

SONDERDRUCK AUS



FESTSCHRIFT FÜR

HERBERT BUCHNER

ZUM 70. GEBURTSTAG



VERLAG C. H. BECK MÜNCHEN 2009

Unbestimmte Tarifzuständigkeit

I. *Übersehene Bedeutung der Tarifzuständigkeit*

Die Tarifzuständigkeit der Tarifparteien¹ definiert den maximalen Geltungsbereich des Tarifvertrags im Sinne eines rechtlichen Könnens. Eine vom Tarifvertrag mit seinem Geltungsbereich beanspruchte Normsetzung schlägt fehl, wenn sie nicht von der Satzung gedeckt ist.² Beim Verbandstarifvertrag müssen Gewerkschafts- und Arbeitgeberverbandssatzung sich decken, damit der Tarifvertrag gelten kann; beim Haustarifvertrag genügt die Tarifzuständigkeit der Gewerkschaft, da der einzelne Arbeitgeber nach § 2 Abs. 1 TVG nicht nur tariffähig, sondern für alle Arbeitsverhältnisse und Betriebe notwendig tarifzuständig ist. Beim Spitzentarifvertrag schließlich stellen sich zusätzliche Probleme: Richtigerweise muss die Tarifzuständigkeit des Mitgliedsverbandes kumulativ zu derjenigen des Spitzenverbandes gegeben sein.³

Das alles gilt unbestritten, wenn *die Tarifzuständigkeit bei Abschluss des Tarifvertrages fehlt*. Ein hier nicht zu behandelndes Sonderproblem ist die Satzungsänderung nach Tarifabschluss: Kann sie dem Tarifvertrag im Ausmaß der Restriktion nachträglich die Geltungskraft entziehen? Die Antwort hängt dogmatisch davon ab, ob die Tarifzuständigkeit (nur) eine Vertretungsbeschränkung der Verbandsorgane bedeutet, die nur im Zeitpunkt des Vertragsschlusses wirkt⁴ oder ob das Tarifsystm funktional verlangt, dass die Normwirkung von zwei Tarifparteien verantwortet wird, die den Tarifvertrag ändern können.⁵ Die neue Rechtsprechung des Vierten Senats ist nicht so sehr dogmatikzentriert, sondern fordert im Wege der Interessenjurisprudenz den weitestgehenden Erhalt eines jeden Tarifvertrags – so dass selbst bei dem insolvenz- oder liquida-

¹ Buchner, ZfA 1995, 95 ff.

² Ganz hM; statt aller BAG vom 19. 11. 1985 – 1 ABR 37/83 – AP Nr. 4 zu § 2 TVG Tarifzuständigkeit = EzA § 2 TVG Nr. 15 = NZA 1986, 480 mit der Wendung „Die Tarifzuständigkeit legt den Geschäftsbereich fest, innerhalb dessen eine tariffähige Partei Tarifverträge abschließen kann.“; ebenso BAG vom 24. 7. 1990 – 1 ABR 46/89 – EzA § 2 TVG Tarifzuständigkeit Nr. 2 = AP Nr. 7 zu § 2 TVG Tarifzuständigkeit = NZA 1991, 21; BAG vom 18. 7. 2006 – 1 ABR 36/05 – EzA § 2 TVG Tarifzuständigkeit Nr. 10 = AP Nr. 19 zu § 2 TVG Tarifzuständigkeit = NZA 2006, 1225 = SAE 2007, 295: „Die Tarifzuständigkeit beider Tarifvertragsparteien ist notwendige Voraussetzung für den Abschluss eines wirksamen Tarifvertrags und dessen Geltung.“; Löwisch/Rieble, TVG, 2. Aufl. (2004) § 2 Rn. 80 f., § 4 Rn. 63; Wiedemann/Oetker, TVG, 7. Aufl. (2007), § 2 Rn. 56; Hueck/Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts, II/1, 7. Aufl. (1967), S. 445 ff.

³ Eingehend Rieble, DB 2001, 2194 ff.; Löwisch/Rieble (Fn. 2), § 2 Rn. 117; Wiedemann/Oetker (Fn. 2), § 2 Rn. 437; die Gegenauffassung von Ricken, Autonomie und tarifliche Rechtsetzung, 2006, S. 303 ff.: postuliert eine eigene originäre Tarifzuständigkeit der Spitzenverbände kraft staatlichen Geltungsbefehls und ignoriert die mitgliedschaftlichen Legitimationserfordernisse.

⁴ Dafür statt aller Konzen, FS Kraft, 1998, S. 291 ff., 303 f. m. w. N.

⁵ So vor allem Löwisch/Rieble (Fn. 2), § 2 Rn. 69 ff., 180 und die dort nachgewiesene frühere BAG-Rechtsprechung.

tionsbedingten Verlust der Tariffähigkeit der Tarifvertrag nicht automatisch endet, sondern als „laufendes Geschäft“ gekündigt werden muss.⁶ Tragende Argumente hierfür hat *Buchner* bereitet.⁷

Diese Tarifzuständigkeit ist eine in der Praxis übersehene Größe. Das liegt einmal an dem Umstand, dass sie dem Tarifvertrag nicht zu entnehmen ist, sondern der Satzung der Tarifpartei. Dort schaut der Praktiker ungern nach. Zwar sind die Satzungen der Gewerkschaften als nicht-ingetragene Vereine inzwischen weithin im Netz zugänglich – und diejenigen der Arbeitgeberverbände als typischerweise eingetragene Vereine jedenfalls über das Vereinsregister einsehbar. In Streitigkeiten, die von Tarifverträgen entschieden werden, kann es im Einzelfall entscheidend auf die Tarifzuständigkeit ankommen – wenn nämlich der im Geltungsbereich formulierte Geltungsanspruch von ihr nicht gedeckt ist. Verhältnismäßig oft wird vor Arbeitsgerichten darüber gestritten, ob der Geltungsbereich eines bestimmten Tarifvertrags auf ein Arbeitsverhältnis anwendbar ist. Nur selten kommen die die Tarifgeltung bestreitenden Anwälte auf die Idee, einen Blick in die Satzung von Gewerkschaft und Arbeitgeberverband zu werfen. Das Gericht hat solche Satzungsbestimmungen grundsätzlich nicht von Amts wegen zu erforschen. Nur wenn verbindliche Entscheidungen über die Tarifzuständigkeit nach § 97 ArbGG ergangen sind, muss das Gericht diese wegen der erga-omnes-Wirkung beachten – soweit die Rechtskraft reicht.

Nur vereinzelt kommt es zu Streitigkeiten, die diese Bedeutung belegen. So musste das BAG 1990 die Tarifzuständigkeit für das Bautauchergewerbe sowohl auf Arbeitgeberseite (Verband deutscher Taucherei- und Bergungsbetriebe)⁸ wie auf Gewerkschaftsseite (damalige ÖTV)⁹ klären. Die spärliche Rechtsprechung in Tarifzuständigkeitsfeststellungsverfahren nach § 97 ArbGG hat in der Vergangenheit keine Bestimmtheitsfragen aufgeworfen. In der IBM-Entscheidung vom 27. September 2005¹⁰ brauchte das BAG auf die hübsche Frage, was denn nun „anverwandte Industrie-, Handwerks- und Dienstleistungszweige“ i. S. v. § 1 Abs. 2 Buchstabe a der Satzung sind, nicht einzugehen – auch wenn die Begriffsdeutung der Anverwandtschaft juristische Freude bereitet hätte (noch IV.2.b). Denn die IG Metall hatte zwischenzeitlich ihre Satzung geändert. In § 3 der Satzung sind für diese Mitgliedschaft als Beispiel „Betriebe ... insbesondere auch der Informations- und Kommunikationstechnologie sowie der Datenverarbeitung“ genannt; im Organisationskatalog ist weiter noch von „Informations- und Kommunikationstechnologie, insbesondere Soft- und Hardwareproduktion einschließlich Entwicklung, Beratung und Service sowie alle übrigen IT-Dienstleistungen“ die Rede.¹¹

⁶ BAG vom 23.1. 2008 – 4 AZR 312/01 – NZA 2008, 771 und schon BAG vom 27.6. 2000 – 1 ABR 31/99 – EzA § 3 TVG Nr. 18 = AP Nr. 56 zu § 2 TVG = NZA 2001, 334 für die Insolvenz einer Tarifpartei – mit der hübschen Folge, dass Liquidatoren oder Insolvenzverwalter die kündigende Tarifmacht ausüben.

⁷ *Buchner*, RdA 1997, 259.

⁸ BAG vom 24.7. 1990 – 1 ABR 92/89 – nV.

⁹ BAG vom 24.7. 1990 – 1 ABR 46/89 – NZA 1991, 21 = EzA § 2 TVG Tarifzuständigkeit Nr. 2.

¹⁰ BAG vom 27.9. 2005 – 1 ABR 41/04 – NZA 2006, 273 = EzA § 2 TVG Tarifzuständigkeit Nr. 9 = AP Nr. 18 zu § 2 TVG Tarifzuständigkeit; dazu *Ricken*, RdA 2007, 35 ff.

¹¹ Aktuelle Satzung idF ab 1.1. 2008: www.igmetall.de/cps/rde/xbcr/internet/docs_ig_metall.xcms.30207.2.pdf, alle Internetquellen abgerufen Ende Juli 2008.

Nennenswerte Auseinandersetzungen über die Bestimmtheit finden sich in der Literatur nicht. Auch die grundlegende Schrift von *Ricken* über die Tarifzuständigkeit gibt hierzu keine Hinweise.¹² Viel diskutiert wird die Tarifzuständigkeit als Wirksamkeitsvoraussetzung des Tarifvertrags; welche Wirksamkeitsvoraussetzungen dagegen für die Festlegung der Tarifzuständigkeit in der Satzung der Koalition gelten, wird nur mit Blick auf das DGB-Schiedsverfahren problematisiert.¹³

II. Zwei neue Fälle

1. Der DHV und sein „insbesondere“ vor Gericht

Neues Nachdenken fordert die Wirklichkeit: Der „Markt der Tarifverbände“ kommt in Bewegung: Gewerkschaften ändern ihre Satzungen, um der „Beweglichkeit“ der Unternehmen nachzueilen, die munter ausgliedern und umstrukturieren und der tradierten Zuständigkeit zu entkommen suchen. Christliche Gewerkschaften spüren Aufwind und verbreitern ihren Zuständigkeitsbereich – das löst Zuständigkeitskonkurrenzen aus. Keine Sonderprobleme hinsichtlich der Zuständigkeit bereiten die aggressiver gewordenen Berufsgruppengewerkschaften (GDL, cockpit, UFO etc).¹⁴

Der zum CGB gehörende Deutsche Handels- und Industrieangestellten Verband (DHV) organisierte ursprünglich „Arbeitnehmer in kaufmännischen und verwaltenden Berufen, die in der privaten Wirtschaft und dem öffentlichen Dienst tätig sind“. 2006 änderte der Verband den Namen in „DHV – Die Berufsgewerkschaft“ und seine Satzung¹⁵ – um eine umfassende Zuständigkeit für Arbeitnehmer auch in anderen Berufen zu erlangen und für andere Arbeitgeber als den öffentlichen Dienst und die Privatwirtschaft. Dabei ging es insbesondere um das Gesundheitswesen und dort tätige karitative Rechtsträger wie insbesondere das Deutsche Rote Kreuz. Die Satzungsänderung freilich fiel marginal aus – die Mitgliederversammlung beschloss vor allem das Wort „insbesondere“. Dementsprechend lautet die Selbstdefinition in § 2 Nr. 1 der Satzung nun: „Die DHV ist eine Gewerkschaft der Arbeitnehmer insbesondere in kaufmännischen und verwaltenden Berufen.“ In „§ 3 Mitgliedschaft“ heißt es: „1. Die Mitgliedschaft können insbesondere Arbeitnehmer in kaufmännischen und verwaltenden Berufen erwerben ... 2. Zur Wahrung gewerkschaftlicher Belange kann der Hauptvorstand auch Arbeitnehmer aus anderen Berufsgruppen aufnehmen und deren Interessen wahrnehmen.“ Diese Satzungsänderung wurde für den DHV als eingetragener Verein ins Vereinsregister eingetragen. Ver.di nun mochte sich mit der Konkurrenz nicht abfinden und begehrte im Verfahren nach § 97 ArbGG die Feststellung, dass der DHV für den DRK-Landesverband Sachsen e.V. nicht tarifzuständig sei.

