

Prof. Dr. Volker Rieble, Mannheim

Die Tarifzuständigkeit von Spitzenverbänden



I. Einleitung

Tarifverträge werden auf Arbeitgeberseite häufig von Spitzenverbänden abgeschlossen. Deren Tarifzuständigkeit ist bislang tarifrechtlich ungeklärt, obschon hiervon die mögliche Reichweite der Tarifgeltung abhängt. Überdies: die klassische tarifliche Branchenzuordnung löst sich auf. Die gewohnte Klarheit – „eine Branche, eine Gewerkschaft, ein Tarifwerk“ – geht verloren. „Schuld daran“ ist eine tatsächliche und eine rechtliche Entwicklung.

II. Zerfaserung der Tarifzuordnung und Zuständigkeitsprobleme

Tatsächlich liegt das an der dynamischen Restrukturierung der Wirtschaft: „Das Unternehmen“ als feste Organisationseinheit – und damit als Anknüpfungspunkt für die Tarifzuständigkeit – gibt es nicht mehr. Verschmelzungen und Spaltungen, Unternehmenserwerb mit Eingliederung, Ausgliederung von profit-centern, Konzentration auf ein „börsenfähiges“ Kerngeschäft und viele andere Entwicklungen mehr machen aus dem Unternehmen einen Prozess ohne feste Zustände. Die jeweilige juristische Person ist als Arbeitgeber keine verlässliche Größe mehr. Dabei sei nicht verschwiegen, dass neben betriebswirtschaftlichen und steuerrechtlichen Gründen gerade die Tariffucht durch Ausgliederung und Abspaltung von Hilfsbetrieben (Wachmannschaft, Wartung, Kantine) die Auflösung begünstigt hat¹.

Die Gewerkschaften versuchen dem entgegenzusteuern – mit neuen Satzungsbestimmungen über die Tarifzuständigkeit, die nunmehr auch die Konzernzugehörigkeit, die rechtliche Verbindung oder die wirtschaftliche Verbindung (was immer das sein mag!²) abstellen, um alle „irgendwie“ mit ihrer Primärbranche verbundenen Unternehmen tarifrechtlich zu erfassen – vor allem i. S. einer Besitzstandswahrung. Damit geben die Gewerkschaften selbst das Industrieverbandsprinzip auf.

- So schlägt die IG Metall ihrem Primärorganisationsbereich gem. § 3 ihrer Satzung (ab 1. 1. 2000 geltende Fassung) zu:
 - die zu den erwähnten Wirtschaftszweigen gehörenden Reparatur-, Zubehör, Montage, Dienstleistungs- und sonstigen Hilfs- und Nebenbetriebe
 - die Betriebe anverwandter Industrie-, Handwerks- und Dienstleistungszweige, insbes. auch der Informations- und Kommunikationstechnologie sowie der Datenverarbeitung
 - Die Zuständigkeit greift dabei „unabhängig von der Rechtsform und Branchenzugehörigkeit des Unternehmens, zu dem dieser Betrieb gehört“.
- Weiter noch geht § 1 Nr. 3 der Satzung der IG BCE (Stand 12. 10. 1999), die tarifzuständig sein will „einschließlich der dazu gehörenden Dienstleistungsbereiche sowie ihrer rechtlich oder wirtschaftlich verbundenen Unternehmen, Verwaltungen, Nebenbetriebe, Außenstellen und dazugehörigen Forschungseinrichtungen, Aufsichtsbehörden, Marketing-, Finanz-, Bewachungs-, Verkaufs- und Vertriebs- und Montageorganisationen, Ver- und Entsorgungsbetriebe“. Dort ist zudem die Besitzstandswahrung offen ausgesprochen: „Gesellschaftsrechtliche Veränderungen oder sonstige Umstrukturierungen im Zuständigkeitsbereich der IG BCE führen nicht zur Aufhebung der Zuständigkeit.“
- Ähnliche Regelungen enthalten etwa die Satzungen der Deutschen Postgewerkschaft (Konzernzuordnung in § 1 Nr. 3 lit. d der Satzung vom 20. 11. 1999) und der Gewerkschaft NGG (kapitalmäßige oder gesellschaftsrechtliche Abhängigkeit in § 2 lit. b der ab 1. 1. 1999 geltenden Satzung).

