin) ist ein Handelsunternehmen mit Sitz in V., das über den Fachhandel Möbel- und Baubeschläge sowie sonstige Gegenstände aller Art aus dem Beschlägebereich vertreibt. Sie ist ein Unternehmen der H.-Gruppe, der ua. die P. GmbH & Co. mit Sitz in K. und die H. GmbH & Co. mit Sitz in V. angehören; die Zentrale der H.-Gruppe hat ihren Sitz ebenfalls in K..

Die Arbeitgeberin vertreibt zu 70 % Waren, die von Unternehmen der H.-Gruppe produziert werden, vor allem der P. GmbH & Co. und der H. GmbH & Co.; diese verfügen nicht über einen eigenen Vertrieb. Die Antragstellerin selbst ist nicht in der Produktion oder Verarbeitung tätig.

Die Arbeitgeberin wurde 1986 rechtlich verselbständigt; vorher war sie die Verkaufsabteilung der P. GmbH & Co. Auch nach der Verselbständigung wandte die Arbeitgeberin zunächst auf ihre Arbeitsverhältnisse die Tarifverträge der metallverarbeitenden Industrie an; sie war - bis zu ihrer Kündigung zum 31. Dezember 1996 - Mitglied in der Fachgruppe Metall des Arbeitgeberbands H.. Mit Wirkung vom 1. Januar 1997 ist sie in die Wirtschaftsvereinigung Groß- und Außenhandel, Bezirksvereinigung Ostwestfalen-Lippe e.V. eingetreten, deren Tarifverträge allgemeinverbindlich sind.



Die IG Metall, Verwaltungsstelle H. (Beteiligte zu 2), teilte der Antragstellerin mit Schreiben vom 9. Dezember 1996 mit, daß sie nach dem Verbandswechsel der Arbeitgeberin eine betriebliche Tarfkommision gebildet habe mit dem Ziel, einen Haustarifvertrag auf der Grundlage des Tarifvertrags der Metallindustrie zu vereinbaren. Mit einem weiteren Schreiben vom 7. März 1997 drohte sie Arbeitskampfmaßnahmen an und gab dies in einem Aufruf vom 10. März 1997 an die Mitarbeiter der Arbeitgeberin bekannt.

Die Arbeitgeberin hat die Auffassung vertreten, die IG Metall sei für ihren Betrieb nicht zuständig, weil der Gegenstand des Unternehmens nicht den Wirtschaftszweigen der Metallindustrie, der Metallgewinnung, der eisen- und stahlerzeugenden Industrie, dem Metallhandwerk und sonstigen Metallbetrieben angehöre, sondern in Handelstätigkeit bestehe. Die Satzung der IG Metall lautet insoweit:

„Mitgliedschaft

§ 3 Beitritt

1. Mitglieder der IG Metall können die Beschäftigten folgender Betriebe werden:
 - a) Betriebe der Metallindustrie, der Metallgewinnung, der eisen- und stahlerzeugenden Industrie, des Metallhandwerks und sonstige Metallbetriebe;
 - b) Betriebe der Textil- und Bekleidungswirtschaft und anverwandter Wirtschaftszweige sowie Betriebe, die mit der Herstellung und/oder Verarbeitung von Haaren, Fasern, Garnen, Stoffen oder der Herstellung und Bearbeitung von Bekleidungswaren und ähnlichen Erzeugnissen aller Art befaßt sind;
 - c) Betriebe der Holzbearbeitung, Holzverarbeitung und Kunststoffverarbeitung der Wirtschaftsgruppen Plattenherstellung, Möbel und Polstermöbelherstellung, Holzbearbeitung, Allgemeine Holzverarbeitung, Holzverwertungsbetriebe zur Gewinnung und Herstellung von Spezialprodukten, Kunststoffverarbeitung, Bautischlerei, Fertighausbau, Innenausbau, Musikinstrumente, Sportgeräte und Spielwaren, Korb-, Flecht- und Korkwaren, Haar- und Borstenverarbeitung, Karosserie- und Fahrzeugbau, Modellbau, Kulturwaren

und die zu den erwähnten



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Wirtschaftszweigen gehörenden Reparatur-, Zubehör-, Montage-, Dienstleistungs- und sonstigen Hilfs- und Nebenbetriebe und Zweigniederlassungen sowie die Betriebe anverwandter Industrie-, Handwerks- und Dienstleistungszweige, insbesondere auch der Informations- und Kommunikationstechnologie sowie der Datenverarbeitung. Die Zuständigkeit besteht unabhängig von den verarbeitenden Materialien und unabhängig von der Rechtsform und Branchenzugehörigkeit des Unternehmens, zu dem dieser Betrieb gehört. Der Organisationskatalog dieser Satzung (Anhang) erläutert den Zuständigkeitsbereich anhand von Beispielen. Er ist Satzungsbestandteil.“