¹² *Ricken* (Fn. 3); ähnlich ist es bei den jüngeren Dissertationen: *Ebert*, Die Zuständigkeit der Tarifvertragsparteien zum Abschluß von Verbands- und Firmentarifverträgen, 2003; *Hillebrand*, Das Merkmal „Tarifzuständigkeit“ als Wirksamkeitsvoraussetzung eines Tarifvertrages, 1997; *Seeger*, Organisationskonflikte und Tarifvertrag, 2005.

¹³ Zuletzt BAG vom 27. 9. 2005 – 1 ABR 41/04 – NZA 2006, 273 = EzA § 2 TVG Tarifzuständigkeit Nr. 9 = AP Nr. 18 zu § 2 TVG Tarifzuständigkeit; BAG v. 25. 9. 1996 – 1 ABR 4/96 – NZA 1997, 613 = EzA § 2 TVG Tarifzuständigkeit Nr. 5 = AP Nr. 10 zu § 2 TVG Tarifzuständigkeit; weiter *Ricken* (Fn. 3), S. 196 ff.; *Ebert* (Fn. 12), S. 185 ff.; *Seeger* (Fn. 12), S. 87 ff.

¹⁴ Dazu *Buchner*, BB 2003, 2121 ff.

¹⁵ Im Netz: www.dhv-cgb.de/dhv/data/wir/satzung.php.

Das LAG Hamburg¹⁶ entsprach diesem Begehren – weil die Erweiterung der Tarifzuständigkeit nicht hinreichend bestimmt erfolgt sei:

„Nach einhelliger Meinung in Literatur und Rechtsprechung muss sich die Tarifzuständigkeit eindeutig aus der Satzung ergeben. Das vom Verein gesetzte Recht muss dem Bestimmtheitsgrundsatz gerecht werden, sodass der Organisationsbereich hinreichend deutlich in der Satzung niederzulegen ist. Umfang und Reichweite der Tarifzuständigkeit eines Verbandes müssen in der Satzung abschließend festgelegt sein. Bei der Festlegung eines Geschäftsbereichs und damit der Tarifzuständigkeit muss der Verband seine damit in Anspruch genommene Rechtsetzungskompetenz beachten. Es ist der normähnliche Charakter der Satzung zu berücksichtigen. Sowohl die betroffenen Mitglieder und Vereinsorgane als auch die Vertragspartner (Tarifvertragsparteien) müssen die Vereinsregelung zur Kenntnis nehmen und verstehen können. Da die Satzung für Rechtsbeziehungen zu zukünftigen Mitgliedern und Dritten maßgeblich ist, muss sie aus sich heraus und einheitlich ausgelegt werden können. Aus allem folgt, dass die Tarifzuständigkeit als ein für die Wirksamkeit von Tarifverträgen wesentliches Merkmal klar und eindeutig in der Satzung geregelt sein muß ... Obwohl die Tarifzuständigkeit der Selbstbestimmung durch die Berufsverbände unterliegt, muss das Ergebnis der übernommenen Aufgabe entsprechen. Ein Verband kann deshalb seine Zuständigkeit auch nicht willkürlich oder funktionswidrig abgrenzen, denn die Koalitionsfreiheit ist in Art. 9 Abs. 3 GG nicht um ihrer selbst willen, sondern funktionsgebunden verliehen worden ...“

Die Berufung auf eine „einhellige Meinung“ ist verwunderlich. Diese nämlich gibt es nicht. Insbesondere die vom LAG zitierte Entscheidung des BAG zur Zuständigkeit der damaligen ÖTV für die Entsorgungswirtschaft hat eine (unzulässige, III.3) erweiternde Satzungsauslegung vorgenommen, um datenträgervernichtende Unternehmen einzubeziehen.¹⁷ In den TVG-Kommentaren findet sich wenig Prinzipielles: „Der Berufsverband ... muß den Organisationsbereich hinreichend deutlich bestimmen.“¹⁸ *Wendeling-Schröder* spricht sich letztlich gegen enge Bestimmtheitsvorgaben und für ergänzende Satzungsauslegung aus und will gar Vertrauensschutz für zuständigkeitsfremde Tarifverträge gewähren.¹⁹ *Löwisch* und *Verf.* halten Satzungsklauseln für „zugehörige“ Unternehmen für zu unbestimmt.²⁰

Der vom LAG zitierte zentrale Aufsatz von *Wiedemann* aus dem Jahr 1975 nennt kein Bestimmtheiterfordernis, spricht sich aber für eine großzügige Auslegung aus:

„Um den Zuständigkeitsbereich eines Berufsverbandes feststellen zu können, bedarf die Satzung der Auslegung. Es ist zu berücksichtigen, was sich aus Wortlaut, Sinn und Zweck, Entstehungsgeschichte sowie Gesamtzusammenhang der Satzung ergibt. Auch die tatsächliche Handhabung und die Anschauungen der beteiligten Berufskreise verdienen Beachtung. Es gibt aber keine Zuständigkeit kraft Rechtsscheins, da sich der soziale Gegenspieler jederzeit über die Satzung und ihre Auslegung informieren kann. Die Tarifzuständigkeit ändert sich deshalb nicht, wenn der Berufsvereinigung einige Mitglieder satzungswidrig angehören.“²¹

2. Unbestimmte Tarifwilligkeit des Arbeiterwohlfahrt-Bundesverbands?

Die Tarifzuständigkeit ist funktional ein Ausschnitt aus der Tarifwilligkeit – also derjenigen Satzungsbestimmung, die den Abschluss von Tarifverträgen zu den Aufgaben des Verbandes erklärt. Die Tarifwilligkeit klärt das „Ob“; die Tarifzuständigkeit

¹⁶ LAG Hamburg vom 23. 1. 2008 – 4 TaBV 4/05 nicht rechtskräftig, anhängig beim BAG 1 ABR 36/08.

¹⁷ BAG vom 12. 12. 1995 – 1 ABR 27/95 – NZA 1996, 1042 = EZA § 2 TVG Tarifzuständigkeit Nr. 3 = AP Nr. 8 zu § 2 TVG Tarifzuständigkeit.

¹⁸ *Wiedemann/Oetker* (Fn. 2), § 2 Rn. 72; ähnlich *Däubler/Peter*, § 2 Rn. 165.

¹⁹ *Kempfen/Zachert*, TVG, 4. Aufl. (2006) § 2 Rn. 173 in Fn. 447, Rn. 158, 169.

²⁰ *Löwisch/Rieble* (Fn. 2), § 2 Rn. 85.

²¹ *Wiedemann*, RdA 1975, 78, 82; weithin wortgleich *Wiedemann/Oetker* (Fn. 2), § 2 Rn. 89.

konkretisiert „für wen unter den Mitgliedern“.²² Ein qualitativer Unterschied ist entgegen *Wiedemann*²³ und *Oetker*²⁴ nicht auszumachen. Tariffähigkeit und Tarifzuständigkeit sind grundsätzlich in gleicher Weise freie Verbandsentscheidungen über den Koalitionszweck; dass nur der erste Schritt frei sein soll, wohingegen sodann die Tarifzuständigkeit „funktionsgebunden“ den „Gesetzmäßigkeiten einer rechtsetzenden Tätigkeit“ unterfalle, lässt sich nicht begründen.

Immerhin ist auch für die Tarifwilligkeit als Element der Tariffähigkeit Bestimmtheit zu verlangen: Dass der „Arbeiterwohlfahrt-Bundesverband e.V.“ zu seinen Aufgaben die Befassung mit „Tariffragen“ zählt, reicht für die eigene Tariffähigkeit als Spitzenverband entgegen dem LAG Köln²⁵ nicht aus. Damit ist nicht notwendig und eindeutig gesagt, dass dieser Spitzenverband in eigenem Namen als Tarifpartei agieren will. „Tariffragen“ kann ein Spitzenverband auch dadurch behandeln, dass er koordinierenden Einfluss auf die Tarifpolitik der Verbände nimmt oder dass er als Stellvertreter nach § 2 Abs. 2 TVG agiert.²⁶ Das LAG Köln meint allen Ernstes, dass die eigene Tariffähigkeit für den Arbeiterwohlfahrt-Bundesverband untergeordneter Nebenzweck sei.

„Es wird nur ausgeführt, dass die Tarifwilligkeit gegeben sein muss, nicht aber, dass sie sich zwangsläufig und eindeutig aus der Satzung selbst ergeben muss. Diese kann vielmehr auch aus dem Verbandsstatut, den Programmen und insbesondere auch aus der hier gegebenen 30-jährigen tatsächlichen Übung abgeleitet werden.“

Das ist schon mit dem eindeutigen Wortlaut von § 2 Abs. 3 TVG nicht zu vereinbaren, der eben jene Satzungsregelung für Spitzenverbände explizit fordert.

III. Grundlagen des Bestimmtheitsfordernisses

Dem Bestimmtheitsgebot für Satzungsbestimmungen über die Tarifzuständigkeit fehlt jede normative Grundlage im TVG. Das verwundert nicht, ist doch die Tarifzuständigkeit selbst nicht geregelt, sondern richterrechtlich entwickelt²⁷ und „nur“ – seit 1979 – in § 97 ArbGG legislativ anerkannt. Das TVG nennt die Satzung einer Tarifpartei nur in § 2 Abs. 3 – für die eigene Tarifwilligkeit des Spitzenverbandes – und ohne besonderes Bestimmtheitsgebot.

Immerhin – und das wird meist übersehen²⁸ – verlangt das Gesetz über die Festsetzung von Mindestarbeitsbedingungen aus dem Jahr 1952 in § 1 Abs. 2 lit a), „daß Gewerkschaften oder Vereinigungen von Arbeitgebern für den Wirtschaftszweig oder die Be-

²² *Löwisch/Rieble* (Fn. 2), § 2 Rn. 57 ff., 60; ähnlich *Staudinger/Richardi*, 2005, Vorbem. 614 zu §§ 611 ff.: Tarifzuständigkeit als Element der Tariffähigkeit; zustimmend *Buchner* (Fn. 1), *ZfA* 1995, 97.

