

BUNDESARBEITSGERICHT



4 AZR 159/09
4 Sa 269/08
Landesarbeitsgericht
Schleswig-Holstein

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
26. Januar 2011

URTEIL

Freitag, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Klägerin, Berufungsbeklagte, Widerbeklagte und
Revisionsklägerin,

pp.

Beklagte, Berufungsklägerin, Widerklägerin und
Revisionsbeklagte,

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 26. Januar 2011 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Prof. Bepler, die Richter am Bundesarbeitsgericht Creutzfeldt und Dr. Treber sowie die ehrenamtlichen Richter von Dassel und Ratayczak für Recht erkannt:

1. Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein vom 15. Januar 2009 - 4 Sa 269/08 - wird zurückgewiesen.
2. Die Klägerin hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten, ob der Klägerin ein tarifvertraglicher Anspruch gegen die Beklagte auf Unterlassung der Fremdvergabe von Tätigkeiten zusteht, die bisher in der von ihr betriebenen Wäscherei durchgeführt wurden. 1

Die Beklagte betreibt jeweils eine Klinik in B und in G, Alten- und Pflegeheime in A und R sowie eine Kurzzeitpflege in B. Die Klinik in B bildet mit den Alten- und Pflegeheimen und der Kurzzeitpflege einen gemeinsamen Betrieb mit etwa 470 Arbeitnehmern. Träger der Klinik in B sowie der Alten- und Pflegeheime war ursprünglich der Landkreis S, der diese Einrichtungen mit Wirkung zum 1. Januar 2002 an die Beklagte veräußerte. 2

Bereits am 24. Oktober 2001 vereinbarten die Parteien einen Personalüberleitungstarifvertrag (*nachfolgend TV PÜ*), in dem es ua. heißt: 3

„§ 2

Verpflichtungen

...

5.

Maßnahmen des Outsourcing sind ausgeschlossen, es sei denn, dass diese zur Vermeidung von betriebsbedingten Kündigungen zwingend erforderlich sind. Alle Maßnahmen des Outsourcing bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der vorherigen Zustimmung der Tarifvertragsparteien.“

Der TV PÜ kann „mit einer Frist von 3 Monaten zum Jahresende gekündigt werden, frühestens zum 31.12.2006.“ Die Beklagte kündigte den TV PÜ mit Schreiben vom 19. März 2007 zum 31. Dezember 2007, hilfsweise zum nächstmöglichen Termin. Sie beschloss, die von ihr betriebene Wäscherei zum 30. September 2008 stillzulegen und die dortigen Tätigkeiten mit Wirkung zum 1. Oktober 2008 an einen Dritten zu vergeben. Die in der Wäscherei vorhandenen technischen Geräte und Maschinen sollten verschrottet werden. Der bei ihr bestehende „Hol- und Bringdienst“ für die Wäsche sollte diese dann an den zukünftigen Dienstleister übergeben. Am 4. September 2008 ersuchte die Beklagte die Klägerin vorsorglich um Zustimmung bis 19. September 2008 zu der Fremdvergabe. Die Klägerin äußerte sich jedoch nicht.

4

Mit ihrer Klage will die Klägerin der Beklagten untersagen, ohne ihre Zustimmung die Aufgaben der Wäscherei an einen Dritten zu vergeben. Die Pflichten nach § 2 Nr. 5 TV PÜ wirken iSv. § 4 Abs. 5 TVG nach, weil es sich um eine Betriebsnorm handele. Ein unzulässiger Eingriff in die unternehmerische Freiheit liege nicht vor, weil sich die wirtschaftliche und soziale Seite der beabsichtigten Fremdvergabe nicht trennen ließen und die Tarifautonomie sich auch auf die wirtschaftliche Unternehmerentscheidung erstrecke. Die Klägerin sei als Partei des Tarifvertrages klagebefugt.

