

BUNDESARBEITSGERICHT



1 ABR 32/12
4 TaBV 7/10
Landesarbeitsgericht
Hamburg

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
11. Juni 2013

BESCHLUSS

Radtke, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In dem Beschlussverfahren mit den Beteiligten

1.

Antragstellerin, Beschwerdeführerin und Rechtsbeschwerdeführerin,

2.

3.

4.

5.

6.

7.

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der Anhörung vom 11. Juni 2013 durch die Präsidentin des Bundesarbeitsgerichts Schmidt, die Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Linck und Prof. Dr. Koch sowie den ehrenamtlichen Richter Dr. Gentz und die ehrenamtliche Richterin Wege für Recht erkannt:

- I. Auf die Rechtsbeschwerde von ver.di wird der Beschluss des Landesarbeitsgerichts Hamburg vom 21. Februar 2012 - 4 TaBV 7/10 - aufgehoben, soweit das Landesarbeitsgericht auf die Beschwerde der DHV den Beschluss des Arbeitsgerichts Hamburg vom 18. Juni 2010 - 13 BV 23/09 - in Bezug auf die Anträge zu 1. und zu 2. abgeändert hat.

Die Beschwerde der DHV gegen den vorgenannten Beschluss des Arbeitsgerichts Hamburg wird mit der Maßgabe zurückgewiesen, dass der Tenor des arbeitsgerichtlichen Beschlusses in Bezug auf den Antrag zu 1. lautet:

Es wird festgestellt, dass die DHV bis zum 9. Januar 2013 nicht zuständig war für den Abschluss von Tarifverträgen für die bei der DRK-Blutspendedienst West gGmbH beschäftigten

Arbeitnehmer, soweit diese nicht kaufmännische oder verwaltende Berufe ausüben.

Im Übrigen wird der Antrag zu 1. abgewiesen.

II. Die weitergehende Rechtsbeschwerde von ver.di wird zurückgewiesen.

Von Rechts wegen!

Gründe

A. Die Beteiligten streiten über die Tarifzuständigkeit einer Gewerkschaft. 1

Antragsteller ist ver.di Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (*ver.di*). 2
Deren Organisationsbereich umfasst nach § 4 Nr. 1 ver.di-Satzung ua. Unternehmen, Betriebe, Einrichtungen und Verwaltungen der im Anhang 1 zur Satzung abschließend aufgeführten Bereiche. Zu diesen zählen auch solche im öffentlichen und privaten Gesundheitswesen (*Nr. 1.4 Anhang 1 ver.di-Satzung*).

Die Beteiligte zu 2. ist die „DHV - Die Berufsgewerkschaft e. V.“. Deren 3
Organisationsbereich erstreckt sich über das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland. § 2 Nr. 1 ihrer Satzung in der bis zum 12. März 2007 geltenden Fassung (*DHV-Satzung*) lautete:

„§ 2 Aufgaben und Ziele

1. Der DHV ist eine Gewerkschaft der Arbeitnehmer in kaufmännischen und verwaltenden Berufen, die in der privaten Wirtschaft und dem öffentlichen Dienst tätig sind. ...“

Auf ihrem ordentlichen Verbandstag vom 28./29. Oktober 2006 be- 4
schloss die DHV eine Satzungsänderung, die am 12. März 2007 in das Vereinsregister eingetragen wurde (*DHV-Satzung 2007*). In deren § 2 Nr. 1 war bestimmt:

„§ 2 Aufgaben und Ziele

1. Die DHV ist eine Gewerkschaft der Arbeitnehmer insbesondere in kaufmännischen und verwaltenden Berufen. ...“

In § 2 Nr. 1 der vom 12. Juni 2009 bis zum 22. Februar 2011 geltenden
Satzung der DHV (*DHV-Satzung 2009*) lautete:

5

„§ 2 Aufgaben und Ziele

1. Die DHV ist eine Gewerkschaft der Arbeitnehmer insbesondere in kaufmännischen und verwaltenden Berufen. Sie ist damit zuständig zum Abschluss von Tarifverträgen für diese Arbeitnehmergruppen.

Andere Arbeitnehmergruppen können in Tarifverträge einbezogen werden, wenn sie in einer Branche oder in Unternehmen beschäftigt sind, die durch kaufmännische und verwaltende Tätigkeiten geprägt sind. Hierzu gehören der Groß-, Außen- und Einzelhandel und die Warenlogistik, die Finanz- und Versicherungswirtschaft, die gesetzliche Sozialversicherung sowie diesen Branchen zuzuordnende Dienstleistungsbetriebe.

In Tarifverträge können auch andere Arbeitnehmergruppen einbezogen werden, soweit sie in Unternehmen oder Branchen beschäftigt werden, in denen die DHV Tarifpartner ist oder in denen die DHV über eine hinreichende Repräsentativität verfügt. Diese sind im Anhang zur Satzung abschließend aufgeführt. Der Anhang ist Bestandteil der Satzung.

...“

Im Anhang zu § 2 DHV-Satzung 2009 waren im Einzelnen bezeichnete
Branchen und Unternehmen aufgeführt. Zu diesen gehörten Wohlfahrtsverbände
sowie Einrichtungen in Trägerschaft von Wohlfahrtsverbänden. In der ab
dem 23. Februar 2011 geltenden Satzung der DHV (*DHV-Satzung 2011*) waren
im Anhang zu § 2 der Satzung ua. das Deutsche Rote Kreuz sowie Einrichtun-
gen unter dessen Trägerschaft gleich welcher Rechtsform benannt.

