

Aktenzeichen: 4 AZR 190/08
Bundesarbeitsgericht 4. Senat

Urteil vom 9. Dezember 2009
- 4 AZR 190/08 -

I. Arbeitsgericht
Frankfurt am Main

Urteil vom 18. Januar 2007
- 3 Ca 2497/06 -

II. Hessisches
Landesarbeitsgericht

Urteil vom 13. September 2007
- 9/5 Sa 411/07 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichworte:

Gewerkschaftspluralität im Betrieb - Keine "Zwangstarifgemeinschaft"

Gesetze:

BGB §§ 133, 157, 613a Abs. 1; GG Art. 9 Abs. 3; TVG § 3 Abs. 2, § 4 Abs. 2, § 9; ArbGG § 11; ZPO §§ 253, 256

Leitsätze:

keine



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDESARBEITSGERICHT



4 AZR 190/08
9/5 Sa 411/07
Hessisches
Landesarbeitsgericht

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
9. Dezember 2009

URTEIL

Freitag, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Klägerin, Berufungsklägerin und Revisionsklägerin,

pp.

1.

Beklagter, Berufungsbeklagter und Revisionsbeklagter zu 1),

2.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte zu 2),



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

3.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte zu 3),

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 9. Dezember 2009 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Prof. Bepler, den Richter am Bundesarbeitsgericht Creutzfeldt, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Dr. Winter sowie den ehrenamtlichen Richter Valentien und die ehrenamtliche Richterin Redeker für Recht erkannt:

1. Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Hessischen Landesarbeitsgerichts vom 13. September 2007 - 9/5 Sa 411/07 - wird mit der Maßgabe zurückgewiesen, dass der Klageantrag zu Ziff. 1 und der Hilfsantrag unzulässig sind.
2. Die Klägerin hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit von tariflichen Regelungen und über auf deren Anwendung bezogene Unterlassungsansprüche. 1

Die klagende Gewerkschaft ist eine im Unternehmen der Beklagten zu 3) vertretene Gewerkschaft, in der vorwiegend Lokomotivführer und Fahrpersonal organisiert sind. Der Beklagte zu 1) ist ein Arbeitgeberverband, der 2



Unternehmen des Konzerns der Deutschen Bahn organisiert und ua. in deren Bereich Tarifverträge abschließt. Die Beklagte zu 3) ist Mitglied bei dem Beklagten zu 1). Die Beklagte zu 2) ist eine Tarifgemeinschaft, die sich aus den Einzelgewerkschaften Transnet, Mitglied im Deutschen Gewerkschaftsbund, und GDBA, Mitglied in der DBB Tarifunion, zusammensetzt (*im Folgenden: Tarifgemeinschaft*).

Im Jahre 2001 hatte die Klägerin zusammen mit den beiden Einzelgewerkschaften Transnet und GDBA mit der Beklagten zu 3) einen sog. Zukunftssicherungstarifvertrag vereinbart, zu dessen Umsetzung die gemeinsame Einrichtung eines Zukunftssicherungsfonds gebildet wurde, allerdings ohne dass es im Folgenden zu einer tariflichen Praxis und insbesondere zu einer Dotierung des Fonds kam.

Im Februar 2005 unterzeichneten der Beklagte zu 1) auf der Arbeitgeberseite und die Klägerin einerseits sowie die Tarifgemeinschaft andererseits auf Arbeitnehmerseite mehrere Tarifverträge. Im Rahmen dieser Tarifabschlüsse wurden auch Gespräche über die Umwandlung des Zukunftssicherungsfonds geführt. Sie führten zu gemeinsamen Erklärungen des Beklagten zu 1) einerseits mit der Klägerin und andererseits der Tarifgemeinschaft, die zwar getrennt vereinbart, jedoch beide auf den 10. März 2005 datiert waren und einen übereinstimmenden Wortlaut hatten. Dieser lautet auszugsweise wie folgt:

„Einvernehmen

1. Im Zusammenhang mit dem Tarifabschluss vom 28. Februar 2005/10. März 2005 werden die Tarifvertragsparteien den Zukunftssicherungstarifvertrag (ZuSiTV) so umwandeln, dass auf dessen Grundlage die bestehende gemeinsame Einrichtung der Tarifvertragsparteien (Ver- ein) nachfolgende Aufgaben erfüllen kann:

a. Verwaltung der Langzeitkonten auf Grundlage des am 28. Februar 2005 vereinbarten, jedoch noch nicht in Kraft gesetzten Langzeitkontentarifvertrag (LZK-TV).

b. Unterstützung von Arbeitnehmern (inklusive zugewiesene Beamte), die als Mitglieder der tarifschließenden Gewerkschaften in den Unternehmen gem. Anlage 1 zum LZK-TV arbeiten, in sozialen Angelegen-



heiten.

2. Zur Anschubfinanzierung der Aufgaben des Vereins sowie zur Erfüllung von Aufgaben nach Abs. 1 Buchst. a) und b) wird die DB AG für den Zeitraum vom 01. April 2005 bis zum 30. Juni 2007 einen Betrag von 3,5 Millionen Euro zum 01.07.05 zur Verfügung stellen.

3. Es besteht Einigkeit darüber, dass bei der vereinbarten Umgestaltung des ZuSiTV sowie die diesen ergänzende Satzung des Vereins sichergestellt wird, dass:

- ... (es folgen fünf Punkte)

Mit den vorgenannten Punkten ist für die weitere Ausgestaltung des ZuSiTV und der Satzung des Vereins ein Stand in den Absprachen der Tarifvertragsparteien geschaffen, von dem auch in der Zukunft nur noch im beiderseitigen Einvernehmen abgewichen werden kann (point of no return).

Die Tarifvertragsparteien verpflichten sich, die Umsetzung der hier getroffenen Vereinbarung so zügig vorzunehmen, dass eine fristgerechte Anwendung des LZK-TV und der hier getroffenen Regelungen möglich ist.“

Im weiteren Verlauf des Jahres 2005 führte der Beklagte zu 1) getrennte Verhandlungen mit der Tarifgemeinschaft einerseits und der Klägerin andererseits zur Umsetzung des „Einvernehmens“ vom 10. März 2005. Am 1. Dezember 2005 einigten sich die drei Beklagten. Sie schlossen zunächst eine „Ergänzungsvereinbarung“ und sodann drei Tarifverträge. Die „Ergänzungsvereinbarung“ lautet auszugsweise:

5

„Im Zusammenhang mit dem Tarifabschluss vom 28. Februar 2005 haben die Tarifvertragsparteien vereinbart, den Zukunftssicherungstarifvertrag (ZuSi-TV) so zu ändern, dass die bereits bestehende gemeinsame Einrichtung der Tarifvertragsparteien (Verein) neue Aufgaben erfüllen kann (Einvernehmenspapier vom 10. März 2005, ...).

