

**Gemeinsame Anmerkung zum BAG Beschluss vom
25.9.1996 –1 ABR 4/96 und Beschluss vom 12.11.1996 –1
ABR 33/96 (Schiedsspruch der DGB-Schiedsstelle über
Zuständigkeitsstreit –Keine Doppelzuständigkeit von
DGB-Gewerkschaften) [Urteilsanmerkung]**

Herbert Buchner

Angaben zur Veröffentlichung / Publication details:

Buchner, Herbert. 1998. "Gemeinsame Anmerkung zum BAG Beschluss vom 25.9.1996 –1 ABR 4/96 und Beschluss vom 12.11.1996 –1 ABR 33/96 (Schiedsspruch der DGB-Schiedsstelle über Zuständigkeitsstreit –Keine Doppelzuständigkeit von DGB-Gewerkschaften) [Urteilsanmerkung]." *Sammlung Arbeitsrechtlicher Entscheidungen (SAE)* 52 (7): 262–66.

Nutzungsbedingungen / Terms of use:

licgercopyright

Dieses Dokument wird unter folgenden Bedingungen zur Verfügung gestellt: / This document is made available under these conditions:

Deutsches Urheberrecht

Weitere Informationen finden Sie unter: / For more information see:

<https://www.uni-augsburg.de/de/organisation/bibliothek/publizieren-zitieren-archivieren/publiz/>



ein mehrere DGB-Gewerkschaften ihre Zuständigkeit geltend machen, kann hier dahingestellt bleiben. Durch die vorläufige Zurückdrängung derjenigen Gewerkschaft, die sich erst nachträglich ihrer Zuständigkeit berühmt, wird jedenfalls nicht in Rechtspositionen eines ArbGeb oder seines Verbandes eingegriffen. Diese haben kein Recht darauf, daß eine bestimmte Gewerkschaft als Vertragspartner zur Verfügung steht.

4. Die Rechtsbeschwerde hat daher insoweit Erfolg, als das LAG die Feststellung abgelehnt hat, daß nur eine der beteiligten Gewerkschaften (also entweder die IG Medien oder die IG Chemie) für das Werk Neuss der ArbGeb tarifzuständig ist.

Im übrigen ist sie jedoch unbegründet. Allein zuständig ist nicht die IG Chemie, sondern die IG Medien. Diese war vor Entstehen der Konkurrenzsituation von allen Beteiligten als zuständig angesehen worden. Die auf Feststellung der Zuständigkeit der IG Chemie und der Unzuständigkeit der IG Medien gerichteten Anträge der ArbGeb und der IG Chemie sind daher abzuweisen. Das LAG hätte die Beschwerde der ArbGeb gegen den erstinstanzlichen Beschluß, der dem Antrag der IG Medien auf Feststellung ihrer Zuständigkeit stattgegeben hatte, zurückweisen müssen. Zur Klarstellung war der Tenor des Beschwerdebeschlusses dementsprechend neuzufassen.

Gemeinsame Anmerkung

zu den Beschlüssen des BAG vom 25. 9. 1996 – 1 ABR 4/96 – und vom 12. 11. 1996 – 1 ABR 33/96 –:

Die Beschlüsse des BAG vom 25. 9. 1996 – 1 ABR 4/96 – und vom 12. 11. 1996 – 1 ABR 33/96 – hatten sich mit einer vielschichtigen Problematik auseinanderzusetzen. Bei der Entscheidung der Frage, von welcher Gewerkschaft ein verbandszugehöriger ArbGeb auf Abschluß eines Firmen-TV in Anspruch genommen werden kann, überlagern sich tarifrechtliche, koalitionsrechtliche und vereinsrechtliche Anforderungen. Mit den vorgenannten Beschlüssen hat der Erste Senat des BAG die von ihm selbst in früheren Entscheidungen entwickelte Linie verlassen. Im Beschluß 1 ABR 4/96 wird dies durchaus eingeräumt, wenn sich der Senat auch um ein klares Bekenntnis dazu herumdrückt. Die Aussagen des Gerichts in der früheren Entscheidung AP Nr. 5 zu § 2 TVG Tarifzuständigkeit (= SAE 1991, 319 mit Anm. Weyand) waren eindeutig; es wurde die Gewerkschaft für tarifzuständig ausgewiesen, deren satzungsmäßiger Organisationsbereich der Tätigkeit entspricht, die dem Unternehmen das Gepräge gibt – ausdrücklich wurde dabei auf den Gegenstand des Unternehmens, nicht denjenigen einzelner Betriebe abgestellt. Nunmehr soll gerade umgekehrt auf die Tätigkeit der einzelnen Betriebe abzustellen sein; sofern nur die Gewerkschaft ihren Organisationsbereich betriebsbezogen gestaltet hat, soll sie auch mit überwiegend branchenfremden Unternehmen Firmen-TVe für solche Betriebe abschließen können, die in ihren Organisationsbereich fallen.

