

Zachert, Ulrich

Book

Tarifeinheit durch Satzungsrecht der Gewerkschaften. Gutachten

edition der Hans-Böckler-Stiftung, No. 243

Provided in Cooperation with:

The Hans Böckler Foundation

Suggested Citation: Zachert, Ulrich (2009) : Tarifeinheit durch Satzungsrecht der Gewerkschaften. Gutachten, edition der Hans-Böckler-Stiftung, No. 243, ISBN 978-3-86593-136-8, Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/181712>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

Staat und Zivilgesellschaft

Ulrich Zachert

**Tarifeinheit durch
Satzungsrecht
der Gewerkschaften**

Gutachten

Ulrich Zichert

**Tarifeinheit durch Satzungsrecht
der Gewerkschaften**

Gutachten

Ulrich Zachert

**Tarifeinheit durch Satzungs-
recht der Gewerkschaften**

Gutachten



Zachert, Ulrich, Prof. Dr. †, verantwortlich für Arbeitsrecht an der Universität Hamburg, ehrenamtlicher Richter am Bundesarbeitsgericht, Schwerpunkte Kollektives Arbeitsrecht, Mitbestimmung, Rechtsvergleich, Europäisches Arbeitsrecht, industrielle Beziehungen.

Professor Zachert verstarb im September 2009, noch vor Fertigstellung dieser Schrift. Die Endredaktion haben Prof. Dr. Heide Pfarr, Geschäftsführerin der Hans-Böckler-Stiftung und Dr. Reingard Zimmer, Referentin für Arbeits- und Sozialrecht im WSI in der Hans-Böckler-Stiftung, übernommen.

© Copyright 2009 by Hans-Böckler-Stiftung
Hans-Böckler-Straße 39, 40476 Düsseldorf
Produktion: Setzkasten GmbH, Düsseldorf
Printed in Germany 2009
ISBN: 978-3-86593-136-8
Bestellnummer: 13243

Alle Rechte vorbehalten, insbesondere die des öffentlichen Vortrages, der Rundfunksendung, der Fernsehausstrahlung, der fotomechanischen Wiedergabe, auch einzelner Teile.

Inhaltsverzeichnis

1	Aktualität des Themas und Themenschwerpunkte	7
2	Die (im Kern) gemeinsamen Ausgangspunkte	11
2.1	Vorbemerkung	11
2.2	Tarifzuständigkeit	11
2.3	Grundlage der Tarifzuständigkeit: Satzungsautonomie	13
2.4	Das DGB – Schiedsgerichtsverfahren	16
3	Rechtstatsächliche Parameter (Ausschnitt)	21
3.1	Wirtschaftlicher Strukturwandel und gewerkschaftliche Organisationsstrukturen	21
3.2	Das Beispiel Dienstleistungen	22
3.3	Zur Praxis des DGB-Schiedsgerichts und vorgelagerter Verfahren	24
4	Die vereinsrechtliche Diskussion und ihre Ausstrahlung auf die arbeits- und koalitionsrechtliche Kontroverse über die DGB-Verbandsstrukturen	29
4.1	Vereinsautonomie in Vereinsverbänden	29
4.2	Die Position des Bundesverfassungsgerichts zur Vereinsautonomie und zu Dritteinflüssen	31
4.3	Die vereinsrechtlichen Bestimmungen zur Vereinsautonomie im BGB	33
4.4	Formalrechtliche Erfordernisse: Satzungsstrenge?	34
4.5	Die wechselseitige Inkorporierung von DGB-Satzung und Satzungen der Mitgliedsgewerkschaften	37
4.6	Bedeutung von Demokratiepostulat und Schutzprinzip für den vereins- und koalitionsrechtlichen Selbstbestimmungsgedanken	40
4.6.1	Demokratiepostulat	40
4.6.2	Schutzprinzip	41
4.7	Die Schiedsgerichtsbarkeit: Binnen- und Außenwirkung des Schiedsverfahrens	43
4.7.1	Problemstellung	43

4.7.2 Die höchstrichterliche Rechtsprechung	43
4.7.3 Stellungnahmen der Rechtslehre und ihre Bewertung	45
5 Schlussfolgerungen und Ausblick	49
6 Literaturverzeichnis	51
Über die Hans-Böckler-Stiftung	57

1 Aktualität des Themas und Themenschwerpunkte

Der Konflikt (Arbeitskampf) zwischen der Deutschen Bahn AG und der Gewerkschaft der Lokführer (GDL) um einen eigenständigen Tarifvertrag, der im Sommer 2007 begann und im März des Jahres 2008 mit einem schwierigen Kompromiss endete, hat eine intensive Debatte über zentrale Themen des Tarif- und des Arbeitskampfrechts ausgelöst.¹ Hierzu gehört ein Nachdenken über den Grundsatz der „Tarifeinheit.“

Ohne dass hier auf Einzelheiten der facettenreichen Diskussion eingegangen werden soll, lässt sich als eine der Grundaussagen auf Verbands- und Wissenschaftsebene festhalten, dass angesichts der Hartnäckigkeit und Militanz der kleinen Spartengewerkschaft GDL der Wert einheitlicher und verlässlicher Tarifverträge offensichtlich in einem neuen Licht erscheint. In diesem Zusammenhang ist die Fundamentalkritik am sog. „Flächentarifvertrag“, der in den vergangenen Jahren unter heftigem Beschuss stand, verblasst oder sogar (zeitweilig) verstummt. Von Arbeitgeberseite erklang sogar der Ruf an den Gesetzgeber zur Gewährleistung einheitlich wirkender Tarifverträge.² Auch in der Wissenschaft wurden Vorschläge gemacht, das Tarifvertragsgesetz so zu ändern, dass durch Schlichtungsverfahren der Grundsatz „ein Betrieb – eine Gewerkschaft“ möglichst gewährleistet werden könne³ oder es gab Überlegungen, durch rechtsfortbildendes Richterrecht ein entsprechendes Ergebnis zu erzielen.⁴

Dabei geriet ein wenig aus dem Blickfeld, dass die Mitgliedsgewerkschaften des Deutschen Gewerkschaftsbundes seit seiner Gründung im Oktober 1949 beachtliche Anstrengungen unternahmen, die Schwierigkeiten, welcher Tarifvertrag gilt und wie Tarifverträge unterschiedlicher Gewerkschaften ggf. abzugrenzen sind, durch autonome Verfahrensregeln in den eigenen Reihen möglichst gar nicht erst aufkommen zu lassen. Dies ist im konkreten Einzelfall oft nicht leicht zu bewerkstelligen. Es ist auch keinesfalls selbstverständlich, was die Tarifstrukturen unserer „Nachbarländer“ mit zum Teil erheblichen Unübersichtlichkeiten und Konkurrenzproblemen anschaulich belegen.⁵

1 Nur ausschnittsweise Zachert, *Liber Amicorum* Ulrike Wendeling-Schröder, 2009, S. 23 ff.

2 Hundt in Creutzburg, *Handelsblatt* 9. 9.2007, S. 3; Kannegießer 2007, S. 5.

3 Hromadka 2008, S. 384, 389 f.; Kamanabrou 2008, S. 241, 275 ff.

4 Kamanabrou 2008, S. 241, 275 ff.

5 ebd., S. 265 ff.