Hierzu heißt es im Anhang unter 2. Organisationskatalog, Organisationsbereich III B:

„Zum Organisationsbereich der IG Metall gehören auch

- alle selbständigen Betriebsabteilungen bzw. Nebenbetriebe anderer Unternehmen, Heimarbeiter, Zwischenmeister und Subunternehmer, wenn sie der Produktion nach unter den vorstehenden Katalog fallen,

alle selbständigen Betriebsabteilungen bzw. Nebenbetriebe, Heimarbeiter, Zwischenmeister und Subunternehmer und Betriebe, die zur Herstellung der im vorstehenden Organisationskatalog beispielhaft genannten Produkte anstelle von oder in Verbindung mit Holz und Kunststoff andere Werkstoffe und/oder erneuerbare Rohstoffe verwenden und

alle Betriebe, selbständigen Betriebsabteilungen bzw. Nebenbetriebe, Heimarbeiter, Zwischenmeister und Subunternehmer, deren Zweck überwiegend darauf gerichtet ist, die unter diesen Organisationskatalog fallenden Betriebe bei der Verwirklichung ihrer Zielsetzung zu unterstützen (z. B. Vor-, End- und Teilfertigung, Teilefertigung, Zulieferung, Weiterver- und bearbeitung, Erbringung von Dienstleistungen jeder Art, z. B. Transport, Logistik, Montage, Reparatur, Reinigung, Bewachung, Energieerzeugung und -bereitstellung, Kantinen, Versorgungseinrichtungen jeder Art, EDV, Finanzen, Vermögen, Personalwesen, Verwaltung jeder Art, Vertrieb, Handel, Marketing). Dies gilt insbesondere auch für solche Betriebe, selbständigen Betriebsabteilungen bzw. Nebenbetriebe, Heimarbeiter, Zwischenmeister und Subunternehmer, die aufgrund von Auf- und Abspaltungen, Ausgliederungen und/oder sonstigen unternehmerischen Veränderungen organisatorischer



und/oder gesellschaftsrechtlicher Art entstanden sind oder entstehen bzw. tätig sind oder werden.“

Auf Antrag des Vorstandes der IG Metall wurde zur Entscheidung darüber, ob für den Betrieb der Arbeitgeberin die IG Metall oder die Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen (HBV) zuständig ist, das in § 16 der DGB-Satzung vorgesehene Schiedsverfahren durchgeführt.

§ 16 der DGB-Satzung bestimmt:

1. Streitigkeiten zwischen den im Bund vereinigten Gewerkschaften, die trotz Vermittlung des Bundesvorstandes nicht geschlichtet werden können, sind durch Schiedsverfahren zu entscheiden.
2. Der Bundesausschuß beschließt Richtlinien über Art und Durchführung des Verfahrens.“

Die Richtlinien über die Durchführung des Vermittlungs- und Schiedsverfahrens gemäß § 16 der DGB-Satzung lauten ua. wie folgt:

„1. Vermittlungsverfahren

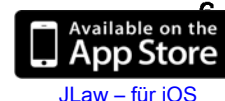
Bei Streitigkeiten zwischen den im Bund vereinigten Gewerkschaften führt der Geschäftsführende Bundesvorstand auf Ersuchen einer der streitenden Parteien ein Vermittlungsverfahren vor der Vermittlungsstelle durch. Die andere(n) Partei(en) ist/sind verpflichtet, an dem Vermittlungsverfahren teilzunehmen und sich auf den Streitgegenstand einzulassen.

- a) Die Vermittlungsstelle besteht aus jeweils 2 von den streitenden Parteien benannten Beisitzerinnen/Beisitzern und der/dem Vorsitzenden, die/der vom Geschäftsführenden Bundesvorstand benannt wird.
- b) Die/der Vorsitzende lädt zu den Sitzungen der Vermittlungsstelle ein und nimmt die notwendigen Anordnungen für das Verfahren vor, z. B. hinsichtlich des Hinzuziehens von Sachverständigen.
- c) Der wesentliche Verlauf und das Ergebnis der Verhandlungen vor der Vermittlungsstelle sind zu protokollieren. Das Protokoll ist den streitenden Parteien zuzustellen. Kommt zwischen den Parteien eine Einigung oder Teileinigung zustande, ist sie schriftlich niederzulegen und von den Mitgliedern der Vermittlungsstelle zu unterzeichnen.

2. Einleitung eines Schiedsverfahrens



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



Bleibt das Vermittlungsverfahren insgesamt oder zum Teil erfolglos, findet auf Antrag einer der streitenden Parteien ein Schiedsverfahren vor der Schiedsstelle statt.