Da das Tarifvertragsgesetz Vorgaben nicht zur Verfügung stellt, die besondere Voraussetzung der Tarifzuständigkeit überhaupt nur richterrechtlich herausgearbeitet ist, kann eine solche Neubewertung dem BAG nicht schlechthin verwehrt sein. Die schutzwürdige Position des betroffenen ArbGeb hätte unter koalitions-, tarif- und arbeitskampfrechtlichen Aspekten aber doch etwas umfassender gewürdigt werden müssen (s. dazu die von mir in ZfA 1995, S. 95 ff. vorgebrachten Gesichtspunkte). Entscheidende Bedeutung erlangt für das BAG im Beschluß 1 ABR 4/96 der Schiedsstellenanspruch – dazu trägt das Gericht durchaus beachtliche Bewertungsaspekte vor. Demgegenüber fällt die Überzeugungskraft der Entscheidung 1 ABR 33/96 deutlich ab.

1. Der grundsätzliche Ansatz: Tarifzuständigkeit der Gewerkschaft oder des Arbeitgebers als Angelpunkt?

a) Nach seiner früheren wie der jetzigen Rechtsprechung will das BAG die Frage, ob die Gewerkschaft ein Unternehmen auf Abschluß eines Firmen-TV in Anspruch nehmen kann, aus der Tarifzuständigkeit der Gewerkschaft heraus entscheiden. Deren Tarifzuständigkeit soll sich daraus ergeben, ob ihr Betreuungsbereich dem Schwerpunkt des Unternehmens (so die frühere Rechtsprechung) bzw. dem Schwerpunkt des Betriebs (so die nunmehrige Rechtsprechung) entspricht. Dies läßt sich durchaus in Übereinstimmung bringen mit der unstrittigen Ausgangsthese, daß die Gewerkschaft über ihre Tarifzuständigkeit autonom durch entsprechende Festlegung in ihrer Satzung entscheidet. Sie befindet, ob sie für ihre Tarifabschlüsse auf die Unternehmens- oder auf die Betriebs-ebene abstellen will. Sie kann sich nach ihrem Ermessen für Betriebe, Betriebsabteilungen, Nebenbetriebe oder auch für Unternehmen und sogar für Konzernbereiche für tarifzuständig erklären, je nachdem, in welcher Breite sie tarifliche Betreuung verantworten möchte. Dabei braucht sie nicht zwischen Verbands- und Firmen-TV zu unterscheiden. Auch soweit es um den Abschluß von Firmen-TVen geht, kann sie ihre Tarifzuständigkeit auf den Betrieb als maßgebliche Einheit abstellen. Sie kann die Tarifzuständigkeit für fachbezogene Betriebe in fachfremden Unternehmen beanspruchen.

b) Damit ist noch nicht darüber entschieden, ob eine Gewerkschaft ein Unternehmen auf Abschluß eines Firmen-TV in Anspruch nehmen kann.

aa) Wenn sie gegenüber einem Arbeitgeberverband den Abschluß eines Verbands-TV erstrebt, kann sie sich damit nur durchsetzen, wenn auch der Arbeitgeberverband tarifzuständig ist, d.h. sich für den fachbezogenen Betrieb in branchenfremden Unternehmen für zuständig erklärt hat. So kann z. B. die IG Metall mit einem Metall-Arbeitgeberverband für Metallbetriebe in fachfremden Unternehmen nur abschließen, wenn auch der Arbeitgeberverband für Metallbetriebe in fachfremden Unternehmen (z.B. einem Chemieunternehmen) satzungsmäßig zuständig ist. Ein Metall-Arbeitgeberverband könnte sich Tarifzuständigkeit auch nur für Metallunternehmen zulegen; dann könnte die IG Metall ihn nicht auf Abschluß eines Verbands-TV mit Geltung für Metallbetriebe in fachfremden Unternehmen (z. B. einem Chemieunternehmen) in Anspruch nehmen.