6

In der am 9. Januar 2013 in das Vereinsregister eingetragenen Satzung der DHV (*DHV-Satzung 2013*) heißt es:

7

„§ 2 Organisationsbereich

1. DHV ist tarifzuständig für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den nachfolgenden Bereichen und schließt für diese Tarifverträge ab:

...

- Deutsches Rotes Kreuz

...

sowie Nebenbetriebe, die Dienstleistungen für diese erbringen, jedoch rechtlich ausgegliedert und selbstständig sind.

2. DHV ist tarifzuständig für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in kaufmännischen und verwaltenden Berufen.

3. Die Tarifzuständigkeit erstreckt sich auch auf Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die in einer in Ziffer 1 aufgeführten Branche im Sinne des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes überlassen werden.

...“

Die zu 7. beteiligte Arbeitgeberin betreibt einen Blutspendedienst in der Rechtsform einer gemeinnützigen Gesellschaft mit beschränkter Haftung (*gGmbH*). Nach § 3 Nr. 1 ihres Gesellschaftsvertrags vom 19. Dezember 2001 ist die Arbeitgeberin eine Einrichtung der Landesverbände Nordrhein, Westfalen-Lippe, Rheinland-Pfalz und Saarland des Deutschen Roten Kreuz e. V. (*DRK*).

8

Die am 12. November 2009 in das Vereinsregister eingetragene Bundesatzung des DRK lautet:

9

„Präambel

- (1) Das **Deutsche Rote Kreuz e. V.** ist die Nationale Gesellschaft des Roten Kreuzes auf dem Gebiet der Bundesrepublik Deutschland. ...

...

- (6) Das Deutsche Rote Kreuz ist föderal gegliedert in Bundesverband, Landes-, Kreisverbände und Ortsvereine sowie den Verband der Schwesternschaften vom Deutschen Roten Kreuz e. V. mit seinen Gliede-

rungen. Die Gliederungen arbeiten sämtlich auf der Basis von einheitlichen, systematisch aufeinander aufbauenden Satzungen, die die Rechte und Pflichten im Rahmen der Mitgliedschaft im Deutschen Roten Kreuz regeln, zusammen.

...

§ 1 Selbstverständnis

- (1) Das Deutsche Rote Kreuz ist die Gesamtheit aller Mitglieder, Verbände, Vereinigungen, privatrechtlichen Gesellschaften und Einrichtungen des Roten Kreuzes in der Bundesrepublik Deutschland. ...
- (2) Das Deutsche Rote Kreuz bekennt sich zu den sieben Grundsätzen der Internationalen Rotkreuz- und Rothalbmondbewegung:
 - Menschlichkeit
 - Unparteilichkeit
 - Neutralität
 - Unabhängigkeit
 - Freiwilligkeit
 - Einheit
 - Universalität.

Diese Grundsätze sind für alle Verbände, Vereinigungen, privatrechtlichen Gesellschaften und Einrichtungen des Deutschen Roten Kreuzes sowie deren Mitglieder verbindlich.

Das Deutsche Rote Kreuz ist gemeinsam mit dem Internationalen Komitee vom Roten Kreuz (IKRK), der Internationalen Föderation der Rotkreuz- und Rothalbmond-Gesellschaften sowie den anderen anerkannten Nationalen Rotkreuz- und Rothalbmond-Gesellschaften ein Bestandteil der Internationalen Rotkreuz- und Rothalbmondbewegung.

...

§ 3 Rechtsform, Name, Mitgliedschaft

- (1) Das Deutsche Rote Kreuz (Bundesverband) hat die Rechtsform eines eingetragenen Vereins. ...
- (2) Mitglieder des Deutschen Roten Kreuzes e. V. sind als Mitgliedsverbände die Landesverbände

...

Nordrhein

...

Rheinland-Pfalz

Saarland

...

Westfalen-Lippe

...

- (3) Die Mitgliedsverbände des Deutschen Roten Kreuzes e. V. vermitteln ihren Gliederungen (nachgeordneten Verbänden, Organisationen, privatrechtlichen Gesellschaften und Einrichtungen) sowie deren Mitgliedern die Mitgliedschaft im Deutschen Roten Kreuz. ...“

Die Arbeitgeberin schloss am 31. Oktober 2006 mit der DHV einen Mantel- und Entgelttarifvertrag sowie einen Tarifvertrag über die Berufsausbildung ab, die zum 1. Januar 2007 in der Fassung einer nachträglich am 9. Februar 2007 verhandelten Protokollnotiz in Kraft traten. Daneben vereinbarte die Arbeitgeberin mit ver.di am 18. Januar 2007 mit Wirkung ab dem 1. Januar 2007 einen Haustarifvertrag. 10

Mit einer am 21. August 2009 beim Arbeitsgericht eingegangenen Antragsschrift hat ver.di das vorliegende Verfahren über die Tarifzuständigkeit der DHV eingeleitet. Die Vorinstanzen haben entsprechend den Angaben in der Antragsschrift die Bundesrepublik Deutschland als Beteiligte zu 3., das Land Nordrhein-Westfalen als Beteiligten zu 4., den Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB) als Beteiligten zu 5. sowie den Christlichen Gewerkschaftsbund Deutschlands (CGB) als Beteiligten zu 6. angehört. 11

Ver.di hat die Auffassung vertreten, die DHV sei nicht tarifzuständig für die bei der Arbeitgeberin beschäftigten Arbeitnehmer, soweit diese keine kaufmännischen und verwaltenden Berufe ausüben. Nach der bis zum 12. März 2007 geltenden Satzung der DHV sei diese ausschließlich zuständig gewesen für Arbeitnehmer in kaufmännischen und verwaltenden Berufen. Dieser Organisationsbereich sei auch durch die nachfolgenden Satzungen nicht wirksam auf alle Arbeitsverhältnisse der bei der Arbeitgeberin beschäftigten Arbeitnehmer erstreckt worden. 12