Grundsätzlich kann zwischen den DGB-Gewerkschaften eine Tarifkonkurrenz mit rechtlichen Konsequenzen nicht entstehen. Auch wenn die praktische Umsetzung dem vereinbarten Konzept nicht immer entspricht, ist für sie nach der einschlägigen Satzung des DGB der Grundsatz der Tarifeinheit verwirklicht. Bei Streit um die Tarifzuständigkeit gilt das verbandsinterne Schiedsgerichtsverfahren nach §§ 15, 16 der DGB-Satzung.⁶ Solange dieses Verfahren nicht stattgefunden hat, bleibt es bei der Tarifzuständigkeit der Gewerkschaft, die vor der Entstehung der Konkurrenzsituation als zuständig angesehen worden ist.⁷ Wird eine Entscheidung zwischen mehreren DGB-Gewerkschaften nach § 16 der DGB-Satzung herbeigeführt, hat der Schiedsspruch verbindliche Wirkung nicht nur für die beteiligten Gewerkschaften, sondern auch für die Arbeitgeberseite.⁸ Einigen sich die Gewerkschaften in einem entsprechenden Vermittlungsverfahren nach § 16 der DGB-Satzung, dann entfaltet dies die gleiche Bindungswirkung wie ein Schiedsspruch.⁹ Die neueste Entscheidung zum einschlägigen Problembereich bestätigt diese Rechtsprechung im Grundsatz,¹⁰ reflektiert jedoch zugleich die Grenzen zulässiger Selbstbeschränkung der Satzung der Mitgliedsgewerkschaften gegenüber dem Dachverband.¹¹ Sie betont ferner, dass jedenfalls nach der alten Fassung des § 15 Abs. 2 der DGB-Satzung (bis 1998) ein Verstoß der Mitgliedsgewerkschaften keine Außenwirkung habe¹² und lässt dahingestellt, ob es vor Durchführung eines Schiedsverfahrens bei der Alleinzuständigkeit der Gewerkschaft bleibe, die vor Eintreten der Konkurrenzsituation als zuständig angesehen worden sei.¹³

Insoweit bezieht sich der Beschluss auf Kritik, die die höchstrichterliche Rechtsprechung zum einschlägigen Problembereich von Teilen des rechtswissenschaftlichen Schrifttums erfahren hat.¹⁴ In der Tat sind die thesenhaft wiedergegebenen Überlegungen des Ersten Senats in der vorerst letzten Grundsatzentscheidung zum Thema ein Beleg für die Aktualität der Formulierungen *Hanaus* aus dem Jahr 2003: „Wie schon angedeutet, obliege die Entscheidung über die Tarifzuständigkeit nicht allein den staatlichen Gerichten, soweit, wie beim DGB,

6 Es wird synonym auch der Begriff „Schiedsverfahren“ verwandt. Zur Bedeutung in Kap. 2.3.

7 BAG 12.11.1996, AP Nr. 11 zu § 2 Tarifzuständigkeit.

8 BAG 25.9.1996, AP Nr. 10 zu § 2 TVG Tarifzuständigkeit.

9 BAG 14.12.1999, AP Nr. 14 zu § 2 TVG Tarifzuständigkeit.

10 BAG 27. 9. 2005, AP Nr. 18 zu § 2 TVG Tarifzuständigkeit.

11 BAG 27. 9. 2005, Bl. 1141.

12 BAG 27. 9. 2005, Bl. 1141 R.

13 BAG 27. 9. 2005, Bl. 1143 R.

14 U.a. Konzen 1998, S. 291, 310 ff.; Seeger, 2005, S. 96 ff.; 137 f.; Löwisch/Rieble, TVG, 2. Aufl. 2004, § 2 Rn. 98; Buchner 1998, S. 262, 265.

eine verbandsinterne Schiedsstelle mit entsprechenden Befugnissen betraut sei... Hauptkriterium der Abgrenzung sei die Beachtung des Prinzips ‚ein Betrieb – eine Gewerkschaft.‘ Dies komme dem Bestreben der staatlichen Gerichtsbarkeit entgegen, für Übersichtlichkeit und Ordnung im Verbandswesen zu sorgen... Das Schrifttum versuche sich freilich auch hier querzulegen, indem es die Autonomie der Einzelgewerkschaften gegen die Kompetenz des Bundes ausspiele. Dies sei nicht überzeugend, da die Autonomie der Einzelgewerkschaften durch die Mitgliedschaft im DGB beschränkt werde...“¹⁵

Damit ist die Problemstellung treffend beschrieben. Nachfolgend sollen die Argumente, die gegen eine möglichst weitgehend autonome Herstellung der Tarifeinheit innerhalb der DGB-Gewerkschaften durch eine verbandsinterne Lösung vorgetragen sind, noch einmal zusammengestellt und mit Gegenargumenten konfrontiert werden. Grundsätzlich wird – soweit wie nur irgend möglich – versucht, den tatsächlichen Hintergrund der oft komplexen und filigranten dogmatisch-methodischen Diskussion nicht aus dem Auge zu verlieren. Die vereins- und verbandsrechtliche Kontroverse zum Thema Vereinsautonomie an sich ist bereits umfangreich und komplex. Sie wird darüber hinaus durch die Grundsätze des Koalitionsrechts und der Tarifautonomie von Art. 9 Abs. 3 GG überlagert und teilweise korrigiert.¹⁶ Vereins- und Verbandsrecht lässt sich nicht bruchlos auf die Koalitionsfreiheit übertragen, die in Vielem eigene Strukturen entwickelt hat. Insofern wird nicht nur auf Schutzzweck und -charakter dieser Verfassungsnorm, sondern auch auf den innerverbandlichen Aufbau der Koalitionen (Gewerkschaften) und die sie prägenden Grundsätze einzugehen sein. Unter anderem spielt hier der Gedanke der Tragweite der Selbst- und Fremdbestimmung der Mitglieder im Hinblick auf die Satzungsgestaltung ihrer Gewerkschaft und des Dachverbandes DGB, dem ihre Gewerkschaft angehört, eine wesentliche Rolle. Die Unschärfen und Unsicherheiten, die sich aus diesen Überlagerungen ergeben, werden noch dadurch verstärkt, dass der Stellenwert zentraler Kategorien der Auseinandersetzung wie Industrieverbandsprinzip, Grundsatz der Tarifeinheit, Ordnungsfunktion des Tarifvertrages, innerverbandliche Demokratie der Koalitionen (Gewerkschaften) -, um nur einige zu nennen -, zum Teil recht unterschiedlich eingeschätzt wird. Das Spektrum der Beurteilung reicht von bloßen rechtspolitischen Prinzipien bis zu Auffassungen, die einer Bewertung als rechtliche Kategorien zumindest nahe kommen.