²³ *Wiedemann*, *RdA* 1975, 78, 81 ff.

²⁴ *Wiedemann/Oetker* (Fn. 2), § 2 Rn. 61.

²⁵ LAG Köln vom 20. 4. 2004 – 9 TaBV 73/03 – nicht rechtskräftig, anhängig beim BAG 1 ABR 36/04; auch schon LAG Berlin vom 29. 11. 2002 – 2 Sa 1359/02 – das im Verbandsklageverfahren des § 9 TVG freilich seine Aussetzungspflicht nach § 97 Abs. 5 ArbGG ignorierte und insofern nicht der gesetzliche Richter war. Vgl. weiter BAG vom 29. 6. 2004 – 1 AZR 143/03 – AP Nr. 36 zu § 1 TVG = EzA § 1 TVG Nr. 46 = NZA 2005, 600 (nur LS).

²⁶ Eingehend *Rieble*, FS Otto, 2008, S. 471 ff.

²⁷ Zentral BAG v. 19. 11. 1985 – 1 ABR 37/83 – AP Nr. 4 zu § 2 TVG Tarifzuständigkeit.

²⁸ Ausnahme: *Löwisch*, *ZfA* 1974, 29, 36 ff.

schäftigungsart nicht bestehen“.²⁹ Damit setzt das Gesetz voraus, dass es Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände für einen Wirtschaftszweig oder eine Beschäftigungsart geben kann – das ist die Tarifzuständigkeit!

1. Tarifrrechtliche Sicht

a) Funktion

Das materielle rechtliche Erfordernis von Tariffähigkeit und Tarifzuständigkeit selbst ist bereits Ausdruck eines besonderen Rechtssicherheits- und Normenklarheitsbedürfnisses: Es bricht mit dem privatrechtlichen Grundsatz, dass es keine geschäftsbereichsbezogene Rechtsgeschäftsfähigkeit gibt. Eben deshalb war die Tarifzuständigkeit in der Weimarer Zeit nicht anerkannt³⁰ und eben deshalb wird sie bis heute als systemwidrig angegriffen:³¹ Das dem deutschen Privatrecht unbekanntes ultra-vires-Prinzip sorgt dafür, dass das rechtliche Können dem rechtlichen Dürfen folge. Die ultra-vires-Lehre gilt in Deutschland immerhin für staatliche Rechtsakte: Entscheidungen einer Behörde außerhalb ihrer Zuständigkeit sind nichtig. Der Zungenschlag *Oetkers*, der eben diesen Vergleich zur Behördenzuständigkeit sucht,³² irritiert. Es handelt sich um ein mentales Überbleibsel der überholten Delegationstheorie, die die Tarifnormsetzung als verliehene Staatsgewalt ansieht. Richtigerweise ist die Tarifautonomie kollektivisierte Arbeitsvertragsautonomie; der Tarifvertrag ist autonom durch die Mitglieder „von unten“ und nicht vom Staat durch Übertragung genuin staatlicher Regelungsbefugnisse von oben legitimiert.³³

Für die Tarifzuständigkeit werden verschiedene Funktionalitätsaspekte hervorgehoben, die vor der Hintergrund der Regelungsalternative – einer umfassenden und unbeschränkten Tariffähigkeit deutlich wird:

- An erster Stelle genannt wird die *Vermeidung unerwünschter Tarifkonkurrenzen*:³⁴ Durch die „saubere“ Ordnung der eigenen Tarifzuständigkeit könnten die Verbände verhindern, dass ihre Tarifverträge sich mit dem Geltungsanspruch anderer Tarifverträge überlappen – und insbesondere das Industrieverbandsprinzip nicht nur als organisationspolitische Ausrichtung, sondern als Ordnungsfaktor im Tarifwesen verwirklichen: Tarifzuständigkeit als Beitrag zur „sinnvollen Ordnung des Arbeitslebens“. Das ist zweifelhaft: Eine saubere und überlappungsfreie Scheidung unterschiedlicher Tarifwerke lässt sich doch ohne weiteres durch klar formulierte Geltungsbereichsregelungen erreichen. Dass hierzu zusätzlich eine Beschränkung des rechtlichen Könnens erforderlich sei, ließe sich nur damit erklären, dass der Tarifverkehr vor unsorgfältig, ja schlampig formulierten Geltungsbereichsbestimmun-

²⁹ Der Regierungsentwurf zur Neufassung des MiAG will nur noch darauf abstellen, dass „in dem Wirtschaftszweig bundesweit die an Tarifverträge gebundenen Arbeitgeber weniger als 50 Prozent der unter den Geltungsbereich dieser Tarifverträge fallenden Arbeitnehmer beschäftigen“.

³⁰ Eingehend zur Entwicklungsgeschichte: *Ricken* (Fn. 3), S. 29 ff.

³¹ Gegen die hM: *Kraft*, FS Schnorr von Carolsfeld, 1973, S. 255 ff.; *van Venrooy*, ZfA 1983, 49; aus „Praktikabilitätsgründen“ auch *Gamillscheg*, Kollektives Arbeitsrecht I, 1997, S. 535 f.

³² *Wiedemann/Oetker* (Fn. 2), § 2 Rn. 56.

³³ Inzwischen hM: *Picker*, Die Tarifautonomie in der deutschen Arbeitsverfassung, 2000; *Rieble*, ZfA 2000, 5; *Dieterich*, FS Schaub, 1998, S. 117; dazu bereits *Herschel*, Tariffähigkeit und Tarifmacht, 1932, S. 15 ff.

³⁴ *Wiedemann/Oetker* (Fn. 2), § 2 Rn. 52; *Ricken* (Fn. 3), S. 85 ff.

gen bewahrt werden müsste. Das zeigt sich an Tarifbindungen in Multibranchengewerkschaften wie ver.di oder IG Metall. Ob ein Mitglied hier unter den einen oder den anderen Tarifvertrag fällt, das kann die Gewerkschaft überhaupt nur durch sorgfältige Geltungsbereichsabgrenzungen klären. Eine gesonderte Tarifzuständigkeit für unselbständige Fachgruppen innerhalb der Gewerkschaft gibt es nicht; die Tarifzuständigkeit ist eine unteilbare Eigenschaft des Verbandes selbst. Falsch ist deshalb die Entscheidung vom 12. Dezember 1995 (Fn. 17): Dort wurde die im Ergebnis unstrittige Tarifzuständigkeit der ÖTV dahin festgestellt, dass das betroffene Unternehmen nicht unter das Verkehrsgewerbe, sondern unter die Entsorgungswirtschaft falle. Das aber ist keine Frage der Tarifzuständigkeit, sondern der Geltungsbereichszuordnung; sie kann im Verfahren nach § 97 ArbGG nicht vorgenommen werden.

- Klarer ist der Ansatz von Löwisch: Es geht um den *Schutz der Mitglieder vor Tarifmacht und Arbeitskampf*.³⁵

„Das Interesse der Tarifgebundenen, sich dem Tarifvertrag nur auf Grund einer von ihnen gegebenen Ermächtigung unterworfen zu sehen, führt unmittelbar auf das Verlangen, eine Vereinigung müsse, um tariffähig zu sein, sich die Wahrnehmung der kollektiven Arbeitnehmer- bzw. Arbeitgeberinteressen zum Ziel gesetzt haben und damit insbesondere tarifwillig sein. Denn nur wer beim Beitritt zu einem Verband ... erkennen konnte, daß es Zweck dieses Verbandes ist, Tarifverträge abzuschließen, von dem kann eine solche seine Privatautonomie beschränkende Ermächtigung angenommen werden.“

Wer Mitglied in einer Koalition ist, muss zweifelsfrei wissen, ob er sich damit der tariflichen Normsetzung und dem Arbeitskampf als Konfliktlösungsinstrument ausliefert. Tariffähigkeit und Tarifzuständigkeit beschreiben also die Reichweite der Verbandsmacht gegenüber dem Mitglied. Insofern wird deutlich, dass die Mitgliedschaft als Legitimationsgrundlage der Tarifgeltung (§ 3 Abs. 1 TVG) nur die eine Hälfte des Legitimationstatbestandes ist – hinzukommen muss auf Verbandsseite eine hinreichend klare Definition der Tarifmacht als Verbandsmacht. Mit dem Beitritt oder dem Verbleib in einem Tarifverband nimmt das Mitglied also das tarifliche Regelungsangebot an, das der Verband mit seiner Tarifzuständigkeit macht. Tariffähigkeit und Tarifzuständigkeit beschreiben denjenigen „Tarifgeschäftsbereich“ innerhalb dessen sich das Mitglied allen potentiellen Tarifverträgen unterwirft.

- Nur insofern dient die rechtsichere Beschränkung der eigenen Tarifmacht (durch satzungsgemäße Festlegung von Tariffähigkeit und Tarifzuständigkeit) auch der *Zuständigkeitsabgrenzung*³⁶ – zu anderen rechtlichen Gestaltungsmöglichkeiten der Arbeitsbedingungen, vor allem durch Arbeitsvertrag. Wer einem Tarifverband beitrifft, liefert sich der Tarifmacht und damit der Beschränkung der eigenen arbeitsvertraglichen Regelungskompetenz aus. Zugleich wird (derzeit noch) durch die satzungsgemäße Zuständigkeit die Staatskompetenz nach § 1 Abs. 2 lit. a des Gesetzes über die Festsetzung von Mindestarbeitsbedingungen beschnitten.
- Insofern schützt die Tarifzuständigkeit auch davor, dass der tarifliche Gegenspieler einen (zu) weiten Geltungsbereich durch Arbeitskampf erzwingt und begrenzt damit die in jeder Teilnahme am Tarifsysteem liegende Unterwerfung auch unter den Gegnereinfluss. Das zeigt sich gerade daran, dass mittels der Tarifzuständigkeit keine

³⁵ Löwisch, ZfA 1970, 295, 304.

³⁶ Löwisch, ZfA 1970, 295, 303.

- Inhaltsvorgaben für Tarifverträge (Tabuzonen) geschaffen werden können.³⁷ Inhaltlich also gilt ein „Alles-oder-nichts“-Prinzip, wohingegen die Tarifzuständigkeit gerade die persönliche, also mitgliedsbezogene Tarifmacht selektiv ausgestalten kann. Die Tarifzuständigkeit ist also gegnerfreie Selbstbestimmung des eigenen Koalitionszwecks – zum Schutz der eigenen Mitglieder.³⁸
- Die Tarifzuständigkeit enthebt das Mitglied der Aufgabe, permanent zu überprüfen, ob seine Mitgliedschaft noch sachgemäß ist oder zu sachwidrigen Tarifbindungen führt. Ein Arbeitnehmer, der seinen Beruf wechselt, ein Arbeitgeber, dessen fachliche Ausrichtung sich ändert, wächst automatisch aus der Tarifzuständigkeit seines Verbandes und damit notwendig aus dem Geltungsbereich der Tarifverträge heraus. Neue Tarifverträge können für ihn nicht gelten.

b) Einordnung: Bereichsbezogene Sondergeschäftsfähigkeit

Unmittelbar an die Funktion der Tarifzuständigkeit knüpft die *tarif- und zivilrechtsdogmatische Einordnung* an. An erster Stelle steht die Feststellung, dass die Tarifzuständigkeit eine Eigenschaft des Verbandes selbst ist – und keinesfalls – wie *Konzen* meint³⁹ – nur eine Vertretungsbeschränkung der Vereinsorgane. Ginge es nur um die Vertretungsmacht, so wäre der Tarifverband „an sich“ unbegrenzt tarifzuständig, nur könnten seine Organe infolge einer nach außen wirkenden Vertretungsmachtbeschränkung (§§ 26 Abs. 2 Satz 2, 70, 68 BGB⁴⁰ – notwendig durch Satzung) keine Tarifverträge außerhalb der Zuständigkeit abschließen. Das verträgt sich schon nicht mit § 97 ArbGG, der die Tarifzuständigkeit wie die Tariffähigkeit als Eigenschaft der Vereinigung wertet. Zudem müsste eine bloße Vollmachtbeschränkung dazu führen, dass der Tarifvertrag schwebend unwirksam der Genehmigung harrt (§ 177 BGB) – nur wer soll genehmigen können?