3. Besetzung der Schiedsstelle

...

5. Abschluß des Schiedsverfahrens

- a) Das Schiedsverfahren kann durch eine Vereinbarung beendet werden. Der Inhalt dieser Vereinbarung ist schriftlich niederzulegen und von den Mitgliedern der Schiedsstelle zu unterzeichnen.
- b) Kommt eine Einigung nicht zustande, wird das Schiedsverfahren durch Schiedsspruch beendet. Hierbei haben alle Mitglieder der Schiedsstelle Stimmrecht. Eine Stimmenthaltung ist nicht zulässig. Die Schiedsstelle entscheidet mit einfacher Mehrheit.
- c) Der Schiedsspruch hat unter den Parteien die Wirkung eines rechtskräftigen Urteils.
- d) Der Schiedsspruch bedarf der Schriftform. Er muß den der Entscheidung zugrunde liegenden Sachverhalt und eine Begründung enthalten. Der Schiedsspruch ist von der/dem Vorsitzenden zu unterzeichnen und den Parteien zuzustellen.

6. Durchführung des Schiedsspruches

...

- c) Die unterliegende Partei ist in Fällen der Abgrenzung von Organisationsbereichen ferner verpflichtet, nach außen hin nicht mehr als zuständige Gewerkschaft in Erscheinung zu treten, insbesondere keine neuen Tarifverträge abzuschließen. Für die Betreuung der Mitglieder, die Betriebsrats- bzw. Personalratsarbeit sowie die Entsendung von Arbeitnehmervertretern in Aufsichtsräte sind Übergangsregelungen zu vereinbaren.

7. Rechtsmittel

...

In dem Vermittlungsverfahren kam es zu einer Einigung dahin, daß die IG Metall für den Betrieb der Arbeitgeberin weiterhin organisations- und tarifzuständig ist. In der Niederschrift der Sitzung der Vermittlungsstelle vom 10. Juli 1998 ist dazu ua. ausgeführt:

„Im Laufe der Verhandlungen weisen die Vertreter der Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen darauf hin, daß



nach eigenem Vortrag der IG Metall 30 % zugekaufte Produkte von der Firma H. B. GmbH & Co. vertrieben werden. Damit ist auch die Zuständigkeit der Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen - jedenfalls im Grundsatz - gegeben. Zudem weisen sie darauf hin, daß es nicht generell so sein kann, daß bei Ausgliederungen immer die Zuständigkeit der „Ursprungsgewerkschaft“ festgeschrieben wird.

Nach Diskussion der verschiedenen Möglichkeiten der Verfahrenswege stellen die Mitglieder der Vermittlungsstelle übereinstimmend fest, daß sich eine Einigung im vorliegenden Verfahren nur auf den konkreten festgestellten Sachverhalt beziehen kann, insbesondere also eine wesentliche Veränderung im Hinblick auf die Aufteilung vertriebseigener und zugekaufter Produkte die Notwendigkeit und Verpflichtung besteht, die Frage der Organisations- und Tarifzuständigkeit für die Firma H. B. GmbH & Co. in einem erneuten Vermittlungsverfahren zu erörtern. Das Vermittlungsverfahren endet mit der in der Anlage 3 wiedergegebenen Einigung. Danach bleibt die IG Metall für den Betrieb der Firma H. B. GmbH & Co. in V. weiterhin organisations- und tarifzuständig.“

Die genannte Anlage 3 lautet:

„Einigung in dem Vermittlungsverfahren über die Organisationszuständigkeit für die Firma H. B. GmbH & Co. in V. zwischen der IG Metall und der Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen (Ziffer 1 c der Schiedsgerichtsordnung gemäß § 16 der DGB-Satzung)

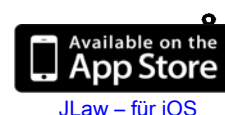
Die IG Metall und die Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen sind sich aufgrund des heute festgestellten Sachverhaltes darüber einig, daß die IG Metall für den Betrieb der Firma H. B. GmbH & Co. in V. weiterhin organisations- und tarifzuständig ist. Es handelt sich um einen Dienstleistungs- bzw. Hilfs- und Nebenbetrieb der Unternehmensgruppe H. im Sinne des § 3 Ziff. 1 der Satzung der IG Metall.“

Die Arbeitgeberin hat diese Einigung für bedeutungslos gehalten, da das Schiedsverfahren nicht durch einen Spruch beendet worden sei.

Die Arbeitgeberin hat beantragt

festzustellen, daß die Antragsgegnerinnen nicht die für sie zuständigen Tarifvertragsparteien sind.