Es hat sich erwiesen, dass die einheitliche Umsetzung dieser Regelung durch alle am Tarifabschluss beteiligten Tarifvertragsparteien nicht möglich ist.

Agv MoVe, DB AG und TG vereinbaren deshalb die folgenden Änderungen:

1. Die bestehende gemeinsame Einrichtung „Zukunftssicherungsfonds für die Beschäftigten der Deutschen



Bahn e.V.“, („Zukunftssicherungsfonds“) wird nicht mehr genutzt. Ihr werden keine Aufgaben übertragen, weil die Einrichtung nicht handlungsfähig ist. Die Deaktivierung des Zukunftssicherungsfonds soll beschlossen werden.

2. Agv MoVe, DB AG und TG werden heute eine neue gemeinsame Einrichtung mit der Bezeichnung „Fonds zur Sicherung von Wertguthaben für die Arbeitnehmer der Mobilitäts- und Verkehrsdienstleister e.V.“ (Wertguthabenfonds) gründen. Diese gemeinsame Einrichtung wird vorbehaltlich einer Erweiterung ihrer Zwecksetzung (vgl. Ziff. 4) ausschließlich die Verwaltung der Langzeitkonten übernehmen.

Die im Einvernehmenspapier vom 10. März 2005 zugesagten Mittel werden von der DB AG an diesen Zeitwertfonds ausgereicht. ...

3. Agv MoVe, DB AG und TG werden heute eine weitere gemeinsame Einrichtung mit der Bezeichnung „Fonds zur sozialen Sicherung der Arbeitnehmer der Mobilitäts- und Verkehrsdienstleister e.V.“ (Sozialfonds) gründen. Dieser Einrichtung werden die in Ziff. 1 Buchst. b) des Einvernehmenspapiers vom 10. März 2005 vereinbarten Aufgaben übertragen.

...

4. TG nimmt zur Kenntnis, dass Agv MoVe und DB AG der GDL im Zusammenhang mit der Auflösung des Einvernehmenspapiers vom 10. März 2005 anbieten werden, sich an dem Wertguthabenfonds zu beteiligen. In diesem Rahmen wird GDL angeboten, dass auf ihr Verlangen Verhandlungen über eine Erweiterung der Zwecksetzung des Wertguthabenfonds geführt werden und bis zu 15 % der verfügbaren Mittel in dem darin gemeinsam durch alle Tarifvertragsparteien geführten Wertguthabenfonds verbleiben, wenn zugleich geregelt wird, dass diese Mittel für die in Ziff. 3 Satz 3 erwähnte Aufgabenstellung eingesetzt werden.

TG wird sich an diesen Verhandlungen mit dem Ziel beteiligen, eine Einigung auf der Grundlage des der GDL gemachten Angebots zu erreichen.

5. Die für die Umsetzung des Langzeitkontentarifvertrages einerseits sowie des Einvernehmenspapiers vom 10. März 2005 in der Fassung dieser Ergänzungsvereinbarung notwendigen tariflichen Regelungen werden nach Abschluss dieser Regelung heute unterzeichnet. Die notwendigen Beschlüsse zur Gründung bzw. Durchführung der beiden gemeinsamen Einrichtungen werden heute



gefasst.

6. Im übrigen bleibt es bei den Regelungen des Einvernehmenspapiers vom 10. März 2005.“

Die danach abgeschlossenen Tarifverträge sind von den drei Beklagten unterzeichnet worden. Es handelt sich zunächst um den Tarifvertrag zur Führung von Langzeitkonten für die Arbeitnehmer verschiedener Unternehmen des DB Konzerns (*Lzk-TV*). Das Langzeitkonto als Teil des Lohnkontos dient dabei der Abwicklung von zukünftigen Freistellungszeiten unter Fortzahlung von Arbeitsentgelt, das durch tatsächliche Arbeitsleistung vor der Freistellungsphase verdient wird. Die hierfür gebildeten Wertguthabenkonten der teilnehmenden Arbeitnehmer werden von einer gemeinsamen Einrichtung geführt. Weiterhin ist die Beitragspflicht des Arbeitgebers, die Verwaltung der Wertguthaben durch die gemeinsame Einrichtung und die daraus erwachsenden Ansprüche der Arbeitnehmer sowie die Übertragung der Wertguthaben bei Arbeitgeberwechsel geregelt. Der Tarifvertrag zur Führung, Verwaltung und Sicherung der Wertguthaben von Langzeitkonten (*Wertguthaben-TV*) betrifft die Errichtung der gemeinsamen Einrichtung durch die Beklagten sowie die Dotierung des Wertguthabenfonds. Der Tarifvertrag zur sozialen Sicherung für Arbeitnehmer der Mobilitäts- und Verkehrsdienstleister (*SozialSicherungs-TV*) regelt die gemeinsame Einrichtung eines Sozialfonds, der Leistungen bei der Einschränkung der Fähigkeiten zur Berufsausübung erbringt und Maßnahmen unterstützt, die der Weiterbildung, der Erhaltung der Beschäftigungsfähigkeit, der Schaffung wirtschaftlich und sozial gerechtfertigter Beschäftigungsbedingungen und der sozialen Sicherung der Arbeitnehmer dienen. Für die Unterstützung in ungewöhnlichen persönlichen Notlagen wird ein Härtefonds gebildet. Näheres sollen Richtlinien der Mitgliederversammlung der gemeinsamen Einrichtung bestimmen. Ferner ist die Verpflichtung der Einrichtung zur Verschaffung von Versicherungsleistungen zur Berufsunfähigkeitsvorsorge sowie die Dotierung des Sozialfonds geregelt.

Zwischen den Beklagten zu 1) und 3) und der Klägerin waren im Lauf des Jahres 2005 nach dem Einvernehmen vom 10. März 2005 ebenfalls Ge-

6

7



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



- 7 -

sprache geführt worden; zum Abschluss einer Vereinbarung oder eines Tarifvertrages kam es im Folgenden jedoch nicht mehr.

Die Klägerin hat sich nach der erfolglosen Durchführung eines Schlichtungsverfahrens mit der am 6. April 2006 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage gegen die Anwendung der drei am 1. Dezember 2005 unterzeichneten Tarifverträge gewandt. Sie hat die Auffassung vertreten, die Tarifverträge seien unwirksam, weil sie Betriebsnormen iSv. § 3 Abs. 2 TVG enthielten; die gegründeten gemeinsamen Einrichtungen müssten notwendig von allen in den Mitgliedsunternehmen des Beklagten zu 1) vertretenen Gewerkschaften abgeschlossen werden. Die Einvernehmenserklärung vom 10. März 2005 sei ein Tarifvertrag, begründe jedoch mindestens eine durchsetzbare Verpflichtung des Beklagten zu 1) zum Abschluss von Tarifverträgen.