Rechtlich einschneidend ist der Untergang der verfassungswidrigen Lehre von der Tarifeinheit im „Betrieb“³, die der DGB im Schulterschluss mit dem BAG durch eine Verlagerung der Tarifeinheit in die Tarifzuständigkeit aufzufangen versucht – über die

berühmte DGB-Schiedsstelle, die den Mitgliedsgewerkschaften sagt, wofür sie zuständig sein dürfen und sind⁴.

Soll die gewerkschaftliche Strategie Erfolg haben, soll es also zu Tarifverträgen kommen, die unternehmens- und branchenübergreifend auch für zu „Hilfsunternehmen“ verselbstständigten Hilfsbetrieben gelten, dann müssen auch die Arbeitgeberverbände nach ihrer Satzung tarifzuständig sein. Denn erst die gemeinsame Tarifzuständigkeit erlaubt die tarifliche Regelung⁵. Ist die Arbeitgeberseite unzuständig, bleibt der Gewerkschaft nur der Haustarif als Ausweg, weil der einzelne Arbeitgeber für sich und seine Beschäftigten stets umfassend tarifzuständig ist.

Entsprechend der tatsächlichen Entwicklung stach dabei bislang die gewerkschaftliche Tarifzuständigkeit ins Auge; die Arbeitgeberseite wurde kaum gesehen. Dabei stellt sich hier ein Sonderproblem: Der Geltungsbereich eines Tarifwerks wird typischerweise im *Manteltarifvertrag* geregelt. Dieser wird ebenso typischerweise vom Arbeitgeber-Spitzenverband und nicht von dessen regionalen Mitgliedsverbänden abgeschlossen. Solche Geltungsbereichsregelungen setzen mithin die Tarifzuständigkeit des Spitzenverbands voraus. Freilich wird bislang nicht diskutiert, woraus die Tarifzuständigkeit des Spitzenverbands folgt; § 2 Abs. 3 TVG spricht nur von seiner Tariffähigkeit.

III. Spitzenverbands-Tariffähigkeit zwischen Delegation und Autonomie

Insofern stellt sich die grundlegende Frage, ob ein Spitzenverband eine *eigene, von den Mitgliedsverbänden unabhängige Tarifzuständigkeit* besitzt, die über deren womöglich hinausreichen kann oder ob der Spitzenverband tariflich von vornherein nur innerhalb der Tarifzuständigkeit der Mitgliedsverbände agiert. Im letzteren Fall kann ein überregionaler (oder gar ein bundesweiter) Tarifvertrag in den Einzugsbereichen der Mitgliedsverbände unterschiedlich weit reichen. Denn deren Tarifzuständigkeit begrenzte dann notwendig den Geltungsbereich der Tarifverträge des Spitzenverbands – und das regional unterschiedlich.

Dogmatisch ist nach der Rechtsnatur der Tariffähigkeit des § 2 Abs. 3 TVG gefragt: Ist dort nur vorgesehen, dass die Mitgliedsverbände ihre Tariffähigkeit auf den Spitzenverband *übertragen* können, dann muss jeder Mitgliedsverband selbst tariffähig sein, damit der Spitzenverband tariffähig ist. Das meinte in der Tat das BAG in einer älteren Entscheidung – und ohne Begründung⁶. Die überwiegende Meinung in der Literatur folgt der älteren BAG-Rechtsprechung. *Kempfen/Zachert* betonen die „sozialökonomische Anbin-

1... Etwa *Hromádka/Maschmann/Wallner*, Der Tarifwechsel, 1996, Rdn. 68, 231 ff., 256 ff., 338 ff.

2... Zu den erheblichen Auslegungsproblemen kann hier nicht Stellung genommen werden.

3... Hierzu monographisch beeindruckend *Jacobs*, Tarifeinheit und Tarifkonkurrenz, 1999, mit zahlreichen Nachweisen.

4... BAG vom 14. 12. 1999 – 1 ABR 74/98, DB 2000 S. 1669; vom 12. 11. 1996 – 1 ABR 33/96, DB 1997 S. 734. Den Erfolg hat *Blank* als Justitiar der IG Metall erzielt; dazu seine Schrift *Blank*, Die Tarifzuständigkeit der DGB-Gewerkschaften, 1996; zu recht ablehnend die Literatur: *Konzen*, Die Tarifzuständigkeit im Tarif- und Arbeitskampfrecht, FS Kraft, 1998, S. 291 ff.; *Jacobs*, a.a.O. (Fn 3), S. 205 ff.; *MünchArbR-Löwisch/Rieble*, 2. Aufl. 2000, § 255 Rdn. 71 ff.; *Rieble*, Anm. zu AP § 2 TVG Tarifzuständigkeit Nr. 14.