Die Gewerkschaft hat beantragt, den Antrag abzuweisen.



Sie hat die Auffassung vertreten, der Betrieb der Arbeitgeberin falle als Hilfs- und Nebenbetrieb gemäß § 3 Ziff. 1 der IG Metall - Satzung in deren Organisationsbereich.

Das Arbeitsgericht hat dem Antrag stattgegeben. Auf die Beschwerde der Gewerkschaft hat das Landesarbeitsgericht den Antrag abgewiesen. Es hat den Antrag gegen den Bezirk NRW der IG Metall (Beteiligte zu 3) bereits als unzulässig angesehen, weil er selbst keine Tarifverträge schließen könne; insoweit fehle das erforderliche Feststellungsinteresse. Im übrigen hat es angenommen, der Antrag der Arbeitgeberin sei unbegründet, weil die IG Metall für den Betrieb der Arbeitgeberin tarifzuständig sei.

Mit ihrer vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Rechtsbeschwerde verfolgt die Arbeitgeberin ihren Antrag weiter. Die Beteiligten zu 2) bis 4) beantragen, die Rechtsbeschwerde zurückzuweisen.

B. Die Rechtsbeschwerde der Arbeitgeberin (Beteiligte zu 1) hat keinen Erfolg.

I. Das Landesarbeitsgericht hat den Kreis der Beteiligten zutreffend bestimmt.

Beteiligte am Verfahren nach § 97 ArbGG über die Tarifizzuständigkeit einer Vereinigung sind neben dem Antragsteller alle diejenigen, deren materielle Rechtsstellung im Hinblick auf die Tarifizzuständigkeit unmittelbar betroffen ist (*BAG 25. September 1996 - 1 ABR 4/96 - BAGE 84, 166, zu B I 1 der Gründe; Germelmann/Matthes/Prütting ArbGG 3. Aufl. § 97 Rn. 21; GK-ArbGG/Leinemann, § 97 Rn. 33*). Das sind hier die Beteiligten zu 2) bis 4), deren Unzuständigkeit die Arbeitgeberin festgestellt haben will. Dabei meint sie offensichtlich, soweit sie die „Bezirksleitung NRW“ und den Vorstand der IG Metall nennt, nicht diese Organe, deren Tariffähigkeit nicht in Betracht kommt, sondern den Bezirk NRW der IG Metall (Beteiligte zu 3) und die Gewerkschaft (Beteiligte zu 4).

Weitere Beteiligte waren nicht in das Verfahren einzubeziehen. Das gilt einmal für die Gewerkschaft HBV, die nicht unmittelbar in ihrer materiellen Rechtsstellung im Hinblick auf ihre Tarifizzuständigkeit betroffen ist. Diese ist nicht Verfahrensgegenstand; aus einer dem Antrag stattgebenden Entscheidung hätte sich nicht unmittelbar die Zuständigkeit der Gewerkschaft HBV ergeben. Auch Arbeitgeberverbände waren nicht zu beteiligen, denn kein tariffähiger Verband oder Arbeitgeber hat Anspruch auf einen bestimmten Tarifpartner (*BAG 26. September 1996 - 1 ABR 4/96 - aaO, zu B III 3 d der Gründe*). Die oberste Arbeitsbehörde des Landes NRW war



ebensowenig zu beteiligen, wie die Spitzenorganisationen der Arbeitgeber- oder Arbeitnehmerseite (*BAG 25. September 1996 - 1 ABR 4/96 - aaO, zu B I 2 und 3 der Gründe, mwN*).

II.1. Der Antrag der Arbeitgeberin ist bereits unzulässig, soweit er sich gegen die IG Metall, Bezirk NRW, und die Verwaltungsstelle H. richtet. Beide sind nicht beteiligtenfähig.

Zwar sind Untergliederungen von Gewerkschaften selbst beteiligtenfähig im Sinne von § 10 ArbGG, wenn sie körperschaftlich organisiert und gegenüber der Gesamtorganisation weitgehend selbständig sind (*BAG 19. November 1985 - 1 ABR 37/83 - BAGE 50, 179, zu B III 3 a der Gründe; vom 12. November 1996 - 1 ABR 33/96 - BAGE 84, 314, zu B der Gründe*). Die Bezirksverwaltung der IG Metall - hier in Nordrhein-Westfalen - ist aber weder körperschaftlich organisiert, noch gegenüber der Gesamtorganisation IG Metall selbständig. Nach § 16 Nr.4 der IG Metall-Satzung sind die Bezirksleiter bzw. Bezirksleiterinnen vielmehr die Beauftragten des Vorstandes, nach dessen Weisungen sie ihre Tätigkeit ausüben. Nach § 16 Nr. 4 b der IG Metall-Satzung gilt das gerade auch für Tarfbewegungen. Auch werden Tarifkommissionen nach den Richtlinien des Vorstandes gebildet, müssen beabsichtigte Tarifkündigungen dem Vorstand gemeldet werden, der über die Kündigung entscheidet und dem gegenüber vom Bezirk bei Streiks und Aussperrungen Bericht zu erstatten ist. Der Vorstand entscheidet nach § 18 Nr. 3 c der IG Metall-Satzung über Tarifkündigungen, Urabstimmungen und Arbeitseinstellungen. Daraus ist zu schließen, daß die IG Metall als Gesamtorganisation, nicht aber die Bezirksverwaltung NRW tarifzuständig ist. Diese ist nicht tariffähig und somit nicht beteiligungsbefugt im vorliegenden Verfahren (*BAG 19. November 1985 - 1 ABR 37/83 - aaO, zu B III 3 a der Gründe*).

