

Aktenzeichen: 1 AZR 143/03
Bundesarbeitsgericht 1. Senat

Urteil vom 29. Juni 2004
- 1 AZR 143/03 -

I. Arbeitsgericht
Berlin

Urteil vom 24. Mai 2002
- 79 Ca 2032/02 -

II. Landesarbeitsgericht
Berlin

Urteil vom 29. November 2002
- 2 Sa 1359/02 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichwort:

Einheitstarifvertrag

Gesetze:

TVG § 1, § 3 Abs. 1; BGB § 164, § 167, § 133, § 137; ZPO § 256 Abs. 1,
§ 62 Abs. 1; ArbGG § 97 Abs. 5

Leitsätze:

keine



BUNDESARBEITSGERICHT



1 AZR 143/03
2 Sa 1359/02
Landesarbeitsgericht
Berlin

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
29. Juni 2004

URTEIL

Schiege, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

1.

2.

3.

4.

sämtlich Kläger, Berufungskläger und Revisionskläger,

5.

Kläger und Berufungskläger,

6.

Kläger, Berufungskläger und Revisionskläger,



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



pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 29. Juni 2004 durch den Präsidenten des Bundesarbeitsgerichts Prof. Dr. Wißmann, die Richter am Bundesarbeitsgericht Kreft und Linsenmaier sowie die ehrenamtlichen Richter Berg und Dr. Brocker beschlossen:

1. Die Revision der Kläger zu 1. bis 4. und 6. gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Berlin vom 29. November 2002 - 2 Sa 1359/02 - wird zurückgewiesen.
2. Die Kosten der Revision haben die Kläger zu 1. bis 4. und 6. zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über die Geltung von Tarifverträgen.

Die Kläger sind Untergliederungen des Bundesverbands der Arbeiterwohlfahrt in den neuen Bundesländern. Der „Arbeiterwohlfahrt-Bundesverband e.V.“ ist ein Spitzenverband der Freien Wohlfahrtspflege. Seine Mitglieder sind gem. § 4 Abs. 1 der Satzung die Landesgliederungen (Landesverbände und Landesarbeitsgemeinschaften) und Bezirksverbände. Die weiteren Gliederungen der Arbeiterwohlfahrt (Kreisverbän-



de, Gemeinde- und Stadtverbände, Ortsvereine) gehören dem Bundesverband vermittelt durch ihre Mitgliedschaft in den Bezirksverbänden an.

Ein Organ des Bundesverbands ist nach § 6 der Satzung neben der Bundeskonferenz und dem Bundesvorstand der Bundesausschuss. Dessen Aufgaben regelt § 9 der Satzung. Die Bestimmung lautet auszugsweise:

„(4) ...

Der Bundesausschuss beschließt - soweit nicht die Bundeskonferenz zuständig ist - über Angelegenheiten, die für den Gesamtverband bindend sind, insbesondere über:

Ausführungen zum Verbandsstatut.

Dies sind insbesondere:

...

- Maßnahmen zur Herstellung und Wahrung der Einheitlichkeit des Verbandes;
- Tariffragen;

...“

Am 10. November 1990 wurden die Kläger Mitglieder des Bundesverbands. Der Bundesvorstand bildete anschließend einen sog. Koordinierungsausschuss aus je einem Vertreter der neuen Landesgliederungen und fünf Vertretern aus den übrigen Ländern. In einer vom Bundesverband zum Beitritt der neuen Mitglieder herausgegebenen Erklärung heißt es:

„Mit der Mitgliedschaft im Bundesausschuss wird nicht das Recht zum Abschluss von Tarifverträgen übertragen. Für den Abschluss von Tarifverträgen für die neuen Bundesländer und den Bereich Berlin (Ost) ist der Koordinierungsausschuss zuständig und die Tarifkommission des Bundesausschusses ist an den Verhandlungen zu beteiligen. ...“

Im März 1991 fand die konstituierende Sitzung des Koordinierungsausschusses statt. Im Protokoll zu dieser Sitzung ist vermerkt:

„Der alte Rahmenkollektivvertrag wird teilweise noch angewandt. Ziel ist es, den AWO-Bundesmanteltarifvertrag in der Zukunft für alle Arbeitsverhältnisse anzuwenden. Es wurde ein Unterausschuss der Tarifkommission gebildet, der sich mit Problemen der Tarifgestaltung und der Anwendung des AWO-Tarifvertrags in den Beitrittsländern befassen wird.“



Am 25. März 1991 wurden die streitbefangenen Tarifverträge in ihrer ursprünglichen Fassung geschlossen. Ihr Text beginnt jeweils mit den Worten:

„Zwischen

1. der Arbeiterwohlfahrt-Bundesverband e.V., Bonn
2. dem Koordinierungsausschuss der Arbeiterwohlfahrt-Bundesverband e.V., Bonn

in Vollmacht für sämtliche Gliederungen der Arbeiterwohlfahrt in den Ländern Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen-Anhalt, Brandenburg, Thüringen und Sachsen und dem Teil Berlins, in dem bis zum 3. Oktober 1990 das Grundgesetz nicht galt,

einerseits, und der

Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr
- Hauptvorstand -

andererseits, wird folgender Tarifvertrag geschlossen: ... “.

Die Arbeitgeberseite hat unterzeichnet

„für die Arbeiterwohlfahrt - Bundesverband e.V. -

und in Vollmacht für den Koordinierungsausschuss der Arbeiterwohlfahrt - Bundesverband e.V., Bonn und für sämtliche Gliederungen der Arbeiterwohlfahrt in den Ländern Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen-Anhalt, Brandenburg, Thüringen und Sachsen und dem Teil Berlins, in dem bis zum 3. Oktober 1990 das Grundgesetz nicht galt“.