Es handelt sich also in der Tat um eine dem Privatrecht grundsätzlich fremde „Geschäftsbereichsbeschränkung“ der eigenen Tarif-Geschäftsfähigkeit des Verbandes. Das entspricht gerade der *ultra-vires-Doktrin*, wie sie im englischen Recht für alle Vereine und Gesellschaften gilt und die im Deutschen Recht den öffentlich-rechtlichen Verbänden eignet, die nur innerhalb des zugewiesenen Aufgaben- und Wirkungskreises handeln können.⁴¹ Diese Doktrin beschränkt gerade nicht die Vertretungsmacht, sondern konstituiert eine beschränkte Rechts(geschäfts)fähigkeit. Die Nähe zum öffentlichen Recht braucht nicht zu irritieren. Schon die Tariffähigkeit als solche ist eine Sonderrechtsgeschäftsfähigkeit für den Tarifvertrag als kollektiv-privatautonomem Normenvertrag⁴² – vergleichbar etwa der Finanztermingeschäftsfähigkeit des § 37e WpHG, die durch den Ausschluss des Wettseinwandes nach § 762 BGB erst Vertragsfähigkeit schafft. Die Tarifzuständigkeit ist mithin eine weitere, „geschäftsbereichs-

³⁷ Ganz hM – im Anschluss an *Löwisch*, ZfA 1974, 29, 34 ff.; *Wiedemann/Oetker* (Fn. 2), § 2 Rn. 73, 81; *Löwisch/Rieble* (Fn. 2), § 2 Rn. 61.

³⁸ *Löwisch*, ZfA 1974, 29, 37 ff.

³⁹ *Konzen* (Fn. 4), S. 291 ff., 298 ff.

⁴⁰ Dazu *Staudinger/Weick*, 2005, § 26 Rn. 11; *MünchKommBGB/Reuter*, 5. Aufl. (2006) § 26 Rn. 13, 15.

⁴¹ Dazu *Staudinger/Weick*, (2005, Einl. zu §§ 21 ff. Rn. 25.

⁴² *Rieble*, FS *Wiedemann*, 2002, S. 519, 523 ff.

bezogene Beschränkung⁴³, zu deren autonomer Festsetzung die Verbände ermächtigt werden.

Eine solche partielle Geschäftsfähigkeit ist kein Systembruch, wie *Konzen*⁴³ herausgearbeitet hat: Die grundsätzlich unbeschränkte Rechtsfähigkeit und Rechtsgeschäftsfähigkeit im Privatrechtsverkehr ist Ausdruck des Vertrauensschutzes im allgemeinen Rechtsverkehr. Schon die Vertretungsmachtbegrenzung im Verein wird durch Vertrauensschutz relativiert (§§ 70, 68 BGB); bei Gesellschaften ist sie von vornherein ausgeschlossen (§ 37 Abs. 2 GmbHG, § 82 Abs. 1 AktG). Der Tarifverkehr ist kein allgemeiner Rechtsverkehr, bei dem sich eine Vielzahl von Rechtssubjekten begegnete. Tarifverträge und Arbeitskämpfe finden in der jeweiligen Branche nur zwischen wenigen Parteien statt, die sich kennen und die voneinander Satzungsauskunft über die Geschäftsbereichsbeschränkungen begehren können.

Insofern lässt sich die ultra-vires-Konzeption⁴⁴ als Besonderheit des kollektiven Arbeitsrechts begreifen. Schließlich sind auch Rechtsakte der Betriebsräte, insbesondere Betriebsvereinbarungen (auch in Form von Einigungsstellensprüchen) außerhalb ihrer betrieblichen, personellen und sachlichen Zuständigkeit unheilbar unwirksam⁴⁵ – nur dass es dort um einen gesetzlichen und keinen autonom bestimmten Wirkungsbereich geht. Der Kerngedanke liegt darin, dass der einzelne Normunterworfenen nicht die Rechtslasten unklarer Zuständigkeit tragen soll.

c) Tarifzuständigkeit und Organisationszuständigkeit

Die Tarifzuständigkeit entspricht vielfach der Organisationszuständigkeit: Tarifverbände wollen in aller Regel eben jene Arbeitnehmer oder Arbeitgeber als Mitglieder gewinnen, für die sie auch Tarifverträge abschließen können. Die Tarifzuständigkeit kann kraft autonomer Regelung indes hinter der Organisationszuständigkeit zurückbleiben. Der Satz „Die Tarifzuständigkeit der Berufsvereinigungen richtet sich nach dem in der jeweiligen Satzung festgelegten Organisationsbereich“⁴⁶ mag als Typikum richtig sein, als Rechtssatz ist er es nicht. Mitglieder eines Verbandes, für die dieser keine Tarifverträge abschließen will (oder kann), sind notwendig entweder Gast- oder OT-Mitglieder (ohne Wahlrecht zur T-Mitgliedschaft⁴⁷). Hier also erweist sich die OT-Mitgliedschaft ausnahmsweise doch als Frage der Tarifzuständigkeit.⁴⁸

⁴³ *Konzen* (Fn. 4), S. 291ff., 301.

⁴⁴ So auch *Seeger* (Fn. 12), S. 38ff.

⁴⁵ Grundsätzlich GK-BetrVG/*Kreutz*, 8. Aufl. (2005) § 50 Rn. 72 mwN; weiter BAG vom 29. 9. 2004 – 1 ABR 30/03 – AP Nr. 81 zu § 40 BetrVG 1972 = NZA 2005, 123 = EzA § 40 BetrVG 2001 Nr. 7 (keine Vertragsstrafe zugunsten des Betriebsrats); BAG vom 24. 4. 1986 – 6 AZR 607/83 – BAG 52, 1, 10 = AP BetrVG 1972 § 87 Sozialeinrichtung Nr. 7 (kein Rechtsträger der Sozialeinrichtung Kantine).

⁴⁶ *Wiedemann*, RdA 1975, 78, 80ff.

⁴⁷ *Herbert Buchner* hat mit seiner grundlegenden wissenschaftlichen Durchsetzung der OT-Mitgliedschaft Wirtschafts-, Kultur- und Tarifgeschichte geschrieben: *Buchner*, NZA 1994, 2; *ders.*, NZA 1995, 761.

⁴⁸ Die sie sonst nicht ist, wenn das OT-Mitglied auch die T-Mitgliedschaft wählen kann: BAG vom 18. 7. 2006 – 1 ABR 36/05 – NZA 2006, 1225 = EzA § 2 TVG Tarifzuständigkeit Nr. 10 = AP Nr. 19 zu § 2 TVG Tarifzuständigkeit gegen BAG vom 23. 2. 2005 – 4 AZR 186/04 – EzA § 3 TVG Verbandsaustritt = NZA 2005, 1320 = AP Nr. 42 zu § 4 TVG Nachwirkung mit Besprechung *Buchner*, RdA 2006, 308.

Das wird ganz praktisch anhand der gespalteten Rechtswegezuständigkeit: Die Tarifzuständigkeit als solche fällt ausschließlich in die Zuständigkeit der Arbeitsgerichte, § 2a Abs. 1 Nr. 4 ArbGG und zwar in das Statusfeststellungsverfahren des § 97 ArbGG, dessen Vorrang durch die Aussetzungspflicht des Abs. 5 gegenüber allen deutschen Gerichten gesichert ist. Die Frage freilich, ob ein Arbeitnehmer oder Arbeitgeber einen Aufnahmeanspruch gegen einen mächtigen Verband hat (wozu die Satzungsvorgaben für die Mitgliedschaft erfüllt sein müssen) oder ob er nur Gastmitglied geworden ist, weil er die satzungsgemäßen Anforderungen an die Mitgliedschaft nicht erfüllt, prüfen die ordentlichen Gerichte. Divergente Entscheidungen sind möglich – und führen ggf. dazu, dass das Mitglied aus zivilrechtlicher Sicht zwar Vollmitglied ist, indes arbeitsrechtlich nicht unter die Tarifzuständigkeit fällt – und also eine OT-Mitgliedschaft genießt.

d) Tarifechtliches Bestimmtheitsgebot

Die Tarifzuständigkeit ist innerverbandliche Begrenzung des Geltungsbereichs. Für die Tarifnormen über den Geltungsbereich indes ist anerkannt, dass sie infolge des tariflichen Normenklarheitsgebotes hinreichend bestimmt sein müssen⁴⁹ – weil andernfalls die Geltungsvoraussetzung des Tarifvertrags zu unklar ist.

Anders gewendet: Nur wenn Tarifnormen hinreichend bestimmt sind, nehmen die Tarifparteien ihre Regelungsverantwortung⁵⁰ selbst wahr – (zu) unbestimmte Rechtsbegriffe bedeuten eine Delegation der Tarifmacht an den auslegenden Richter.⁵¹ Diese aber ist unzulässig, weil die Tariffähigkeit den Tarifparteien vorbehalten und den Richtern vorenthalten ist. Eben deswegen ist auch die ergänzende Tarifauslegung nach Richtertarifwillen unzulässig.⁵²

Insofern also liegt ein Erst-Recht-Schluss auf die Tarifzuständigkeit nach Satzungsregelung nahe – auch wenn für die Satzung von Tarifverbänden kein eigenständiges Schriftformgebot gilt.⁵³ Nur wenn der Verband die eigene Tarifzuständigkeit (in der Satzung, sogleich 2.a) hinreichend bestimmt regelt, ist die Anwendung der Tarifnormen rechtssicher möglich. Nur wenn der Tarifverband die eigene Tarifzuständigkeit selbst regelt, nimmt er seine Eigenverantwortung wahr – eine Delegation dieser Autonomie an den satzungsauslegenden Richter ist unzulässig.

Mit den scharfen Rechtswirkungen der Tarifzuständigkeit ist notwendig ein Bestimmtheitserfordernis verbunden. Einer indefiniten Tarifmacht und dem dazugehörigen elementaren Kampfisiko darf das Mitglied eines Verbandes nicht ausgeliefert werden. Dieses Rechtssicherheitsgebot ist im Kern anerkannt. Insofern also hat das LAG Hamburg (Fn. 16) recht!