Soweit die Arbeitgeberin in der Rechtsbeschwerdebegründung vorträgt, die Bezirksverwaltung sei materiell betroffen, da sie in alle Maßnahmen der Beteiligten zu 2), der IG Metall Verwaltungsstelle H. und der Beteiligten zu 4), der IG Metall, eingebunden sei, die darauf gerichtet seien, die Arbeitgeberin zu dem begehrten Anerkennungs- bzw. Haustarifvertrag zu bewegen, rechtfertigt das keine andere Beurteilung. Maßgebliche Tarifpartnerin für die Arbeitgeberin ist die IG Metall (Beteiligte zu 4), die insoweit auch für ihre Untergliederungen einzustehen hat. Auch die Verwaltungsstelle H. ist - unabhängig von ihrer körperschaftlichen Organisation - gegenüber der Gesamtorganisation nicht selbständig.



2. Der Antrag der Arbeitgeberin, festzustellen, daß die IG Metall nicht die zuständige Tarifvertragspartei für die Arbeitgeberin ist, ist zulässig.

Das erforderliche Rechtsschutzbedürfnis ist gegeben. Die Arbeitgeberin hat an der begehrten Feststellung ein rechtliches Interesse, da die IG Metall (durch die Verwaltungsstelle H.) ihre Tarifizzuständigkeit (weiterhin) geltend macht, mit der Antragstellerin einen Anerkennungs- oder Haustarifvertrag verhandeln und vereinbaren möchte und hierzu Arbeitskampfmaßnahmen ankündigt (*BAG 25. September 1996 - 1 ABR 4/96 - aaO, zu B II der Gründe*). Dabei ist es als ausreichend anzusehen, daß - mangels Mitgliedschaft der Arbeitgeberin in einem Arbeitgeberverband - lediglich der Abschluß eines Firmen-/Haustarifvertrags in Betracht kommt.

III. Soweit der Antrag zulässig ist, ist er aber nicht begründet.

Zutreffend hat das Landesarbeitsgericht angenommen, daß die IG Metall die zuständige Tarifvertragspartei/Gewerkschaft für den Betrieb der Arbeitgeberin in V. ist.

1. Das Landesarbeitsgericht hat zur Begründung seiner Entscheidung ausgeführt, die Zuständigkeit der IG Metall für den Betrieb der Arbeitgeberin folge aus der Satzung der IG Metall. Diese sei zwar im Schiedsverfahren mangels eines Schiedsspruchs nicht authentisch hinsichtlich der Zuständigkeit für den Betrieb der Arbeitgeberin interpretiert worden; die Zuständigkeit der IG Metall für den Betrieb der Arbeitgeberin folge aber aus dem Anhang, 2. Organisationskatalog, Organisationsbereich III B der Satzung der IG Metall. Die IG Metall sei danach zuständig ua. für Betriebe, deren Zweck überwiegend darauf gerichtet sei, die unter diesen Organisationskatalog fallenden Betriebe bei der Verwirklichung ihrer Zielsetzung zu unterstützen, zB ... Vertrieb, Handel, Marketing. Dies gelte insbesondere auch für solche Betriebe bzw. Nebenbetriebe, die aufgrund von Auf- und Abspaltungen und Ausgliederungen und/oder sonstigen unternehmerischen Veränderungen organisatorischer und/oder gesellschaftsrechtlicher Art entstanden sind (Satz 2). Das Unternehmen der Arbeitgeberin sei gerade durch eine Abspaltung der Verkaufsabteilung von der P. GmbH & Co. sowie der H. GmbH & Co. entstanden.

Diese Ausführungen halten im Ergebnis der Überprüfung stand; der Senat folgt jedoch nicht der Begründung des Landesarbeitsgerichts im einzelnen.