bb) Die entscheidende Frage muß sein, ob ein Unternehmen, das nach § 2 TVG kraft Gesetzes tariffähig ist, in seiner Tarifizuständigkeit dahin beschränkt sein soll, daß es nur zum Abschluß von Firmen-TVen entsprechend dem Schwerpunkt des Unternehmens tarifizuständig ist. Dies war im Ergebnis der Kern der früheren BAG-Rechtsprechung, die die beschränkte Tarifizuständigkeit des ArbGeb fälschlich als Beschränkung der Tarifizuständigkeit der Gewerkschaft ausgab. Die Rechtsprechung hatte damit zwar einen falschen sachlogischen Ansatz, aber doch einen guten Sinn. Sie schützte den einzelnen ArbGeb davor, von beliebigen Gewerkschaften, und zwar unabhängig von der eigenen Verbandsmitgliedschaft in Anspruch genommen zu werden. § 2 TVG erklärt ArbGeb schlechthin für tariffähig. Rechtspolitische Zielsetzung der Vorschrift ist es sicherzustellen, daß die Arbeitsverhältnisse bei dem ArbGeb einer tarifvertraglichen Regelung zugeführt werden können, auch wenn sich dieser jeglichem Verband fernhält, damit von einem Verbands-TV nicht erfaßt wird. Der Gesetzgeber hat ihm deshalb selbst Tariffähigkeit zugesprochen, so daß er selbst auf Abschluß eines TV belangt werden kann. Würde man jedoch keinerlei Beschränkung vorsehen, könnte jede Gewerkschaft, sofern sie sich nur selbst entsprechend für tarifizuständig erklärt, den ArbGeb in Anspruch nehmen. Ein Chemieunternehmen mit Metallbetrieb könnte von der Chemiegewerkschaft auf Abschluß eines TV für das gesamte Unternehmen, von der Metallgewerkschaft auf Abschluß eines TV für den Metallbetrieb, und von der Transportgewerkschaft auf Abschluß eines TV für einen mit Transportaufgaben befaßten Betriebsabteilung des Metallbetriebes in Anspruch genommen werden. Die frühere Rechtsprechung des BAG führte dazu, daß nur die dem Schwerpunkt des Unternehmens entsprechende Gewerkschaft den ArbGeb belangen konnte, so daß ein die Arbeitsverhältnisse des Unternehmens insgesamt regelnder TV abzuschließen war. Voraussetzung war allerdings, daß die Gewerkschaft auch eine Tarifizuständigkeit für das Unternehmen insgesamt beanspruchte. Sie konnte das Unternehmen dann nicht insgesamt erfassen, wenn sie ihre Tarifizuständigkeit für die fachlich einschlägigen Betriebe, nicht für die fachfremden Betriebe im fachbezogenen Unternehmen festgelegt hatte, da dann die von ihr abgeschlossenen TVe nicht die fachfremden Betriebe im fachbezogenen Unternehmen erfassen konnten.

Auf die Frage der Beschränkung der Tarifizuständigkeit des ArbGeb geht der Erste Senat des BAG in vorstehenden Entscheidungen nicht ein. Im Beschluß 1 ABR 4/96 wird dies damit gerechtfertigt, daß der Antrag auf Feststellung der fehlenden Tarifizuständigkeit des ArbGeb nur hilfsweise gestellt worden sei. Der Antrag auf Feststellung der fehlenden Tarifizuständigkeit des ArbGeb wäre aber gerade für den Fall zu erwarten, daß die Tarifizuständigkeit der IG Metall bestätigt wird. Wenn entsprechend der früheren Rechtsprechung des BAG die IG Metall für unzuständig erklärt wird, bedurfte es für die vorliegende Streitlage der Prüfung der Beschränkung der Tarifizuständigkeit des ArbGeb nicht mehr. Gerade für den Fall der Bestätigung der Tarifizuständigkeit der IG Metall kommt es aber auf die Frage der beschränkten Tarifizuständigkeit des einzelnen ArbGeb an.