Dieses besondere Rechtssicherheitsbedürfnis wird bekräftigt durch das Statusfeststellungsverfahren des § 97 ArbGG, mit dem die Tarifzuständigkeit gerichtlich mit erga-omnes-Wirkung analog § 9 TVG festgestellt werden kann.

⁴⁹ Löwisch/Rieble (Fn. 2), § 1 Rn. 293; Wiedemann/Thüsing (Fn. 2), § 1 Rn. 230.

⁵⁰ Zu dieser Löwisch/Rieble (Fn. 1), § 1 Rn. 169 ff.

⁵¹ Treffend Wiedemann/Thüsing (Fn. 2), § 1 Rn. 230.

⁵² Dazu nur Löwisch/Rieble (Fn. 2), § 1 Rn. 592 m. w. N.

⁵³ Dazu Ebert (Fn. 12), S. 131f.

2. Verbandsrechtliche Einordnung

a) Tariffähigkeit und Tarifzuständigkeit als notwendiger Satzungsbestandteil

Tarifverbände sind Vereine. Die durch Tariffähigkeit und Tarifzuständigkeit autonom konstituierte Tarifmacht ist privatrechtlich legitimierte Verbandsmacht, also Ausdruck der durch die Mitgliedschaft als Unterwerfung und (!) die Satzungsregeln definierten Verbandsgewalt.

§ 25 BGB verlangt, dass die Verfassung des rechtsfähigen Vereins durch die Satzung bestimmt wird, soweit nicht die §§ 26 ff. BGB zwingendes Recht enthalten. Das gilt trotz § 54 S. 1 BGB auch für den nicht rechtsfähigen Verein.⁵⁴ Zu diesen autonomen und „wesentlichen“ Grundentscheidungen⁵⁵ zählt für Koalitionen neben der verfassungsrechtlich zentralen Zweckbestimmung – Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen der Mitglieder als allgemeiner Verbandszweck – die Wahl der Mittel. Dass eine Koalition überhaupt Tarifverträge abschließen will (Tariffähigkeit) und für welche Mitglieder das geschehen soll (Tarifzuständigkeit) ist für Verbände und Mitglieder eine Verfassungsfrage und damit notwendig Satzungsbestandteil.⁵⁶ Gerade weil das Mitglied durch die Tarifmacht nicht nur im internen Rechtsverhältnis zum Verein, sondern in seiner außerhalb des Vereinslebens liegenden Arbeitsvertragsgestaltung betroffen ist, ist die Frage so wesentlich, dass sie – wie die Grundfragen der Mitgliedschaft⁵⁷ – notwendiger Satzungsbestandteil sind.⁵⁸ Freilich: Die Tariffähigkeit und Tarifzuständigkeit betrifft das Mittel, mit dem der Koalitionszweck des Art. 9 Abs. 3 GG verfolgt wird. Die Änderung der diesbezüglichen Satzungsbestimmungen ist also keine an sich indisponible Zweckänderung, die grundsätzlich einstimmig zu erfolgen hat (§ 33 Abs. 1 Satz 2 BGB).⁵⁹

Auch vereinsrechtlich liegt das LAG Köln (Fn. 25) also daneben: Dass der „Arbeiterwohlfahrt-Bundesverband e.V.“ als Spitzenverband Tarifverträge für seine Mitglieder nur als „Nebenaufgabe“ abschließt, macht die Satzungsregelung nicht entbehrlich. Die Tariffähigkeit kann nicht untergeordneter Nebenzweck sein. Im Übrigen ist auch für die Betätigung von Gewerkschaften in der Betriebsverfassung eine entsprechende Satzungsbestimmung zu fordern.

b) Bestimmtheitsgebot für Satzungsregeln

Satzungsregeln unterfallen einem vereins- und gesellschaftsrechtlichen Bestimmtheitsgebot: Das gilt nicht nur für schlechthin unverständliche Regelungen (etwa über die Zusammensetzung des Vorstandes⁶⁰). Es gilt gerade für solche Regelungen, die

⁵⁴ BGH vom 30. 9. 1965 – II ZR 79/63 – LM BGB § 21 Nr. 2 = BB 1965, 1247; BAG vom 28. 1. 1986 – 3 AZR 434/84 – NZA 1986, 826 = EzA § 7 BetrAVG Nr. 19 = AP Nr. 30 zu § 7 BetrAVG; MünchKommBGB/Reuter (Fn. 40), § 25 Rn. 1f.

⁵⁵ MünchKommBGB/Reuter (Fn. 40), § 25 Rn. 4 mit Beispielen in Rn. 5; Staudinger/Weick, § 25 Rn. 3.

⁵⁶ MünchArbR/Löwisch/Rieble, 2. Aufl. (2000) § 249 Rn. 26.

⁵⁷ BGH vom 24. 10. 1988 – II ZR 311/87 – BGHZ 105, 306 = NJW 1989, 1724 unter I 2 a.

⁵⁸ MünchArbR/Löwisch/Rieble (Fn. 56), § 249 Rn. 18.

⁵⁹ Enges Verständnis auch bei BGH vom 11. 11. 1985 – II ZB 5/85 – BGHZ 96, 245 = NJW 1986, 1033 unter Berufung auf Zöllner, Die Schranken mitgliederschaftlicher Stimmrechtsmacht bei den privatrechtlichen Personenverbänden, 1963, S. 29.

⁶⁰ BayOblG vom 10. 8. 1971 – BReg 2 Z 12/71.

nur durch Juristen mit ihren für den Laien nur schwer verständlichen Auslegungsmaximen inhaltlich konkretisiert werden. So muss die Vereinsatzung mit hinreichender Bestimmtheit regeln, wie sich der Ein- und Austritt eines Mitglieds in den Verein vollzieht; ferner muss eine etwaige Beitragspflicht dem Grunde nach festgelegt werden – und zwar so, dass sie aus dem Text „jedem Angehörigen der angesprochenen Kreise erkennbar sind“⁶¹ Was für das normale Vereinsmitglied nicht erkennbar ist, wird nicht Satzungsinhalt.⁶² In den Worten des Bundesgerichtshofs:

„Eine solche Bestimmung wäre für den Betroffenen verbindlich, weil er an die Satzung gebunden ist, nachdem er sich ihr mit dem Eintritt in den Verein unterworfen hat. Er muß sich die Bestimmung grundsätzlich entgegenhalten lassen, auch wenn er versäumt hat, sich vom Inhalt der Satzung und jener Bestimmung zu unterrichten. Das gilt in der Regel selbst dann, wenn er einen erheblichen Rechtsnachteil wie den Verlust der Mitgliedschaft erleidet. Dieses Ergebnis läßt sich aber nur rechtfertigen, wenn sich das Vereinsmitglied durch Einblick in die Vereinsatzung die Erkenntnis verschaffen kann, ihm drohe ein solcher Rechtsverlust. Insoweit besteht ein Bedürfnis, die Mitglieder zu schützen. Sie müssen, wenn sie die Satzung kennen, in der Lage sein, sich zu entscheiden, ob sie den Rechtsnachteil hinnehmen wollen oder nicht, und sie müssen ihr Verhalten danach einrichten können. Das setzt voraus, daß die Satzung für jedes Mitglied auch ohne juristische Beratung deutlich erkennen läßt, daß und unter welchen Umständen jene Rechtsfolge eintritt.“⁶³

Hiergegen wendet sich *Reuter*:⁶⁴

„Erst recht trägt § 25 zum Schutz der einzelnen Mitglieder nichts bei. [...] Denn anders als das Personengesellschaftsrecht kennt das Vereinsrecht keinen Bestimmtheitsgrundsatz, der ein Vereinsmitglied vor grundlegenden Änderungen schützt, die er bei seinem Beitritt auf Grund des Statuts nicht hat absehen können. Im Vereinsrecht besteht die Mehrheitsherrschaft unabhängig von einer antizipierten Zustimmung der einzelnen Mitglieder, so dass das einzelne Mitglied schon unmittelbar nach seinem Beitritt mit umfassenden Satzungsänderungen konfrontiert werden kann. Eben deshalb sichert ihm § 39 das zwingende kurzfristige Recht zum Austritt.“

Das überzeugt nicht: Der Arbeitnehmer oder Arbeitgeber als Mitglied seines Tarifverbandes mag künftigen Satzungsänderungen ausweichen können – einer (zu) unbestimmten Satzungsgrundlage, die in seine aktuelle Rechtsstellung eingreift, kann er nicht ausweichen, tarifrechtlich überdies nicht mit Blick auf die Nachbindung des § 3 Abs. 3 TVG.

Immerhin wird man eine Einschränkung gegenüber dem BGH machen müssen: Der Zweck der Tarifverbände ist auf eine komplexe tarifrechtliche Regelungstätigkeit ausgerichtet. Dass jedes Mitglied die Satzung vollständig und ohne Rechtsrat selbst versteht, geht deshalb zu weit. Erforderlich, aber auch ausreichend ist es, wenn das „normale Mitglied“ als Typus die in der Satzung für die Tarifzuständigkeit verwendeten Bezeichnungen im Kern aus eigener Kraft verstehen kann, mag auch die konkrete Subsumtion im Grenzfall juristischen Sachverstand erfordern. Schärfer als im Strafrecht dürfen die Erkenntnis- und Verständnisanforderungen nicht sein. Ausreichend ist deshalb eine „Parallelwertung in der Laiensphäre“: „Namentlich bei normativ geprägten Tatbestandsmerkmalen braucht der Täter im Übrigen nicht die aus den Gesetzesbegriffen folgende rechtliche Wertung nachzuvollziehen; insofern genügt die Paral-

⁶¹ BayObLG vom 25. 10. 2000 – 3Z BR 298/00 – NJW-RR 2001, 326 für „Probemitglieder“; Entsprechendes ist für OT-Mitglieder zu fordern.

⁶² Staudinger/*Weick* § 25 Rn. 16.

⁶³ BGH vom 6. 3. 1967 – II ZR 231/64 – BGHZ 47, 172; BGH vom 2. 6. 2008 – II ZR 289/07 – ZIP 2008, 1423 = NJW-RR 2008, 1357 für eine Sonderbeitragspflicht.

⁶⁴ MünchKommBGB/*Reuter* (Fn. 40), § 25 Rn. 7, 9 ff.

lelwertung in der Laiensphäre, die voraussetzt, dass der Täter die Tatsachen kennt, die dem normativen Begriff zugrunde liegen, und auf der Grundlage dieses Wissens den sozialen Sinngehalt des Tatbestandsmerkmals richtig begreift.⁶⁵

Auch die Satzung der Aktiengesellschaft muss mit Blick auf künftige Aktionäre und die Öffentlichkeit aus sich heraus verständlich sein.⁶⁶ Das Gesellschaftsrecht verlangt seit jeher, dass *Mehrheitsklauseln*, die die Gesellschafterminderheit nur kraft einer den Beschlussgegenstand hinreichend bestimmt bezeichnenden eindeutigen Legitimationsgrundlage verpflichten können.⁶⁷ Das muss für Tarifverträge ebenso gelten.