5... So insbes. BAG vom 19. 11. 1985 – 1 ABR 37/83, DB 1986 S. 1235; vom 24. 7. 1990 – 1 ABR 46/89, DB 1991 S. 104 und die Rechtsprechung zum DGB-Schiedsverfahren, a.a.O. (Fn 4); *Buchner*, AR-Blattei SD 1550.4, Der Geltungsbereich des Tarifvertrags, 1999, Rdn. 34.

6... BAG vom 2. 11. 1960 – 1 ABR 18/59, DB 1961 S. 275.

dung“ der Tarifautonomie an unterschiedliche Arbeitsmärkte⁷; sozialökonomische Vorstellungen sind aber (gottlob) noch nicht rechtsverbindlich. *Oetker* meint einerseits, dass die Gesetzessystematik hierfür spreche: Eine Spitzenorganisation i. S. von § 2 Abs. 3 könne nur eine solche i. S. auch des Absatzes 2 sein, müsse sich also aus den genannten Verbänden zusammensetzen⁸.

Wäre die Tarifzuständigkeit des Spitzenverbands delegiert, kann er von vornherein nur im Rahmen der Tarifzuständigkeit der Mitgliedsverbände agieren, weil die Delegation der Tarifmacht diese nicht erweitern kann („*nemo plus iuris ad aliam transferre potest, quia ipse habet*“). Insofern bestünde kein Unterschied zum Spitzentarif im Vertretungsweg nach § 2 Abs. 2 TVG, wo es, weil die Mitgliedsverbände selbst Tarifparteien sind, von vornherein nur auf ihre Tarifzuständigkeit ankommen kann.

Sieht man dagegen in dieser Tariffähigkeit eine *originäre* der Spitzenorganisation, käme es auf die der Mitgliedsverbände nicht – jedenfalls nicht durchgehend – an; der Spitzenverband könnte und müsste die Voraussetzungen der Tariffähigkeit selbst erfüllen. Er könnte dann womöglich auch seine eigene Tarifzuständigkeit definieren.

Dahin lässt sich ein grundlegender Beitrag von *Wiedemann* und *Thüsing*⁹ verstehen, die im Anschluss an *Reichel*¹⁰ aus § 2 Abs. 3 TVG nur ableiten, dass zwei Verbände tariffähig sein müssen und im Übrigen auch nicht-tariffähige Mitglieder zulassen wollen. Modern gesprochen: Ein Spitzenverband dürfe auch „OT-Mitglieder“ haben – wobei sich allerdings die Beschränkung der Tarifgeltung nicht aus der Qualität der frei gewählten Mitgliedschaft, sondern aus der satzungsgemäß dem Mitgliedsverband fehlenden Tarifwilligkeit ergibt. *Wiedemann* und *Thüsing* sprechen sich dabei richtig dafür aus, dass die Tariffähigkeit der Spitzenorganisation unmittelbar an deren eigenen Eigenschaft bemessen und nicht von den Mitgliedsverbänden bestimmt wird¹¹. Nur das ist im Übrigen sinnvoll (und verhältnismäßig): Andernfalls wäre das gesamte Tarifwerk eines Spitzenverbands unwirksam, wenn nur ein Mitgliedsverband – womöglich unerkannt – tariffähig wäre. Ein einziger Mitgliedsverband könnte durch Drohung mit der Aufgabe der Tarifwilligkeit den Spitzenverband dahin bedrohen, dass dessen Tariffähigkeit insgesamt in Gefahr ist.

In diese Richtung deutet schließlich die jüngste Entscheidung des Vierten Senats: Sie lässt als (Arbeitgeber-)Spitzenverband auch einen Verband genügen, der Verbände und Einzelpersonen organisiert und dabei für die ersten als Spitzenverband aktiv sein kann und für letztere als Tarifpartei i. S. von § 2 Abs. 1 TVG¹². Damit zeigt das BAG, freilich obiter, dass es der Koalition weitreichende Organisationsfreiheit darin lassen will, auf welcher Ebene sie die Tariffähigkeit für sich beansprucht¹³.

Für die – bislang unbeantwortete Frage nach der Tarifzuständigkeit – liegt die Antwort (wie für die Tariffähigkeit) in der Mitte: Insofern hat die Frage zwei maßgebliche Aspekte: aus Sicht des Spitzenverbands „von oben“ und zum anderen aus Sicht der an den Spitzentarifvertrag gebundenen Arbeitgeber, die Mitglieder der Arbeitgeberverbände sind.