8

Die Klägerin hat beantragt,

9

1. festzustellen, dass die von den Beklagten abgeschlossenen Tarifverträge
 - „Tarifvertrag zur Führung, Verwaltung und Sicherung der Wertguthaben von Langzeitkonten“ (Wertguthaben-TV),
 - „Tarifvertrag zur sozialen Sicherung für Arbeitnehmer der Mobilitäts- und Verkehrsdienstleister (SozialSicherungs-TV)“
 - sowie der „Tarifvertrag zur Führung von Langzeitkonten für die Arbeitnehmer verschiedener Unternehmen des DB Konzerns (Lzk-Tarifvertrag)“
 - sowie die sogenannte Ergänzungsvereinbarung,sämtlich vom 1. Dezember 2005, rechtsunwirksam sind;
2. die Beklagte zu 3) zu verurteilen, es zu unterlassen, die im Antrag zu 1) genannten Tarifverträge und Regelungen auf die in ihrem Unternehmen beschäftigten Arbeitnehmer anzuwenden;
3. die Beklagten als Gesamtschuldner zu verurteilen, es zu unterlassen, den Fonds zur Sicherung von Wertguthaben und Fonds zur sozialen Sicherung für Arbeitnehmer der Mobilitäts- und Verkehrsdienstleister zu bedienen und zu betreiben;

hilfsweise:

die Beklagten zu 1) und 2) zu verurteilen, mit der Klägerin



Tarifverträge zur „Führung, Verwaltung und Sicherung der Wertguthaben von Langzeitkonten“ (Wertguthaben-TV) und „zur sozialen Sicherung für Arbeitnehmer der Mobilitäts- und Verkehrsdienstleister“ sowie zur „Fortführung von Langzeitkonten für die Arbeitnehmer verschiedener Unternehmen des DB Konzerns“ abzuschließen.

Die Beklagten haben beantragt, die Klage abzuweisen.

10

Sie haben die Auffassung vertreten, die Tarifverträge enthielten keine Betriebsnormen iSv. § 3 Abs. 2 TVG. Bereits deshalb könne von einem rechtlichen Zwang zu einem einheitlichen Tarifabschluss nicht ausgegangen werden. Die Einvernehmenserklärungen vom 10. März 2005 seien lediglich schuldrechtliche Vereinbarungen der jeweils unterzeichnenden Parteien und begründeten allenfalls eine Verhandlungs-, nicht jedoch eine Abschlusspflicht im Hinblick auf einen Tarifvertrag. Der Abschluss und die Wirksamkeit der Tarifverträge seien Ergebnisse der verfassungsrechtlich geschützten Koalitionsbetätigungsfreiheit der Beklagten.

11

Die Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt die Klägerin ihr Klagebegehren weiter. Die Beklagten beantragen, die Revision zurückzuweisen.

12

Entscheidungsgründe

Die Revision der Klägerin ist nicht begründet. Das Landesarbeitsgericht hat ihre Berufung gegen das klageabweisende arbeitsgerichtliche Urteil im Ergebnis zu Recht zurückgewiesen.

13

A. Das Landesarbeitsgericht ist davon ausgegangen, dass die Klage gegen die Beklagte zu 3) mangels Feststellungsinteresse bereits unzulässig, die Klage im Übrigen unbegründet sei. Die Unwirksamkeit der genannten Tarifverträge lasse sich unter keinem rechtlichen Gesichtspunkt feststellen. Sie verstießen nicht gegen die Koalitionsfreiheit der Klägerin. Das Gesetz verlange

14



keinen einheitlichen Tarifabschluss mit allen für das Unternehmen tarifzuständigen Gewerkschaften. Der Hilfsantrag sei bereits deshalb unbegründet, weil die Klägerin auf einen gemeinschaftlichen Abschluss mit den Beklagten zu 1) und 2) klage.

B. Das ist im Ergebnis und in weiten Teilen der Begründung zutreffend. 15
Die hiergegen gerichtete Revision der Klägerin ist teilweise unzulässig, im Übrigen unbegründet. Die Berufung der Klägerin war nicht begründet, weil die Klage zum Teil unzulässig und im Übrigen unbegründet ist.

I. Die Revision ist teilweise unzulässig, weil sie nicht in der gesetzlichen 16
Form begründet worden ist.

1. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Klägerin hinsichtlich des 17
Antrags zu 1) gegen die Beklagte zu 3) mit der Begründung zurückgewiesen, dass die Klage insoweit unzulässig sei; der Klägerin fehle es am erforderlichen Rechtsschutzinteresse.

2. Soweit sich die Revision gegen diesen Teil des Berufungsurteils wen- 18
det, ist sie unzulässig.

a) Zur ordnungsgemäßen Begründung der Revision müssen die Revisi- 19
onsgründe angegeben werden, § 72 Abs. 5 ArbGG iVm. § 551 Abs. 3 Satz 1 Nr. 2 ZPO. Bei Sachrügen sind diejenigen Umstände bestimmt zu bezeichnen, aus denen sich die Rechtsverletzung ergibt, § 551 Abs. 3 Satz 1 Nr. 2 Buchst. a ZPO. Die Revisionsbegründung muss die Rechtsfehler des Landesarbeitsgerichts so aufzeigen, dass Gegenstand und Richtung des Revisionsangriffs erkennbar sind. Daher muss die Revisionsbegründung eine Auseinandersetzung mit den Gründen des angefochtenen Urteils enthalten. Dadurch soll sichergestellt werden, dass der Prozessbevollmächtigte des Revisionsklägers das angefochtene Urteil im Hinblick auf das Rechtsmittel überprüft und mit Blickrichtung auf die Rechtslage genau durchdacht hat. Außerdem soll die Revisionsbegründung durch ihre Kritik des angefochtenen Urteils zur richtigen Rechtsfindung durch das Revisionsgericht beitragen (*st. Rspr.*, zB BAG



21. August 2002 - 4 AZR 186/01 -; 30. August 2000 - 4 AZR 333/99 -; 30. Mai 2001 - 4 AZR 272/00 -; 19. März 2008 - 5 AZR 442/07 - AP ZPO § 551 Nr. 65 = EzA ZPO 2002 § 551 Nr. 8; 29. Oktober 1997 - 5 AZR 624/96 - BAGE 87, 41, 44; 6. Januar 2004 - 9 AZR 680/02 - BAGE 109, 145, 148 f.). Die bloße Darstellung anderer Rechtsansichten ohne jede Auseinandersetzung mit den Gründen des Berufungsurteils genügt den Anforderungen an eine ordnungsgemäße Revisionsbegründung nicht (BAG 11. Oktober 2006 - 4 AZR 544/05 - EzA ZPO 2002 § 551 Nr. 3; 13. April 2000 - 2 AZR 173/99 - FA 2000, 289).

b) Die vollständige Revisionsbegründung der Klägerin zu diesem Punkte lautet: 20

„Entgegen der Auffassung des LAG ist auch die Klägerin gegenüber der Beklagten zu 3) zulässig. Das nach § 256 ZPO erforderte Rechtsschutzinteresse ist vorhanden“.