Dieses allgemeine Bestimmtheitsgebot ist umso strenger zu nehmen, je intensiver die Rechtsfolgen der Satzungsanwendung für das Mitglied sind. Die Bedeutung der vom Verband in Anspruch genommenen Tarifmacht – und des damit verbundenen Risikos eines Hauptarbeitkampfes ist hoch. Deswegen spricht auch das Verbandsrecht dafür, die Satzungsbestimmtheit ernst zu nehmen. Das gilt insbesondere für Gewerkschaften, weil deren Mitglieder – anders als diejenigen des Arbeitgeberverbands – mit Rechtstexten keinen Umgang pflegen und insofern unerfahren sind. Auch der einfache ungelernete Arbeiter muss die Satzungsbestimmung der Tarifzuständigkeit verstehen können. Insofern kann der Organisationskatalog der IG Metall (Anhang 2 zur Satzung, Fn. 11) als beispielhaft gelten, weil dort die erfassten Branchen enumerativ und klar verständlich genannt sind.

Insofern hilft auch ein Seitenblick auf die notwendige Individualisierung der Geschäftsfelder von Kapitalgesellschaften: Eine GmbH muss nach § 3 Abs. 1 Nr. 2 GmbHG im Gesellschaftsvertrag (Satzung) als notwendigen Inhalt den Gegenstand des Unternehmens aufnehmen, also „Bereich und Art der von der Gesellschaft beabsichtigten Betätigung“. „Der Hauptzweck dieser Vorschrift ist, die interessierte Öffentlichkeit zumindest in groben Zügen über den Tätigkeitsbereich des neuen Unternehmens zu unterrichten, d. h. es muß der Schwerpunkt der Geschäftstätigkeit für die beteiligten Wirtschaftskreise ausreichend erkennbar gemacht werden (. . .). Das erfordert, daß die Beschreibung des Unternehmensgegenstandes informativ ist und ihn hinreichend individualisiert. Daneben wird durch diese Vorschrift erreicht, daß insbesondere eine Minderheit von Gesellschaftern gegen eine willkürliche Ausweitung oder Änderung des Betätigungsfeldes der Gesellschaft durch Bindung des Geschäftsführers an den Gesellschaftsvertrag (vgl. § 37 Abs. 1 GmbHG) einen gewissen Schutz erfährt.“⁶⁸ Die Bezeichnung „Produktion von Waren aller Art“ genügt eben nicht. Und so müsste man auch eine entsprechende Tarifzuständigkeitsbestimmung für Unternehmen, die „Waren aller Art“ produzieren, oder für unspezifizierte „Dienstleistungen“ in Frage stellen.

Für den Sonderfall, dass der Staat es einem Verein überlässt, kraft privater Regelung die Voraussetzung hoheitlicher Maßnahmen (Eintragung eines Hengstes in das Zuchtbuch nach rassetypischem Exterieur) zu definieren, gilt das rechtsstaatliche Bestimmtheitsgebot.⁶⁹ Nach Aufgabe der Delegationstheorie kann dies für die Satzung von

⁶⁵ Zuletzt BGH vom 3. 4. 2008 – 3 StR 394/07.

⁶⁶ MünchKommAktG/Pentz, 3. Aufl. (2008), § 23 Rn. 46.

⁶⁷ BGH vom 15. 1. 2007 – II ZR 245/05 „OTTO“ – BGHZ 170, 283 = NJW 2007, 1685 mit zahlreichen Nachweisen.

⁶⁸ BayObLG vom 1. 8. 1994 – 3Z BR 157/94 – BayObLGZ 1994, 224.

⁶⁹ BVerfG vom 25. 5. 1993 – 1 BvR 345/83 – BVerfGE 88, 366 = NJW 1993, 2599.

Tarifverbänden nicht gelten; Tarifparteien sind autonom; sie schaffen nicht als „beliehene Tarifunternehmer“ Arbeitsbedingungen im Staatsauftrag. Es bewendet also beim vereinsrechtlichen Bestimmtheitsgrundsatz.

c) *Transparenzgebot nach dem Vorbild der AGB-Kontrolle*

An sich sind Vereinssatzungen „Verträge auf dem Gebiet des Gesellschaftsrechts“ i. S. d. § 310 Abs. 4 BGB.⁷⁰ Für mächtige und sogenannte „Monopolverbände“, auf deren Mitgliedschaft der Einzelne derart angewiesen ist, dass dies einen Aufnahmeanspruch rechtfertigt (wie dies bei Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden der Fall ist⁷¹), leitet der BGH aber richtig aus § 242 BGB eine Angemessenheitskontrolle der Satzung ab.⁷² Denn das Mitglied hat nicht die Wahl, unangemessenen Satzungsbedingungen durch Austritt zu begegnen. Von dieser AGB-ähnlichen Kontrolle ist auch das Transparenzgebot erfasst.⁷³

Das heißt: Satzungsbestimmungen über Tariffähigkeit und Tarifizständigkeit sind zusätzlich am Transparenzgebot des § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB zu messen. Dass Tarifverträge von der Klauselkontrolle ausgenommen sind (§ 310 Abs. 4 Satz 1 BGB), hilft für Satzungen nicht weiter. Grund für die Herausnahme ist das Richtigkeitsvertrauen, das dem Tarifvertrag als Vertrag (!) annähernd gleichstarker Parteien zukommt.⁷⁴ Die Satzungsbestimmung ist ein einseitiger Akt des Monopolverbandes gegenüber dem ohnmächtigen Mitglied – irgendeinen Grund für Richtigkeitsvertrauen gibt es nicht. Auch die kollektive Koalitionsfreiheit – hier als Koalitionszweckautonomie,⁷⁵ die die grundsätzlich autonome Festlegung der Tarifizständigkeit umfasst⁷⁶ – gebietet keine Befugnis zu intransparenter Satzungsgestaltung zu Lasten des Mitglieds. Dagegen streitet dessen individuelle positive Koalitionsfreiheit.

3. *Bestimmtheit und Bestimmbarkeit kraft Auslegung*

Einen vollkommen bestimmten Rechtsbegriff nur aus Begriffskern und ohne Begriffshof im Sinne Philipp Hecks gibt es nicht. Dementsprechend gibt es auch keine Satzungsregelung, die ohne Auslegung auskäme. Auch Tarifizständigkeitsregeln der Satzung sind auslegungsfähig und auslegungsbedürftig:⁷⁷

„Um den Zuständigkeitsbereich eines Berufsverbandes feststellen zu können, bedarf die Satzung der Auslegung. Es ist zu berücksichtigen, was sich aus Wortlaut, Sinn und Zweck, Entstehungsgeschichte sowie Gesamtzusammenhang der Satzung ergibt. Auch die tatsächliche Handhabung und

⁷⁰ BGH vom 8. 2. 1988 – II ZR 228/87 – BGHZ 103, 219 = NJW 1988, 1729 für die Genossenschaft.

⁷¹ Statt vieler: BGH vom 10. 12. 1984 – II ZR 91/84 – BGHZ 93, 151 = NJW 1985, 1216.

⁷² BGH vom 8. 2. 1988 – II ZR 228/87 (Fn. 70); weiter BGH vom 8. 10. 1997 – IV ZR 220/96 – BGHZ 136, 394 = NJW 1998, 454 für den Versicherungsverein auf Gegenseitigkeit und BGH vom 28. 11. 1994 – II ZR 11/94 – BGHZ 128, 93 ff. = NJW 1995, 583 für die Inhaltskontrolle sportlicher Regelwerke eines Sportverbandes; dazu MünchArbR./Löwisch/Rieble (Fn. 56), § 245 Rn. 36 ff. und eingehend Schmiegeler, Die Inhaltskontrolle von Koalitionssatzungen, 1994, die aber die Tarifizständigkeit nicht behandelt.

⁷³ So ausdrücklich BGH vom 8. 10. 1997 (Fn. 72).

⁷⁴ BAG v. 21. 11. 2006 – 9 AZR 138/06 – EzA § 8 TzBfG Nr. 16 = AP Nr. 18 zu § 8 TzBfG; Thüsing, AGB-Kontrolle im Arbeitsrecht, 2007, Rn. 76.

⁷⁵ MünchArbR./Löwisch/Rieble (Fn. 56), § 246 Rn. 17 ff.

⁷⁶ BAG vom 19. 11. 1985 (Fn. 2).

⁷⁷ Wiedemann/Oetker (Fn. 2), § 2 Rn. 89.

die Anschauungen der beteiligten Berufskreise verdienen Beachtung. Es gibt aber keine Zuständigkeit kraft Rechtsscheins, da sich der soziale Gegenspieler jederzeit über die Satzung und ihre Auslegung informieren kann. Die Tarifzuständigkeit ändert sich deshalb nicht, wenn der Berufsvereinigung einige Mitglieder satzungswidrig angehören.⁷⁸

Indes erfolgt die *Wahl der Auslegungsmittel zu großzügig*. Verbandsrechtlich gilt: Satzungsbestimmungen mit körperschaftsrechtlichem Charakter – also solchen, die einen unbestimmten Personenkreis und nicht derzeitige individuell betroffene Gesellschafter betreffen – müssen *nach objektiven Gesichtspunkten einheitlich aus sich heraus ausgelegt werden* müssen. Maßgebend sind also Wortlaut, Sinn und Zweck der Regelung sowie der systematische Bezug der Klausel zu anderen Satzungsvorschriften. Umstände, für die sich keine ausreichenden Anhaltspunkte in der Satzung finden, können zur Auslegung grundsätzlich nicht herangezogen werden. Außerhalb der Satzung liegende Sachzusammenhänge können unter Umständen dann berücksichtigt werden, wenn deren Kenntnis bei den Mitgliedern und Organen allgemein vorausgesetzt werden kann.⁷⁹

Die Entstehungsgeschichte⁸⁰ und die tatsächliche Handhabung sowie die Anschauungen der beteiligten Berufskreise (Tarifpolitiker) sind keine Umstände, die dem einfachen Mitglied bekannt sind. Die Tarifzuständigkeit ist für die Mitglieder da – und kein Instrument nur für professionelle Tarifpolitiker, die selbstredend wissen, was die Satzung meinen soll (weil sie vielfach an ihrer Entstehung und Änderung mitgewirkt haben). Vom Verbandsrecht kann das Arbeitsrecht lernen, dass die Auslegung und damit die Bestimmtheit sich am Mitgliederhorizont orientiert. Nochmals der Bundesgerichtshof: „Vereinsatzungen sind dagegen lediglich aus ihrem Inhalt heraus auszulegen. Willensäußerungen oder Interessen der Gründer, sonstige tatsächliche Umstände aus der Entstehungsgeschichte oder der späteren Vereinsentwicklung dürfen dagegen hier gerade nicht verwertet werden.“⁸¹

Deutlich richtig formuliert das BAG in der Entscheidung vom 24. Juli 1990 (Fn. 2) – freilich ohne diese Verschärfung auszuweisen: „Auf welche Bereiche sich diese Aufgabe erstrecken soll, obliegt der Entscheidung der Mitglieder der Koalition, die sich allein in der Satzung manifestiert.“⁸²

Da die Tarifzuständigkeit *allein aus der Satzung* folgt, ist der tatsächliche Abschluss von Tarifverträgen oder die Mitgliederwerbung und -aufnahme überhaupt kein Indiz für das richtige Satzungsverständnis.⁸³ Durch bloßes Tätigwerden außerhalb der satzungsgemäßen Aufgaben kann die Satzung gerade nicht geändert und eine fehlende Tarifzuständigkeit nicht begründet werden, so das BAG in der Entscheidung vom 24. Juli 1990 (Fn. 2). Insofern gilt nur eine einzige Ausnahme: Das *Vereinsgewohnheits-*

⁷⁸ Wiedemann, RdA 1975, 78, 82; wiederum weithin wortgleich Wiedemann/Oetker (Fn. 2), § 2 Rn. 89.