5

Die Klägerin hat beantragt:

6

1. Der Beklagten wird untersagt, ohne die Zustimmung der Klägerin den Betriebsteil Wäscherei mit Wirkung zum 1. Oktober 2008 auf einen Dritten, insbesondere die T GmbH zu übertragen.
2. Der Beklagten wird für jeden Fall der Zuwiderhandlung gegen eine Entscheidung entsprechend dem Antrag zu 1. ein Ordnungsgeld angedroht, dessen Höhe in das Ermessen des Gerichts gestellt

wird.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen, sowie für den Fall der Stattgabe der Klage zuletzt widerklagend beantragt, 7

1. die Zustimmung der Klägerin zu der Outsourcingmaßnahme - die Fremdvergabe sämtlicher Tätigkeiten/Aufgaben des Betriebsteils Wäscherei an einen Dritten - zu ersetzen,
2. festzustellen, dass § 2 Nr. 5 Personalüberleitungstarifvertrag vom 24. Oktober 2001 unwirksam ist, wenn es sich bei einer Outsourcingmaßnahme der Beklagten um eine Betriebsänderung iSd. § 111 BetrVG handelt.

Die Klägerin hat beantragt, die Widerklage abzuweisen. 8

Die Beklagte ist der Auffassung, § 2 Nr. 5 TV PÜ komme als schuldrechtlicher Bestimmung keine Nachwirkung zu. Aus der Regelung folge kein eigener Anspruch der Klägerin, weil es sich um Verpflichtungen gegenüber „den Beschäftigten und dem Personalrat oder Betriebsrat“ handele. Zudem sei die Nachwirkung des Tarifvertrages jedenfalls konkludent ausgeschlossen worden. § 2 Nr. 5 TV PÜ verstoße zudem gegen Art. 12 GG, weil eine unternehmerische Maßnahme von der Zustimmung der Klägerin abhängt. Eine zeitlich unbegrenzte Beschränkung ihrer wirtschaftlichen Entschlussfreiheit sei jedenfalls sittenwidrig iSd. § 138 BGB und verstoße gegen § 242 BGB. 9

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Auf die Berufung der Beklagten hat das Landesarbeitsgericht die Klage abgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision begehrt die Klägerin die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils. 10

Entscheidungsgründe

Die Revision ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat der Berufung der Beklagten zu Recht stattgegeben. Die zulässige Klage ist unbegründet. 11

Die nur hilfsweise gestellten Wideranträge sind daher nicht zur Entscheidung angefallen.

- I. Der Klageantrag zu 1) ist unbegründet. 12
1. Der Antrag zu 1) ist, wie die gebotene Auslegung ergibt, darauf gerichtet, der Beklagten unabhängig von dem im Antrag genannten Datum 1. Oktober 2008 zeitlich unbefristet aufzugeben, die Fremdvergabe der Tätigkeiten der Wäscherei an einen Dritten zu unterlassen, solange die Klägerin dem nicht zugestimmt hat. 13
- a) Anträge der Parteien sind als Prozesshandlungen der Auslegung fähig. Dabei ist der wirkliche Wille der klagenden Partei zu erforschen und nicht an dem buchstäblichen Sinn des Ausdrucks zu haften; der Antragswortlaut hat hinter dem erkennbaren Sinn und Zweck des Antrages zurückzutreten (*BAG 16. März 1994 - 8 AZR 97/93 - zu III 2 a der Gründe, BAGE 76, 148; 13. März 1997 - 2 AZR 512/96 - zu II 4 a der Gründe, BAGE 85, 262*). Bei der Auslegung ist neben der Klagebegründung auch das sonstige Prozessvorbringen zu berücksichtigen (*BAG 14. Oktober 2003 - 9 AZR 636/02 - zu A II der Gründe, BAGE 108, 103; 15. März 2001 - 2 AZR 141/00 - zu B II 1 der Gründe, AP KSchG 1969 § 4 Nr. 46 = EzA KSchG § 4 nF Nr. 61*). 14
- b) Danach ist der Klageantrag dahin zu verstehen, dass der Beklagten nicht nur zum - bereits bei der letzten mündlichen Verhandlung in den Tatsacheninstanzen in der Vergangenheit liegenden Zeitpunkt - 1. Oktober 2008 eine Fremdvergabe der Aufgaben der Wäscherei untersagt werden soll, sondern davon unabhängig. Erkennbarer Sinn und Zweck des Klageantrages ist die zeitlich unbefristete Unterlassung der Fremdvergabe der Aufgaben und Tätigkeiten der Wäscherei auf einen Dritten. In diesem Sinne hat auch die Beklagte den Antrag verstanden. Sie hat noch nach dem 1. Oktober 2008 erklärt, sich an die dem Antrag stattgebende Entscheidung des Arbeitsgerichts bis zu einer in ihrem Sinne ergehenden Entscheidung zu halten. Darüber hinaus hat bereits das Landesarbeitsgericht den Antrag zutreffend dahin ausgelegt, der Beklagten solle nicht untersagt werden, „den Betriebsteil Wäscherei 15