15 Hanau 2003, S. 128, 130.

16 Die methodischen Schwierigkeiten sind angedeutet bei Konzen 1998, S. 291, 297.

Aus dieser „Gemengelage“ lässt sich bereits eine Hypothese ableiten. Die Spielräume für den Interpreten sind groß, je nachdem wie die in Betracht kommenden Ebenen gewichtet und die einschlägigen Begriffe inhaltlich gefüllt werden. Da es sich jeweils um Lösungen oder Lösungsvorschläge mit erheblichen Auswirkungen für die gewachsenen Tarifstrukturen handelt –, möglichst autonome Regelung durch die Verbandsschiedsgerichtsbarkeit einerseits oder bloße „Restfunktion des DGB-Schiedsgerichtsverfahrens“ andererseits –,¹⁷ sollte bei allem Bemühen um methodisch-dogmatische Präzision gerade bei dieser Kontroverse die Rechtsfolgenabschätzung nicht aus dem Auge verloren werden.¹⁸

17 So die anschauliche Überschrift des Ergebnisses der gründlichen Untersuchung von Ricken 2006, S. 196.

18 Karpen 2006, S. 1-25; Däubler 2006, S. 1-17; Zachert 2007, S. 421, 424.

2 Die (im Kern) gemeinsamen Ausgangspunkte

2.1 Vorbemerkung

Das Gutachtenthema weckt in der Fachöffentlichkeit lebhaftes Interesse und war in den vergangenen Jahren Gegenstand mehrerer monografischer Untersuchungen.¹⁹ Im Rahmen dieser Ausarbeitung erscheint es weder möglich noch notwendig, auf die letzten dogmatischen und methodischen Verästelungen der einschlägigen Probleme im Einzelnen einzugehen. Vielmehr sollen vor der Klammer der für die Fragestellung besonders relevanten Aspekte zunächst die Gesichtspunkte eher kursorisch abgehandelt werden, für die es entweder eine gesicherte Mehrheitsmeinung gibt oder die für das Gutachten nur von marginaler Bedeutung sind.

2.2 Tarifzuständigkeit

Zum Katalog dieser Themen gehört das Kriterium der „Tarifzuständigkeit.“ Die Tarifzuständigkeit wird als die Befugnis eines tariffähigen Verbandes definiert, Tarifverträge mit einem bestimmten räumlichen, betrieblich-fachlichen und persönlichen Geltungsbereich abzuschließen.²⁰ Das Tarifvertragsgesetz erwähnt die Tarifzuständigkeit nicht. Lediglich in §§ 2a Abs. 1 Nr. 4 und 97 ArbGG ist sie genannt, ohne dass hieraus ihre Legitimation abgeleitet wird.²¹

Die höchstrichterliche Rechtsprechung wertet die Tarifzuständigkeit als *Wirksamkeitsvoraussetzung* des Tarifvertrages. Diese Weichenstellung wird früh vorgenommen.²² Paradigmatisch sind die Ausführungen des Bundesarbeitsgerichts hierzu in Abgrenzung zum Kriterium der „Tariffähigkeit“: *Tariffähigkeit* bedeute die Fähigkeit, Tarifverträge im Sinne des Tarifvertragsgesetzes abzuschließen zu können. *Tarifzuständigkeit* hingegen bedeute die Fähigkeit eines an sich tariffähigen Verbandes, Tarifverträge mit einem bestimmten Geltungsbereich vereinbaren zu dürfen. *Schließe eine Vereinigung, der die Tariffähigkeit mangelt, einen Tarifvertrag ab, so sei dieser Tarifvertrag schlechthin nichtig. Diese Folge trete*

19 Blank 1996; Ebert 2003; Graf 2003; Hillebrand 1997; Kutscher 1993; Ricken 2006; Seeger 2005, Fn. 14.

20 Nur Kempen u.a. 2006, TVG, § 2 Rn. 147 mit Rspr.-Nachw.

21 Z.B. Löwisch/Rieble 2004, TVG, § 2 Rn. 81: Bestätigung des Richterrechts.

22 BAG 19. 12. 1958, AP Nr. 3 zu § 2 TVG.

aber auch ein, wenn eine Vereinigung, die an sich tariffähig ist, für einen Geltungsbereich, für den sie nach ihrer Satzung nicht zuständig sei, einen Tarifvertrag abschlieÙe (Hervorhebung U.Z.). Auch ein solcher Tarifvertrag könne die Wirkungen, die das Tarifvertragsgesetz ihm beilege, nicht auslösen.²³ Die ganz überwiegende Ansicht in der Rechtslehre stimmt dem zu.²⁴

Der Sinn und Zweck der Tarifzuständigkeit wird darin gesehen, dass in einem Unternehmen möglichst nur ein Tarifvertrag gilt. Diesem Ordnungsziel der sozialen Selbstverwaltung widerspreche es nicht, wenn mehrere Tarifverträge nebeneinander gelten, die sich personell oder sachlich ergänzen, wohl aber, wenn mehrere Tarifverträge denselben Sachverhalt regeln.²⁵ Die Tarifzuständigkeit wolle eine sachnahe Regelung ermöglichen und helfen, Abgrenzungsschwierigkeiten und Kompetenzstreitigkeiten zwischen gleichrangigen Organisationen zu vermeiden.²⁶ Der Gedanke, in die Vielfalt der Verbände eine gewisse Ordnung zu bringen, führe zu einheitlichen Arbeitsbedingungen im Gewerbebereich im Sinne der Kartellwirkung, aber auch zu der Abgrenzung innerhalb des gemeinsamen Dachverbandes. Ferner trage er zur Selbstbeschränkung dort bei, wo die Schwestergewerkschaft für den Regelungsbereich die bessere Sachkunde besitze. Schließlich vermeide sie die Häufung mehrerer Tarifverträge im Betrieb. Das Ideal sei „ein Betrieb, ein Tarifvertrag“ („Tarifeinheit“).²⁷