Im April 1991 stimmte der Koordinierungsausschuss den Tarifwerken zu.

Im September 1992 beschloss der Koordinierungsausschuss seine Selbstauflösung. In der Zeit danach wurden Tarifverträge auf Arbeitgeberseite von einer Tarifkommission ausgehandelt. Ihr gehörten zehn Vertreter aus den alten und zwei aus den neuen Bundesländern an. Die Verhandlungen wurden einheitlich für sämtliche Gliederungen geführt. Falls für die Gliederungen in den neuen Ländern Abweichungen möglich sein sollten, wurden in die Tarifwerke ausdrückliche Öffnungsklauseln aufgenommen. Genehmigt wurden die Verhandlungsergebnisse vom Bundesausschuss. Die Tarifverträge wurden auf Arbeitgeberseite jeweils abgeschlossen von

- „1. der Arbeiterwohlfahrt, Bundesverband e.V., Bonn



2. der Arbeiterwohlfahrt - Bundesverband e.V. - Bonn,
in Vollmacht für sämtliche Gliederungen der Arbeiter-
wohlfahrt in der Bundesrepublik Deutschland“

oder - soweit sich der Geltungsbereich auf das Gebiet der neuen Länder beschränkte -

- „1. der Arbeiterwohlfahrt, Bundesverband e.V., Bonn
2. der Arbeiterwohlfahrt - Bundesverband e.V., Bonn,
in Vollmacht für sämtliche Gliederungen der Arbeiter-
wohlfahrt in den Ländern Mecklenburg-Vorpommern,
Sachsen-Anhalt, Brandenburg, Thüringen und Sachsen
und dem Teil Berlins, in dem bis zum 3. Oktober 1990 das
Grundgesetz nicht galt“.

Die Kläger wendeten die streitigen Tarifverträge seit ihrem Beitritt in den Bundesverband durchgehend in der jeweiligen Fassung an. In den Arbeitsverträgen der bei ihnen beschäftigten Arbeitnehmer waren durchweg Verweisungen auf die Tarifverträge enthalten.

Nach Abschluss der Änderungstarifverträge vom Mai 1999 äußerten die Kläger die Auffassung, sie seien an diese nicht gebunden. Mit Schreiben vom Juni und Juli 2001 erklärten sie gegenüber der Beklagten „vorsorglich“ deren Kündigung; den Vergütungstarifvertrag hatte zuvor die Beklagte selbst gekündigt.

Die Kläger haben die Ansicht vertreten, es habe für sie von Beginn an keine Bindung an die strittigen Tarifverträge bestanden. Der Bundesverband-Arbeiterwohlfahrt e.V. sei keine Vereinigung von Arbeitgebern nach § 2 Abs. 1 TVG. Ihm fehle mangels einer in der Satzung zum Ausdruck kommenden Tarifwilligkeit die Verbandstariffähigkeit. Der Bundesverband habe sie - die Kläger - bei den Tarifabschlüssen auch nicht wirksam vertreten können. Weder hätten sie ihm entsprechende Vollmachten erteilt, noch die Tarifabschlüsse später genehmigt. Eine solche Genehmigung liege nicht etwa in der jahrelangen faktischen Anwendung der Tarifwerke. Im Übrigen hätten sie die Tarifverträge, falls diese dennoch für sie gegolten hätten, wirksam gekündigt.

Die Kläger haben beantragt

festzustellen, dass sie an den



- a) Tarifvertrag zur Anpassung des Tarifrechts - Manteltarifvertragliche Vorschriften - (BMT-AW-O) vom 25. März 1991 idF des Änderungstarifvertrags vom 25. Mai 1999,
- b) Vergütungs- und Lohnstarifvertrag Nr. 7 zum BMT-AW-O vom 25. Mai 1999,
- c) Tarifvertrag über ein Urlaubsgeld für Arbeitnehmer der Arbeiterwohlfahrt (Urlaubsgeld-TV-AW-O) vom 25. März 1991 idF vom 25. Mai 1999,
- d) Tarifvertrag über die Tätigkeitsmerkmale zum Tarifvertrag zur Anpassung des Tarifrechts - Manteltarifvertragliche Vorschriften für die Arbeitnehmer der Arbeiterwohlfahrt (BMT-AW-O) - (Tätigkeitsmerkmale-TV-AW-O) vom 25. März 1991 idF vom 25. März 1998,
- e) Tarifvertrag über die Gewährung von Zulagen für die Arbeitnehmer der Arbeiterwohlfahrt (Zulagen-TV-AW-O) vom 25. März 1991 idF vom 25. Mai 1999,
- f) Zusatztarifvertrag zum Ersten Tarifvertrag zur Anpassung des Tarifrechts - Manteltarifvertragliche Vorschriften - (BMT-AW-O) - (Zusatz-TV-BMT-AW-O) vom 25. März 1991 idF des Änderungstarifvertrags vom 25. Mai 1999,
- g) Tarifvertrag zur Regelung der Praktikantenverhältnisse (Praktikanten-TV-AW-O) vom 11. März 1991 idF vom 25. Mai 1999

nicht gebunden sind;