⁷⁹ BGH vom 11. 10. 1993 – II ZR 155/92 – BGHZ 123, 347 für statutarische Gerichtsstandsklauseln; BGH vom 2. 12. 1974 – II ZR 78/72 „Deutscher Sportbund“ – BGHZ 63, 282, 290 für satzungsgemäße Aufnahmeverweigerungsgründe in Monopolverbänden; vgl. auch BGH vom 17. 10. 1988 – II ZR 372/87 – GmbHR 1989, 151 für Nebenleistungspflichten in einer GmbH-Satzung.

⁸⁰ Explizit hiergegen: BGH vom 6. 3. 1967 (Fn. 63).

⁸¹ BGH vom 11. 11. 1985 (Fn. 59).

⁸² Ebenso Löwisch/Rieble (Fn. 2), § 2 Rn. 94; Wiedemann/Oetker (Fn. 2), § 2 Rn. 72 – freilich in Widerspruch zu Rn. 89; Seeger (Fn. 12), S. 41f.

⁸³ So aber Wiedemann/Oetker (Fn. 1), § 2 Rn. 89; Kempen/Zachert/Wendeling-Schröder (Fn. 19), § 2 Rn. 151.

recht (Observanz) lässt es – nur bei nicht rechtsfähigen Vereinen – zu, dass eine langdauernde, von Rechtsüberzeugung der Mitglieder getragene Übung eines bestimmten Vereinsverfassungsrechtssatzes die Verfassung des Vereins rechtsverbindlich verändert.⁸⁴ Freilich muss auch diese Rechtsüberzeugung so bestimmt sein, dass jedes einfache Mitglied wissen kann, woran es ist. Ausgeschlossen ist die Observanz bei rechtsfähigen Vereinen wegen des konstitutiven Eintragungserfordernisses des § 71 Abs. 2 BGB.

Eine *ergänzende oder korrigierende Satzungsauslegung durch die Arbeitsgerichte* ist nicht möglich – das wäre ein Eingriff in die der Tarifautonomie vorgelagerte Koalitionszweckautonomie, die von Art. 9 Abs. 3 GG geschützt ist.⁸⁵

Einen – offenbar tarifpolitisch motivierten – Rückfall bedeutet eine Entscheidung aus 2004:⁸⁶ Hier meint das Gericht allen Ernstes, ein „Landesverband Holz und Kunststoffe e.V.“; der nach seiner Satzung die holz- und kunststoffverarbeitende Industrie organisiert, sei auch für handwerksähnliche Betriebe tarifzuständig. Dafür führt der Senat zuerst folgende Satzungswendung an: „Industriezweig – hierzu gehört auch die Herstellung/der Vertrieb/die Montage von Möbeln und Bauelementen aus anderen Materialien“. Das freilich ist vom Wortlaut her schon keine hinreichend bestimmte und eindeutige Ausnahme vom Industriebegriff. Ebenso gut lässt sich vom Wortlaut her die Klausel so begreifen, dass Vertrieb und Montage der industriellen Eigenproduktion zugerechnet werden, so dass ein Montagebetrieb eines industriellen Herstellers der Tarifzuständigkeit zugeschlagen wird. Entlarvend die weiteren Gründe:

„Für die Einbeziehung von Handwerksbetrieben sprechen ferner die Entstehungsgeschichte der Satzung sowie deren praktische Handhabung. Bereits vor der Gründung des [Verbands] wurden die Handwerker der Branche angesprochen. Sie wurden – u.a. in Zeitungsanzeigen – ebenso wie die Produktionsgenossenschaften und Leiter von Betrieben und Betriebsteilen der Möbelindustrie zur Bildung des Verbands aufgerufen und in der Folgezeit als dessen Mitglieder aufgenommen. Für den [Verband] war in den ersten Jahren nach dem Beitritt der neuen Bundesländer das Wort „Industrie“ ersichtlich ein Sammelbegriff für alle Tätigkeiten in der Branche der Holz- und Kunststoffverarbeitung. Insoweit ist zu berücksichtigen, dass in der früheren DDR den Industriebetrieben häufig Handwerksbetriebe und handwerksähnliche Gewerbe angeschlossen waren.“

Hier wird also wieder auf die Entstehungsgeschichte abgestellt und ein Sonderverständnis des in ganz Deutschland eindeutigen Rechtsbegriffes „Industrie“ vertreten – der sich sonst nur in der Abgrenzung vom Handwerk begreifen lässt.⁸⁷ Damit nimmt der Senat dem Verband die Last vernünftiger Satzungsregelung ab und überschreitet seine Kompetenz. Die Bestimmung der Tarifzuständigkeit ist Sache des Verbandes und seiner Mitglieder – und nicht des bundesarbeitsgerichtlichen Reparaturbetriebes.

Auch wenn es schwerfällt: Tarifpolitische Erwägungen haben die Gerichte nicht anzustellen. Es geht nicht an, je nach tarifrechtlichem Ergebnis mal die eine und mal die andere Satzungsauslegungsmethode anzuwenden. In der Satzungsauslegung sind alle Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände gleich. Deswegen halte ich die Entschei-

⁸⁴ MünchKomm/Reuter (Fn. 40), § 25 Rn. 2 m. w. N.

⁸⁵ MünchArbR./Löwisch/Rieble (Fn. 56), § 247 Rn. 17 ff.

⁸⁶ BAG vom 29.6.2004 – 1 ABR 14/03 – NZA 2004, 1236 = EzA § 97 ArbGG 1979 Nr. 4 = APNr. 10 zu § 97 ArbGG 1979.

⁸⁷ BAG vom 11.3.1981 – 4 AZR 1022/78 – AP Nr. 1 zu § 1 TVG Tarifverträge Steinmetzgewerbe; BVerwG vom 17.4.1964 – VII C 228.59 – AP Nr. 4 zu § 1 HandwO = BB 1964, 907; Rieble/Klebeck, BB 2006, 885, 886 f. m. w. N.

derung des LAG Hamburg für die christliche Gewerkschaft DHV (Fn. 16) für durchweg richtig – derselbe strenge Maßstab muss aber auch für DGB-Gewerkschaften und für Arbeitgeberverbände gelten. Werden Mitglieder durch zu unbestimmte Satzungsklauseln geschädigt, ist an eine Haftung des Verbandes für solch fehlerhaft unbestimmte Satzungsgestaltung oder für die unsorgfältige Auskunft über die Satzungslage nachzudenken.⁸⁸

4. Rechtsfolge der Unbestimmtheit

Bestimmtheitsvorgaben sind Wirksamkeitsvoraussetzungen. Ist die Satzung in ihrer Tarifzuständigkeitsregelung zu unbestimmt, so ist sie insoweit unwirksam. Die Tarifzuständigkeit besteht also nur für den hinreichend bestimmten Teil des Geschäftsbereiches. Ist die Tarifzuständigkeitsregelung – was man sich kaum vorstellen kann – insgesamt nicht konkretisierbar, so fehlt dem Verband jede Tarifzuständigkeit, er ist also nicht tariffähig. Letztlich fehlt eine eindeutige Tarifwilligkeit. Hierauf fußende Tarifverträge sind eben- und jedenfalls insoweit unwirksam, als sie die bestimmte Tarifzuständigkeit überschreiten.

IV. Beispiele

1. Räumliche Zuständigkeit

a) Wiedervereinigung und dynamische Gebietsänderung

Die räumliche Zuständigkeit von Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden ist in aller Regel kein Problem: Gewerkschaften beziehen sich ohnehin auf das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland und auch regionale Arbeitgeberverbände nehmen typischerweise gesetzlich definierte Grenzen staatlicher Gebietskörperschaften auf, etwa des Freistaats Bayern oder auch historische Grenzen wie das frühere Südbaden, das als französische Besatzungszone oder als früherer Regierungsbezirk definiert ist. So definiert der Verband des Verkehrsgewerbes Südbaden e.V., seinen räumlichen Zuständigkeitsbereich in § 3 der Satzung als den früheren Regierungsbezirk Südbaden in den Grenzen vom 31. Dezember 1972.⁸⁹ Solche Gebietsbezeichnungen sind bestimmt oder doch jedenfalls bestimmbar. Dass auf aktuelle oder auch historische Gebietskörperschaftsgrenzen verwiesen wird, ist keine unzulässige Regelung außerhalb der Satzung. Unzulässig wäre es aber, *dynamisch* auf solche Grenzen zu verweisen, weil dann jede vom Staat verantwortete Neugliederung von Ländern, Bezirken oder Kommunen ohne Legitimation durch die Mitglieder des Verbandes die Tarifzuständigkeit außerhalb der Satzung änderte.⁹⁰ Deswegen mussten etwa bundesweit agierende Verbände nach der Wiedervereinigung ihre Satzung auf „ganz Deutschland“ erstrecken. Falsch ist es deshalb, wenn das LAG Köln (Fn. 25) für einen Spitzenverband meint, „Anhaltspunkte, die die Annahme rechtfertigen könnten, der Antragsgegner habe seine Tarifzuständigkeit auch nach 1990 nur auf die sog. alten Bundesländer oder zusätzlich nur

⁸⁸ Inspirierend Tödenhöfer, Haftung für Tarifunrecht, 2007.

⁸⁹ Satzung im Netz unter www.vv-suedbaden.de/images/stories/satzung.neu.pdf.

⁹⁰ Löwisch/Rieble (Fn. 2), § 2 Rn. 94.

auf einzelne neue Bundesländer erstrecken wollen, sind nicht ersichtlich, dagegen spricht eindeutig die Tarifentwicklung nach 1990 sowie die Bildung des Koordinierungsausschusses und dessen Auflösung nach Abschluss des Tarifvertrages vom 25. 3. 1991.“ Umgekehrt gilt vielmehr: Wenn ein Verband seine Satzung trotz Neugliederung der in Bezug genommenen Gebietskörperschaft nicht ändert, bleibt die räumliche Tarifzuständigkeit so wie sie war.

b) „Umgebung“

Freilich gibt es – wenige – Ausnahmen, in denen Arbeitgeberverbände auf indefinite lokale Räume Bezug nehmen. So gibt es verschiedene Arbeitgeberverbände „Düsseldorf und Umgebung“.⁹¹ Die Grenzen der Stadt Düsseldorf lassen sich bestimmen; was aber ist die „Umgebung“ von Düsseldorf? Dazu sagt etwa die Satzung des Arbeitgeberverbands Metall- und Elektroindustrie Düsseldorf und Umgebung e.V. nichts.