Das reicht ersichtlich nicht aus. 21

II. Die Revision ist unbegründet, soweit sie sich auf die Verletzung von Verfahrensvorschriften stützt. 22

1. Die Klägerin rügt, das Landesarbeitsgericht habe § 11 ArbGG iVm. §§ 157, 331, 333 ZPO verletzt, indem es fehlerhaft von einer ordnungsgemäßen Vertretung der Tarifgemeinschaft in der Berufungsverhandlung ausgegangen sei und dementsprechend einen Antrag der Klägerin auf Erlass eines Versäumnisurteils gegen die Tarifgemeinschaft zurückgewiesen hat. Tatsächlich sei die Tarifgemeinschaft in der Berufungsverhandlung durch Prof. Dr. P nicht ordnungsgemäß vertreten worden. 23

2. Diese Rüge greift schon deshalb nicht durch, weil die Tarifgemeinschaft durch Prof. Dr. P vor dem Landesarbeitsgericht ordnungsgemäß vertreten war. 24

a) Nach § 11 Abs. 2 Satz 1 und 2 ArbGG in der für das Berufungsverfahren maßgeblichen Fassung vom 26. März 2007 müssen sich die Parteien vor dem Landesarbeitsgericht durch Prozessbevollmächtigte vertreten lassen. Als solche sind ua. Vertreter von Gewerkschaften oder von Vereinigungen von 25



Arbeitgebern oder von Zusammenschlüssen solcher Verbände jedenfalls dann zugelassen, wenn der Zusammenschluss oder der Verband Partei des Rechtsstreites ist.

b) Danach ist die Vertretung der Tarifgemeinschaft durch Prof. Dr. P vor dem Landesarbeitsgericht nicht zu beanstanden. 26

aa) Die im vorliegenden Rechtsstreit mitverklagte Tarifgemeinschaft ist als Zusammenschluss von Gewerkschaften iSv. § 11 Abs. 2 Satz 2 ArbGG aF anzusehen. Dies ergibt sich bereits aus dem Wortlaut. Soweit die Revision die Auffassung vertritt, der Gesetzgeber meine hier allein Spitzenverbände im Sinne von § 37 Abs. 7 BetrVG, die eine nachhaltige verbandsrechtliche Verbindung mit sich daraus ergebenden festen Strukturen in räumlicher, personeller, sachlicher und organisatorischer Hinsicht aufweisen müssten, gibt es dafür keinen Anhaltspunkt im Gesetz. Im von der Revision angeführten § 37 Abs. 7 BetrVG ist im Übrigen nicht der Begriff des Zusammenschlusses von Gewerkschaften, sondern der des Spitzenverbandes verwandt worden, auch wenn diese beiden Begriffe in der Literatur häufig mit der gleichen Bedeutung versehen werden (zB *Germelmann/Matthes/Prütting/Müller-Glöge ArbGG 6. Aufl. § 11 Rn. 48, 52*). Ferner schließt die Organisation der Tarifgemeinschaft als Gesellschaft bürgerlichen Rechts entgegen der Revision die gesetzliche Zuerkennung der Befugnis zur Prozessvertretung nach § 11 ArbGG nicht aus. An die Rechtsform, in der sich Gewerkschaften und Verbände nach § 11 Abs. 1 Satz 2, Abs. 2 Satz 2 ArbGG aF zusammenschließen, stellt das Gesetz keine besonderen Anforderungen. 27

bb) Der Vorstand der Tarifgemeinschaft hat mit einem von ihrem Vorsitzenden und vom stellvertretenden Vorsitzenden, den nach § 5 Abs. 2 für die Vertretung der Tarifgemeinschaft gemeinschaftlich vertretungsberechtigten Vorstandsmitgliedern, unterzeichneten Schreiben Prof. Dr. P zum Verbandsvertreter nach § 11 Abs. 1 Satz 2, Abs. 2 Satz 2 ArbGG bestellt. Die Erteilung der schriftlichen Vollmacht nur für diesen Rechtsstreit ist nicht zu beanstanden. Die Stetigkeit einer Prozessvertretung für die Gewerkschaft wird vom Gesetz nicht verlangt, erst recht nicht, dass sich eine solche aus der schriftlichen Vollmacht 28



für ein konkretes Verfahren allgemein ergebe. Ausreichend ist die Übertragung der Vertretungsbefugnis durch eine rechtsgeschäftliche Vollmacht, die auch für den Einzelfall erteilt werden kann (*BAG 29. April 1983 - 7 AZR 148/81 - BAGE 42, 303, 309*). Ebenso wenig ist der Verbandsvertreter gezwungen, eine eigene Büroorganisation zu unterhalten oder „Berufspflichten im verfahrensrechtlichen Sinne“ unterworfen zu sein, wie die Revision ohne weitere Erläuterungen meint. Das anwaltliche Standesrecht mit einer Residenzpflicht gilt für den Verbandsvertreter nicht (*Germelmann/Matthes/Prütting/Müller-Glöge ArbGG 6. Aufl. § 11 Rn. 84*).

Angesichts dessen kommt es nicht darauf an, ob der geltend gemachte Verstoß angesichts der Auffassung des Landesarbeitsgerichts, die Klage gegen die Tarifgemeinschaft sei unschlüssig, überhaupt entscheidungserheblich war. 29

III. Die Klage ist teilweise unzulässig. 30

1. Soweit der Antrag zu 1) sich auf die Feststellung der Unwirksamkeit der Ergänzungsvereinbarung der Beklagten vom 1. Dezember 2006 (*im Folgenden: Ergänzungsvereinbarung*) bezieht, ist er unzulässig. Hier fehlt es der Klägerin an dem erforderlichen Rechtsschutzinteresse. 31

a) Nach § 256 Abs. 1 ZPO kann Klage auf Feststellung des Bestehens oder Nichtbestehens eines Rechtsverhältnisses erhoben werden, wenn der Kläger ein rechtliches Interesse daran hat, dass das Rechtsverhältnis durch richterliche Entscheidung alsbald festgestellt werde. Eine Feststellungsklage kann sich auch auf einzelne Beziehungen oder Folgen aus einem Rechtsverhältnis, auf bestimmte Ansprüche oder Verpflichtungen oder auf den Umfang einer Leistungspflicht beschränken (*st. Rspr., zB BAG 15. März 2006 - 4 AZR 75/05 - Rn. 15 mwN, BAGE 117, 248, 251*). Erforderlich ist jedoch stets, dass sich aus der begehrten Feststellung Rechtsfolgen für den Kläger ergeben können. 32

b) Danach ist der Antrag der Klägerin auf Feststellung der Unwirksamkeit der Ergänzungsvereinbarung unzulässig. Zu dem erforderlichen Rechtsschutzinteresse der Klägerin an der begehrten Feststellung hat diese nichts vor- 33



getragen. Es ist auch sonst nicht ersichtlich. Bei der Ergänzungsvereinbarung handelt es sich um eine übereinstimmende Erklärung der drei Beklagten, die den Zwischenstand einer Verhandlung über den Abschluss von Tarifverträgen wiedergibt. Sie hat ausschließlich Bedeutung zwischen den Unterzeichnenden selbst. Nach außen wirkende rechtliche Verpflichtungen werden dort nicht konstituiert. Insbesondere handelt es sich nicht um einen Tarifvertrag, der Rechtsnormen für die Beklagten oder deren Mitglieder schafft. Eine unmittelbare Auswirkung auf Rechtspositionen der Klägerin ist nicht erkennbar und wird von dieser auch nicht behauptet.