hilfsweise festzustellen, dass die zwingende Wirkung des

- a) Tarifvertrags zur Anpassung des Tarifrechts - Manteltarifvertragliche Vorschriften - (BMT-AW-O) vom 25. März 1991 idF des Änderungstarifvertrags vom 25. Mai 1999 am 22. Juli 2001,
- b) Tarifvertrags über ein Urlaubsgeld für Arbeitnehmer der Arbeiterwohlfahrt (Urlaubsgeld-TV-AW-O) vom 25. März 1991 idF vom 25. Mai 1999 am 31. August 2001,
- c) Tarifvertrags über die Tätigkeitsmerkmale zum Tarifvertrag zur Anpassung des Tarifrechts - Manteltarifvertragliche Vorschriften für die Arbeitnehmer der Arbeiterwohlfahrt (BMT-AW-O) - (Tätigkeitsmerkmale-TV-AW-O) vom 25. März 1991 idF vom 25. März 1998 am 31. Dezember 2001,
- d) Tarifvertrags über die Gewährung von Zulagen für die Arbeitnehmer der Arbeiterwohlfahrt (Zulagen-TV-AW-O)



vom 25. März 1991 idF vom 25. Mai 1999 am
30. September 2001,

- e) Zusatztarifvertrags zum Ersten Tarifvertrag zur Anpassung des Tarifrechts - Manteltarifvertragliche Vorschriften - (BMT-AW-O) - (Zusatz-TV-BMT-AW-O) vom 25. März 1991 idF des Änderungstarifvertrags vom 25. Mai 1999 am 22. Juli 2001,
- f) Tarifvertrags zur Regelung der Praktikantenverhältnisse (Praktikanten-TV-AW-O) vom 11. März 1991 idF vom 25. Mai 1999 am 31. Dezember 2001

für sie geendet hat und diese Tarifverträge nur noch im Zustand der Nachwirkung fortbestehen.

Die beklagte Gewerkschaft hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat die Auffassung vertreten, die Kläger seien tarifgebunden. Die Tarifwilligkeit des Bundesverbands folge aus der Erwähnung von „Tariffragen“ in § 9 Abs. 4 der Satzung. Der Bundesverband habe die Kläger deshalb schon durch die in seinem eigenen Namen abgegebenen Erklärungen verpflichtet. Zumindest seien die Kläger durch ihn wirksam vertreten worden. Die Kündigungen seien unwirksam, weil es sich bei den Tarifverträgen jeweils um einheitliche Tarifwerke handele.

Die Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgen die Kläger zu 1. bis 4. und 6. ihren Klageantrag weiter; der Kläger zu 5. hat keine Revision eingelegt.

Zur Klärung der Tariffähigkeit des Bundesverbands haben die Kläger zu 1. bis 4. und 6. gemeinsam mit einem Kreisverband ein Beschlussverfahren nach § 2a Abs. 1 Nr. 4, § 97 ArbGG eingeleitet. Mit einem nicht rechtskräftigen Beschluss vom 20. April 2004 hat das Landesarbeitsgericht Köln (- 9 TaBV 73/03 -) die Tariffähigkeit des Bundesverbands und dessen Tarifzuständigkeit für die Kläger festgestellt.

Entscheidungsgründe

Die Revision der Kläger ist nicht begründet. Die Kläger sind weiterhin an die streitbefangenen Tarifverträge gebunden. Sie wurden vom Bundesverband bei den Tarifabschlüssen - zumindest - wirksam vertreten. Die von ihnen ausgesprochenen Kündigungen sind unwirksam. Die gekündigten Tarifwerke stellen Einheitstarifverträge



dar, die die Kläger nur zusammen mit allen auf Arbeitgeberseite beteiligten Gliederungen der Arbeiterwohlfahrt hätten kündigen können. An dieser Voraussetzung fehlt es schon mit Blick auf die Gliederungen im Land Mecklenburg-Vorpommern.

I. Am Rechtsstreit ist der Kläger zu 5. auch in der Revisionsinstanz noch beteiligt. Zwar hat er gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts kein Rechtsmittel eingelegt. Die Kläger bilden jedoch eine notwendige Streitgenossenschaft iSd. § 62 Abs. 1 ZPO. Daher wirkt das Rechtsmittel der Rechtsmittelführer für alle Streitgenossen, auch wenn Einzelne von ihnen auf ein Rechtsmittel verzichtet haben. Seine Einlegung hindert den Eintritt der Rechtskraft auch diesen gegenüber. Es bringt alle Prozesse in die nächste Instanz und erhält sämtlichen Streitgenossen die volle Parteistellung für das weitere Verfahren (*BGH 26. Oktober 1984 - V ZR 67/83 - BGHZ 92, 351, 352 f., zu I der Gründe; Thomas/Putzo ZPO § 62 Rn. 24 mwN*).

Nach § 62 Abs. 1, 1. Alt. ZPO besteht eine notwendige Streitgenossenschaft, wenn das erstrebte Urteil die Rechtsverhältnisse aller Streitgenossen in gleicher Weise gestaltet, die vom Gericht angeordnete Gestaltung also allgemeine Wirkung hat. Die Entscheidung muss dann notwendig eine einheitliche sein. Es wäre sinnwidrig, die Gestaltung dem einen Streitgenossen gegenüber abzulehnen, dem anderen gegenüber aber vorzunehmen, weil dadurch die Wirkung dem Ersten gegenüber doch eintrete (*Jauernig Zivilprozessrecht § 82 I*).

§ 62 Abs. 1 2. Alt. ZPO erfasst Fälle, in denen der einzelne Beteiligte aus materiell-rechtlichen Gründen nicht für sich allein mit Erfolg klagen oder verklagt werden kann, sondern die Klage gegen mehrere oder von mehreren erhoben werden muss, um Erfolg zu haben (*Jauernig Zivilprozessrecht § 82 I*). Dies ist etwa dann anzunehmen, wenn nur mehreren zusammen ein bestimmtes Recht zusteht und sie nur gemeinsam über dieses verfügen können.