2. Die IG Metall ist für den Betrieb der Arbeitgeberin in V. tarifzuständig.



a) Die Tarfzuständigkeit einer Arbeitgeber- oder Arbeitnehmervereinigung bestimmt den Geschäftsbereich, innerhalb dessen der Verband Tarifverträge abschließen kann (*BAG 25. September 1996 - 1 ABR 4/96 - aaO, zu B III 1 der Gründe*). Zutreffend hat das Landesarbeitsgericht angenommen, daß sich die Tarfzuständigkeit einer Gewerkschaft grundsätzlich nach dem in der Satzung festgelegten Organisationsbereich richtet, dessen Ausgestaltung dem jeweiligen Verband freisteht (*BAG 12. November 1996 - 1 ABR 33/96 - zu D 1 a der Gründe*).

Entgegen der Auffassung der Arbeitgeberin sind Fragen der Tarifkonkurrenz insoweit nicht maßgebend (*BAG 27. November 1964 - 1 ABR 13/63 - BAGE 16, 329*); selbst wenn im Einzelfall eine Tarifkonkurrenz entstehen sollte, ist dies für die Frage der Tarfzuständigkeit ohne Bedeutung (*BAG 19. November 1985 - 1 ABR 37/83 - aaO*). Eine Gewerkschaft ist nicht deswegen gehindert, ihre Zuständigkeit auf die Arbeitnehmer bestimmter Betriebe zu erstrecken, weil die von ihr für die Arbeitnehmer abzuschließenden Tarifverträge möglicherweise zu einer Tarifkonkurrenz mit anderen Tarifverträgen führen.

Aufgrund der von Art. 9 Abs. 3 GG gewährleisteten Freiheit, sich als Koalition zu betätigen, kann jede Gewerkschaft für sich entscheiden, für welche Arbeitnehmer und in welchem Wirtschaftsbereich sie tätig werden will (*st. Rspr., BAG zuletzt 12. November 1996 - 1 ABR 33/96 - aaO, zu D 1 a der Gründe, mwN*). Aufgrund dieser verfassungsrechtlich geschützten Organisations- und Satzungsautonomie (*Oetker in Anm. zu BAG 12. November 1996 - 1 ABR 33/96 - AP TVG § 2 Tarfzuständigkeit Nr. 11*) kann die Gewerkschaft ihren Organisationsbereich betriebsbezogen, unternehmensbezogen oder nach sonstigen Kriterien abgrenzen. Diese Autonomie schließt auch das Recht ein, den Zuständigkeitsbereich des Verbandes zu ändern, wenn das zweckmäßig erscheint (*BAG 12. Dezember 1995 - 1 ABR 27/95 - AP TVG § 2 Tarfzuständigkeit Nr. 8 = EzA TVG § 2 Tarfzuständigkeit Nr. 3, mwN; 25. September 1996 - 1 ABR 4/96 - aaO*). Das Grundrecht der kollektiven Koalitionsfreiheit gewährleistet die Tarifautonomie und als Ausdruck der koalitionspezifischen Betätigungsfreiheit auch die Entscheidung der Koalition darüber, ob und in welchem Umfang sie in fachlicher, räumlicher und personeller Hinsicht die Tarifautonomie für sich in Anspruch nehmen will.

b) Im vorliegenden Fall ergibt sich die Tarfzuständigkeit der IG Metall - entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts - schon aus der Einigung zwischen der IG Metall und der Gewerkschaft HBV vom 10. Juli 1998 in dem gemäß der DGB-Satzung



(§ 16) durchgeführten Schiedsverfahren. Mit dieser Einigung ist die Satzung der IG Metall in zulässiger Weise interpretiert worden.

aa) Die IG Metall und die von der Arbeitgeberin als tarifzuständig angesehene Gewerkschaft HBV sind Mitglieder im Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB); beide erkennen die Satzung des DGB an und wollen dessen Beschlüsse einhalten (zB § 32 der IG Metall-Satzung).

Gemäß § 16 der Satzung des DGB werden Zuständigkeitsstreitigkeiten zwischen den im DGB vereinten Gewerkschaften in einem Vermittlungs- und Schiedsverfahren entschieden, das zunächst (vgl. *Richtlinien über die Durchführung des Vermittlungs- und Schiedsverfahrens gem. § 16 der DGB-Satzung*) ein Vermittlungsverfahren und erst bei dessen Erfolglosigkeit einen Schiedsspruch vorsieht. Im vorliegenden Zuständigkeitskonflikt hat dieses Verfahren auf Antrag der IG Metall stattgefunden und ist am 10. Juli 1998 durch eine Einigung zwischen der IG Metall und der Gewerkschaft HBV abgeschlossen worden, wonach sich beide Gewerkschaften aufgrund des festgestellten Sachverhalts darüber einig sind, daß die IG Metall für den Betrieb der Arbeitgeberin weiterhin organisations- und tarifzuständig ist. Dieser Einigung kommt die gleiche Bindungswirkung wie einem Schiedsspruch zu.