Das bezieht sich auch auf denjenigen Teil der Ergänzungsvereinbarung, der sich mit dem Zukunftssicherungsfonds befasst. Zwar ist die Klägerin hier mittelbar betroffen, weil sie an dem Tarifvertrag über den Zukunftssicherungsfonds als Tarifvertragspartei beteiligt ist. Die Erklärungen der anderen Tarifvertragsparteien sind insoweit jedoch lediglich Absichtserklärungen, wie aus ihrer Sicht mit dem Fonds weiter verfahren werden soll. Rechtlich relevante Erklärungen mit Außenwirkungen, wie etwa eine Kündigung des Zukunftssicherungs-TV, enthält die Ergänzungsvereinbarung dagegen nicht. 34

2. Soweit sich der Antrag der Klägerin auf Feststellung der Unwirksamkeit der im Antrag zu 1) genannten Tarifverträge richtet, ist er gleichfalls unzulässig. 35

a) Das Landesarbeitsgericht hat diese Anträge als zulässig angesehen. Es ist dabei davon ausgegangen, dass es sich um eine sog. Verbandsklage, also eine Klage zwischen Tarifvertragsparteien, handelt. Die Klägerin sei der Auffassung, die genannten Tarifverträge hätten ohne sie nicht abgeschlossen werden dürfen und seien deshalb unwirksam. Die Verpflichtung der Beklagten, die Klägerin am Tarifabschluss zu beteiligen, sei ein Rechtsverhältnis iSv. § 256 Abs. 1 ZPO und könne im Wege der Feststellungsklage verfolgt werden. 36

b) Dies ist unzutreffend. 37

aa) Es handelt sich nicht um eine zulässige Verbandsklage nach § 9 TVG. 38



(1) Für eine solche wäre das Rechtsschutzinteresse bereits dann gegeben, wenn ein abstraktes Rechtsverhältnis, wie die Wirksamkeit eines Tarifvertrages, im Streit ist. Allerdings ist diese Privilegierung bereits nach dem Wortlaut von § 9 TVG auf die Parteien des betreffenden Tarifvertrages begrenzt (*Wiedemann/Oetker TVG 7. Aufl. § 9 Rn. 15 ff.; Däubler/Reinecke TVG 2. Aufl. § 9 Rn. 10; ErfK/Franzen 10. Aufl. § 9 TVG Rn. 4; HWK/Henssler 3. Aufl. § 9 TVG Rn. 11*). § 9 TVG hat vorrangig den Zweck, die normative Wirkung eines Tarifvertrages mit einer möglichst einheitlichen rechtlichen Beurteilung von Tarifbestimmungen zu untersetzen. Die Möglichkeit, auch ohne ein konkretes Feststellungsinteresse den Inhalt oder den Bestand von Tarifnormen gerichtlich überprüfen zu lassen und zudem eine rechtliche Bindungswirkung zu erzielen, beruht dabei auf der Normsetzungsbefugnis der Tarifvertragsparteien (*BAG 6. Juni 2007 - 4 AZR 411/06 - BAGE 123, 46, 68 mwN*). Soweit im Streit ist, ob eine Prozesspartei Tarifvertragspartei ist, kann auch deren Position im Wege der Verbandsklage nach § 9 TVG geklärt werden. Dabei ist es ausreichend, aber auch notwendig, dass die Partei behauptet, auch Tarifvertragspartei zu sein (*BAG 26. April 2000 - 4 AZR 170/99 - BAGE 94, 266, 270*), was dann ggf. im Rechtsstreit geklärt werden muss. Einem sonstigen Dritten kann diese Möglichkeit nicht eröffnet werden. Für ihn bleibt nur die „normale“ Feststellungsklage nach § 256 ZPO.

39

(2) Die Klägerin ist keine Tarifvertragspartei der im Antrag zu 1) genannten Tarifverträge. Diese wurden zwischen den Beklagten ohne Beteiligung der Klägerin abgeschlossen. Die Klägerin behauptet auch nicht, Tarifvertragspartei der Tarifverträge zu sein. Dass sie meint, die dort genannten Regelungsgegenstände hätten tariflich nicht ohne ihre Beteiligung vereinbart werden können, ist diesem Status, was die verfahrensrechtliche Privilegierung der normsetzenden Tarifvertragsparteien angeht, nicht gleichzustellen.

40

bb) Die Wirksamkeit der Tarifverträge ist für die Klägerin ein sog. „Dritt-rechtsverhältnis“, für dessen gerichtliche Feststellung eine klagende Partei ein besonderes Feststellungsinteresse nach § 256 Abs. 1 ZPO haben muss. Der Klägerin fehlt es an einem solchen Feststellungsinteresse. Ihr eigener Rechts-

41



kreis ist von der Wirksamkeit oder Unwirksamkeit der im Antrag zu 1) genannten Tarifverträge nicht betroffen.

(1) Ein Feststellungsinteresse gemäß § 256 Abs. 1 ZPO setzt grundsätzlich voraus, dass sich das Interesse der klagenden Partei an der begehrten Feststellung auf ein Rechtsverhältnis bezieht, das zu ihr selbst besteht. Geht es um die Feststellung eines Rechtsverhältnisses, an dem sie nicht beteiligt ist, handelt es sich um ein sog. Drittrechtsverhältnis. In diesem Fall soll nach der Rechtsprechung ein Feststellungsinteresse zwar nicht generell ausgeschlossen sein (*BAG 21. Dezember 1982 - 1 AZR 411/80 - BAGE 41, 209, 223; BGH 16. Juni 1993 - VIII ZR 222/92 - BGHZ 123, 44; für § 55 SGG: BSG 2. August 2001 - B 7 AL 18/00 R - SGB 2002, 735; für § 43 VwGO: BVerwG 27. Juni 1997 - 8 C 23/96 - NJW 1997, 3257; krit. mit beachtl. Arg. Lücke FS Henckel S. 563 ff.; vgl. auch MünchKommZPO/Lücke § 256 Rn. 33 f., jeweils mwN*). Es bedarf dann jedoch des Vorliegens eines besonderen Interesses an der Feststellung des die klagende Partei nicht berührenden Rechtsverhältnisses gerade gegenüber der beklagten Partei. So hat das Bundesarbeitsgericht die von einem Arbeitgeberverband begehrte Feststellung der Verpflichtung einer Gewerkschaft, bestimmte Forderungen an Mitgliedsfirmen des Verbandes zu unterlassen, verneint. Der Verband könne für seine eigene Rechtsposition aus dieser Feststellung keine Rechtsfolgen herleiten (*BAG 21. Dezember 1982 - 1 AZR 411/80 - aaO, S. 223 ff.*).