So verhält es sich hier. Wenn das vorliegende Verfahren nicht wegen § 97 Abs. 5 ArbGG ausgesetzt werden muss, hängt die Tarifbindung der Kläger davon ab, ob sie den Bundesverband zum Abschluss von Tarifverträgen bevollmächtigt haben. In diesem Fall sind die Voraussetzungen des § 62 Abs. 1, 2. Alt. ZPO jedenfalls mit Blick auf den Hilfsantrag gegeben. Es liegen dann zwar mehrgliedrige Tarifverträge vor, bei denen auf Arbeitgeberseite mehrere Vertragspartner stehen. Diese Tarifverträge stellen hier jedoch - wie unter III 4 zu zeigen ist - nicht mehrere rechtlich selbständige und nur inhaltlich gleiche Tarifwerke dar, sondern einen einzigen, einheitlichen Tarifvertrag mit mehreren Vertragsparteien auf einer Seite (*zum Begriff des Einheitstarifvertrags*



vgl. BAG 10. November 1993 - 4 AZR 184/93 - AP TVG § 1 Tarifverträge: Einzelhandel Nr. 43 = EzA TVG § 4 Einzelhandel Nr. 25, zu A I der Gründe; Wiedemann in Wiedemann TVG § 1 Rn. 177). Aus einem Einheitstarifvertrag werden die mehreren Vertragsparteien einer Seite gemeinsam berechtigt und verpflichtet und können ihre Rechte gegenüber der Gegenpartei nur gemeinsam ausüben. In einem Prozess über die Wirksamkeit eines Einheitstarifvertrags sind die Vertragsparteien der einen Seite notwendige Streitgenossen (BAG 15. Juli 1986 - 1 AZR 654/84 - BAGE 52, 279, 381, zu I der Gründe; Wiedemann aaO Rn. 179 mwN).

II. Das vorliegende Verfahren ist nicht nach § 97 Abs. 5 ArbGG auszusetzen. Eine Aussetzung wäre nur erforderlich, wenn die Entscheidung ausschließlich davon abhinge, ob der Bundesverband bei Abschluss der streitbefangenen Tarifverträge selbst tariffähig war. Eine solche Abhängigkeit besteht nicht. Wenn dem Bundesverband die Tariffähigkeit fehlte, so ist die Tarifbindung der Kläger dennoch zustande gekommen. Diese wurden - wie unter III 2 darzulegen ist - vom Bundesverband wirksam vertreten.

Auch der Umstand, dass ein Beschlussverfahren zur Tariffähigkeit des Bundesverbands bereits anhängig ist, macht deshalb die Aussetzung des vorliegenden Verfahrens nicht erforderlich. Allerdings sind die Gerichte im hiesigen Verfahren - anders als offenbar das Landesarbeitsgericht gemeint hat - wegen § 97 Abs. 5 ArbGG gehindert, über die Tariffähigkeit des Bundesverbands zu entscheiden.

III. Die Revision ist nicht begründet. Die zulässige Klage hat auch dann keinen Erfolg, wenn die Tariffähigkeit des Bundesverbands dahingestellt bleibt.

1. Der Hauptantrag ist zulässig.

Der Antrag betrifft das Bestehen oder Nichtbestehen eines Rechtsverhältnisses zur beklagten Gewerkschaft. Das erforderliche Feststellungsinteresse iSd. § 256 Abs. 1 ZPO ist gegeben. Es folgt zum einen daraus, dass die beklagte Gewerkschaft sich der Bindung der Kläger und damit einhergehender schuldrechtlicher Verpflichtungen ihr gegenüber berühmt. Es folgt zum anderen aus § 9 TVG. Die Kläger sind nicht nur Tarifvertragsparteien, sondern auch Arbeitgeber. Ihr Obsiegen im vorliegenden Rechtsstreit würde wegen § 9 TVG dazu führen, dass auch gegenüber ihren (gewerkschaftsangehörigen) Arbeitnehmern bindend feststünde, dass die vom Bundesverband abgeschlossenen Tarifverträge keine normative Wirkung für die Arbeitsverhältnisse haben.



Das Feststellungsinteresse besteht auch hinsichtlich des von der beklagten Gewerkschaft ihrerseits gekündigten Vergütungs- und Lohntarifvertrags Nr. 7 vom 25. Mai 1999. Hat dieser Tarifvertrag zu keiner Zeit normativ gegolten, gestaltet er die Arbeitsverhältnisse auch nicht kraft Nachwirkung. Insoweit ist der Antrag zwar auf die Feststellung des Nichtbestehens eines Rechtsverhältnisses in einem bereits abgelaufenen Zeitraum gerichtet. Ein rechtliches Interesse an der Feststellung ist wegen der in die Zukunft reichenden Folgen einer Nachwirkung aber gleichwohl gegeben.