Damit unterscheidet sich die rechtliche Bewertung der Tarifzuständigkeit heute grundsätzlich von der, die mehrheitlich in der Zeit der Weimarer Republik vertreten wurde. Rechtsprechung und herrschende Lehre lehnte seinerzeit die Ansicht ab, die Tarifzuständigkeit sei Wirksamkeitsvoraussetzung des Tarifvertrages. Als wesentliche Begründung verwies man darauf, dass die Tarifvertragsordnung (von 1918) Arbeitgeber- und Arbeitnehmervereinigungen, ebenso wie heute § 2 TVG, ohne einen einschränkenden Zusatz als Tarifvertragsparteien bezeichne. Als Folge hieraus ergab sich für die Tarifparteien in der Weimarer Zeit die Möglichkeit, den Geltungsbereich ihrer Tarifverträge über den satzungsmäßigen Organisationskreis hinaus auszuweiten, was zu Überschneidungen und erheblichen Konkurrenzproblemen führte.²⁸

23 BAG 27. 11. 1964, AP Nr. 1 zu § 2 TVG Tarifzuständigkeit mit Bezug auf seine vorherige Rspr.

24 Nachw. Wiedemann/Oetker, TVG, § 2 Rn. 52.

25 Wiedemann 1975, S. 78, 79.

26 Wiedemann/Oetker 2007, TVG, § 2 Rn. 58.

27 Gamillscheg 1997, S. 530.

28 Dreschers 1994, S. 198 m. Nachw.

Nach wie vor umstritten ist die Begründung für die Legitimation der Tarifzuständigkeit. Die Auffassungen reichen von der „ultra-vires-Lehre“ über die Begrenzung der Vertretungsmacht der zuständigen Gremien des Verbandes nach der einschlägigen Satzung bis zum Gedanken der fehlenden demokratischen Legitimation bei einem Tätigwerden außerhalb des Organisationsbereiches.²⁹ Diese Überlegungen sollen hier nicht vertieft werden. Auf sie wird, soweit erforderlich, unter der Fragestellung eingegangen, wie das Verhältnis der Satzungsautonomie des DGB und seiner Mitgliedsgewerkschaften unter vereins- und koalitionsrechtlichen Aspekten zu definieren ist (unter Kapitel 4 des Gutachtens).

2.3 Grundlage der Tarifzuständigkeit: Satzungsautonomie

Bei allem Streit im Grundsätzlichen besteht Übereinstimmung, dass sich der Zuständigkeitsbereich des Verbandes nach dem räumlichen, fachlichen und persönlichen Organisationsbereich richtet, der in seiner Satzung definiert ist. Die Entscheidung zur Ausgestaltung des jeweiligen Organisationsbereiches ist für die Gewerkschaften Teil ihrer in Art. 9 Abs. 3 GG gewährleisteten Selbstbestimmung. So würde es einen unzulässigen Eingriff in die Entschließungsfreiheit und Selbstbestimmungsbefugnis der Gewerkschaft darstellen, wollte man ihr versagen, ihren Zuständigkeitsbereich selbst zu bestimmen.³⁰ Der DGB behält sich nach § 15 Ziff. 2 seiner Satzung verfahrensmäßig vor, dass die in den Gewerkschaftssatzungen angegebenen Organisationsbezeichnungen nur mit Zustimmung des Bundesausschusses „rechtswirksam“ (so seit der Fassung von 1999) geändert werden können.

Dieser weitgehend anerkannte Ausgangspunkt³¹ erleichtert die Lösung von Abgrenzungsproblemen verschiedener Verbände, die jeweils um Mitglieder werben und für diese den Geltungsbereich der abgeschlossenen Tarifverträge reklamieren. Gleichwohl bleiben erhebliche Hürden zu überwinden, um zu wissen, welche

29 Ausführlich die in Fn. 19 genannten Autoren und Autorinnen; ferner Wiedemann/Oetker 2007, TVG, § 2 Rn. 56 ff.

30 BAG 27. 11. 1964, AP Nr. 1 zu § 2 Tarifzuständigkeit; BAG 19. 11. 1985, AP Nr. 4 zu § 2 Tarifzuständigkeit; Gamillscheg 1997, I, S. 531; ErfK/Dieterich, Art. 9 GG Rn. 68; Wiedemann/Oetker 2007, TVG, § 2 Rn. 72; Kempen u.a. 2007, TVG, § 2 Rn. 154; Däubler/Peters, TVG, § 2 Rn. 165.

31 Zu den äußersten Grenzen der Satzungsautonomie: Wiedemann/Oetker 2007, TVG, § 2 Rn. 72; dagegen Gamillscheg 1997, S. 531; zu den Kompetenzen im „Verbandsverein DGB“ unter 4 des Gutachtens.

Gewerkschaft für welche Branche oder welchen Betrieb konkret zuständig ist. Das gilt gleichfalls für die acht Mitgliedsgewerkschaften des DGB. Auch ihre Zuständigkeiten folgen keinem logisch-analytischen Konzept, sondern sind das Resultat unterschiedlich gewachsener Traditionen, etwa dem Ergebnis des Zusammenschlusses von Berufsverbänden oder von Industriegewerkschaften oder auch von bloßen Zufälligkeiten, die sich beispielsweise aus spezifischen Organisationsstrukturen in den neuen Bundesländern nach der deutsch-deutschen Einigung ergeben haben. Sie sind zugleich Ausdruck ihres legitimen Willens, auch unter dem Dach des DGB, ihren Organisationsbereich möglichst weit zu ziehen. Die Satzungen spiegeln diese Vielfalt in zahlreichen Nuancen wieder.³² So sind manche Aufzählungen beispielhaft, andere abschließend. Als allgemeine Kriterien werden die Abgrenzungsmerkmale Wirtschaftszweig, Betrieb und Unternehmen verwandt, die ihrerseits der Auslegung bedürfen.