2. Das Sachproblem: Unbeschränkte Verfügbarkeit des Arbeitgebers für tarifliche Gestaltungsbegehren?

Die entscheidende Frage ist, ob § 2 TVG, der die Tariffähigkeit des einzelnen ArbGeb vorsieht, dazu zwingt, den ArbGeb beliebig auf Tarifabschlüsse in Anspruch nehmen zu lassen. Nach der früheren Rechtsprechung mußte er sich nur der Gewerkschaft stellen, die vom Schwerpunkt des Unternehmens her für ihn zuständig war. Damit war sichergestellt, daß für das Unternehmen eine tarifliche Regelung erstellt werden konnte. Die Zuerkennung der Tariffähigkeit mußte nicht unbedingt dazu führen, daß der einzelne ArbGeb auch von Gewerkschaften in Anspruch genommen werden kann, die nach ihrer eigenen Tarifizuständigkeit nur für Teilbereiche des Unternehmens Tarifregelungen abschließen können. Gerade wenn man berücksichtigt, daß bei bloßem Abstellen auf die Tariffähigkeit i.S. § 2 TVG auch ein verbandsmäßig gebundenes Unternehmen und selbst ein durch Firmen-TV bereits gebundener ArbGeb noch beliebig von tarifizuständigen Gewerkschaften in Anspruch genommen werden könnten, erscheint eine Begrenzung der tariflichen Verantwortlichkeit durch das zusätzliche Kriterium der Tarifizuständigkeit geboten. Dem kann auch nicht entgegenstehen, daß bei Begrenzung der Tarifizuständigkeit des ArbGeb entsprechend dem Schwerpunkt des Unternehmens Tariflücken entstehen können, wenn nämlich die kontrahierende Gewerkschaft nach ihrer eigenen Tarifizuständigkeit nicht für alle Betriebe des Unternehmens abschließen kann. Für diese Fälle ließen sich aber, wenn man eine Lückenlosigkeit der tariflichen Erfassung aller Unternehmensbereiche für erforderlich halten sollte, ergänzende Lösungen finden. Eine unbeschränkte Inanspruchnahme des einzelnen ArbGeb durch alle sich für tarifizuständig erklärenden Gewerkschaften kann allein deshalb nicht in Betracht kommen.

Das BAG verkennt nicht das Bedürfnis, die uneingeschränkte Inanspruchnahme des einzelnen ArbGeb auf Tarifabschlüsse zu unterbinden. Es hält gleichwohl daran fest, allein aus der Tariffähigkeit des ArbGeb heraus dessen Offenheit für alle Gewerkschaften zu begründen. Die Lösung will es nunmehr auf dem Wege gewinnen, daß die Gewerkschaften in ihrer Tarifizuständigkeit beschränkt werden. Dies wird allerdings nicht aus dem Schutzbedürfnis des ArbGeb heraus entwickelt, sondern ausschließlich unter dem Konkurrenzschutzinteresse der DGB-Gewerkschaften. Allein aus den selbst auferlegten Beschränkungen der Gewerkschaften soll als Reflex eine Begrenzung der Inanspruchnahme des ArbGeb gewonnen werden. Dessen Schutz steht damit aber zur jederzeitigen Disposition der Gewerkschaften. Das BAG sieht darin offensichtlich kein Problem.

Setzt man bei der Tarifizuständigkeit des ArbGeb an, geht es nicht darum, daß diesem ein Wahlrecht bezüglich der für ihn zuständigen Gewerkschaft eingeräumt würde. Die tarifizuständige Gewerkschaft bestimmt sich nach deren eigener Satzungsregelung. Dem ArbGeb wird zugebilligt, daß er sich nicht für jeden Sprengel seines Unternehmens mit der jeweils tarifizuständigen Gewerkschaft auseinandersetzen muß, sondern daß er sich nur einer einheitlichen tariflichen Regelung entsprechend dem Schwerpunkt des Unternehmens stellen muß.