IV. Eigene Tarif- und Satzungsautonomie des Spitzenverbands

Aus Sicht des Spitzenverbands ist dieser im Fall des § 2 Abs. 3 TVG selbst Träger der Tarifautonomie¹⁴: So wie der Spitzenverband die Tarifinhalte selbst festlegt, ohne hierbei an Weisungen einzelner Mitgliedsverbände gebunden zu sein – diese können ihren Einfluss nur über Organe des Spitzenverbands „intern“ geltend machen, so muss der tariffähige Spitzenverband auch das Recht haben, in seiner Satzung die Tarifzuständigkeit festzulegen und damit seine Tariffähigkeit einzugrenzen.

Das TVG drückt das – unvollkommen – aus: Ob der Spitzenverband überhaupt am Tarifgeschehen als eigenständige Tarifpartei teilneh-

men will, entscheidet er durch eine Satzungsbestimmung über die Tarifwilligkeit selbst, § 2 Abs. 3 TVG. Weder die Mitgliedsverbände noch der tarifpolitische Gegenspieler haben also ein Recht darauf, dass der Spitzenverband überhaupt tariffähig ist. Mit Recht wird dabei stets das Beispiel des DGB genannt, der als Dachverband nicht tariffähig ist, also nicht Partei eines Tarifvertrags sein kann (wohl aber Tarifverträge als Stellvertreter aushandeln könnte).

Wenn aber der Verbändeverband autonom über seine Tariffähigkeit entscheiden können muss, muss ihm erst recht die Entscheidung über das Ausmaß seiner Tariffähigkeit offen stehen. Andernfalls könnten Mitgliedsverbände durch Ausdehnung ihrer Tarifzuständigkeit den Spitzenverband in eine Tarifauseinandersetzung führen, die dieser nicht zu seinen eigenen Verbandszwecken zählt. Würde etwa ein Mitgliedsverband von Gesamtmetall eine umfassende Zuständigkeit für den Handel festlegen, so kann das nicht bedeuten, dass Gesamtmetall ohne eigenen Willen nunmehr Tarifforderungen der HBV und womöglich Arbeitskampfmassnahmen ausgesetzt ist. Der Spitzenorganisation kommt vielmehr eine eigene Autonomie zur Festlegung des Verbandszwecks zu. Dass in § 2 Abs. 3 TVG die Tarifzuständigkeit nicht erwähnt ist, heißt also nicht, dass die Spitzenorganisation insofern kein Recht auf tarifliche Selbstbestimmung genösse¹⁵. Für die nachgeordnete Frage des Geltungsbereichs eines Spitzentarifvertrags ist das selbstverständlich anerkannt¹⁶.

V. Aber: Legitimation durch Mitgliedschaft „von unten“

Auf der anderen Seite beschreibt die Tarifzuständigkeit eines Verbands aus Sicht der tarifgebundenen Arbeitgeber (wie der Arbeitnehmer) die potenzielle Tarifmacht, der sich der Arbeitnehmer durch seine Mitgliedschaft unterwirft. Eben deshalb muss die grundsätzliche Tarifwilligkeit als Voraussetzung der Tariffähigkeit ebenso wie die Tarifzuständigkeit als konkretisierende Beschränkung der Tarifwilligkeit in der Satzung – genauer: in ihrem Verfassungsteil – geregelt sein. Dann und nur dann weiß der Beitretende, was er mit der Mitgliedschaft auf sich nimmt¹⁷.

Insofern stimmt die Vorstellung von der Delegation von Tarifmacht von den Mitgliedsverbänden an den Spitzenverband: Delegiert wird die von der mitgliedschaftlichen Legitimation abhängige Regelungsbefugnis. Das aber heißt: Die Tarifzuständigkeit des Spitzenverbands kann nicht weiter reichen als die des jeweiligen Mitgliedsverbands: Andernfalls würde sich das Mitglied einer Tarifmacht unterwerfen, die ihm nicht notwendig bekannt ist.

7... TVG, 3. Aufl. 1997, § 2 Rdn. 60.

8... *Oetker*, in: *Wiedemann*, TVG, 6. Aufl. 1999, § 2 Rdn. 335 f.; siehe weiter *Oetker*, AuR 2001 S. 82 für den umgekehrten Fall der Verlagerung der Tariffähigkeit „nach unten“.