2. Der Hauptantrag ist nicht begründet. Auch wenn der Bundesverband nicht tariffähig gewesen sein sollte, hat er die Kläger bei Abschluss der streitbefangenen Tarifverträge jedenfalls wirksam vertreten. Die Tarifverträge genügen den Anforderungen des § 1 TVG.

a) Auf das Zustandekommen eines Tarifvertrags finden die Vorschriften des Bürgerlichen Gesetzbuchs über den Abschluss von Tarifverträgen Anwendung (*Löwisch/Rieble TVG § 1 Rn. 346*). Die Tarifvertragsparteien können sich deshalb bei Abschluss des Tarifvertrags gemäß §§ 164 ff. BGB durch Dritte vertreten lassen (*BAG 10. November 1993 - 4 AZR 184/93 - AP TVG § 1 Tarifverträge: Einzelhandel Nr. 43 = EzA TVG § 1 Einzelhandel Nr. 25, zu A I der Gründe; 11. Juni 1975 - 4 AZR 395/74 - BAGE 27, 175, 180 f., zu I 3 der Gründe*).

b) Eine wirksame Vertretung setzt nach § 164 Abs. 1 BGB voraus, dass der Vertreter erkennbar im Namen des Vertretenen gehandelt hat und zur Abgabe der betreffenden Willenserklärungen bevollmächtigt war.

aa) Bei Abschluss der streitigen (Änderungs-)Tarifverträge hat der Bundesverband sowohl im eigenen Namen als auch ausdrücklich entweder „in Vollmacht für sämtliche Gliederungen der Arbeiterwohlfahrt in der Bundesrepublik Deutschland“ oder „in Vollmacht für sämtliche Gliederungen der Arbeiterwohlfahrt in den (neuen Bundesländern)“ gehandelt. Die Gleichzeitigkeit von Erklärungen im eigenen und im fremden Namen ist für die Wirksamkeit des Stellvertreterhandelns unschädlich. Auf diese Weise wird die nötige Offenkundigkeit des Willens, jedenfalls auch als Vertreter zu handeln, nicht beeinträchtigt (*vgl. BGH 23. März 1988 - VIII ZR 175/87 - BGHZ 104, 95, 100, zu II 2 c aa der Gründe mwN*). Die Wirksamkeit einer rechtsgeschäftlichen Stellvertretung wird auch nicht dadurch ausgeschlossen, dass die Vertretenen möglicherweise auf anderem Wege an die in ihrem Namen abgegebenen Erklärungen schon gebunden waren.



Hier war für die Beklagte als Erklärungsgegnerin hinreichend deutlich, dass der Bundesverband die Kläger auf jeden Fall binden wollte, wenn nicht als seine Mitglieder nach § 3 Abs. 1, 1. Alt. TVG, dann im Wege der Stellvertretung als eigene Tarifvertragsparteien nach § 3 Abs. 1, 2. Alt. TVG.

bb) Der Bundesverband besaß die erforderliche Vertretungsmacht. Er war zur Vertretung der Kläger zumindest nach den Regeln der Duldungsvollmacht befugt.

(1) Vertretungsbefugnis entsteht durch die Erteilung einer entsprechenden Vollmacht. Diese kann nach § 167 Abs. 1 BGB entweder als Innenvollmacht gegenüber dem zu Bevollmächtigten oder als Außenvollmacht gegenüber dem Dritten erfolgen, demgegenüber die Vertretung stattfinden soll. Sowohl die Innen- als auch die Außenvollmacht können ausdrücklich oder konkludent erteilt werden (*hM*, vgl. nur BAG 12. Februar 1997 - 4 AZR 419/95 - AP TVG § 2 Nr. 46 = EzA TVG § 2 Nr. 21, zu I 1.4.1 der Gründe; Oetker in Wiedemann TVG § 2 Rn. 346; Palandt/Heinrichs BGB § 167 Rn. 2). Die Vollmacht bedarf keiner besonderen Form. Dies gilt nach § 167 Abs. 2 BGB auch dann, wenn für das Rechtsgeschäft, auf das sich die Vollmacht bezieht, eine besondere Form vorgesehen ist, wie etwa die Schriftform für den Abschluss von Tarifverträgen nach § 1 Abs. 2 TVG.

(2) Unstreitig haben die Kläger dem Bundesverband weder Innen- noch Außenvollmacht ausdrücklich erteilt.

In Betracht kommt statt dessen eine konkludente Vollmachtserteilung. Diese könnte insbesondere in der Mitarbeit der Kläger im Koordinierungsausschuss in den Jahren 1991 und 1992 und in der gemeinsamen Tarifkommission in der Zeit bis zum Jahr 2000 zu sehen sein. In diesen Gremien und in diesem Zeitraum wurden die streitbefangenen Tarifverträge unter Beteiligung von Delegierten der Kläger ausgehandelt. Einer konkludenten Vollmachtserteilung stünde dabei nicht entgegen, dass sich die Kläger möglicherweise schon auf Grund ihrer Verbandszugehörigkeit für tarifgebunden hielten. Es hätte genügt, dass sie die Notwendigkeit einer in ihrem Namen abzugebenden Willenserklärung zumindest für möglich hielten. Ebenso wenig dürfte ein Verstoß gegen das sog. Delegationsverbot vorliegen, das einer Entäußerung der eigenen Tarifmacht durch deren gänzliche Übertragung auf Dritte entgegensteht.

Dem braucht indessen nicht weiter nachgegangen zu werden. Der Bundesverband war unabhängig von einer konkludenten Vollmachtserteilung zur Vertretung der Kläger befugt.



(3) Die Vertretungsbefugnis des Bundesverbands beruht auf einer Duldungsvollmacht durch die Kläger. Eine solche Vollmacht liegt vor, wenn der Vertretene es - in der Regel über einen längeren Zeitraum - wissentlich geschehen lässt, dass ein anderer für ihn ohne eine Bevollmächtigung als Vertreter auftritt und der Vertragspartner dieses bewusste Dulden dahin versteht und nach Treu und Glauben verstehen darf, dass der als Vertreter Handelnde bevollmächtigt ist (*st. Rspr., vgl. nur BGH 25. März 2003 - XI ZR 227/02 - NJW 2003, 2091, zu II 2 c cc der Gründe mwN; Münch-KommBGB/Schramm § 167 Rn. 46*). Die Grundsätze der Duldungsvollmacht gelten auch beim Abschluss von Tarifverträgen (*Oetker in Wiedemann TVG § 2 Rn. 349*).