Der Senat hat in ständiger Rechtsprechung angenommen, daß die Satzung einer DGB-Gewerkschaft durch einen Schiedsspruch, der im Verfahren nach den Vorschriften des DGB ergeht, authentisch interpretiert wird. Ein solcher Schiedsspruch klärt die Frage der Tarifzuständigkeit der DGB-Gewerkschaften auch für den tariflichen Gegenspieler (*BAG 25. September 1996 - 1 ABR 4/96 - aaO, zu B III 3 a der Gründe; die hiergegen eingelegte Verfassungsbeschwerde hat das Bundesverfassungsgericht nicht zur Entscheidung angenommen, Beschluß 26. Februar 1999 - 1 BvR 522/97 -*).

Diese Wirkung kommt auch der Einigung im Vermittlungsverfahren zu. Zwar hat der Senat (*Beschluß 22. November 1988 - 1 ABR 6/87 - AP TVG § 2 Tarifzuständigkeit Nr. 5 = EzA TVG § 2 Tarifzuständigkeit Nr. 1*) der bloßen Erklärung einer für die Tarifzuständigkeit in Frage kommenden DGB-Gewerkschaft, sie sei nicht zuständig, nicht die rechtliche Wirkung beigelegt, daß damit - auch für den tariflichen Gegenspieler - die Tarifzuständigkeit geklärt ist. Bei einer solchen Erklärung ist nicht sichergestellt, daß die betreffende Gewerkschaft vorher die Sach- und Rechtslage eingehend geprüft hat.



Die Einigung zwischen den beteiligten Gewerkschaften über die Tarifzuständigkeit in einem Vermittlungsverfahren nach § 16 der DGB-Satzung ist aber nicht der bloßen Äußerung einer Gewerkschaft, nicht tarifzuständig zu sein (*BAG 22. November 1988 - 1 ABR 6/87 - aaO*), gleichzustellen. Dies ergibt sich daraus, daß nach § 16 der DGB-Satzung und den hierzu beschlossenen Richtlinien zwei gleichrangige Abschlüsse des Zuständigkeitskonflikts innerhalb eines formalisierten Verfahrensablaufs vorgesehen sind, nämlich die Einigung im ersten Verfahrensabschnitt (Vermittlungsverfahren) und, falls erforderlich, der Schiedsspruch im zweiten Verfahrensabschnitt, dem Schiedsverfahren. Nur wenn es zu keiner Einigung im Vermittlungsverfahren kommt, wird ein Schiedsverfahren durchgeführt. Im übrigen sieht Nr. 5 der Richtlinien vor, daß auch das Schiedsverfahren noch durch eine Vereinbarung beendet werden kann. Auch hier wird deutlich, daß einer gütlichen Einigung die gleiche Wirkung wie einem Schiedsspruch zukommen soll. Bestätigt wird dies durch die Anforderungen, die nach Nr. 1 Buchst. c und Nr. 5 Buchst. a der Richtlinien an Einigungen im Vermittlungs- und Schiedsverfahren zu stellen sind: Sie kommen nach Verhandlungen innerhalb der Vermittlungsstelle zustande und bedürfen der Schriftform sowie der Unterzeichnung durch die Mitglieder der Vermittlungs- bzw. Schiedsstelle.

Im Verhältnis der Einigung im Vermittlungsverfahren zu einem Schiedsspruch nach § 16 der DGB-Satzung treffen die vom Bundesarbeitsgericht in seinem Beschluß vom 22. November 1988 (- 1 ABR 6/87 - aaO) angeführten Argumente gegen die Bindungswirkung einer Unzuständigkeitserklärung nicht zu. Anders als eine solche Erklärung wird die Einigung im Rahmen eines formalen Verfahrens herbeigeführt, wodurch sichergestellt wird, daß die betreffende Gewerkschaft vorher die Sach- und Rechtslage eingehend geprüft hat.

bb) Die Einigung zwischen der IG Metall und der Gewerkschaft HBV hält sich auch in den Grenzen der streitigen Satzungsbestimmungen.