... zu übertragen“, sondern vielmehr deren Aufgaben und Tätigkeiten an einen Dritten - unabhängig von der Übertragung von materiellen oder immateriellen Betriebsmitteln - zu vergeben.

2. Die Klage ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat zutreffend entschieden, dass sich der von der Klägerin geltend gemachte Anspruch auf Unterlassung der Übertragung der Tätigkeiten oder Aufgaben der Wäscherei an Dritte nicht aus § 2 Nr. 5 TV PÜ ergibt. § 2 Nr. 5 TV PÜ wirkt als schuldrechtliche Verpflichtung nicht gemäß § 4 Abs. 5 TVG nach. 16

a) Bei dem von den Parteien geschlossenen TV PÜ handelt es sich um einen Tarifvertrag iSd. § 1 Abs. 1 TVG und nicht, wie von der Beklagten angenommen, um einen sonstigen schuldrechtlichen Koalitionsvertrag zugunsten Dritter. 17

aa) Tariffähige Koalitionen und Arbeitgeber können zwar auch nichttarifliche Vereinbarungen treffen (*BAG 14. April 2004 - 4 AZR 232/03 - zu II 1 b der Gründe, BAGE 110, 164; 5. November 1997 - 4 AZR 872/95 - zu II 1 1.2 der Gründe, BAGE 87, 45*). Vereinbarungen zwischen Gewerkschaften und Arbeitgebern oder Arbeitgeberverbänden müssen nicht zwingend Tarifverträge iSd. § 1 Abs. 1 TVG sein. Welche Art von Vereinbarung geschlossen wurde, ist im Wege der Auslegung zu ermitteln. Diese richtet sich nach den allgemeinen Regeln über das Zustandekommen und über die Auslegung schuldrechtlicher Verträge nach den §§ 133, 157 BGB. Die Regeln über die Auslegung von Tarifverträgen sind erst heranzuziehen, wenn feststeht, dass es sich um ein tarifliches Normenwerk handelt (*BAG 7. Juni 2006 - 4 AZR 272/05 - Rn. 25, AP TVG § 1 Nr. 37 = EzA TVG § 1 Auslegung Nr. 43; 14. April 2004 - 4 AZR 232/03 - aaO*). Bei der Auslegung ist im Zweifel davon auszugehen, dass die Tarifvertragsparteien keinen Koalitionsvertrag zugunsten Dritter, sondern angesichts ihrer tarifautonomen Möglichkeit zu unmittelbarer Rechtsetzung nach dem TVG einen Tarifvertrag vereinbaren wollen (*BAG 5. November 1997 - 4 AZR 872/95 - zu II 1 1.3 der Gründe, aaO*). 18