3. Die Strategie des BAG: Zentrale Steuerung der Tarifzuständigkeit der Gewerkschaften

a) Das BAG will die parallele Inanspruchnahme des ArbGeb auf Abschluß von Firmen-TVen dadurch vermeiden, daß es ungeachtet der von den Gewerkschaften beanspruchten weitergehenden Tarifzuständigkeit eine solche nur mehr betriebsbezogen anerkennen will, zwar nicht vom Grundsatz her, aber im praktischen Ergebnis für die im DGB organisierten Gewerkschaften unter Rückgriff auf das Reglement in §§ 15, 16 der Satzung des DGB. Im Beschluß 1 ABR 4/96 wird maßgeblich auf den von der Schiedsstelle erlassenen Schiedsspruch abgestellt, im Beschluß 1 ABR 33/96 finden sich unter dieser Maßgabe allerdings nur mehr recht allgemein gehaltene und das Ergebnis kaum mehr abstützende rechtliche Erwägungen. Damit wird die Lösung aber auf einer ganz anderen Ebene gesucht. Das BAG fragt nicht nach eventuellen Schutzinteressen des einzelnen ArbGeb, sondern nur nach der bestmöglichen Sicherung der Organisationsinteressen der DGB-Gewerkschaften. Die richtige Feststellung der tarifzuständigen Gewerkschaft ist aber nur die eine Seite. Die andere Seite wäre die Klärung der Reichweite und eventuellen Begrenzung der tariflichen Verfügbarkeit des ArbGeb – dieser Frage stellt sich das BAG nicht.

b) Soweit es um die Feststellung der tarifzuständigen Gewerkschaft geht, kann dem Beschluß 1 ABR 4/96 weitgehend gefolgt werden. Hingegen läßt die Entscheidung 1 ABR 33/96 jegliche klare rechtliche Struktur vermissen.

aa) Über die Tarifzuständigkeit bestimmt die Satzung des Verbandes, auf Arbeitgeberverbands- wie auf Gewerkschaftsseite. Bei entsprechend weit ausgreifender Satzungsgestaltung kann es, wie im vorstehenden Fall 1 ABR 4/96 anhand der Satzungen der IG Chemie und der IG Metall deutlich wurde, zu sich überschneidender Tarifzuständigkeit zweier Gewerkschaften kommen. Für die in Streit stehenden Metallbetriebe erwiesen sich sowohl die IG Chemie wie die IG Metall satzungsmäßig tarifzuständig. Die Kompetenz der beiden Verbände, durch bilaterale Absprache wie auch durch Beitritt zu einem mit der Zuständigkeitsabgrenzung beauftragten Spitzenverband zu einer Vermeidung der Zuständigkeitsüberschneidung durch entsprechende Reduzierung der beiderseitigen Zuständigkeitsbereiche zu gelangen, muß, auch wenn die Dispositionsbefugnis der Verbände zur Auslagerung der Bestimmungsbefugnis über die satzungsmäßige Zuständigkeit zu problematisieren sein mag, letztlich zugewiesen werden. Das BAG stellt im Beschluß 1 ABR 4/96 betont heraus, daß der Schiedsstelle nicht die Kompetenz zugewiesen wird, die Tarifzuständigkeit zu begründen und zu erweitern, sondern nur, sich überlagernde Zuständigkeiten der dem DGB angeschlossenen Gewerkschaften zu begrenzen. Unproblematisch wäre eine entsprechende Regelung sicher dann, wenn dem Spruch der Schiedsstelle nicht unmittelbar satzungsmäßige Wirkung zukommen sollte, sondern nur einer der Verbände verpflichtet wird, seine Satzung entsprechend zu korrigieren. Daß sich Verbände insofern binden können, dürfte nicht zweifelhaft sein. Deshalb liegt es nahe, zunächst danach zu fragen, welche Wirkung der Regelung in § 16 der DGB-Satzung überhaupt zukommen

soll. Sie ist von ihrer Formulierung her relativ offen. Es heißt nur, daß Streitigkeiten zwischen den im DGB zusammengeschlossenen Gewerkschaften durch Schiedsverfahren zu entscheiden sind. Nach dieser Regelung könnte von einer nur schuldrechtlichen Bindung ausgegangen werden. Allerdings wird in Ziffer 2 des § 16 der DGB-Satzung auf Richtlinien des Bundesausschusses über Art und Durchführung des Verfahrens verwiesen. Diesen liegt aber wohl die Vorstellung einer unmittelbaren satzungskorrigierenden Wirkung des Schiedsspruchs zugrunde. Klar zum Ausdruck gebracht wird dies dort allerdings auch nicht. Daß dem Schiedsspruch die Wirkung eines rechtskräftigen Urteils zukommen soll, besagt für die Kernfrage der unmittelbaren Satzungswirkung nichts; es kann auch nur die Verpflichtung zur Satzungsänderung rechtskräftig festgestellt sein. Im übrigen werden nur die Konsequenzen aus der neuen Zuständigkeitsabgrenzung angesprochen, insbesondere die Überlassung der Mitglieder und das Auftreten nach außen. Es fehlt die klare Festlegung, daß dem Schiedsspruch unmittelbar satzungsändernde Wirkung zukommen soll. Eine solche Festlegung sollte, wenn eine unmittelbar satzungsgestaltende Wirkung angestrebt wird, auch satzungsmäßig vorgesehen sein.