Ver.di hat - soweit für die Rechtsbeschwerde von Bedeutung - beantragt festzustellen, 13

1. dass die DHV nicht tarifzuständig ist für den Abschluss von Tarifverträgen für bei der DRK-Blutspendedienst West gGmbH beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, soweit sie nicht kaufmännische und verwaltende Berufe ausüben,
2. dass die DHV zum Zeitpunkt des Abschlusses des Manteltarifvertrags, Entgelttarifvertrags sowie des Tarifvertrags über die Berufsausbildung, jeweils abgeschlossen am 31. Oktober 2006, in der Fassung der Protokollnotiz vom 9. Februar 2007, mit der DRK-Blutspendedienst West gGmbH nicht tarifzuständig war für den Abschluss von Tarifverträgen für bei der DRK-Blutspendedienst West gGmbH beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, soweit sie nicht kaufmännische und verwaltende Berufe ausüben.

Die DHV und die Arbeitgeberin haben beantragt, die Anträge abzuweisen. Die DHV hat den Antrag zu 2. für unzulässig gehalten. Ein Feststellungsinteresse für eine vergangenheitsbezogene Klärung der Tarifzuständigkeit besteht nicht. Jedenfalls seit ihrer im Januar 2013 wirksam gewordenen Satzungsänderung sei sie für sämtliche Arbeitnehmer der Arbeitgeberin tarifzuständig. 14

Das Arbeitsgericht hat beiden Anträgen entsprochen. Das Landesarbeitsgericht hat sie auf die Beschwerde der DHV abgewiesen. Mit der Rechtsbeschwerde begehrt ver.di die Wiederherstellung der erstinstanzlichen Entscheidung. 15

B. Die Rechtsbeschwerde von ver.di ist überwiegend begründet. Die DHV ist erst seit dem 9. Januar 2013 tarifzuständig für Arbeitnehmer der Arbeitgeberin, die keine kaufmännischen und verwaltenden Berufe ausüben. Vor diesem Zeitpunkt bestand keine Tarifzuständigkeit für diese Arbeitnehmergruppe. 16

I. Der von ver.di zu 1. erhobene Antrag ist zulässig und weitgehend begründet. 17

1. Der Antrag ist zulässig. 18

a) In zeitlicher Hinsicht erfasst ein Antrag über die Tarifzuständigkeit einer Gewerkschaft die Entscheidung über deren Tarif(un)zuständigkeit von seiner Rechtshängigkeit bis zum Zeitpunkt der letzten gerichtlichen Entscheidung. Dies folgt aus dem Normzweck des § 97 Abs. 1 ArbGG. Die Verfahren nach § 2a Abs. 1 Nr. 4 ArbGG dienen der Sicherung der durch Art. 9 Abs. 3 GG gewährleisteten Tarifautonomie. Entsprechend diesem Ordnungszweck soll eine nach § 97 Abs. 1 ArbGG antragsberechtigte Gewerkschaft oder Stelle klären können, ob die Vereinigung, deren Tarifzuständigkeit umstritten ist, in der Lage ist, für ihre Mitglieder eine normative Regelung von Arbeitsbedingungen herbeizuführen (*BAG 17. April 2012 - 1 ABR 5/11 - Rn. 45*). Von einem Feststellungsantrag nach § 97 Abs. 1 ArbGG wird daher die Tarifzuständigkeit ab dem Zeitpunkt der Zustellung der Antragschrift bis zu dem der letzten Anhörung zur gerichtlichen Entscheidung gestellt. Dies kann anders zu beurteilen sein, wenn der Antragsteller sein Begehren in zeitlicher Hinsicht beschränkt (*vgl. BAG 14. Dezember 2010 - 1 ABR 19/10 - Rn. 33, BAGE 136, 302*) oder eine ausschließlich vergangenheitsbezogene Feststellung erreichen will. Eine solche Beschränkung hat ver.di weder im Antrag zu 1. noch in der dazu gegebenen Begründung vorgenommen. Von dem im August 2009 rechtshängig gewordenen Feststellungsantrag ist daher die Tarifzuständigkeit der DHV im zeitlichen Geltungsbereich ihrer seit dem 12. Juni 2009 geltenden Satzungen erfasst. Die Tarifzuständigkeit richtet sich nach dem in der Satzung der Vereinigung autonom festgelegten Organisationsbereich. Dieser kann nicht nach einzelnen Zeitabschnitten, sondern nur einheitlich bestimmt werden (*vgl. BAG 23. Mai 2012 - 1 AZB 58/11 - Rn. 8*).