Die Satzungen der meisten Mitgliedsgewerkschaften des DGB knüpfen, dem Industrieverbandsprinzip folgend, an *Wirtschaftszweige* an. Sie bilden den Oberbegriff, der durch weitere Kriterien eines Organisationskataloges näher definiert wird. In der Regel haben diese *Organisationskataloge* keine abschließende Bedeutung. Die kleinste Organisationseinheit der einschlägigen Satzungen ist im Allgemeinen der Betrieb, wobei im Unterschied zum betriebsverfassungsrechtlichen Betriebsbegriff³³ häufig fachfremde Nebenbetriebe³⁴ und selbständige Betriebsabteilungen ausdrücklich mit einbezogen werden. Das ist Ausdruck des Gedankens der Tarifeinheit, dem die DGB-Gewerkschaften auf dieser untersten Ebene so weit wie möglich Rechnung tragen wollen. Eine Anzahl von Mitgliedsgewerkschaften stellt neben dem Betrieb auch auf das *Unternehmen*³⁵ ab, eine Minderzahl sogar auf den *Konzern*. Dies führt in diversifizierten Unternehmen und Konzernen mit Betrieben verschiedener Wirtschaftszweige zu Ausdehnungen der Zuständigkeit auf fachfremde Betriebe und damit zwangsläufig zu Konkurrenzproblemen zwischen den jeweiligen Mitgliedsgewerkschaften. Von geringerer praktischer

32 Hierzu und nachfolgend vor allem Blank 2004, S. 116 ff.; ferner Seeger 2005, S. 43 ff., 61 ff. –, jeweils mit weiteren Einzelheiten.

33 FESTL, BetrVG, 24. Aufl. 2008 § 1 Rn. 58 ff.; DKK/Trümner, BetrVG, 10. Aufl. § 1 Rn. 31 ff.

34 Nicht erfasst vom betriebsverfassungsrechtlichen Betriebsbegriff: BAG 1. 4.1987, AP Nr. 64 zu § 613 a BetrVG.

35 Zur definitorischen Abgrenzung FESTL, BetrVG, § 1 Rn. 145 ff.; DKK/Wedde, BetrVG, Einl. Rn. 103 ff.

Bedeutung als diese arbeits- oder gesellschaftsrechtlichen Begriffe sind weitere Kategorien wie „Einrichtungen“ oder im öffentlichen Dienst „Verwaltungen.“

Hilfen für die Abgrenzung bieten die so genannten „Richtlinien für die die Abgrenzung von Organisationsbereichen und die Veränderung der Organisationsbezeichnung gem. § 15 Ziff. 1 der DGB-Satzung“ von 1992 mit Ergänzungen aus den Jahren 2000 und 2008.³⁶ Unterschieden wird zwischen fixen, variablen und ausgeschlossenen Kriterien. Ein *festes Kriterium* sind zunächst die Satzungen der betroffenen Gewerkschaften, aus denen sich allerdings nichts Weiteres ergibt. Danach folgt der Grundsatz „ein Betrieb – eine Gewerkschaft“, sodann der wirtschaftliche Schwerpunkt bzw. das wirtschaftliche Gepräge von Betrieben und schließlich die bisherigen Regelungen des Bundesausschusses und des Bundesvorstandes zu Organisationszuständigkeiten (Nr. 2 a). Als *variable Kriterien* werden aufgeführt die Bindung und Optimierung der Betreuung von Gewerkschaftsmitgliedern, Ursprungs- und Materialart von Gütern und Dienstleistungen, Herstellungsverfahren, der Be- und Verarbeitungsgrad sowie Verwendungsart und Verwendungszweck von Gütern und Dienstleistungen, der produktionswirtschaftliche Zusammenhang, ferner die gewerkschaftliche Präsenz im Betrieb (hilfsweise im Unternehmen), sowie die Art der Dienstleistung und die Wahrnehmung öffentlicher Aufgaben (Nr. 2 b). Grundsätzlich ausgeschlossene Kriterien sind die Änderung der Unternehmensorganisation, z.B. die Aufspaltung, Zusammenlegung oder Änderung der Rechtsform, der Eintritt in einen und/oder Austritt aus einem Arbeitgeberverband sowie Entscheidungen und Vereinbarungen von Belegschaften/Betriebsräten über die Organisationszugehörigkeit (Ziff. 2 c). Die Abgrenzungskriterien definieren sich selbst lediglich als Orientierungspunkte, die im Einzelfall gegebenenfalls der Verknüpfung sowie der Ergänzung durch Hilfskriterien bedürfen (Ziff. 2 Abs. 1). Dieses Raster von Orientierungsmerkmalen soll die Zuständigkeitsabgrenzung erleichtern und bestätigt zugleich die Probleme, klare Kriterien zur Abgrenzung der Zuständigkeitsbereiche der betroffenen Mitgliedsgewerkschaften zu finden.³⁷

Würde man einmal davon ausgehen, dass es den DGB mit seinen Mitgliedsgewerkschaften und der von ihnen vereinbarten Verfahrensregelung durch das Schiedsgerichtsverfahren nicht gäbe, könnte jede Gewerkschaft ihren Zuständigkeitsbereich auf den einer anderen ausdehnen. Mehrere konkurrierende Gewerkschaften wären in einem Betrieb vertreten und könnten in freiem Wettbewerb zueinander Tarifverträge durchsetzen. Um funktionsfähige Tarifstrukturen zu ge-

36 Im Internet unter: www.dgb.de/dgb/index_html [04.02.10].

37 Siehe die Überlegungen von Hanau, NZA 2003, S. 128, 130 f.

währleisten, müsste die Rechtsordnung versuchen, auf anderem Wege Kriterien zu entwickeln, die zum Vorrang von Tarifverträgen bestimmter Gewerkschaften gegenüber anderen führten. Welche zusätzlichen Schwierigkeiten damit verbunden sind, die weit über die im autonomen Verfahren zu bewältigenden Auslegungsprobleme von unscharfen Satzungsbestimmungen hinausgehen, zeigt der Blick auf benachbarte Rechtsordnungen (bereits einleitend unter Kapitel 1 des Gutachtens).³⁸

Eine wesentliche Aufgabe der Tarifautonomie besteht darin, Interessenunterschiede zum Ausgleich zu bringen.³⁹ Gleichwohl gibt es gemeinsame Schnittmengen und auch identische Interessenlagen von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerkationen. Dazu gehört der Aspekt, wie transparent und praktikabel Tarifverträge sind und wie weit in diesem Zusammenhang der für alle Beteiligte vorteilhafte Grundsatz der Tarifeinheit trägt. Was die DGB-Mitgliedsgewerkschaften betrifft, so ist hierfür entscheidend, welcher Grad an Verbindlichkeit dem DGB-Schiedsgerichtsverfahren zugemessen wird.⁴⁰