- bb) Danach handelt es sich bei dem TV PÜ um einen Tarifvertrag iSd. § 1 Abs. 1 TVG. Hierfür spricht bereits dessen Wortlaut. Die Vertragsparteien haben die Vereinbarung in der Überschrift als „Personalüberleitungstarifvertrag“ und in verschiedenen Einzelbestimmungen als „Tarifvertrag“ bezeichnet (*Präambel, § 1 Nr. 1 und Nr. 2, § 4 und § 5 Nr. 1, Nr. 2, Nr. 4 und Nr. 5 TV PÜ*). Weiterhin haben sie in § 1 TV PÜ einen „Geltungsbereich“ festgelegt. Verwenden Tarifvertragsparteien feststehende Rechtsbegriffe wie „Tarifvertrag“ und „Geltungsbereich“ für den Umfang der normativen Wirkung iSd. § 4 Abs. 1 TVG, ist davon auszugehen, dass sie die Formulierungen in ihrem gesetzlichen Sinne verstanden wissen wollen. Der weitere Sinn und Zweck der Vereinbarung wie die Bildung eines „Interimsbetriebsrats“ gemäß § 3 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG sprechen ebenfalls für den Abschluss eines Tarifvertrages. 19
- b) Auch wenn § 2 Nr. 5 TV PÜ hiernach Teil eines Tarifvertrages ist, wirkt diese Bestimmung nach der fristgerechten Kündigung des TV PÜ nicht mehr nach, so dass sie auch nicht mehr Grundlage des klägerischen Unterlassungsbegehrens sein kann. Nach § 4 Abs. 5 TVG wirken nur die Rechtsnormen eines Tarifvertrages nach. § 2 Nr. 5 TV PÜ stellt jedoch keine solche Rechtsnorm dar. Es handelt sich vielmehr um eine schuldrechtliche Vereinbarung zwischen den Tarifvertragsparteien, die nicht nach § 4 Abs. 5 TVG nachwirkt. 20
- aa) Die Auslegung, ob es sich innerhalb eines Tarifvertrages um eine normative oder eine schuldrechtliche Bestimmung handelt, richtet sich ebenso wie die, ob ein Tarifvertrag oder eine sonstige schuldrechtliche Koalitionsvereinbarung vorliegt, nach den allgemeinen Regeln der §§ 133, 157 BGB (*BAG 7. Juni 2006 - 4 AZR 272/05 - Rn. 25, AP TVG § 1 Nr. 37 = EzA TVG § 1 Auslegung Nr. 43; 14. April 2004 - 4 AZR 232/03 - zu II 1 b der Gründe, BAGE 110, 164*). 21
- bb) Die Auslegung des TV PÜ ergibt, dass es sich bei der Regelung in § 2 Nr. 5 TV PÜ entgegen der Auffassung der Klägerin nicht um eine Betriebsnorm iSd. § 3 Abs. 2 TVG handelt, sondern um eine schuldrechtliche Vereinbarung zwischen den Tarifvertragsparteien. 22