So ist es hier. Den Klägern war beim letzten Abschluss der streitigen Tarifverträge im Mai 1999 bewusst, dass der Bundesverband die Vorläuferverträge seit Jahren stets auch in ihrem Namen abgeschlossen hatte. Sie haben sich dagegen weder der Beklagten noch dem Bundesverband gegenüber jemals gewehrt. Sie haben dessen Auftreten widerspruchslos hingenommen. Dieses bewusste Dulden der Tätigkeit des Bundesverbands entfällt auch dann nicht, wenn die Kläger angenommen haben sollten, sie seien an die Tarifverträge schon kraft Mitgliedschaft gebunden. Sie wussten gleichwohl, dass der Bundesverband auch als Vertreter für sie auftrat und hätten deshalb Anlass gehabt, jedenfalls diesem Weg zur Herbeiführung von Tarifbindung zu widersprechen.

Unter diesen Umständen konnte und durfte die beklagte Gewerkschaft das Verhalten der Kläger ohne Einschränkung dahin verstehen, dass diese den Bundesverband, falls dieser sie nicht schon vereinsrechtlich binden konnte, zum Abschluss der strittigen Tarifverträge jedenfalls bevollmächtigt hatten.

c) Einer Bindung der Kläger an die fraglichen Tarifverträge steht nicht etwa deren Unwirksamkeit auf Grund formaler Mängel entgegen.

Allerdings muss ein Tarifvertrag dem Bestimmtheitsgrundsatz genügen und nach § 1 Abs. 1, Abs. 2 TVG klar zu erkennen geben, welches die Vertragsparteien sind, die an ihn gebunden sein sollen (*BAG 26. April 2000 - 4 AZR 170/99 - BAGE 94, 266, zu II 2 a der Gründe*). Hier ist der Bundesverband bei Abschluss der streitigen Tarifverträge in Vollmacht „für sämtliche Gliederungen“ der Arbeiterwohlfahrt in den neuen Bundesländern aufgetreten, ohne dass diese Gliederungen im Einzelnen aufgeführt worden wären.



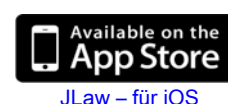
Die Angabe erweist sich dennoch als bestimmt genug. Gemeint sind ersichtlich alle Mitglieder des Bundesverbands, die die Fähigkeit besitzen, Arbeitgeber zu sein. Arbeitgeber kann jede Gliederung der Arbeiterwohlfahrt sein, die Rechtsfähigkeit besitzt. Weil in jedem der neuen Bundesländer bei Abschluss der Tarifverträge zumindest ein rechtsfähiger Landesverband mit Zuständigkeit für das gesamte jeweilige Gebiet des Bundeslandes bestand, ist damit eine lückenlose Erfassung aller rechtsfähigen Untergliederungen der Arbeiterwohlfahrt gegeben. Auch wenn erst nach der Gründung der Landesverbände und dem Abschluss der Tarifverträge weitere rechtsfähige Untergliederungen entstanden sein sollten, sind diese kraft Rechtsnachfolge von den Tarifwerken auf Arbeitgeberseite erfasst.

3. Wegen der Erfolglosigkeit des Hauptantrags ist über den Hilfsantrag der Kläger zu entscheiden. Der Antrag ist zulässig. Er richtet sich wie der Hauptantrag auf das Bestehen oder Nichtbestehen von Rechtsverhältnissen. Hat die zwingende Wirkung der Tarifverträge geendet, besteht das durch sie begründete Rechtsverhältnis zwischen den Parteien nicht weiter fort.

Das notwendige Rechtsschutzbedürfnis besteht für die Kläger aus denselben Gründen wie für den Hauptantrag. Für den von Seiten der Beklagten gekündigten Vergütungs- und Lohntarifvertrag Nr. 7 wäre es zwar zu verneinen, weil dessen Beendigung auf Grund dieser Kündigung zweifelsfrei feststeht und sich die Beklagte des Fortbestehens einer zwingenden Wirkung insoweit nicht berührt. Der Vergütungs- und Lohntarifvertrag ist jedoch vom Hilfsantrag gerade nicht erfasst.

Das Rechtsschutzbedürfnis ist nicht deshalb entfallen, weil auch die übrigen Tarifverträge bereits aus anderen Gründen als möglicherweise durch Kündigung seitens der Kläger geendet hätten. Für einen solchen Beendigungstatbestand gibt es auf der Grundlage des Parteivorbringens und der Feststellungen des Landesarbeitsgerichts keine Anhaltspunkte.

Der Zulässigkeit des Hilfsantrags steht nicht entgegen, dass sich an der Klage nicht alle Gliederungen beteiligt haben, die im Wege der Vertretung durch den Bundesverband an die streitbefangenen Tarifverträge gebunden worden sind. Dies gilt auch dann, wenn es sich bei diesen um Einheitstarifverträge handelt und die Kläger deshalb notwendige Streitgenossen sind. Für die Zulässigkeit einer Feststellungsklage ist es nicht erforderlich, dass sich sämtliche aus dem betreffenden Rechtsverhältnis materiell Berechtigten an ihr beteiligen. Deren Bindung an die ohne sie ergangene gerichtliche Entscheidung ist eine Frage der subjektiven Rechtskraft. Soweit es um die



Feststellung der Wirkungen eines ausgeübten Gestaltungsrechts geht, ist es allerdings im Rahmen der Begründetheit der Klage von Bedeutung, ob sich die übrigen Berechtigten jedenfalls an dessen Ausübung beteiligt haben.