9... Vgl. *Wiedemann/Thüsing*, RdA 1995 S. 280 (281 f.); mindestens zwei tariffähige Mitgliedsverbände in Aufgabe von *Wiedemann/Stumpf*, TVG, 5. Aufl. 1977, § 2 Rdn. 208. Dort wird aber auch erwogen (S. 282) eine eigene Tariffähigkeitsvoraussetzung auf Spitzenebene zu verlangen; vgl. *Buchner*, ZfA 1995 S. 95 (104 ff.).

10... *Reichel*, RdA 1960 S. 81; *ders.*, RdA 1963 S. 300.

11... RdA 1995 S. 282. Vermittelnd zuvor schon *Löwisch/Rieble*, TVG, 1992, § 2 Rdn. 74; und aktuell *MünchArbR-Löwisch/Rieble*, § 255 Rdn. 54 f.

12... BAG vom 22. 3. 2000 – 4 ABR 79/98, DB 2000 S. 2024.

13... Zur Organisationsautonomie aus verfassungsrechtlicher Sicht *MünchArbR-Löwisch/Rieble*, a.a.O. (Fn 4), § 246 Rdn. 22 ff, 31 ff.

14... Zur Koalitionseigenschaft von Spitzenverbänden und dem daraus folgenden Verfassungsschutz ihrer Tarifautonomie nach Art. 9 Abs. 3 GG siehe *MünchArbR-Löwisch/Rieble*, a.a.O. (Fn 4), § 246 Rdn. 36, § 255 Rdn. 55; wohl auch *Wiedemann/Thüsing*, RdA 1995 S. 282; sowie weiter *Reichel*, RdA 1960 S. 86 u. 1963 S. 305.

15... Vgl. *Buchner*, ZfA 1995 S. 95 (104 f.).

16... Vgl. schon *Wiedemann/Stumpf*, § 2 Rdn. 210.

17... Grundlegend *Löwisch*, ZfA 1970 S. 295 (304); *MünchArbR-Löwisch/Rieble*, § 255 Rdn. 18 ff; zur mitgliedschaftlichen Legitimation der Tarifmacht *Rieble*, ZfA 2000 S. 5 f.; *Picker*, Die Tarifautonomie in der deutschen Arbeitsverfassung, 2000, passim und S. 39 ff.

Beispiel:

Wenn der BAVC als Spitzenverband eine Tarifzuständigkeit für den Handel mit Chemieprodukten in Anspruch nähme – oder Gesamtmetall für den Metallhandel¹⁸, die ihrerseits von der Mitgliedsatzung des regionalen Arbeitgeberverbands – etwa Rheinland-Pfalz – nicht vorgesehen ist, dann darf die Tarifmacht des Spitzenverbands das Handelsunternehmen nicht erfassen.

VI. Tarifrechtsfolgen

Im Ergebnis heißt das: Die Tarifzuständigkeit eines Spitzenverbands reicht – zum Schutz der Tarifunterworfenen – stets höchstens soweit, wie die seiner Mitgliedsverbände. Er braucht dieses Mandat aber nicht in vollem Umfang wahrzunehmen, sondern kann diese maximale Tarifzuständigkeit durch eigene Satzungsregelung einschränken. Die Tarifmacht des Spitzenverbands ist also doppelt beschränkt: Durch die satzungsgemäße Tarifzuständigkeit der Mitgliedsverbände wie die eigene Tarifzuständigkeitsregelung in der Satzung des Spitzenverbands.

Bei mehrfach gestuften Verbandsstrukturen – örtlicher Arbeitgeberverband ist Mitglied im Bezirksverband und dieser im Spitzenverband – muss die Tarifzuständigkeit dementsprechend allen drei Satzungen zu entnehmen sein.

Soweit die Satzungen der Spitzenverbände – wie meist – keine Regelung über die eigene Tarifzuständigkeit aufweisen, kommt es für den maximalen fachlichen Geltungsbereich der Spitzentarife auf die Tarifzuständigkeit (nur) seiner Mitgliedsverbände an. Da deren Satzungen in aller Regel unterschiedlich formuliert sind, ist der maximale Geltungsbereich von Region zu Region unterschiedlich. Eine bundeseinheitliche Regelung kann sich dann nur auf das „schwächste Glied“ stützen, also auf den Tarifzuständigkeitsbereich, den alle Mitgliedsverbände abdecken.