2.4 Das DGB-Schiedsgerichtsverfahren

Das DGB-Schiedsgerichtsverfahren ist in § 16 der DGB-Satzung in ihrer letzten Fassung von 2006 sowie der so genannten „Schiedsgerichtsordnung gemäß § 16 DGB-Satzung“ von 1997 (mit Ergänzungen von 2000 und 2008) geregelt.⁴¹ Der DGB-Bundesausschuss hatte durch diese Schiedsgerichtsordnung die „Richtlinien über die Durchführung des Vermittlungs- und Schiedsverfahrens gemäß § 16 der DGB-Satzung“ aus dem Jahr 1992 ersetzt. Inhaltliche Kriterien und zugleich weitere Verfahrensregeln enthalten § 15 der DGB-Satzung sowie die bereits erwähnten (vorstehend unter 2.3), ebenfalls vom DGB-Bundesausschuss beschlossenen „Richtlinien für die Abgrenzung von Organisationsbereichen und die Veränderung der Organisationsbezeichnung.“

Die Frage, wie das Schiedsgerichtsverfahren einzuordnen ist und welche Tragweite einer Einigung im Vorfeld des vorgeschalteten Vermittlungsverfahrens (Schiedsgerichtsordnung Ziff.1) sowie den Schiedsurteilen im Rahmen des

38 Jüngst für Großbritannien und Spanien: Kamanabrou 2008, S. 241, 265 ff. mit weiteren Nachweisen; ferner Zachert 1991; La rappresentativité syndical; Mariucci, S. 166-176 (Italien).

39 Vgl. BVerfG 2. 3. 1993, BVerfGE 88, 103, 114.

40 Blank 1996, S. 31, 121.

41 Abgedruckt z.B. bei Ebert 2003, S. 467-493.

Schiedsgerichtsverfahrens (Schiedsgerichtsordnung Ziff. 2 – 8) zukommt, hat wiederum eine umfassende Diskussion in der Rechtswissenschaft ausgelöst.⁴² Dabei können bei allen noch offenen Punkten der Kontroverse einige grundsätzliche Aspekte weitgehend als gesichert und anerkannt gelten.

So gehen höchstrichterliche Rechtsprechung und die ganz überwiegende Auffassung in der Rechtslehre davon aus, dass es sich bei der Verfahrensregelung zur Abgrenzung der Zuständigkeiten der DGB-Mitgliedsgewerkschaften trotz der anders lautenden Bezeichnung nicht um ein „Schiedsgerichtsverfahren“ im Sinne der §§ 1025 ff. ZPO, sondern um ein „Schiedsgericht“ handelt, wie es im Vereinsrecht anerkannt ist.

Das Bundesarbeitsgericht hat das wie folgt zum Ausdruck gebracht: Die Schiedsstelle sei kein Schiedsgericht im Sinne der §§ 1025 ff. ZPO. Schiedsgerichtsbarkeit sei materielle Rechtsprechung. Es gehöre daher zu ihrem Wesen, dass sie von unbeteiligten Dritten ausgeübt werde, die dem Gebot der Distanz und Neutralität genügen müssen. Diese Voraussetzungen seien nach den Richtlinien über die Durchführung des Schiedsverfahrens nicht gegeben. Es fehle auch der Ausschluss des ordentlichen Rechtsweges. Dieser könne nicht allein dem Hinweis entnommen werden, der Spruch der Schiedsstelle habe die Wirkung eines rechtskräftigen Urteils. Die Schiedsstelle sei als zusätzliches Vereinsorgan zu betrachten, dessen Einrichtung dem Verein grundsätzlich freistehe. Sie sei mit einem Vereinsgericht zu vergleichen. Es gehe um die Befugnis zur Durchsetzung der vom Verband selbst gesetzten Grundsätze, hier der Abgrenzung von Organisationsbereichen unter Berücksichtigung des Industrieverbandsprinzips. Die Zuständigkeit der Schiedsstelle finde ihre Grundlage in der Satzung und den darin vorgesehenen und gesetzten Richtlinien.⁴³

Zeitlich nach diesem Beschluss des Bundesarbeitsgerichts vom September 1996 wurden die einschlägigen Rechtsgrundlagen des internen „Schiedsverfahrens“ allerdings in verschiedenen Punkten modifiziert. So heißt es im Unterschied zur DGB-Satzung von 1994⁴⁴ in § 16 der geltenden Satzung nunmehr ausdrücklich „Schiedsgerichtsverfahren“ statt „Schiedsverfahren.“ Ferner führte die Ersetzung der alten „Richtlinien über die Durchführung des Vermittlungs- und Schieds-

42 Monografisch Blank 1996, S. 125 ff.; Ebert 2003, S. 190 ff., 222 ff.; Graf 1997, S. 249, 261 ff.; Ricken, Autonomie, S. 196 ff.; Seeger 2005, S. 102 ff.; ferner Blank 1997, S. 597, 603 ff.

43 BAG 25. 9. 1996, AP Nr. 10 zu § 2 TVG Tarifzuständigkeit, Bl. 748; der Beschluss vom 12.11.1996, AP Nr. 11 zu § 2 TVG Tarifzuständigkeit bezieht sich hierauf, Bl. 567.

44 Wiedergegeben bei Blank 1996, S. 159, 160.

verfahrens“ aus dem Jahr 1992⁴⁵ durch die neue „Schiedsgerichtsordnung“ vom Dezember 1997 zu einer Reihe von materiellen Änderungen. Dies betrifft u.a. die Regelungen zur Besetzung des Schiedsgremiums (Ziff. 3). Der Vorsitzende muss jetzt die Befähigung zum Richteramt haben, Vorsitzender und Stellvertreter müssen zudem „unparteiisch“ sein. Ebenfalls ist die Vertretung der Parteien durch einen Rechtsanwalt zulässig (Ziff. 4 b). Die neuen Bestimmungen sehen weiter ausdrücklich vor, dass das Schiedsverfahren durch ein Schiedsurteil beendet wird (Ziff. 5 b) und dass dieses Urteil unter den Parteien die Wirkung eines rechtskräftigen Urteils hat (Ziff. 5 d). Das entspricht der Formulierung des § 1055 ZPO. Die weiteren Änderungen, Wahl des Vorsitzenden und der stellvertretenden Vorsitzenden des Schiedsgerichts (Ziff. 3) und Einlegung von Rechtsmitteln beim Bundesvorstand (Ziff. 7), sind eher marginaler Natur.⁴⁶