Nach der ständigen Rechtsprechung kann in der Schieds- bzw. Vermittlungsstelle die Zuständigkeit einer Gewerkschaft nicht erweitert werden (*BAG 25. September 1996 - 1 ABR 4/96 - aaO, mwN*); die im Rahmen des Schieds-/Vermittlungsverfahrens gefundene Lösung muß sich noch im Bereich einer möglichen Satzungsauslegung halten. Ist das Ergebnis insoweit vertretbar, handelt es sich um eine interpretatorische Klarstellung, die ihre Satzungsgrundlage wahrt (*BAG 25. September 1996 - 1 ABR 4/96 - aaO, zu B III 3 c der Gründe*). Dies entspricht der streitschlichtenden Funktion des Schiedsverfahrens, eine



abschließende Klärung der Organisationsbereiche in autonomer gewerkschaftlicher Entscheidung zu erreichen.

Der Organisationsbereich der IG Metall ist betriebsbezogen ausgestaltet (*BAG 25. September 1996 - 1 ABR 4/96 - aaO*); zu ihren Aufgaben und Zielen gehört der Zusammenschluß aller in der Metallindustrie, im Metallhandwerk und in sonstigen Metallbetrieben Beschäftigten. Nach § 3 der Satzung iVm. dem Anhang, 2. Organisationskatalog, Organisationsbereich III B, ist die Annahme zumindest vertretbar, daß die IG Metall für den Betrieb der Arbeitgeberin tarifzuständig ist.

Bei der Auslegung der Satzung ist auf den objektivierten Willen des Satzungsgebers abzustellen (*BAG 12. Dezember 1995 - 1 ABR 27/95 - aaO*). Maßgebend sind danach der Wortlaut, der Sinn und Zweck und die Entstehungsgeschichte sowie der Gesamtzusammenhang der Satzung (*Oetker in Wiedemann TVG 6. Aufl. § 2 Rn. 73*). Auch die tatsächliche Handhabung und die Anschauungen der beteiligten Berufskreise sind zu berücksichtigen. Die Auslegung der Satzung ist uneingeschränkt revisibel, sie kann auch in der Rechtsbeschwerdeinstanz in vollem Umfang nachgeprüft werden (*BAG 27. November 1964 - 1 ABR 13/63 - aaO*). Nach diesen Grundsätzen spricht viel für eine Auslegung der Satzung der IG Metall iVm. dem Anhang, 2. Organisationskatalog, Organisationsbereich III B in dem Sinne, daß die Arbeitgeberin mit ihrem Handelsbetrieb in V. einen Betrieb im Sinne des Anhangs, 2. Organisationskatalog, Organisationsbereich III B unterhält. Der Betrieb ist nämlich nach seinem Zweck überwiegend darauf gerichtet, unter den Organisationskatalog der IG Metall fallende Betriebe bei der Verwirklichung ihrer Zielsetzung zB durch Vertrieb, Handel und Marketing zu unterstützen. Der Betrieb der Arbeitgeberin in V. nimmt den Vertrieb für die P. GmbH & Co. und die H. GmbH & Co. KG wahr, also für Betriebe, die zum Organisationsbereich der IG Metall gehören.

Es kommt - entgegen der Auffassung der Arbeitgeberin - nicht darauf an, daß sie im Rahmen der H.-Gruppe ein eigenes Unternehmen bildet und aufgrund ihrer Tätigkeit (Vertrieb und Handel) nicht in die Metallbranche fällt. Nach dem letzten Satz des Anhangs, 2. Organisationskatalog, Organisationsbereich III B, 3. Spiegelstrich zur IG Metall-Satzung, gehören zum Organisationsbereich der IG Metall nämlich auch Betriebe, deren Zweck überwiegend darauf gerichtet ist, die unter diesen Organisationskatalog fallenden Betriebe bei der Verwirklichung ihrer Zielsetzung, zB durch Vertrieb, zu unterstützen. Besonders ist in dieser Bestimmung der Fall hervorgehoben, daß solche Betriebe aufgrund von Abspaltungen, Ausgliederungen und/oder sonstigen unternehmerischen Veränderungen organisatorischer und/oder gesellschaftsrechtlicher Art entstanden sind. Diese Voraussetzungen



liegen hier vor. Bei der Arbeitgeberin handelt es sich, wie das Landesarbeitsgericht festgestellt hat, um eine im Jahre 1986 verselbständigte ursprüngliche Verkaufsabteilung der P. GmbH & Co. Für dieses und andere Unternehmen der H.-Gruppe, die sämtlich der metallverarbeitenden Industrie zugehören, wird die Arbeitgeberin nach ihrem Betriebszweck unterstützend tätig, indem sie weit überwiegend deren Produkte vertreibt. Dabei ist es unerheblich, ob sich diese Unternehmen noch anderer Vertriebswege bedienen, und ob die Arbeitgeberin die vertriebenen Produkte von den Herstellern unmittelbar oder über andere Unternehmen bezieht.

Wißmann

Rost

Hauck

Spiegelhalter

Lappe





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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)