4. Der Hilfsantrag ist nicht begründet. Die zwingende Wirkung der von den Klägern gekündigten Tarifverträge ist nicht entfallen. Die ausgesprochenen Kündigungen sind mangels isolierter Kündigungsbefugnis der Kläger unwirksam.

a) Bei den vom Bundesverband in Vertretung für die Gliederungen der Arbeiterwohlfahrt abgeschlossenen Tarifwerken handelt es sich um mehrgliedrige Tarifverträge, weil zumindest auf einer Seite mehrere Tarifvertragsparteien am Tarifabschluss beteiligt sind (*BAG 10. November 1993 - 4 AZR 184/93 - AP TVG § 1 Tarifverträge: Einzelhandel Nr. 43 = EzA TVG § 1 Einzelhandel Nr. 25, zu A I der Gründe; Wiedemann in Wiedemann TVG § 1 Rn. 176*).

Ob auf diese Weise entsprechend der Anzahl der auf einer Seite Beteiligten mehrere voneinander unabhängige und lediglich äußerlich in einer Urkunde zusammengefasste Tarifverträge zustande kommen sollten oder als eine geschlossene Einheit ein einziger, alle Beteiligten gemeinsam bindender einheitlicher Tarifvertrag, hängt vom Willen der Tarifvertragsparteien ab. Dieser ist durch Auslegung zu ermitteln (*Wiedemann in Wiedemann TVG § 1 Rn. 177; Däubler/Reim TVG § 1 Rn. 75*). Weil es dabei nicht um den Inhalt der normativ wirkenden Regelungen der Tarifverträge, sondern um den Bindungswillen der Parteien bei Vertragsschluss geht, richtet sich die Auslegung nicht nach den Grundsätzen der Gesetzesauslegung, sondern nach den Regeln der Auslegung von Verträgen gem. §§ 133, 157 BGB. Es kann deshalb auf alle zur Ermittlung des wirklichen Willens der Parteien tauglichen Erkenntnismittel zurückgegriffen werden. Dabei ist im Streitfall zunächst darauf abzustellen, was der für die Vertretenen handelnde Bundesverband und die beklagte Gewerkschaft in dieser Hinsicht haben bewirken wollen; sodann ist zu klären, ob dies von den Duldungsvollmachten der Vertretenen gedeckt war.

Haben die Parteien danach einen einheitlichen Tarifvertrag geschlossen, können die auf einer Seite Beteiligten ihre Rechte gegenüber der Gegenseite nur gemeinsam ausüben. Auch das Recht zur Kündigung steht ihnen dann nur gemeinschaftlich zu (*Wiedemann in Wiedemann TVG § 1 Rn. 179; Löwisch/Rieble TVG § 1 Rn. 344; Däubler/Reim TVG § 1 Rn. 74*).

b) Hier liegen einheitliche Tarifverträge vor.



aa) Allerdings ist, falls keine entgegenstehenden Anhaltspunkte ersichtlich sind, in der Regel davon auszugehen, dass die auf einer Seite beteiligten Tarifvertragsparteien sich ihrer jeweils autonomen Tarifmacht nicht begeben, sondern voneinander unabhängige, je eigenständige Tarifverträge schließen wollten, von denen sie sich ohne Rücksicht auf die übrigen Beteiligten auch wieder würden lösen können (*Löwisch/Rieble TVG § 1 Rn. 342; Wiedemann in Wiedemann TVG § 1 Rn. 180; Däubler/Reim TVG § 1 Rn. 75; vgl. ferner BAG 28. September 1977 - 4 AZR 446/76 - BAGE 29, 321, 326*). Eine solche Annahme würde im Streitfall dem Willen der Tarifvertragsparteien jedoch nicht gerecht. Vielmehr bestehen überwiegende Anhaltspunkte für das Bestreben, jeweils gemeinsame, einheitliche Tarifverträge abzuschließen.

bb) Für einen solchen Willen auf Seiten des handelnden Bundesverbands und der Beklagten spricht zunächst die ideelle Verbundenheit aller Gliederungen der Arbeiterwohlfahrt. Diese wissen sich einem gemeinsamen Satzungsziel verpflichtet. Dem wiederum entspricht es, dass die gesamte interne Struktur der Arbeiterwohlfahrt auf ein einheitliches Auftreten gegenüber Dritten ausgerichtet ist. So beschließt der Bundesausschuss nach § 9 Abs. 4 der Satzung über Maßnahmen zur Herstellung und Wahrung der Einheitlichkeit des Verbands. Auch sind nach dem Verbandsstatut die Beschlüsse der Bundeskonferenz „zur Wahrung der Einheitlichkeit des Gesamtverbands“ verbindlich für alle Gliederungen; das Verbandsstatut ist gem. § 12 der Satzung deren Bestandteil.

Die angestrebte Einheitlichkeit bezieht sich dabei auch auf die Regelung der Arbeitsbedingungen in den einzelnen Gliederungen. Schon bei der konstituierenden Sitzung des Koordinierungsausschusses im März 1991 wurde im Protokoll das Ziel festgehalten, den teilweise noch angewandten Rahmenkollektivvertrag durch den Bundesmanteltarifvertrag der Arbeiterwohlfahrt zu ersetzen und diesen in der Zukunft auf sämtliche Arbeitsverhältnisse anzuwenden. Die neuen Tarifwerke wurden auch für die ostdeutschen Verbände einheitlich ausgehandelt und durch zentrale Gremien - ursprünglich den Koordinierungsausschuss, später den Bundesausschuss - bestätigt.