(1) Einer Auslegung der tariflichen Bestimmung als Rechtsnorm steht nicht bereits entgegen, dass der gewählte Begriff des „Outsourcings“, den auch § 15 Abs. 3 Satz 1 des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst und § 15 Abs. 3 Satz 1 des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst der Länder verwenden, zu unbestimmt ist (*vgl. zu den Anforderungen an die Justitiabilität von Tarifnormen BAG 29. Januar 1986 - 4 AZR 465/84 - zu 7 der Gründe, BAGE 51, 59; 23. August 2006 - 4 AZR 444/05 - Rn. 25*). Unbestimmte Rechtsbegriffe genügen den rechtsstaatlichen Erfordernissen der Normklarheit und Justitiabilität, wenn sie mit herkömmlichen juristischen Methoden ausgelegt werden können (*BVerfG 14. Dezember 2000 - 2 BvR 1741/99, 276, 2061/00 - zu B I 2 b der Gründe, BVerfGE 103, 21*). Bei dem Begriff des „Outsourcings“ handelt es sich um die Vergabe bisher selbst im eigenen Unternehmen durchgeführter Aufgaben an einen Dritten (*s. nur ErfK/Preis 11. Aufl. § 613a BGB Rn. 37; Sieg/Maschmann Unternehmensumstrukturierung aus arbeitsrechtlicher Sicht 2. Aufl. Rn. 79; Budrus/Wiese in: Bepler/Böhle/Meerkamp/Stöhr TVöD Stand Oktober 2010 § 15 TVöD-AT Rn. 16; vgl. auch Balze/Rebel/Schuck Outsourcing und arbeitsrechtliche Restrukturierung von Unternehmen 3. Aufl. S. 1 und 5; ebenso BAG 6. Oktober 2005 - 2 AZR 362/04 - AP BAT § 53 Nr. 8 = EzA BGB 2002 § 626 Nr. 14; BVerwG 22. Oktober 2009 - BVerwG 5 C 16.08 - Rn. 16, BVerwGE 135, 150*). Dies kann, muss aber nicht mit den Aufgaben eines Betriebsteils zusammenfallen (*so in BAG 18. März 2008 - 1 ABR 77/06 - Rn. 22, BAGE 126, 169*). Dem entspricht es, wenn im Krankenhausbereich unter Outsourcing die „Ausgliederung und Fremdbewirtschaftung einzelner Krankeneinrichtungen durch einen rechtlich außerhalb des Krankenhausträgers stehenden Dritten“ („ua Küche, Wäscherei, Radiologie, physikalische Therapie, Labor“) verstanden wird (*Genzel/Degener-Hencke in Laufs/Kern Handbuch des Arztrechts 4. Aufl. § 82 Rn. 89*). Hiervon ausgehend kann die Anwendung des Begriffs des Outsourcings auf einzelne Fallgestaltungen zwar im Einzelfall schwierig sein. Sie ist aber möglich.

23

(2) Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts betreffen Rechtsnormen eines Tarifvertrages über betriebliche Fragen nach § 3 Abs. 2 TVG Regelungsgegenstände, die nur einheitlich gelten können. Ihre

24

Regelung in einem Individualvertrag wäre zwar nicht im naturwissenschaftlichen Sinne unmöglich, sie würde aber wegen „evident sachlogischer Unzweckmäßigkeit ausscheiden“, weil eine einheitliche Regelung auf betrieblicher Ebene unerlässlich ist. Bei der näheren Bestimmung dieses Normtyps ist auszugehen von dem in § 3 Abs. 2 TVG verwandten Begriff der „betrieblichen Fragen“. Dies sind nicht etwa alle Fragen, die im weitesten Sinne durch die Existenz des Betriebes und durch die besonderen Bedingungen der betrieblichen Zusammenarbeit entstehen können. Gemeint sind vielmehr nur solche Fragen, die unmittelbar die Organisation und Gestaltung des Betriebes, also der Betriebsmittel und der Belegschaft, betreffen. Diese Umschreibung markiert zwar keine scharfe Grenze, sie verdeutlicht aber Funktion und Eigenart der Betriebsnormen im Sinne von § 3 Abs. 2 TVG. Betriebsnormen regeln normativ das betriebliche Rechtsverhältnis zwischen dem Arbeitgeber und der Belegschaft als Kollektiv, hingegen nicht die Rechtsverhältnisse zwischen Arbeitgeber und einzelnen Arbeitnehmern, die hiervon allenfalls mittelbar betroffen sind (*BAG 17. Juni 1997 - 1 ABR 3/97 - zu B 1 a der Gründe mwN, BAGE 86, 126*).

Der Senat muss vorliegend nicht darüber befinden, ob mithilfe einer Betriebsnorm iSd. § 3 Abs. 2 TVG eine für das betriebliche Rechtsverhältnis zwischen Arbeitgeber und Belegschaft unmittelbar bindende Regelung (*BAG 17. Juni 1997 - 1 ABR 3/97 - zu B 1 c der Gründe, BAGE 86, 126*) gerichtet auf Unterlassung von Maßnahmen des Outsourcings rechtswirksam möglich ist, weil es sich um eine „Betriebsgestaltung“ im genannten Sinne handelt (*zu Öffnungszeiten vgl. BAG 7. November 1995 - 3 AZR 676/94 - zu II 1 b der Gründe, AP TVG § 3 Betriebsnormen Nr. 1 = EzA TVG § 1 Betriebsnorm Nr. 1*), die jedenfalls mittelbar dem Arbeitnehmerschutz dient (*vgl. dazu nur Dieterich FS Däubler S. 451, 462 mwN; abl. Greiner NZA 2008, 1274, 1278; Jacobs/Krause/Oetker Tarifvertragsrecht § 4 Rn. 66; Thüsing NZA 2008, 201, 204*) oder ob hier rein unternehmerische Fragen betroffen sind.