Bedenken gegen die Wirksamkeit einer solchen satzungsmäßigen Gestaltung sind zwar nicht ohne Gewicht, sollten aber letztlich nicht durchschlagen. Das BAG sieht es zu Recht als von der Verbandsautonomie noch gedeckt, wenn sich Verbände im Interesse der Funktionsfähigkeit ihres Wirkens zur Vermeidung von Zuständigkeitsüberschneidungen mittels eines Abstimmungsverfahrens in ihren Kompetenzen abgrenzen. Dies kann durch Absprache in einem von ihnen selbst betriebenen Koordinationsverfahren erfolgen, aber auch, wie das Bundesverfassungsgericht in einem Beschluß vom 5. 2. 1991 (NJW 1991 S. 2623, 2625) anerkannt hat, durch „Einfügung in eine hierarchisch organisierte Gemeinschaft“. Die eigenständige Willensbestimmung des Verbandes darf – so die Grenzziehung des Bundesverfassungsgerichts – nur nicht eine Entäußerung sein, „die die eigene Willensbildung nahezu vollständig zum Erliegen bringt“. Selbständigkeit und Selbstverantwortung des Vereins dürften nicht in ihrem Kern getroffen werden. Die Grenzen sind nicht tangiert, wenn sich Verbände verpflichten, überlappende Zuständigkeiten durch Entscheidung einer vom Spitzenverband zur Verfügung gestellten Schiedsstelle abzugleichen.

Dem steht nicht entgegen, daß der Schiedsspruch nicht feststellende, d.h. die Satzungslage klärende, sondern satzungsändernde Wirkung hat. Es geht deshalb nicht nur, wie im Beschluß 1 ABR 4/96 behauptet, um interpretierende Klarstellung, und deshalb auch nicht um einen der Schiedsstelle zur Verfügung stehenden Beurteilungsspielraum. Vielmehr geht es um Gestaltung und die Frage des der Schiedsstelle zur Verfügung stehenden Gestaltungsspielraums. Dieser ist aber offensichtlich deckungsgleich mit der Zone der Überschneidung der satzungsmäßigen Zuständigkeit zweier Gewerkschaften. Die zunächst weiterreichende satzungsmäßige Tarifzuständigkeit einer Gewerkschaft steht unter dem Vorbehalt des Abgleichens, d.h. einer gewissen Beschneidung durch die Schiedsstelle, wobei der Kernbereich in Gestalt des von jeder Gewerkschaft beanspruchten Zuständigkeitschwerpunktes nicht tangiert werden kann.

Daß der Schiedsspruch auch die Tarifzuständigkeit für den tariflichen Gegenspieler klärt, wie der Erste Senat unter Bezugnahme auf seine ständige Rechtsprechung betont, ist allein dahin zu verstehen, daß durch den Spruch die Satzung der negativ betroffenen Gewerkschaft gestaltet, d.h. ihre Tarifzuständigkeit reduziert wird. Der Spruch der Schiedsstelle ist als satzungsgestaltender Akt für die Arbeitgeberseite genauso maßgebend wie eine Satzungsänderung aufgrund Beschlusses der Mitgliederversammlung einer Gewerkschaft. Die Tarifzuständigkeit der Gewerkschaft ergibt sich immer aus ihrer Satzung, wodurch diese auch immer gestaltet wird. Der Schiedsspruch klärt damit gegenüber dem ArbGeb nichts, sondern schafft auch im Verhältnis zu diesem eine neue tarifrechtliche Ausgangslage. Bestehen rechtliche Zweifel, klärt der ArbGeb diese, wie die beiden vorstehenden Beschlüsse des BAG zeigen, im arbeitsgerichtlichen Beschlußverfahren nach § 97 ArbGG.

bb) Nicht überzeugen kann der Beschluß 1 ABR 33/96. Er ist schon vom Ansatz her bedenklich, vor allem in seinem praktischen Ergebnis einigermaßen willkürlich.