42

Ferner können bloße Elemente oder Vorfragen eines Rechtsverhältnisses ebenso wie abstrakte Rechtsfragen grundsätzlich nicht Gegenstand eines Feststellungsantrags sein. Das liefe auf die Erstellung eines Rechtsgutachtens hinaus, was den Gerichten verwehrt ist (*BAG 1. Juli 2009 - 4 AZR 261/08 - Rn. 21; 3. Mai 2006 - 1 ABR 63/04 - Rn. 19, AP ArbGG 1979 § 81 Nr. 61; 20. Mai 2008 - 1 ABR 19/07 - Rn. 19, AP BetrVG 1972 § 81 Nr. 4 = EzA ArbGG 1979 § 81 Nr. 19*). Allein die Wirksamkeit eines Rechtsgeschäfts ist daher kein zulässiger Gegenstand einer Feststellungsklage (*vgl. BGH 29. September 1999 - XII ZR 313/98 - zu 1 der Gründe, NJW 2000, 354, 356*).

43



- (2) Danach steht der Klägerin kein Feststellungsinteresse zur Seite. Sie hat 44
kein berechtigtes Interesse an der begehrten Feststellung. Ihre eigene Rechts-
position ist von der Wirksamkeit oder Unwirksamkeit der allein zwischen den
Beklagten geschlossenen Tarifverträge nicht betroffen. Eine Verbands- oder
Popularklage ist hinsichtlich des hier in Streit stehenden Rechtsverhältnisses
nicht zulässig.
- (a) Von der Wirksamkeit oder Unwirksamkeit von Tarifverträgen sind in 45
normativer Hinsicht lediglich die Tarifvertragsparteien sowie die Tarif-
gebundenen betroffen. Die Rechtssetzungsmacht von Tarifvertragsparteien
erstreckt sich grundsätzlich nicht auf Rechtsverhältnisse zwischen Tarif-
gebundenen und Dritten (*BAG 18. März 2009 - 4 AZR 64/08 - Rn. 49 ff., AP
TVG § 3 Nr. 41 = EzA GG Art. 9 Nr. 98*).
- (b) Das gilt im Grundsatz auch für Tarifverträge über gemeinsame Ein- 46
richtungen. Zwar ist umstritten, ob angesichts des Wortlauts von § 4 Abs. 2
TVG die Normen eines solchen Tarifvertrages nur für diejenigen Arbeitsverhält-
nisse gelten, die beiderseits tarifgebunden sind (*so BAG 5. Oktober 1993
- 3 AZR 586/92 - AP BetrAVG § 1 Zusatzversorgungskassen Nr. 42 = EzA
BetrAVG § 1 Zusatzversorgung Nr. 6; HWK/Henssler § 4 TVG Rn. 22;
Lieb/Jacobs ArbR Rn. 547; Hanau RdA 1970, 163; mit einer Ausnahme für die
Umsetzung von Betriebsnormen nach § 3 Abs. 2 TVG auch Löwisch/Rieble
TVG 2. Aufl. § 3 Rn. 115 ff. und ErfK/Franzen § 4 TVG Rn. 22*) oder ob jeweils
die Beitragsbeziehungen der tarifgebundenen Arbeitgeber und die Leistungs-
beziehung der tarifgebundenen Arbeitnehmer gesondert zu betrachten sind (*so
JKO/Krause TVR § 4 Rn. 108; Däubler/Hensche TVG § 1 Rn. 946;
Wiedemann/Oetker TVG § 1 Rn. 844; Waas RdA 2000, 82 ff.; Thüsing/Hoff ZfA
2008, 77, 82 ff.; Gamillscheg KollArbR Bd. 1 S. 618; Stein TVR S. 577*). Die
letztgenannte Auffassung ist in der Folgefrage, ob auch tarifungebundene
Arbeitnehmer, die bei einem tarifgebundenen Arbeitgeber beschäftigt sind, in
einer Leistungsbeziehung zur gemeinsamen Einrichtung stehen, gespalten (*vgl.
zum Meinungsstand Thüsing/Hoff aaO, S. 87 ff.*).



(c) Eine nicht an dem Tarifvertrag beteiligte Gewerkschaft kann jedoch von der Frage der Wirksamkeit des Tarifvertrages der vorliegenden Art nicht betroffen sein. Die Auffassung der Klägerin, ein solcher Tarifvertrag über eine gemeinsame Einrichtung sei nur dann wirksam, wenn er gemeinsam von allen im Betrieb oder Unternehmen vertretenen Gewerkschaften abgeschlossen wird, ist unrichtig. Dies könnte - wenn überhaupt - nur dann der Fall sein, wenn der Abschluss eines solchen Tarifvertrages die dort genannten Regelungsbereiche einer identischen, ähnlichen oder abweichenden Tarifregelung durch eine nicht an dem Tarifvertrag beteiligte Gewerkschaft rechtlich entziehen würde. Diese Rechtsfolge hat ein Tarifvertrag über eine gemeinsame Einrichtung jedoch nicht, wovon die Revision aber auszugehen scheint; anders sind die in der Revisionsbegründung enthaltenen ausführlichen Erörterungen von Fragen der Tarifeinheit und Tarifpluralität nicht zu verstehen.

47

(aa) Soweit die Revision davon ausgeht, dass es sich um Tarifnormen nach § 3 Abs. 2 TVG handele, die als Betriebsnormen bereits dann normativ gelten, wenn nur der Arbeitgeber gebunden ist, ist dies schon deshalb zweifelhaft, weil es sich bei den Regelungsgegenständen der im Antrag zu 1) genannten Tarifverträge nicht um Betriebsnormen handeln dürfte. Weder die Regelung zu den Langzeitkonten der Arbeitnehmer noch die Regelung der Erbringung von Leistungen bei der Einschränkung der Berufsausübungsfähigkeit, der Unterstützung von Maßnahmen, die der Weiterbildung, der Erhaltung der Beschäftigungsfähigkeit und anderer Ziele im Interesse der Arbeitnehmer dienen, können zwingend nur einheitlich geregelt werden (*zu den Voraussetzungen der Annahme einer Betriebsnorm nach § 3 Abs. 2 TVG vgl. ausf. Wiedemann/Thüsing TVG § 1 Rn. 728 ff. mwN*). Es ist zwar zutreffend, dass gemeinsame Einrichtungen auch zur Umsetzung und Erfüllung von Betriebsnormen geschaffen werden können, etwa bei überbetrieblichen Kindergärten oder ähnlichen Einrichtungen. Dies hängt aber davon ab, welche Rechte und Pflichten über die gemeinsame Einrichtung abgewickelt werden sollen, und nicht schon davon, ob zu ihrer Vermittlung eine solche geschaffen wird. Vorliegend jedenfalls handelt es sich um die konzernweite Organisation der Ansprüche einzelner Arbeitnehmer und deren Erfüllung und damit nicht um

48



notwendig einheitlich gegenüber der gesamten Arbeitnehmerschaft geltende Betriebsnormen.