25

(3) Denn vorliegend fehlt es aufgrund des Zustimmungsvorbehalts zugunsten der tarifschließenden Gewerkschaft an einer normativen Regelung des betrieblichen Rechtsverhältnisses zwischen Arbeitgeber und Belegschaft.

26

(a) Zwar ist nach dem Wortlaut des § 2 Nr. 5 Satz 1 TV PÜ - „Maßnahmen des Outsourcings sind ausgeschlossen“ - die Annahme einer unmittelbar und zwingend geltenden Regelung des betrieblichen Rechtsverhältnisses nicht ausgeschlossen, zumal Satz 2 ausdrücklich von einer „Wirksamkeit“ des Outsourcings spricht. Dabei bliebe aber - und vorliegend wesentlich - außer Acht, dass in Satz 2 der Bestimmung ein Zustimmungsvorbehalt zugunsten der tarifschließenden Gewerkschaft, der Klägerin, vorgesehen ist. Mit einer solchen Regelung wird der Bereich normativer Regelungen des betrieblichen Rechtsverhältnisses verlassen. 27

(aa) Eine Betriebsnorm setzt voraus, dass sie eine normative Regelung enthält, die eine über das einzelne Arbeitsverhältnis hinausgehende unmittelbare und zwingende Geltung auch gegenüber den Arbeitnehmern beansprucht. Ohne normativen Regelungsgehalt handelt es sich nicht um eine Rechtsnorm iSd. § 4 Abs. 1 Satz 2 TVG (*BAG 1. August 2001 - 4 AZR 388/99 - zu I 2 c bb der Gründe, BAGE 98, 303*). 28

(bb) Aufgrund des Zustimmungsvorbehalts zugunsten der Gewerkschaft in Satz 2 handelt es sich bei der Regelung in § 2 Nr. 5 TV PÜ insgesamt nicht um eine normative Regelung, die das betriebliche Rechtsverhältnis unmittelbar und zwingend gestaltet (*vgl. Anm. Dieterich AR-Blattei ES 1550.5.1 S. 10*). Ob es zu Maßnahmen des Outsourcings kommt oder sie zu unterbleiben haben, hängt vom Verhalten der Gewerkschaft im jeweiligen Einzelfall ab, die nicht Teil des betrieblichen Rechtsverhältnisses ist. Mit der Festlegung des Zustimmungsvorbehalts wird nur das Verhältnis zwischen den Tarifvertragsparteien geregelt (*vgl. BAG 1. August 2001 - 4 AZR 388/99 - zu I 2 c bb der Gründe, BAGE 98, 303*). 29

§ 2 Nr. 5 TV PÜ beinhaltet ein einheitliches Verbot mit Erlaubnisvorhalt. Die Bestimmung kann nicht dahin verstanden werden, Satz 1 enthalte eine Betriebsnorm iSd. § 3 Abs. 2 TVG, während sich in Satz 2 ein separates Zustimmungserfordernis als schuldrechtliche Verpflichtung der Tarifvertragsparteien finde. Der Zustimmungsvorbehalt in Satz 2 ist ohne das Verbot nach 30

Satz 1 inhaltsleer und kann nicht ohne dessen Inhalt angewendet werden. In der Folge kann die Vorschrift nur einheitlich und als Ganzes ausgelegt werden.