In der Gesamtbewertung sprechen nicht nur die Begrifflichkeit, sondern eine Anzahl von inhaltlichen Anhaltspunkten dafür, dass das Schiedsgericht nach diesen Verfahrensänderungen nunmehr ein Schiedsgericht im Sinne der §§ 1025 ZPO sein könnte.⁴⁷ Ein solches Vereinsschiedsgericht wäre wegen seiner Neutralität und Unabhängigkeit grundsätzlich kein Vereinsorgan, sondern eine Einrichtung des Vereins, die außerhalb der Vereinsorganisation steht.⁴⁸ Das Bundesarbeitsgericht hält jedoch an der Einordnung dieses Verbandsorgans als „Schiedsstelle“ fest, ohne sich mit den zwischenzeitlich vollzogenen Änderungen seiner Verfahrensgrundlagen auseinanderzusetzen. Im Beschluss vom Dezember 1999⁴⁹ bezieht es sich noch auf die alten „Richtlinien über die Durchführung des Vermittlungs- und Schiedsverfahrens gemäß § 16 der DGB-Satzung“ von 1992. Der Beschluss vom September 2005 nimmt auf die neuen Rechtsgrundlagen Bezug und verwendet die Begrifflichkeit „Schiedsverfahren“ sowie „Schiedsgerichtsverfahren synonym.“⁵⁰ Aus dem gesamten Kontext der Argumentation wird deutlich, dass keine Abkehr von der Bewertung des Verbandsgerichts als „Schiedsstelle“ erfolgt.⁵¹ Dies hätte auch eines ausdrücklichen Hinweises und einer näheren Begründung bedurft.

45 Abgedruckt ebenfalls bei Blank 1996, S. 161.

46 Zur Funktionsweise Dieterich 2003, S. 59.

47 So Blank 2004, S. 597, 605 mit beachtlichen Gründen.

48 Ausführlich Ebert 2003, S. 192 ff. mit Nachw.

49 BAG 14. 12. 1999, AP Nr. 14 zu § 2 TVG Tarifzuständigkeit, Bl. 1611.

50 BAG 27. 9. 2006, AP Nr. 18 zu § 2 TVG Bl. 1143 f.

51 Z.B. BAG 27. 9. 2006, Bl. 1144 .

Die Rechtslehre stimmt insoweit ganz überwiegend zu.⁵² Dem ist zu folgen, da es sich beim „Schiedsgericht“ nicht um ein Gericht, vielmehr um ein Verbandsorgan des DGB zur Klärung innerverbandlicher Streitigkeiten handelt. Es wird kein Rechtsstreit im Sinne der Richtigkeit von Rechtspositionen entschieden, sondern eine gestaltende Konfliktlösung vorgenommen.⁵³

Die Frage muss jedoch nicht weiter vertieft werden, denn die Auseinandersetzung über die eingangs (in Kapitel 1 des Gutachtens) skizzierten Themen hat allenfalls sehr vermittelt etwas damit zu tun, wie das DGB-Verbandsorgan zur autonomen Lösung von Zuständigkeitskonflikten zwischen den Mitgliedsgewerkschaften rechtlich eingeordnet wird. Unabhängig von der hierzu vertretenen Ansicht geht es in der einschlägigen Kontroverse um das Verhältnis des Satzungsrechts des DGB zu dem seiner Mitgliedsgewerkschaften und in diesem Zusammenhang um den Gesichtspunkt innerverbandlicher Selbstbestimmung. Ferner ist die Außenwirkung der Entscheidungen des „Schiedsgerichts“ umstritten. Auf diese und weitere Aspekte wird nachfolgend (in Kapitel 4 des Gutachtens) eingegangen. Zuvor sollen jedoch einige Hinweise zu den praktischen Problemen und der praktischen Arbeitsweise des DGB-Schiedsgerichtes gegeben werden.

52 Neben den in Fn. 41 Genannten: Däubler/Peter, TVG, § 2 Rn. 170 f.; Kempen u.a., TVG, § 2 TVG Rn. 159 ff.; Wiedemann/Oetker, TVG, § 2 Rn. 83; prozessrechtliche und andere Einwände Löwisch/Rieble, TVG § 2 Rn. 101; ebenfalls kritisch Jacobs 1999, S. 221 f.; dagegen zutreffend Oetker, Anm. zu BAG AP Nr. 11 zu § 2 Tarifzuständigkeit sowie Blank, 2004, S. 597, 604 f.

53 Oetker, Anm. zu BAG AP Nr. 11 zu § 2 TVG Tarifzuständigkeit, Bl. 576 R.

3 Rechtstatsächliche Parameter (Ausschnitt)

3.1 Wirtschaftlicher Strukturwandel und gewerkschaftliche Organisationsstrukturen

In dem Abschnitt über die Satzungsautonomie (unter 2.3 des Gutachtens) war bereits darauf hingewiesen worden, als wie komplex sich angesichts der offenen und teilweise deckungsgleichen Definitionen der Organisationsbereiche in den Satzungen der DGB-Mitgliedsgewerkschaften die Aufgabe erweist, die gegenseitigen Zuständigkeiten jeweils klar voneinander abzugrenzen. Diese Schwierigkeiten werden durch zwei weitere Faktoren verstärkt, die zueinander in Wechselbeziehung stehen, nämlich die Widerständigkeit der Organisationsstrukturen gegenüber neuen Entwicklungen einerseits und die ungebrochene Dynamik der wirtschaftlichen Veränderungen andererseits.

Das Organisationsgefüge des DGB und seiner Mitgliedsgewerkschaften spiegelt (noch) nicht die modernen Wirtschaftsstrukturen wieder. Das gilt trotz aller Veränderungen im Organisationsbereich des DGB in den letzten zehn bis fünfzehn Jahren. Sie waren vor allem dadurch gekennzeichnet, dass kleinere Mitgliedsgewerkschaften in größeren aufgingen und sich so deren Zahl von 16 bei Gründung des DGB im Jahr 1949 auf 8 verminderte. Eine gewisse Anpassung an veränderte Wirtschaftsstrukturen stellte allerdings der außerordentlich bedeutsame Schritt zur Gründung der Dienstleistungsgewerkschaft ver.di im Juli 2001 dar, der sich durch den Zusammenschluss der Gewerkschaften ÖTV (Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr), HBV (Handel, Banken und Versicherungen), IG Medien, DPG (Deutsche Postgewerkschaft) und der außerhalb des DGB-Verbandes stehenden DAG (Deutsche Angestelltengewerkschaft) vollzog. Gleichwohl bleibt das Bild, dass die Organisationsstrukturen der Gewerkschaften den rasanten Veränderungen der Branchen-, Unternehmens- und Betriebsstrukturen, die mit der flächendeckenden Einführung der Datenverarbeitung und Mikroelektronik in den 70er Jahren einsetzten, (noch) nicht entsprechen. Vermutlich wird es sich insoweit auch notwendig um einen Prozess nachholender Anpassung und Modernisierung handeln.⁵⁴

54 Vgl. anschaulich und zutreffend Schiedsgericht des DGB, Beschluss 4.4.2002 AP Nr. 16 zu § 2 TVG Tarifzuständigkeit, Bl.1434 = RdA 2003, S. 56 ff. m. Erläuterungen Dieterich.