(bb) Aber selbst wenn es sich um Betriebsnormen handelte, ist keine Gewerkschaft aus Rechtsgründen daran gehindert, Tarifverträge zu schließen, in der - andere oder gleichlautende - Betriebsnormen vereinbart werden. Zutreffend ist, dass ein solcher Tarifvertrag uU zu einer Tarifkonkurrenz führen kann, weil der Arbeitgeber dann hinsichtlich derselben Regelungsobjekte an zwei Tarifverträge gebunden ist. Eine Tarifkonkurrenz bedarf stets der Auflösung. Nach herkömmlicher Rechtsprechung vollzieht sich diese Auflösung nach dem Grundsatz der Spezialität, dh. derjenige Tarifvertrag, der dem Betrieb räumlich, betrieblich, fachlich und persönlich am nächsten steht und deshalb den Erfordernissen und Eigenarten des Betriebes und der darin tätigen Arbeitnehmer am besten Rechnung trägt (so zB BAG 14. Juni 1989 - 4 AZR 200/89 - AP TVG § 4 Tarifkonkurrenz Nr. 16 = EzA TVG § 4 Tarifkonkurrenz Nr. 4) soll den weiter gefassten Tarifvertrag verdrängen. Dabei ist es bereits fraglich, ob von diesem Auflösungsprinzip bei einer Kollision von tariflichen Betriebsnormen noch ohne Weiteres ausgegangen werden kann. Eine zunehmende Anzahl von Stimmen in der Literatur spricht sich insoweit für einen Vorrang desjenigen Tarifvertrages aus, an den im Betrieb die höchste Anzahl von Arbeitsverhältnissen normativ gebunden ist, sog. Majoritäts- oder Repräsentationsprinzip (zB Löwisch/Rieble TVG § 4 Rn. 151; Däubler/Zwanziger TVG § 4 Rn. 935; Franzen RdA 2008, 193, 199; Kempen/Zachert/Wendeling-Schröder TVG 4. Aufl. § 4 Rn. 186; Bayreuther Tarifaufonomie als kollektiv ausgeübte Privatautonomie S. 396 f.; schon früh Dieterich Die betrieblichen Normen nach dem TVG vom 9.4.1949, Diss. 1964, S. 104; zu allem grundlegend und überzeugend Jacobs Tarifeinheit und Tarifkonkurrenz S. 307 ff.), wie es nunmehr für den Bereich des Arbeitnehmerendengesetzes in § 7 Abs. 2 AEntG geregelt ist.

Hierauf kommt es jedoch nicht entscheidungserheblich an. Denn eine antizipierte Auflösung einer antizipierten Tarifkonkurrenz kann nicht dazu führen, dass der Abschluss des die Tarifkonkurrenz begründenden Tarifvertrages unwirksam ist. Dies ist bereits deshalb ausgeschlossen, weil schon nach

49

50



herkömmlichen Auflösungsprinzipien der spätere Tarifvertrag einen spezielleren Geltungsbereich haben mag als der bereits vorher abgeschlossene. Auch die Laufzeit, insbesondere die Kündigungsmöglichkeiten, und der personelle Geltungsbereich müssen nicht übereinstimmen. Im Übrigen aber werden an einen Tarifvertrag über betriebliche Normen nach § 3 Abs. 2 TVG keine weitergehenden Anforderungen gestellt als an einen Tarifvertrag, der ausschließlich Abschluss-, Inhalts- und Beendigungsnormen enthält.

Die Auffassung der Revision hätte im Übrigen das rechtliche Gebot zur Folge, bei mehreren im Betrieb vertretenen Gewerkschaften müssten stets Tarifgemeinschaften gebildet werden. Eine solche „Zwangstarifgemeinschaft“ stellte jedoch einen Eingriff in das Grundrecht der den Tarifvertrag abschließenden anderen Gewerkschaft sowie der hieran beteiligten Arbeitgeberseite dar. Der Abschluss eines Tarifvertrages ist Teil der durch Art. 9 Abs. 3 GG gewährleisteten Abschlussfreiheit der Tarifvertragsparteien. Diese umfasst auch das Recht, die Regelung von Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen durch Tarifverträge überhaupt, mit einem bestimmten Gegenspieler oder unter bestimmten Bedingungen abzulehnen (*so schon BAG 2. Juni 1963 - 1 AZR 9/63 - BAGE 14, 282, 288*). Die Auswahlfreiheit hinsichtlich des Vertragspartners gilt für Arbeitnehmerkoalitionen wie auf der Arbeitgeberseite für die Arbeitgeberverbände und den einzelnen Arbeitgeber gleichermaßen. Die Pflicht zur Einbeziehung einer weiteren Tarifvertragspartei ist damit nicht zu vereinbaren und berücksichtigt die Gegnerschaft von konkurrierenden Gewerkschaften nur unzureichend. Ein solcher Eingriff in die durch Art. 9 Abs. 3 GG geschützte Abschlussfreiheit könnte allenfalls dann zu erwägen sein, wenn die von dem beabsichtigten Tarifvertragsschluss ausgeschlossene Gewerkschaft nicht nur vorübergehend, sondern dauerhaft an einer Normsetzung für ihre Mitglieder gehindert wäre. Dies ist jedoch nicht der Fall. Eine tarifzuständige Gewerkschaft kann mit den ihr zur Verfügung stehenden Mitteln, zu denen auch der Arbeitskampf gehört, den Arbeitgeber zur Beendigung eines bestehenden und zum Neuabschluss eines Tarifvertrages anhalten. Dies hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts für einen Tarifvertrag nach § 3 Abs. 1 BetrVG entschieden (*29. Juli 2009 - 7 ABR 27/08 - Rn. 36, 38 mwN*). Es gilt um so mehr

51

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



für Tarifverträge, die Betriebsnormen iSv. § 3 Abs. 2 TVG enthalten. Denn auch insoweit ist die einheitliche und allein an die Tarifgebundenheit des Arbeitgebers anknüpfende Geltung der entsprechenden Normen erforderlich und überdies gesetzlich angeordnet.