Soweit von bestimmten, für sämtliche Gliederungen der Arbeiterwohlfahrt bundeseinheitlich getroffenen Tarifregelungen Abweichungen auf regionaler Ebene möglich sein sollten, sahen die Tarifverträge ausdrücklich entsprechende Öffnungsklauseln vor, so etwa in § 1 Abs. 1 des Tarifvertrags vom 1. März 1996 und § 1 Abs. 1 des Tarifvertrags vom 6. Mai 1997. Derartige Öffnungsklauseln wären überflüssig gewesen, wenn jede einzelne Gliederung ohnehin das Recht hätte haben sollen, die



betreffenden Tarifverträge zu kündigen und eigene Regelungen mit der Gewerkschaftsseite zu treffen. Sofern keine bundeseinheitlichen Regelungen bestanden, weil die betreffenden Tarifwerke lediglich für die Gliederungen in den neuen Bundesländern galten, sollte doch zumindest dort eine einheitliche, nicht weiter differenzierbare Rechtslage entstehen. Dies liegt nicht zuletzt deshalb nahe, weil sich die verschiedenen Gliederungen der Arbeiterwohlfahrt erkennbar nicht als potentielle Konkurrenten verstehen. Hierin unterscheiden sie sich maßgeblich von einem Zusammenschluss sonstiger Arbeitgeber als gemeinsame Parteien eines Tarifvertrags. Die Uneinheitlichkeit der tariflichen Arbeitsbedingungen unterhalb der Ebene der Tarifgebiete West und Ost wäre für die Gliederungen der Arbeiterwohlfahrt nach ihrem eigenen, in der Satzung zum Ausdruck kommenden Selbstverständnis ungewöhnlich.

Der auf eine einheitliche Regelung der Arbeitsbedingungen gerichtete Wille der Arbeitgeberseite wird auch daran deutlich, dass sämtliche Gliederungen der Arbeiterwohlfahrt in den Arbeitsverträgen auf die bestehenden Tarifverträge Bezug nehmen, um so eine einheitliche Behandlung unter Einbeziehung der nicht tarifgebundenen Arbeitnehmer zu erreichen.

Das Ziel möglichst weitgehender, dauerhafter Einheitlichkeit entsprach nicht nur dem Bestreben auf Arbeitgeberseite, sondern gleichermaßen den Interessen der Beklagten und ihrer Rechtsvorgängerin. Auch diese wollten für die Beschäftigten der Arbeiterwohlfahrt ersichtlich möglichst einheitliche Arbeitsbedingungen schaffen. Damit hätten sich selbständige Tarifverträge mit sämtlichen rechtsfähigen Gliederungen der Arbeiterwohlfahrt nicht vertragen.

cc) Der Wille des Bundesverbands zum Abschluss von Einheitstarifverträgen war den durch ihn vertretenen Gliederungen ohne weiteres erkennbar. Ihnen waren die auf Einheitlichkeit angelegten Satzungsbestimmungen ebenso wie die erwähnten, als Ausnahme zu verstehenden Öffnungsklauseln für regionale Abweichungen bekannt. Sie wussten deshalb, dass die vom Bundesverband in ihrem Namen mit der Beklagten geschlossenen Tarifwerke der Herstellung möglichst bundeseinheitlicher, zumindest aber für das Gebiet der neuen Bundesländer einheitlicher, nicht zur Disposition der einzelnen Gliederungen stehender Arbeitsbedingungen für sämtliche Beschäftigten dienten. Sie haben auch dagegen zu keiner Zeit Widerspruch erhoben. Der Abschluss von Einheitstarifverträgen, an die sie gemeinsam gebunden würden, war aus diesem Grunde von ihrer Duldungsvollmacht gedeckt.



Dafür kommt es nicht darauf an, ob sich die Kläger und die übrigen Vertretenen der Konsequenzen eines solchen Abschlusses bewusst waren. Immerhin war damit auch im Falle eigener künftiger Bindungsunwilligkeit nur eine gemeinsame Lösung von den bestehenden Tarifwerken möglich, solange nicht die beklagte Gewerkschaft bereit wäre, einvernehmliche Änderungen mit einzelnen Gliederungen zu beschließen. Auch ein entsprechender Irrtum vermöchte indessen am tatsächlichen Inhalt der jeweiligen Duldungsvollmacht nichts zu ändern.

c) Wegen der Einheitlichkeit der strittigen Tarifverträge besaßen die Kläger kein eigenständiges, von der gleichzeitigen Ausübung durch die übrigen Beteiligten auf ihrer Seite unabhängiges Kündigungsrecht. Demzufolge hätten sich an einer Kündigung der für die neuen Bundesländer geltenden Tarifwerke zumindest auch die an sie gebundenen Gliederungen im Land Mecklenburg-Vorpommern beteiligen müssen, unbeschadet der Frage, ob aus den übrigen neuen Bundesländern alle rechtsfähigen Gliederungen - oder doch Bevollmächtigte für diese - ihr Kündigungsrecht ausgeübt haben. An Kündigungserklärungen von Gliederungen der Arbeiterwohlfahrt aus Mecklenburg-Vorpommern fehlt es.

IV. Die Kostenentscheidung beruht auf § 97, § 100 Abs. 1 ZPO. Die Kosten der Revision haben trotz notwendiger Streitgenossenschaft mit dem Kläger zu 5. nur die tatsächlichen Rechtsmittelführer zu tragen (*vgl. Stein/Jonas/Bork ZPO § 97 Rn. 1*). Diese haften nach Kopfteilen.

Wißmann

Linsenmaier

Kreft

Peter Berg

Brockner



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