19

b) Der so verstandene Antrag ist hinreichend bestimmt im Sinne des auch im Beschlussverfahren anwendbaren § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO. Der Begriff der Tarifzuständigkeit wird in § 2a Abs. 1 Nr. 4 ArbGG vorausgesetzt und bezeichnet die Fähigkeit eines Verbands, Tarifverträge mit einem bestimmten Geltungsbereich abzuschließen. Dementsprechend ist der Antrag von ver.di auf die gerichtliche Feststellung gerichtet, dass der DHV die Tarifzuständigkeit für den Abschluss von Tarifverträgen der bei der Arbeitgeberin beschäftigten Arbeit-

20

nehmer fehlt, soweit diese nicht kaufmännische und verwaltende Berufe ausüben.

c) Ver.di besitzt die nach § 97 Abs. 1 ArbGG nötige Antragsbefugnis. Diese steht Vereinigungen zu, deren Tarifzuständigkeit sich in räumlicher und sachlicher Hinsicht zumindest teilweise mit der gerade umstrittenen Tarifzuständigkeit einer anderen Vereinigung deckt (*BAG 10. Februar 2009 - 1 ABR 36/08 - Rn. 22, BAGE 129, 322*). Nach Nr. 1 Anhang 1 ver.di-Satzung umfasst der Organisationsbereich von ver.di die Arbeitsverhältnisse in den im Anhang 1 aufgeführten Branchen, Wirtschaftszweigen und Berufen. Zu diesen zählen auch Verwaltungen, Betriebe und Einrichtungen des öffentlichen und privaten Gesundheitswesens (*Nr. 1.4 Anhang 1 ver.di-Satzung*). Damit liegt hinsichtlich der Beschäftigten der Arbeitgeberin die erforderliche Konkurrenz mit der DHV vor. 21

d) Ver.di hat für den Antrag zu 1. das erforderliche Rechtsschutzinteresse. Hierfür genügt es, dass die DHV nach ihrer aktuellen wie auch den vorangegangenen Satzungen die Tarifzuständigkeit für sämtliche Arbeitnehmer der Arbeitgeberin beansprucht. Daneben muss nicht noch geprüft werden, ob für den Antrag ein Feststellungsinteresse nach § 256 Abs. 1 ZPO besteht. Diese Vorschrift findet in den Verfahren nach § 2a Abs. 1 Nr. 4 ArbGG keine Anwendung. Deren Gegenstand ist nicht auf das Bestehen eines Rechtsverhältnisses, sondern auf das Vorliegen oder Nichtvorliegen einer Eigenschaft gerichtet. 22

e) Gegenüber dem gegenwartsbezogenen Antrag von ver.di sind außer dieser und der DHV nur noch die Arbeitgeberin nach § 97 Abs. 2, § 83 Abs. 3 ArbGG am Verfahren beteiligt. 23

aa) In den Verfahren nach § 2a Abs. 1 Nr. 4 ArbGG sind die §§ 80 bis 84, 87 bis 96a ArbGG entsprechend anzuwenden (§ 97 Abs. 2 ArbGG). Nach § 83 Abs. 3 ArbGG sind der Arbeitgeber, die Arbeitnehmer und die Stellen zu hören, die nach den in der Vorschrift aufgeführten Gesetzen im einzelnen Fall beteiligt sind. Zu den in § 83 Abs. 3 ArbGG genannten Normen gehört das Arbeitsgerichtsgesetz nicht. In § 10 Satz 2 ArbGG wird jedoch für die Verfahren über die 24

Tariffähigkeit und -zuständigkeit die Parteifähigkeit der beteiligten Arbeitnehmer- und Arbeitgebervereinigungen sowie der Arbeitsbehörden des Bundes und der Länder bestimmt.

bb) Aus der durch § 97 Abs. 2 ArbGG bewirkten entsprechenden Anwendung von § 83 Abs. 3 ArbGG folgt, dass sich der Kreis der in den Verfahren nach § 2a Abs. 1 Nr. 4 ArbGG anzuhörenden Personen und Stellen wie in den anderen in § 2a Abs. 1 ArbGG aufgeführten Verfahren nach materiellem Recht bestimmt. Die Beteiligtenstellung setzt grundsätzlich voraus, dass die anzuhörenden Personen und Stellen von dem Verfahren nach § 97 Abs. 1 ArbGG in einer durch die Rechtsordnung geschützten Rechtsposition unmittelbar betroffen werden (*vgl. BAG 14. Dezember 2010 - 1 ABR 19/10 - Rn. 58, BAGE 136, 302*). Eine nur mittelbare Betroffenheit oder ein rechtlich nicht geschütztes Interesse, in das Verfahren einbezogen zu werden, reichen nicht aus. 25

cc) Die Beteiligung an einem Verfahren zur Entscheidung über die Tarifzuständigkeit einer Gewerkschaft ist wegen des auch in den Verfahren nach § 2a Abs. 1 ArbGG geltenden Untersuchungsgrundsatzes (§ 97 Abs. 2, § 83 Abs. 1 ArbGG) von Amts wegen zu prüfen. Die Angaben in der Antragschrift stellen nur Anregungen an das Gericht dar, die dort aufgeführten Personen und Stellen in das Verfahren einzubeziehen. Das Gericht hat selbständig darüber zu befinden, ob diese oder noch weitere Personen oder Stellen in ihrer Rechtsstellung unmittelbar betroffen und im Verfahren anzuhören sind. 26

dd) Danach sind im vorliegenden Verfahren nur ver.di als Antragsteller sowie die DHV und die Arbeitgeberin beteiligt. Die Frage der Tarifzuständigkeit der DHV für die Betriebe nur einer Arbeitgeberin berührt die anderen in das Verfahren einbezogenen Stellen nicht unmittelbar in ihrer Rechtsstellung. Die Vorinstanzen haben - offenbar aufgrund der Angaben in der Antragschrift - die Spitzenorganisationen auf Arbeitnehmerseite sowie die obersten Arbeitsbehörden des Bundes und des Landes Nordrhein-Westfalen in das Verfahren einbezogen. Anders als in den Verfahren um die Tariffähigkeit einer Arbeitnehmervereinigung sind die tariflichen Spitzenorganisationen der Arbeitnehmer 27

und Arbeitgeberseite in einem Verfahren um die Tarifzuständigkeit einer Gewerkschaft nicht anzuhören (*BAG 13. März 2007 - 1 ABR 24/06 - Rn. 12, BAGE 121, 362*). Die Beteiligung der Spitzenorganisationen in einem Verfahren um die Tariffähigkeit erfolgt auch nicht, weil sie in ihrer Stellung als Arbeitnehmervereinigung unmittelbar betroffen sind. Ihre Anhörung soll es ihnen als Vertreter der jeweiligen Seite lediglich ermöglichen, zum Auftreten der in ihrer Gewerkschaftseigenschaft umstrittenen Vereinigung im Arbeitsleben Stellung zu nehmen. Eines solchen Vortrags bedarf es in den Verfahren um die Tarifzuständigkeit, in denen regelmäßig nur über die Auslegung der Satzung zu befinden ist, nicht.