(1) Vom rechtlichen Ansatz her wäre wohl denkbar, den den Beschluß 1 ABR 4/96 bestimmenden Gedanken der Selbstbeschränkung der Verbände weiterzuführen und eine Satzungsänderung mit dem Ziel der Ausdehnung der Tarifzuständigkeit an das in § 15 Ziff. 2 der DGB-Satzung vorgesehene Zustimmungsverfahren zu binden, so daß die Zuständigkeitserweiterung einer Gewerkschaft davon abhängt, daß andere betroffene Gewerkschaften sowie der Bundesausschuß des DGB zustimmen. Die Frage ist jedoch zum einen, ob § 15 Abs. 2 der DGB-Satzung diese unmittelbare Wirkung zukommen soll – ein solches Ergebnis der Auslegung erscheint durchaus noch vertretbar. Zum anderen wäre aber zu prüfen, ob sich ein Verband über eine solche Satzungsbestimmung nicht durch späteren satzungsändernden Beschluß hinwegsetzen kann. Die Unterstellung eines Verbandes unter einen solchen drittbestimmten Zustimmungsvorbehalt beruht auf einer satzungsmäßigen Festlegung, die ihrerseits nicht irreversibel sein kann. Sie bedeutet keine definitive Entäußerung der Verbandsautonomie. Jedenfalls bedürfte eine gegenteilige Annahme einer sorgsam Prüfung der Grenzen der Dispositionsbefugnis eines Verbandes.

(2) Wollten sich die Einzelgewerkschaften binden, Satzungsänderungen nicht ohne die in § 15 Ziff. 2 der DGB-Satzung vorgesehenen Zustimmungen vorzunehmen, könnte dies nur zur Beibehaltung bestehender satzungsmäßiger Zuständigkeiten führen. Das bedeutet aber noch lange nicht, daß es zunächst bei der Alleinzuständigkeit derjenigen Gewerkschaft bleiben müßte, „die vor Entstehen der Konkurrenzsituation als zuständig angesehen worden war“, wie es in Leitsatz 2 des Beschlusses 1 ABR 33/96 heißt. Jedenfalls kann dies nicht mit den vom BAG genannten Konsequenzen gelten. Der ArbGeb war nach dem dem Beschluß 1 ABR 33/96 zugrunde liegenden Sachverhalt zunächst nur deshalb an den von der IG Medien abgeschlossenen TV gebunden, weil er bis Ende des Jahres 1994 Mitglied des Arbeitgeberverbandes der Papier, Pappe und Kunststoff verarbeitenden Indu-

strie war, der mit der IG Medien TVE abgeschlossen hatte. Durch den Übertritt in den Arbeitgeberverband der Papier erzeugenden Industrie mit Wirkung ab 1. 1. 1995 wurde dann die Tarifbindung an den von diesem Verband mit der IG Chemie abgeschlossenen TV bewirkt. Der in dem Beschluß in Streit stehende Papiererzeugnisse verarbeitende Betrieb unterfiel, gemessen am Satzungswortlaut, sowohl der Tarifzuständigkeit der IG Chemie wie der der IG Medien. Schlüssig wäre es im Sinne des Beschlusses 1 ABR 4/96 gewesen, die Priorität der Tarifzuständigkeit der IG Medien bzw. der IG Chemie zu prüfen, und zwar bezogen auf die jeweilige Begründung der satzungsmäßigen Zuständigkeit. Eine solche Prüfung nimmt das BAG im Beschluß 1 ABR 33/96 aber keineswegs vor. Im Zusammenhang mit der Wiedergabe der Satzungsbestimmungen der IG Medien findet sich zwar noch das Datum der maßgebenden Satzungsfassung (1.1.1993). Bei Bezugnahme auf die Satzung der IG Chemie wird deren Entstehungszeitpunkt nicht mehr erwähnt. Offensichtlich soll allein entscheidend sein, daß der Betrieb zunächst aufgrund der Verbandszugehörigkeit des ArbGeb von den von der IG Medien abgeschlossenen TVen erfaßt war. Dies kann aber keinesfalls ein Festhalten an diesem Tarifsystem rechtfertigen. Die Tarifzuständigkeit einer Gewerkschaft kann nicht auf den Einzelfall bezogen davon abhängig sein, welchem Tarifsystem ein ArbGeb aufgrund seiner Verbandszugehörigkeit zuerst unterstand. So einfach läßt sich ein Verbandswechsel nicht blockieren. Der ArbGeb würde hier an der einmal gewählten Verbandszugehörigkeit mit der Unterstellung festgehalten, daß er damit die Tarifzuständigkeit der mit dem Arbeitgeberverband kontrahierenden Gewerkschaft festgelegt habe. Als Argument dafür dann noch anzuführen, daß sich alle Beteiligten darauf einstellen konnten, verläßt alle koalitions- und tarifrechtlichen Strukturen.