Die Satzung wäre aus sich heraus nur bestimmt, wenn diese Umgebung durch Landkreis- oder Gemeindegrenzen, durch eine Karte als Satzungsbestandteil oder durch geographische Grenzen (Flüsse und dergleichen) definiert würde. So verfährt etwa der „Arbeitgeberverband der Eisen- und Metallindustrie für Bochum und Umgebung e.V.“; der in § 1 seiner Satzung vorgibt: „Der Verband erstreckt sich auf den Stadt- und Landkreis Recklinghausen bis zur Lippe im Norden, einschließlich der Stadt Dorsten, ferner die Städte Bottrop, Gladbeck, Herne, Wanne-Eickel, Wattenscheid und Bochum sowie aus dem Ennepe-Ruhr-Kreis die Stadt Hattingen und das Amt Hattingen-Land sowie die Stadt Blankenstein-Ruhr.“ Das ist zwar umständlich, bestimmt aber die „Umgebung“ rechtssicher.

Da „Umgebung“ aus sich heraus nicht ausgelegt werden kann, ist diese Satzungsbestimmung unwirksam. Der Arbeitgeberverband Düsseldorf und Umgebung ist tarifzuständig nur für das Stadtgebiet Düsseldorf.

2. Fachliche Zuständigkeit

a) Branchenbezeichnung

Die Bezeichnung der fachlichen Ausrichtung nach Branche oder „Wirtschaftszweig“ (§ 1 Abs. 2 lit. a des Gesetzes über Mindestarbeitsbedingungen) erfolgt in den Satzungen (vor allem der Arbeitgeberverbände) vielfach pauschal – etwa die „chemische Industrie“ oder die „Metall- oder Elektroindustrie“. Solch offene Rechtsbegriffe sind aus sich heraus schwer auszulegen. Ein allgemeines Begriffsverständnis wird man bei den Mitgliedern nur schwer feststellen können. Hilfe bieten Organisationskataloge, die den Begriff enumerativ erläutern, vor allem in der Satzung der IG Metall aber auch der IG BCE.⁹² Dass die Gewerkschaften hier „besser regeln“ als die Arbeitgeberverbände hat auch mit dem unterschiedlichen Verständnishorizont der Mitglieder zu tun. Unternehmer wissen in aller Regel, was der Branchenbegriff meint. Gleichwohl bleibt zumindest an den Rändern eine erhebliche Unsicherheit, die zur Unbestimmtheit der Satzungsregelung im Begriffshof führen kann.

⁹¹ www.unternehmerschaft.de/DA-006.html.

⁹² <http://mitgliedwerden.igbce.de/downloads/IGBCEsatzung.pdf>.

Vorsichtig lässt sich eine Begriffsnäherung auch mit Hilfe der *Klassifikation der Wirtschaftszweige durch das Statistische Bundesamt*⁹³ versuchen – jedenfalls dann, wenn die Satzung das Wort „Wirtschaftszweig“ verwendet. Ausführliche Erklärungen finden sich in der Ausgabe 2003 (WZ 2003); für 2008 liegt erst eine Gliederung vor (WZ 2008). Vorsicht ist indes geboten, weil die Tarifzuständigkeit nicht an statistischen Zwecken ausgerichtet ist. Die Wirtschaftszweig-Klassifikation kann also nur als Maßstab für ein allgemeines Begriffsverständnis herangezogen werden – etwa dahin, dass die Herstellung von Industriegasen zur Chemischen Industrie rechnet (WZ 2003 – 24.11.0).

b) Verwandte Branchen?

Schlechterdings unbestimmt sind sämtliche Klauseln über „artverwandte“, „verwandte“, „zugehörige“ und „verbundene“ Branchen oder Wirtschaftszweige.⁹⁴ Hierfür gibt es kein Auslegungskriterium. Im Kern laufen solche Satzungsbestimmungen darauf hinaus, dass der Vorstand des Verbandes ermächtigt wird, durch seine Handhabung der Aufnahme von Mitgliedern die Tarifzuständigkeit auszuweiten. Das aber geschieht außerhalb der Satzung und ist unzulässig.

Einen hinreichend bestimmten Zuständigkeitskern haben solche Klauseln, wenn sie mit *Regelbeispielen* arbeiten – wie etwa „z. B. Vertriebsgesellschaften, Software- und Telekommunikationsunternehmen“⁹⁵ oder „Verwaltungen, Nebenbetriebe, Außenstellen und dazugehörigen Forschungseinrichtungen, Aufsichtsbehörden, Marketing-, Finanz-, Bewachungs-, Verkaufs-, Vertriebs- und Montageorganisationen, Ver- und Entsorgungsbetriebe“.⁹⁶ Denn jedenfalls diese Beispiele sollen von der Tarifzuständigkeit eindeutig umfasst sein. Freilich lassen sich aus Regelbeispielen keine weitergreifenden Zuständigkeiten ableiten, weil es für „Zugehörigkeit“ und „Anverwandtschaft“ keine allgemeine subsumtionsfähige Regel geben kann. Die Wirtschaftszweig-Klassifikation durch das Statistische Bundesamt definiert ebenfalls keine Verwandtschaftsbeziehungen.

c) Gewerbe, Industrie und Handwerk

Mit Gewerbe, Industrie und Handwerk nehmen die Verbände Rechtsbegriffe auf. Deren Auslegung richtet sich nach den einschlägigen Rechtsbegriffen – wie dies das BAG für die Tarifzuständigkeit immer schon praktiziert.⁹⁷ Dass für die Subsumtion im Einzelnen „juristische Beratung“ (oben bei Fn. 63) benötigt wird, hindert die Auslegung der Satzung nicht. Handwerk, Industrie und Gewerbe sind allgemeine Begriffe, die den Mitgliedern von Tarifparteien wenigstens in der Laiensphäre hinreichend bekannt sind.

⁹³ www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Navigation/Klassifikationen.psm1.

⁹⁴ Etwa § 3 Nr. 2 Buchstabe b der Satzung von Südwestmetall: „artverwandte oder zugehörige Industrie-, Dienstleistungs- oder Zuliefer-Unternehmen“ oder § 2 Nr. 2 der Satzung des VBM: „sowie verwandter oder verbundener Wirtschaftszweige, insbesondere auch aus dem Dienstleistungsbereich“; § 1 Nr. 3 der Satzung der IG BCE (Fn. 92): „einschließlich der dazu gehörenden Dienstleistungsbereiche“.

⁹⁵ So die VBM-Satzung in § 2 Nr. 2.

⁹⁶ So die IG BCE-Satzung § 1 Nr. 3.

⁹⁷ Dazu nur *Löwisch/Rieble* (Fn. 2), § 1 R.n. 555 m. w. N.

3. Unternehmensverbindungen als Ansatzpunkt

Große Probleme bereiten den Gewerkschaften Ausgliederungen der Unternehmen, die mitunter auf eine Tariffucht zielen – und der die Gewerkschaften mit nacheilender Verbreiterung der eigenen Tarifzuständigkeit zu begegnen suchen.

Muster für eine derart weitreichende Klausel ist § 1 Nr. 3 der Satzung der IG BCE (Fn. 92): „sowie ihrer rechtlich oder wirtschaftlich verbundenen Unternehmen“. Mit der rechtlichen Verbindung nimmt die Satzung Bezug auf das Recht der verbundenen Unternehmen der §§ 15 ff. AktG. Freilich ist dieser Hinweis für Mitglieder nicht deutlich genug; eine Parallelwertung in der Laiensphäre ist kaum möglich. Hinreichend bestimmt wäre der Begriff „Tochterunternehmen“, wie ihn etwa die Satzung von Transnet verwendet (§ 2 lit. a: „Beschäftigte in Tochter- und Beteiligungsgesellschaften“⁹⁸).

Unzureichender Ansatzpunkt ist die „wirtschaftliche Verbindung“ zu einem der Tarifzuständigkeit unterfallenden Unternehmen. Soll jede wirtschaftliche Einheit, die ein Chemieunternehmen beliefert oder ihm Dienstleistungen erbringt, von der Tarifzuständigkeit erfasst werden – also der Rechtsanwalt, der Energie- und Wasserversorger usw.? Das kann nicht ernsthaft gemeint sein. Also müsste die Satzung selbst ein hinreichendes Kriterium für diese wirtschaftliche Verbindung bestimmen; daran fehlt es.

Zu unbestimmt ist auch der Begriff „Beteiligungsgesellschaft“. Der gewöhnliche juristische Sprachgebrauch meint solche Gesellschaften, die ihrerseits Beteiligungen halten.⁹⁹ Das mag für eine Gewerkschaft im Finanzdienstleistungsbereich sinnvoll sein, nicht aber für Transnet. Selbst wenn man aus dem Begriffsdoppel „Tochter- und Beteiligungsgesellschaften“ ableiten wollte, dass es um solche Unternehmen geht, an denen Bahnen eine Minderheitsbeteiligung¹⁰⁰ halten (also unterhalb der Beherrschungs- und damit Tochtorschwelle⁴) ist sie zu unbestimmt: Weil die Satzungsregelung keine substantielle Beteiligungsschwelle (wie § 271 Abs. 1 Satz 3 HGB) nennt, würde schon das Halten nur einer Aktie – auch im Rahmen der Vermögensverwaltung im Unternehmen – die Tarifzuständigkeit auslösen. Das ist aleatorisch und dysfunktional. Die Klausel ist mithin unwirksam.

V. Ergebnis

Die Tarifzuständigkeit begrenzt die rechtliche Handlungsfähigkeit der Tarifverbände – sie ist autonom-einseitige Begrenzung der Tarifwilligkeit. Für sie gilt die ultra-vires-Lehre als Erscheinungsform des kollektiven Arbeitsrechts – zum Schutz der Normunterworfenen. Rechtlich anerkannt ist sie durch § 1 Abs. 2 lit. a) des Gesetzes über Mindestarbeitsbedingungen und durch § 97 ArbGG.

Die Tarifzuständigkeit muss notwendig in der Satzung selbst geregelt sein und kann ausschließlich aus der Satzung selbst heraus ausgelegt werden.

⁹⁸ www.transnet.org/TRANSNET/Satzung/index.html.

⁹⁹ § 2 Abs. 3 Satz 2 SEBG i.V.m. § 6 Abs. 4 EBRG; Art. 5 Abs. 3 Richtlinie 78/660/EWG.

¹⁰⁰ Vgl. die konzernbilanzrechtliche Vorschrift des § 271 Abs. 1 Satz 3 HGB: „Als Beteiligung gelten im Zweifel Anteile an einer Kapitalgesellschaft, die insgesamt den fünften Teil des Nennkapitals dieser Gesellschaft überschreiten.“

Für die Tarifzuständigkeit gilt ein besonderes tarif- und verbandsrechtliches Bestimmtheitsgebot: Das einzelne Mitglied muss der Satzung entnehmen können, ob der Verband für sein(e) Arbeitsverhältnis(se) Normsetzungskompetenz durch Tarifvertrag beansprucht, weil nur so die Mitgliedschaft als Unterwerfung unter die Tarifmacht gewertet werden kann. Dabei gilt für Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände ein unterschiedlicher Adressatenhorizont.

Fehlt der Satzung die erforderliche Eindeutigkeit auch nach Auslegung nach Maßgabe einer „Parallelwertung in der Laiensphäre“, so fehlt dem Verband die Tarifzuständigkeit – insoweit sind Tarifverträge notwendig unwirksam.