Ansonsten bleibt nur die Möglichkeit gestaffelt nach der jeweiligen fachlichen Zuständigkeit einen „ausgefranzten“ fachlichen Geltungsbereich zu vereinbaren, der für jeden Mitgliedsarbeiterverband unterschiedlich weit reicht.

VII. Feststellung der Tarifzuständigkeit

Auch für den Spitzenverband gilt: Seine (Tariffähigkeit und) Tarifzuständigkeit kann im Statusverfahren nach §§ 2a Abs. 1 Nr. 4, 97 ArbGG festgestellt werden – mit Bindungswirkung analog § 9 TVG¹⁹. Streitgegenstand ist dabei stets die Tarifzuständigkeit (nur) des Spitzenverbands. Auch soweit diese von der Satzungsgestaltung der Mitgliedsverbände abhängt, wird nicht etwa „mittelbar“ deren Tarifzuständigkeit festgestellt – mit der

Folge, dass sie notwendig am Verfahren zu beteiligen wären –, sondern eben nur diejenige des Spitzenverbands. Das folgt schon daraus, dass Streitgegenstand des Verfahrens stets die Tarifzuständigkeit einer bestimmten Tarifpartei ist. Handelt es sich dabei um einen Spitzenverband, so ist die Zuständigkeit der Mitgliedsverbände lediglich Vorfrage. Die Gefahr divergierender Entscheidungen, wird auch insofern durch § 97 Abs. 5 ArbGG gebannt: Das Beschlussverfahren zur Feststellung der Tarifzuständigkeit eines Spitzenverbands ist in diesem Fall auszusetzen, damit die Tarifzuständigkeit des Mitgliedsverbands, die auf den Spitzenverband durchschlägt, eigenständig geklärt werden kann – in einem Verfahren, in dem der Mitgliedsverband selbst beteiligt ist und damit seine Satzung verteidigen kann.

VIII. Zusammenfassung – Strategische Folgen

Diese Erkenntnis zwingt vor allem die *Arbeitgeberverbände* zum Handeln: Sie müssen die Satzungsregeln der Mitgliedsverbände sichten, oft auch wegen ihrer Unklarheit auslegen und auf ihre Einheitlichkeit prüfen. Da der Spitzenverband den Mitgliedsverbänden nicht vorschreiben kann, wie sie ihre Satzung und damit ihre Tarifzuständigkeit ausgestalten – das wäre ein Eingriff in die Koalitionszweckautonomie²⁰ – bleibt nur die „informell-freiwillige“ Abstimmung der Satzungen, etwa anhand einer Musterklausel. Hier gibt es erhebliches kautelarjuristisches Gestaltungsbedürfnis. Der *Rechtsanwalt*, der ein tarifgebundenes Unternehmen berät, muss anhand der Satzungen prüfen, ob das Unternehmen überhaupt in den fachlichen Geltungsbereich des Tarifvertrags fällt. Dazu braucht er die Satzungsklauseln des Arbeitgeberverbands, in dem das Unternehmen Mitglied ist, aber gerade auch die des Spitzenverbands. Da zu jenem kein unmittelbares Mitgliedschaftsverhältnis besteht, hat der einzelne Arbeitgeber gegen den Spitzenverband auch keinen Anspruch auf Überlassung der Satzung. Richtigerweise folgt aber aus dem Mitgliedschaftsverhältnis zum eigenen Arbeitgeberverband, dass dieser verpflichtet ist, dem Mitglied alle Informationen zur Verfügung zu stellen, mit deren Hilfe das Mitglied beurteilen muss, ob das Tarifwerk für es gilt.

¹⁸... Vgl. Sachverh. BAG-Entscheidung vom 14. 12. 1999, a.a.O. (Fn 4).

¹⁹... Siehe nur *Löwisch/Rieble*, § 2 Rdn. 117.

²⁰... Das anerkennt auch das BAG im Rahmen der DGB-Schiedsstelle: Der DGB kann nicht die Satzung einer Mitgliedsgewerkschaft ändern, BAG vom 14. 12. 1999, a.a.O. (Fn 4), unter B. III. 2. b) bb) und BAG vom 25. 9. 1996 – 1 ABR 4/96, DB 1997 S. 731; weiter *Konzen*, a.a.O. (Fn. 4), S. 313; *Jacobs*, a.a.O. (Fn 4), S. 219 ff.; *MünchArbR-Löwisch/Rieble*, § 255 Rdn. 74.