2. Der Antrag zu 1. ist nur für den Zeitraum bis zum 9. Januar 2013 begründet. 28

a) Die Tarifzuständigkeit einer Vereinigung richtet sich nach dem in ihrer Satzung autonom festgelegten Organisationsbereich. Dies ist Ausdruck der in Art. 9 Abs. 1, Abs. 3 GG verfassungsrechtlich garantierten Vereins- und Koalitionsfreiheit. Dementsprechend kann etwa eine Arbeitnehmervereinigung ihren Organisationsbereich betriebs- oder unternehmensbezogen, branchen- oder berufsbezogen, regional- oder personenbezogen festlegen. Ebenso gut kann sie eine Kombination mehrerer Kriterien wählen. Zulässig ist es auch, die Tarifzuständigkeit für die Arbeitnehmer von konkret bezeichneten Unternehmen zu beanspruchen (*BAG 17. April 2012 - 1 ABR 5/11 - Rn. 53*). 29

b) Der in der Satzung festgelegte Organisationsbereich muss allerdings hinreichend bestimmt sein. Die den Tarifvertragsparteien nach § 1 Abs. 1, § 4 Abs. 1 TVG zukommende Normsetzungsbefugnis verlangt nach einer ausreichenden Transparenz der Zuständigkeitsgrenzen. Diese müssen für die handelnden Organe der Vereinigung selbst, für den sozialen Gegenspieler und für Dritte zuverlässig zu ermitteln sein, weil sie die Grenze wirksamen Handelns der Vereinigung bilden (*BAG 17. April 2012 - 1 ABR 5/11 - Rn. 54*). 30

c) Für die Bestimmung des Organisationsbereichs einer Tarifvertragspartei ist deren Satzung ggf. auszulegen. Maßgeblich ist der objektivierte Wille des 31

Satzungsgebers. Wegen der normähnlichen Wirkung der Satzung körperschaftlich strukturierter Vereinigungen gelten die Grundsätze der Gesetzesauslegung. Danach sind maßgeblich zunächst der Wortlaut und der durch ihn vermittelte Wortsinn, ferner der Gesamtzusammenhang, der Sinn und Zweck und die Entstehungsgeschichte der Satzung. Umstände außerhalb der Satzung, die sich in ihr nicht niederschlagen, sind nicht berücksichtigungsfähig. Das gebietet die Rechtssicherheit (*BAG 10. Februar 2009 - 1 ABR 36/08 - Rn. 27, 38, BAGE 129, 322*). Unerheblich sind auch der tatsächliche Abschluss von Tarifverträgen oder die Praxis der Aufnahme von Mitgliedern als solche. Durch ein bloßes Tätigwerden außerhalb des satzungsgemäßen Organisationsbereichs kann dieser nicht erweitert und eine nach der Satzung fehlende Tarifzuständigkeit nicht begründet werden (*BAG 17. April 2012 - 1 ABR 5/11 - Rn. 55*). Im Zweifelsfall gebührt derjenigen Auslegung der Vorzug, die zu einem gesetzeskonformen und praktikablen Satzungsverständnis führt (*BAG 18. Juli 2006 - 1 ABR 36/05 - Rn. 41, BAGE 119, 103*).

d) Der DHV fehlte nach ihren bis zum 9. Januar 2013 geltenden Satzungen die Tarifzuständigkeit für die bei der Arbeitgeberin beschäftigten Arbeitnehmer, die keine kaufmännischen oder verwaltenden Berufe ausgeübt haben. 32

aa) In der bis zum 12. März 2007 geltenden Satzung war der Organisationsbereich der DHV und damit deren Tarifzuständigkeit - entsprechend ihrem historischen Selbstverständnis - auf die Arbeitnehmer in kaufmännischen und verwaltenden Berufen beschränkt. Der Senat hat § 2 Nr. 1 DHV-Satzung 2007 dahingehend ausgelegt, dass dieser Organisationsbereich durch die mit Wirkung vom 12. März 2007 vorgenommene Satzungsänderung nicht verändert worden ist. Er hat ausgeführt, dass die DHV die Begründung einer Tarifzuständigkeit für andere als kaufmännische und verwaltende Berufe nicht dadurch erreichen könne, dass sie zugleich für eine dieser beiden Berufsgruppen tätig wird. Der DHV bleibe es jedoch unbenommen, ihre Zuständigkeit durch eine Satzungsänderung unter Benennung des erfassten Personenkreises zu erstrecken (*BAG 10. Februar 2009 - 1 ABR 36/08 - Rn. 36, 39, BAGE 129, 322*). 33