4. Die notwendige Differenzierung: Tarifzuständigkeit der beiden Tarifpartner, Friedenspflicht und Koalitionsschutz

a) Im vorstehenden Abschnitt (Ziff. 3 der Anmerkung) ist das Problemfeld der Tarifzuständigkeit der Gewerkschaften und ihre Abgrenzung angesprochen. Davon unabhängig bleibt die Aufgabe, auch der Frage der Tarifzuständigkeit des einzelnen ArbGeb nachzugehen und Kriterien für die Möglichkeit der Inanspruchnahme des einzelnen ArbGeb auf tarifliche Regelungen zu entwickeln. § 2 TVG legt nur die Tariffähigkeit des ArbGeb fest. Genauso wenig wie bei den Verbänden kann dies beim einzelnen ArbGeb bedeuten, daß er uneingeschränkter Inanspruchnahme seitens aller sich für tarifzuständig erklärender Gewerkschaften ausgesetzt sein muß. Wie immer man darüber entscheiden möchte, läßt sich die Frage jedenfalls nicht dadurch umgehen, daß nur Kollisionsregeln für konkurrierende Gewerkschaften entwickelt werden.

b) Wenn die tarifliche Inanspruchnahme des einzelnen ArbGeb nicht begrenzt, d.h. keine Kriterien für dessen Tarifzuständigkeit entwickelt werden, stellt sich um so dringlicher die Frage, wieweit der ArbGeb durch einen Verbandsbeitritt der Inanspruchnahme auf Abschluß eines Firmen-TV ausweichen kann.

aa) Soweit der ArbGeb einem Verband angehört, der selbst durch Tarifabschlüsse die Arbeitsbedingungen seiner Mitglieder geregelt hat, ist der ArbGeb in die Friedenspflicht dieser TVe einbezogen. Er kann dann von der tarifschließenden Gewerkschaft nicht mehr arbeitskampfmäßig auf Abschluß eines Firmen-TV in Anspruch genommen werden. Jedenfalls gilt dies im Grundsatz; in Sonderfällen mag sich unter dem Gesichtspunkt des Wegfalls der Geschäftsgrundlage Abweichendes ergeben.

bb) Unabhängig davon kann ein ArbGeb aufgrund des ihm zustehenden Koalitionsrechtes (Art. 9 Abs. 3 GG) beanspruchen, daß er nach Beitritt zu einem tarifschließenden Arbeitgeberverband nicht mehr selbst auf Abschluß eines Firmen-TV arbeitskampfmäßig in Anspruch genommen wird. Mit dem Beitritt zum Arbeitgeberverband hat er sich für eine kollektive Interessenwahrnehmung entschieden und seinen Arbeitgeberverband damit betraut. Der einzelne ArbGeb würde für tariffähig erklärt, damit er sich nicht durch Fernbleiben von tarifschließenden Verbänden der tariflichen Ausgestaltung seiner Arbeitsverhältnisse entziehen kann. Dies tut der sich koalierende ArbGeb gerade nicht. Sein Koalitionsrecht geht inhaltlich nicht nur dahin, einem Verband beitreten, sondern auch dessen Tätigkeit und Schutz in Anspruch nehmen zu können. Dazu gehört speziell auch, die Tarifarbeit des Verbandes in Anspruch zu nehmen. Dies würde jedoch unterlaufen, wenn der ArbGeb ungeachtet seiner Zugehörigkeit zu einem tarifschließenden Verband nach wie vor isoliert auf Abschluß eines Firmen-TV belangt werden könnte. Der Erste Senat spricht im Beschluß 1 ABR 4/96 diese Frage zwar an, hält sie jedoch nicht für entscheidungserheblich, da er sich auf die Prüfung der Frage der Tarifzuständigkeit beschränkt sieht. Immerhin zeigt die kurze Äußerung, daß der Erste Senat in dieser Frage noch offen ist.

Prof. Dr. *Herbert Buchner*, Augsburg