3. Gleichfalls unzulässig ist der Hilfsantrag, weil es ihm an der notwendigen Bestimmtheit mangelt. 52

a) Nach § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO darf ein Leistungsantrag nicht derart undeutlich gefasst sein, dass der Streitgegenstand und der Umfang der Prüfungs- und Entscheidungsbefugnis nicht mehr klar umrissen ist, und im Ergebnis dem Vollstreckungsgericht die Entscheidung darüber überlassen bleibt, ob und ggf. in welcher Weise der Beklagte die titulierte Pflicht zu erfüllen hat (*BAG 19. März 2003 - 4 AZR 271/02 - BAGE 105, 275, 279*). Eine Klage auf Abgabe einer Willenserklärung ist dann hinreichend bestimmt, wenn der Antrag so gefasst ist, dass er nach § 894 ZPO vollstreckt werden kann. Dies ist insbesondere dann der Fall, wenn der Klageantrag den gesamten, nach der Vorstellung des Klägers erstrebten Vertragsinhalt erfasst (*BAG 5. Juli 2006 - 4 AZR 381/05 - BAGE 119, 1, 13*). Er erfordert damit einen präzise beschriebenen Inhalt der Willenserklärung, damit das Gericht überprüfen kann, ob ein Anspruch auf die Abgabe gerade dieser Willenserklärung besteht. Dabei müssen sämtliche Elemente, die die erstrebte Willenserklärung umfasst, von der Verpflichtung des Beklagten erfasst sein. Dementsprechend hat der Senat eine Gewerkschaft zum Abschluss eines Tarifvertrages verurteilt, der im vollen Wortlaut im Leistungsantrag des klagenden Arbeitgeberverbandes enthalten war (*BAG 5. Juli 2006 - 4 AZR 381/05 - aaO*). 53

b) Diese Voraussetzungen erfüllt der Hilfsantrag der Klägerin nicht. Der Antrag ist seinem Wortlaut nach darauf gerichtet, den Beklagten zu 1) und die Tarifgemeinschaft zu verurteilen, mit der Klägerin Tarifverträge mit einer bestimmten Bezeichnung abzuschließen. Der weitere Inhalt dieser Tarifverträge wird nicht benannt und erschließt sich auch aus den Bezugnahmen der Klägerin auf die mit ihr selbst vereinbarte Einvernehmenserklärung vom 10. März 2005 - die von der Tarifgemeinschaft im Übrigen nicht mit unterzeichnet worden war - 54



nicht annähernd. Die in diesem Zusammenhang von der Revision vertretene Auffassung, bei der Einvernehmensklärung handele es sich um einen Vorvertrag zu einem Tarifvertrag, ist unzutreffend. Ein solcher verlangt, dass der Inhalt des Hauptvertrages sich aus den Erklärungen der Parteien des Vorvertrages eindeutig bestimmen lässt (*BAG 5. Juli 2006 - 4 AZR 381/05 - BAGE 119, 1, 16 mwN*). Davon kann hier nicht die Rede sein. Auch die Revision unternimmt es nicht, eine einzige konkrete Regelung aus dem „Einvernehmen“ abzuleiten und auszuformulieren. Aus den im Antrag der Klägerin formulierten Bezeichnungen von Tarifverträgen erschließt sich weder ein Tatbestandselement noch eine Rechtsfolge auch nur einer angestrebten Tarifnorm. Sollte die Verurteilung des Beklagten zu 1) und der Tarifgemeinschaft mit dem Tenor des Antrags erfolgen, wäre völlig unklar, welche Erklärung nunmehr als abgegeben iSv. § 894 ZPO gilt. Auf eine bloße Verhandlungspflicht ist der Antrag der Klägerin nicht gerichtet und sie selbst sieht eine solche ausweislich der Revisionsbegründung auch nicht als Gegenstand ihres Antrags an.

IV. Die als Leistungsanträge ohne Weiteres zulässigen Unterlassungsanträge zu 2) und 3) sind unbegründet. 55

1. Der Antrag, die Beklagte zu 3) zur Unterlassung der Anwendung der genannten Tarifverträge auf die in ihrem Unternehmen beschäftigten Arbeitnehmer zu verurteilen, ist bereits deshalb unbegründet, weil die Tarifverträge nicht unwirksam sind. Die auf die rechtliche Notwendigkeit eines einheitlichen Tarifabschlusses gestützten Einwände der Klägerin gegen die Wirksamkeit der Tarifverträge greifen nicht durch (*vgl. dazu oben B III 2 [b]*). Voraussetzung für einen Unterlassungsanspruch ist in jedem Falle eine - drohende oder bereits eingetretene - Verletzung eines eigenen Rechtes, zB der kollektiven Koalitionsfreiheit in der Form der Koalitionsbetätigungsfreiheit (*Walker ZfA 2000, 29, 39*). Eine solche Rechtsverletzung der Klägerin ist durch den Abschluss der genannten Tarifverträge nicht bewirkt worden und kann auch durch deren Anwendung aufgrund normativer Geltung, zu der die Beklagte zu 3) aufgrund der Wirksamkeit der Tarifverträge verpflichtet ist, nicht bewirkt werden. 56



Überdies kann die Anwendung eines Tarifvertrages durch einen Arbeitgeber auf verschiedenen Rechtsgrundlagen beruhen, zB auf dessen normativer Geltung, aber auch auf der einzelvertraglichen Vereinbarung seiner Anwendung, unabhängig von der Tarifgebundenheit der Arbeitnehmer. Auch ist die Wirksamkeit des Tarifvertrages keine Voraussetzung für eine Verweisungsklausel. Im Rahmen der Vertragsfreiheit kann auch ein tarifrechtlich nichtiger oder unwirksamer Tarifvertrag von den Arbeitsvertragsparteien verbindlich in Bezug genommen werden (*BAG 22. Januar 2002 - 9 AZR 601/00 - BAGE 100, 189; 7. Dezember 1977 - 4 AZR 474/76 - AP TVG § 4 Nachwirkung Nr. 9; JKO/Oetker § 6 Rn. 177; Däubler/Lorenz TVG § 3 Rn. 243*). Im Hinblick darauf würde eine Verurteilung der Beklagten zu 3) zur Unterlassung Fallgestaltungen ergreifen, hinsichtlich derer ein Unterlassungsanspruch der Klägerin ohnehin nicht bestände. Denn die Klägerin kann von der Beklagten zu 3) in keinem Fall verlangen, ihre arbeitsvertraglichen Verpflichtungen gegenüber einzelnen Arbeitnehmern nicht zu erfüllen.

57

2. Gleiches gilt für den Antrag zu 3) auf Verurteilung aller Beklagten als Gesamtschuldner zur Unterlassung des Bedienens und Betreibens der in den beiden Tarifverträgen über die gemeinsame Einrichtung geregelten Wertgut-habenfonds und Sozialsicherungsfonds. Auch hier mangelt es an der Darlegung eines diesen inkriminierten Handlungen entgegenstehenden eigenen Rechtes der Klägerin.

58

V. Die Kosten der Revision hat die Klägerin zu tragen, weil ihr Rechtsmittel erfolglos bleibt, § 97 Abs. 1 ZPO.

59

Bepler

Winter

Creutzfeldt

Valentien

Edda Redeker



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

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