bb) Mit der zum 12. Juni 2009 wirksam gewordenen Satzungsänderung wollte die DHV diesen Vorgaben des Senats ersichtlich Rechnung tragen. Zwar versteht sie sich nach § 2 Nr. 1 Unterabs. 1 Satz 1 DHV-Satzung 2009 weiterhin als eine Gewerkschaft der Arbeitnehmer insbesondere in kaufmännischen und verwaltenden Berufen. Ihr Organisationsbereich sollte jedoch durch die Anfügung von § 2 Nr. 1 Unterabs. 2 und Unterabs. 3 DHV-Satzung 2009 erweitert werden. Unter den dort bestimmten Voraussetzungen sollten andere Arbeitnehmergruppen als solche in kaufmännischen und verwaltenden Berufen in Tarifverträge einbezogen werden. Dazu müssen diese Arbeitnehmer entweder in einer Branche oder in Unternehmen beschäftigt sein, die durch kaufmännische und verwaltende Tätigkeiten geprägt sind (*Unterabs. 2 Satz 1*) oder in einer Branche oder in einem Unternehmen beschäftigt sein, in denen die DHV Tarifpartner ist oder über eine hinreichende Repräsentativität verfügt (*Unterabs. 3 Satz 1*).

34

cc) Allerdings hat der Senat die in § 2 Nr. 1 Unterabs. 3 DHV-Satzung 2009 getroffene Festlegung des Organisationsbereichs der DHV für unwirksam gehalten. Die DHV kann ihre Tarifzuständigkeit nicht durch ein bestimmtes Tätigwerden oder eine nicht näher beschriebene Form ihres Vertretenseins ausweiten. Der Organisationsbereich einer Gewerkschaft muss sich nach objektiven Kriterien aus der Satzung ergeben und darf sich nicht abhängig vom Betätigungswillen der handelnden Organe oder der Arbeitgeberseite bestimmen. An einer eindeutigen Festlegung des Organisationsbereichs fehlt es daher bei einer Satzungsbestimmung, nach der die Tarifzuständigkeit der DHV von ihrer Eigenschaft als Tarifpartner abhängt. Das in § 2 Nr. 1 Unterabs. 3 Satz 1 DHV-Satzung 2009 verwandte Merkmal der „hinreichenden Repräsentativität“ genügt ebenfalls nicht dem für Satzungen geltenden Bestimmtheitserfordernis. Das Vertretensein einer Gewerkschaft in Unternehmen und Branchen kann ohne Verknüpfung zu Bezugspunkten, nach denen sich diese Eigenschaft beurteilt, nicht rechtssicher festgestellt werden. Es bindet die Tarifzuständigkeit zudem nicht an eine eigene Festlegung der Gewerkschaft, sondern an das Handeln ihrer Mitglieder oder Dritter (*BAG 17. April 2012 - 1 ABR 5/11 - Rn. 59 - 64*).

35

- dd) Die DHV konnte ihre Tarifzuständigkeit für Arbeitnehmer in kaufmännischen und verwaltenden Berufen auch nicht durch die Aufnahme eines Unternehmens in den Anhang zu § 2 DHV-Satzung 2009 erweitern. Der Senat hat aus dem Wortlaut und der Systematik der DHV-Satzung gefolgert, dass deren Organisationsbereich allein durch § 2 Nr. 1 DHV-Satzung 2009 festgelegt wird. Die Tarifzuständigkeit der DHV kann daher nicht allein durch dessen namentliche Bezeichnung im Anhang zu § 2 DHV-Satzung 2009 begründet werden (*BAG 17. April 2012 - 1 ABR 5/11 - Rn. 65 - 69*). 36
- ee) Danach war die DHV bis zum 9. Januar 2013 nicht für Arbeitnehmer der Arbeitgeberin tarifzuständig, die außerhalb von kaufmännischen und verwaltenden Berufen beschäftigt waren. 37
- (1) Eine Tarifzuständigkeit der DHV nach ihrer bis zum 12. Juni 2009 geltenden Satzung bestand nicht, weil deren Organisationsbereich nach der Senatsentscheidung vom 10. Februar 2009 (- 1 ABR 36/08 - *BAGE 129, 322*) nicht wirksam auf Arbeitnehmer außerhalb der kaufmännischen und verwaltenden Berufe erstreckt worden ist. 38
- (2) An der Tarifzuständigkeit fehlte es auch im Geltungsbereich der DHV-Satzung 2009. Das Unternehmen der Arbeitgeberin ist weder in § 2 Nr. 1 Unterabs. 2 DHV-Satzung 2009 aufgeführt noch gehört dieses den dort genannten Branchen an. Da die Regelung in § 2 Nr. 1 Unterabs. 3 DHV-Satzung 2009 unwirksam ist, konnte die DHV ihren Organisationsbereich auch nicht durch den Abschluss von Tarifverträgen mit der Arbeitgeberin erweitern. Ebenso ist eine Tarifzuständigkeit für Arbeitnehmer außerhalb der kaufmännischen und verwaltenden Berufe nicht durch die Aufnahme der Wohlfahrtsverbände sowie Einrichtungen in deren Trägerschaft in den Anhang zu § 2 DHV-Satzung 2009 begründet worden. Der Anhang enthält keine konstitutive Regelung über den Organisationsbereich der DHV. 39
- (3) Eine Tarifzuständigkeit für die bei der Arbeitgeberin außerhalb von kaufmännischen und verwaltenden Berufen beschäftigten Arbeitnehmer bestand auch im zeitlichen Geltungsbereich der DHV-Satzung 2011 nicht. Deren 40

Regelungen über den Organisationsbereich waren mit denen der DHV-Satzung 2009 identisch.