(b) Die Auslegung als schuldrechtliche Verpflichtung der Tarifvertragsparteien folgt zudem aus der Systematik der Regelungen in § 2 TV PÜ. § 2 TV PÜ handelt von „Verpflichtungen“; hiermit werden regelmäßig schuldrechtliche Verpflichtungen gekennzeichnet. Die Wortwahl entspricht der Unterscheidung in § 1 Abs. 1 TVG zwischen „Pflichten der Tarifvertragsparteien“ und „Rechtsnormen“. Ebenso handelt es sich bei den weiteren Regelungen in § 2 Nr. 2 und Nr. 3 TV PÜ, die den Nachweis der Mitgliedschaft im Kommunalen Arbeitgeberverband Bayern und in der Kommunalen Zusatzversorgungskasse durch Vorlage der Aufnahmebeschlüsse betreffen, um schuldrechtliche Verpflichtungen der Beklagten gegenüber der tarifschließenden Gewerkschaft, nicht um die normative Gestaltung eines betrieblichen Rechtsverhältnisses. Rechtsnormen sind gleichfalls nicht Inhalt von § 2 Nr. 4 TV PÜ, der von der Einrichtung eines Aufsichtsrates „nach Maßgabe der gesetzlichen Bestimmungen“ und vom „Verzicht“ auf „die Einrede des Tendenzschutzes“ durch die Beklagte als tarifschließende Arbeitgeberin handelt.

31

(c) Für die Annahme einer schuldrechtlichen Unterlassungsverpflichtung der Beklagten gegenüber der Klägerin spricht weiterhin, dass durch die Zustimmungsberechtigung in § 2 Nr. 5 Satz 2 TV PÜ die Gewerkschaft selbst die Unterlassungsverpflichtung in Satz 1 unter den Vorbehalt ihrer Zustimmung stellen und sich so zugleich das Recht verschaffen konnte, während des Bestehens des TV PÜ die Verpflichtung auf der Grundlage eines eigenen Unterlassungsanspruchs klageweise durchzusetzen.

32

Hierbei ist zu berücksichtigen, dass der TV PÜ anlässlich einer Privatisierung geschlossen wurde, in der der ununterbrochene Fortbestand des bei der Rechtsvorgängerin bestehenden Personalrats als nunmehr betriebliche Interessenvertretung durch einen „Interimsbetriebsrat“ „gemäß § 3 Abs. 1 Nr. 3“ BetrVG, bestehend aus den Mitgliedern des Personalrats, durch § 3 TV PÜ abgesichert werden sollte. Begründen Betriebsnormen keine individuellen Ansprüche der Arbeitnehmer (*BAG 17. Juni 1997 - 1 ABR 3/97 - zu B 1 c der*

33

Gründe, BAGE 86, 126) und ist ein Übergangsmandat des Personalrats oder eine Regelungsmöglichkeit nach § 3 BetrVG rechtlich zumindest nicht geklärt (abl. etwa LAG Köln 10. März 2000 - 13 TaBV 9/00 - NZA-RR 2001, 423; vgl. auch Pawlak/Leydecker ZTR 2008, 74 mwN), kann jedenfalls die Gewerkschaft die Unterlassungsverpflichtung klageweise durchsetzen, wenn sie selbst aus der entsprechenden Abrede anspruchsberechtigt ist. Eine solche eigene, originäre Anspruchsberechtigung einer Tarifvertragspartei gegenüber einer anderen iSd. § 1 Abs. 1 Alt. 1 TVG ist Teil einer schuldrechtlichen Rechtsbeziehung. Deren Begründung ist etwas grundsätzlich anderes als eine das betriebliche Rechtsverhältnis unmittelbar und zwingend regelnde Betriebsnorm iSd. § 3 Abs. 2 TVG.

- II. Der Klageantrag zu 2) ist infolge der Unbegründetheit des Antrages zu 1) gleichfalls ohne Erfolg. 34
- III. Die nur für den Fall der Stattgabe der Klage gestellten (Eventual-)Wideranträge der Beklagten sind nicht zur Entscheidung angefallen. 35
- IV. Die Klägerin hat die Kosten der erfolglosen Revision zu tragen, § 97 Abs. 1 ZPO. 36

Bepler

Creutzfeldt

Treber

von Dassel

J. Ratayczak