e) Die DHV ist erst seit dem 9. Januar 2013 auch für Arbeitnehmer der Arbeitgeberin tarifzuständig, die keine kaufmännischen und verwaltenden Berufe ausüben. 41

aa) Die DHV hat mit der auf dem Bundesgewerkschaftstag im November 2012 beschlossenen Satzung ihre Tarifzuständigkeit erheblich erweitert. Nach § 2 Nr. 1 DHV-Satzung 2013 schließt sie für alle Arbeitnehmer in den dort angeführten Bereichen Tarifverträge ab. Ihr Organisationsbereich ist damit nicht mehr auf die Arbeitnehmer in kaufmännischen und verwaltenden Berufen beschränkt. Für diese bleibt sie unabhängig von den jeweiligen Bereichen tarifzuständig (§ 2 Nr. 2 DHV-Satzung 2013). Hinzu tritt nach § 2 Nr. 3 DHV-Satzung 2013 eine Zuständigkeit für Arbeitnehmer, die in einen des in § 2 Nr. 1 DHV-Satzung 2013 genannten Bereichs überlassen werden. Mit dieser Satzungsänderung hat die DHV den Senatsentscheidungen vom 10. Februar 2009 (- 1 ABR 36/08 - BAGE 129, 322) und vom 17. April 2012 (- 1 ABR 5/11 -) Rechnung getragen und ihren Organisationsbereich unabhängig von einem vorherigen Tätigwerden und einem Vertretensein in der Belegschaft festgelegt. 42

bb) Danach ist die DHV im Geltungsbereich der DHV-Satzung 2013 auch für Arbeitnehmer der Arbeitgeberin tarifzuständig, die keine kaufmännischen und verwaltenden Berufe ausüben. Die Arbeitgeberin wird aufgrund der Mitgliedschaft ihrer Gesellschafter im Bundesverband des Deutschen Roten Kreuzes vom Organisationsbereich der DHV erfasst. Dies folgt aus der Auslegung von § 2 Nr. 1 DHV-Satzung 2013. 43

(1) Nach dem Satzungswortlaut erstreckt sich die Tarifzuständigkeit auf den Bereich des Deutschen Roten Kreuzes. Der Begriff „Bereich“ verdeutlicht, dass hiervon nicht nur ein, sondern eine Mehrzahl von Rechtsträgern erfasst wird. Damit hat die DHV ihren Organisationsbereich nicht unternehmensbezogen bestimmt, sondern nach den in § 2 Nr. 1 DHV-Satzung 2013 festgelegten 44

Wirtschaftsbereichen. Für die dem Deutschen Roten Kreuz zugeordneten Rechtsträger begründet die Vorschrift eine Tarifzuständigkeit der DHV.

(2) Hierfür spricht zudem die historische Auslegung. Die DHV hat im Anhang zu § 2 DHV-Satzung 2009 eine Tarifzuständigkeit für „Wohlfahrtsverbände sowie Einrichtungen in Trägerschaft von Wohlfahrtsverbänden“ beansprucht. In der ab 23. Februar 2011 geltenden Satzung der DHV ist diese zwar beschränkt worden auf die dort genannten Wohlfahrtsverbände (*Deutsches Rotes Kreuz, Arbeiterwohlfahrt, Paritätischer Wohlfahrtsverband*). Jedoch werden nach wie vor deren Einrichtungen in den Organisationsbereich der DHV-Satzung 2011 einbezogen. Dies legt ein Satzungsverständnis nahe, wonach der in § 2 Nr. 1 DHV-Satzung 2013 verwandte Begriff „Deutsches Rotes Kreuz“ Rechtsträger erfasst, die der Organisation des Deutschen Roten Kreuzes in einer bestimmten Weise zugeordnet sind. 45

(3) Von dem in § 2 Nr. 1 DHV-Satzung 2013 verwandten Begriff „Deutsches Rotes Kreuz“ sind das DRK und die ihm mitgliedschaftlich verbundenen Rechtsträger erfasst. Das Erfordernis der Mitgliedschaft genügt den satzungrechtlichen Bestimmtheitserfordernissen. 46

(a) Allerdings weist die Rechtsbeschwerde zutreffend darauf hin, dass die Arbeitgeberin nicht unmittelbar von dem in § 2 Nr. 1 DHV-Satzung 2013 verwandten Begriff „Deutsches Rotes Kreuz“ erfasst wird. Ein solcher Rechtsträger existiert nicht. Nach Abs. 1 Präambel DRK-Satzung 2009 ist das DRK die Nationale Gesellschaft des Roten Kreuzes auf dem Gebiet der Bundesrepublik Deutschland. Das Deutsche Rote Kreuz ist föderal gegliedert in Bundesverband, Landes-, Kreisverbände und Ortsvereine sowie den Verband der Schwesternschaften vom Deutschen Roten Kreuz e. V. mit seinen Gliederungen. Diese arbeiten auf der Basis von einheitlichen, systematisch aufeinander aufbauenden Satzungen, die die Rechte und Pflichten im Rahmen der Mitgliedschaft im Deutschen Roten Kreuz regeln, zusammen (*Abs. 6 Präambel DRK-Satzung 2009*). Nach § 3 Abs. 2 und Abs. 3 DRK-Satzung 2009 vermitteln die Landesverbände des DRK ua. ihren Gliederungen (*nachgeordneten Verbän-* 47

den, Organisationen, privatrechtlichen Gesellschaften und Einrichtungen) die Mitgliedschaft im Deutschen Roten Kreuz.

(b) Der Organisationsbereich des Deutschen Roten Kreuzes wird durch die DRK-Satzung 2009 hinreichend beschrieben. Er besteht aus dem Bundesverband als eingetragendem Verein und der Gesamtheit aller Mitglieder, Verbände, Vereinigungen, privatrechtlichen Gesellschaften und Einrichtungen des Roten Kreuzes in der Bundesrepublik Deutschland (§ 1 Abs. 1 DRK-Satzung 2009). Diese sind sämtlich den in § 1 Abs. 2 DRK-Satzung 2009 genannten sieben Grundsätzen der Internationalen Rotkreuz- und Rothalbmondbewegung verpflichtet. Auch künftige Mitglieder unterliegen diesen Bindungen. 48

(c) Für die Zuordnung zum Deutschen Roten Kreuz ist die satzungsmäßige Mitgliedschaft im DRK erforderlich. Eine „Nähe“ bzw. „Verbundenheit“ der jeweiligen Arbeitgeber zum DRK oder dessen Einflussnahme auf diese sind für die Bestimmung des Organisationsbereichs der DHV ungeeignet. Diese Kriterien beschreiben die Zuordnung der einzelnen Rechtsträger zum DRK nicht mit der notwendigen Eindeutigkeit. Es wäre ansonsten für einen Außenstehenden nicht erkennbar, nach welchen Kriterien und aufgrund welcher Gewichtung sich die wechselseitigen Beziehungen zwischen dem DRK und einem Rechtsträger beurteilen müssen, damit die DHV für diesen tarifzuständig ist. Dies gilt für die Mitgliedschaft nicht. Diese bestimmt sich nach § 3 Abs. 2 und Abs. 3 DRK-Satzung 2009. Mitglieder des DRK sind die in § 3 Abs. 2 DRK-Satzung 2009 aufgeführten Landesverbände. Nach § 3 Abs. 3 DRK-Satzung 2009 vermitteln diese „ihren“ Gliederungen die Mitgliedschaft im DRK. Zu diesen zählen auch privatrechtliche Gesellschaften. Deren Gesellschaftsanteile müssen allerdings vollständig von den Landesverbänden gehalten werden. Ansonsten fehlt es an der nach § 3 Abs. 3 Satz 1 DRK-Satzung 2009 gebotenen Zuordnung zu den Mitgliedsverbänden. 49

(4) Danach ist die DHV im Geltungsbereich ihrer im November 2012 beschlossenen Satzung für die Arbeitgeberin tarifzuständig. Diese ist Mitglied im DRK. Die Gesellschaftsanteile der Arbeitgeberin werden sämtlich von den vier 50

DRK-Landesverbänden Nordrhein, Westfalen-Lippe, Rheinland-Pfalz und dem Saarland gehalten.

- II. Der Antrag zu 2. ist zulässig und begründet. 51
- 1. Der Antrag ist zulässig. 52
 - a) Er betrifft die Feststellung der fehlenden Tarifzuständigkeit der DHV für die am 31. Oktober 2006 und am 9. Februar 2007 mit der Arbeitgeberin abgeschlossenen Vereinbarungen, soweit sich deren persönlicher Geltungsbereich auf Arbeitnehmer erstreckt, die nicht in kaufmännischen oder verwaltenden Berufen beschäftigt sind. Beide Zeitpunkte werden nicht von dem Antrag zu 1. umfasst, da sich dieser erst auf die ab dem 12. Juni 2009 geltenden Satzungen der DHV erstreckt. 53
 - b) Der Antrag ist trotz seines Vergangenheitsbezugs zulässig. Der Wortlaut von § 97 Abs. 1 ArbGG schließt eine Entscheidung über die Tarifzuständigkeit für vergangene Zeiträume nicht aus. Das Landesarbeitsgericht hat seine gegenteilige Auffassung zu Unrecht auf § 97 Abs. 5 ArbGG gestützt. Diese Vorschrift erweitert nur den Kreis der Antragsberechtigten für ein Verfahren nach § 2a Abs. 1 Nr. 4 ArbGG, stellt aber keine Sonderregelung für eine vergangenheitsbezogene Antragsbefugnis dar. § 97 Abs. 1 ArbGG soll eine gerichtliche Entscheidung über das Vorliegen oder Nichtvorliegen der in § 2a Abs. 1 Nr. 4 ArbGG genannten Eigenschaften ermöglichen. Durch diese wird mit Rechtskraft gegenüber jedermann geklärt, ob die abschließende Vereinigung in dem durch den Antrag bestimmten Zeitraum Tarifnormen für die vom Geltungsbereich ihrer Vereinbarung erfassten Arbeitnehmer und Arbeitgeber schaffen konnte. Für eine solche Entscheidung fehlt ein Rechtsschutzbedürfnis nur dann, wenn die Arbeitnehmervereinigung im streitbefangenen Zeitraum keine Kollektivvereinbarungen abgeschlossen hat, die normative Geltung beanspruchen. Diese Voraussetzungen liegen nicht vor. Die DHV hat mit der Arbeitgeberin zu den im Antrag genannten Zeitpunkten als Tarifvertrag bezeichnete Vereinbarungen abgeschlossen. 54

2. Der Antrag ist begründet. Der DHV fehlte am 31. Oktober 2006 und am 55
9. Februar 2007 die Tarifzuständigkeit für die bei der Arbeitgeberin beschäftigten Arbeitnehmer, soweit diese nicht in kaufmännischen oder verwaltenden Berufen tätig waren. Nach ihrer für beide Zeitpunkte geltenden Satzung war der Organisationsbereich auf die vorgenannten Arbeitnehmergruppen beschränkt. Gegenteiliges macht auch die DHV nicht geltend.

Schmidt

Linck

Koch

Manfred Gentz

D. Wege