Die tief greifenden Veränderungen und ihre Dynamik, die unsere Wirtschaft in dem Zeitraum von etwa drei bis vier Jahrzehnten erfahren hat, sind vielfach dargestellt und müssen hier nicht im Einzelnen wiederholt werden.⁵⁵ Nur stichwortartig seien noch einmal hervorgehoben: die Abnahme industrieller Fertigung und Zunahme von Dienstleistungen („Tertiarisierung“); die betriebs- und unternehmensübergreifende Vernetzung früher isolierter Datenverarbeitungssysteme im Rahmen der Einführung der Informations- und Kommunikationstechnologien; Organisationskonzepte wie „Just-in-time-Lieferbeziehungen“; die Konzentration auf das Kerngeschäft mit der Folge der Ausgliederung von Unternehmensbereichen („outsourcing“); die Substitution traditioneller Werkstoffe, z.B. Keramik statt Metall, Kunststoff statt Holz sowie die Einführung veränderter Bearbeitungsverfahren, z.B. die Chemisierung der Mikroelektronik; schließlich Prozesse der Privatisierung und Deregulierung staatlicher (Monopol-)Unternehmen wie Bahn und Post usw.⁵⁶

Alles dies trägt dazu bei, dass traditionelle Organisationsabgrenzungen buchstäblich durcheinander geworfen werden. Die alten Trennlinien und Abgrenzungen passen nicht mehr. Wie sich das auf Tarifstrukturen auswirkt, soll nachfolgend am Beispiel der „Dienstleistungen“ kurz nachgezeichnet werden.

3.2 Das Beispiel Dienstleistungen

Auch wenn in Deutschland im Unterschied etwa zu Großbritannien die industrielle Produktion bis heute einen großen Bestandteil der volkswirtschaftlichen Wertschöpfung ausmacht, hat sich hier ebenfalls bereits seit langem eine Verschiebung zugunsten des Dienstleistungssektors vollzogen.⁵⁷ Um lediglich einen Indikator zu benennen: Nach der deutsch-deutschen Einigung im Jahr 1989 waren ca. 59 % der Erwerbstätigen im Dienstleistungsbereich beschäftigt, zehn Jahre danach belief sich ihre Zahl auf ca. 68%. Eine besondere Rolle spielt in diesem Zusammenhang die Entwicklung hin zu industriellen Dienstleistungen. Innerhalb des industriellen Sektors haben sich nämlich zahlreiche vor- und nachgelagerte Bereiche mit Dienstleistungstätigkeiten herausgebildet.

55 Nur Kreuder 1998; mit Bezug auf das Gutachtenthema Blank 1996, S. 17 ff.

56 Neueste empirische Angaben zu Letzterem Fruschki 2008, S. 21 ff.

57 Weitere Einzelheiten vor allem Seeger 2005, S. 1 ff., 43 ff.; ferner Blank 2004, S. 597 ff., auf die die folgenden Ausführungen teilweise Bezug nehmen.

Die allgemeine Zuständigkeit für Dienstleistungen beanspruchte die im Jahr 2001 gegründete Dienstleistungsgewerkschaft ver.di. Das musste fast zwangsläufig den Widerstand der „traditionellen Industriegewerkschaften“ hervorrufen. Die Probleme verstärkten sich noch dadurch, dass die ehemalige Angestelltengewerkschaft DAG Mitglieder im Zuständigkeitsbereich aller DGB-Gewerkschaften hatte und ver.di diesen Besitzstand nach Beitritt der DAG in den DGB-Verband möglichst ungeschmälert erhalten wollte.

Die Bereiche, die in die Zuständigkeit von ver.di fallen, definiert § 4 Ziff. 2 der einschlägigen Satzung in einem Organisationskatalog des Anhangs 1 (siehe hierzu unter 2.3 des Gutachtens). Dazu zählen:

- Postdienste, Postbank, und Telekommunikation,
- Handel, Banken und Versicherungen,
- Medien, Druck und Papier, Publizistik und Kunst,
- Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr sowie
- ver.di.selbst und ihre Einrichtungen.

Obwohl die Aufzählung abschließend ist, öffnet sich die ver.di-Satzung für weitere Dienstleistungsbereiche, die dort ausdrücklich nicht genannt sind. Dies erfolgt dadurch, dass im Rahmen der konkreten Aufzählung der Zuständigkeitsbereiche Begriffe wie „wirtschaftlich-organisatorisch zugeordnete Dienstleistungsbetriebe“ oder „sonstige private Dienstleistungsbereiche“ verwendet werden.

Außer der Dienstleistungsgewerkschaft ver.di sind andere Mitgliedsgewerkschaften des DGB für Dienstleistungen zuständig. Diese Zuständigkeit wird sowohl für spezielle Dienstleistungen als auch für solche reklamiert, die im Zusammenhang mit der jeweiligen Branche stehen. Teilweise ist die Unterscheidung nicht trennscharf. Beispielhaft für *spezielle* Dienstleistungen sei auf folgenden Satzungsbestimmungen verwiesen:

- IG Metall Zuständigkeit für den Sektor der Informations- und Telekommunikationstechnologie (§ 3 der Satzung),
- IG BCE Zuständigkeit für Ver- und Entsorgungsbetriebe, soweit sie wirtschaftlich oder rechtlich mit ihren Industriebereichen verbunden sind, ferner insoweit die Bewachungs-, Verkaufs- und Vertriebsorganisationen (§ 1 Ziff. 3 der Satzung),
- IG Bauen-Agrar-Umwelt Zuständigkeit für Gebäudemanagement, Entsorgung und Recycling (§ 2 Ziff. 1 der Satzung),
- Gewerkschaft NGG Zuständigkeit für den Hotel-, Gaststätten- und Cateringbereich (§ 2 d der Satzung).

Beispiele für *zugeordnete* Dienstleistungsbereiche sind:

- IG Metall Zuständigkeit für „anverwandte Dienstleistungszweige“ (§§ 1a, 3 der Satzung)
- IG BCE Zuständigkeit für die zu den aufgeführten Industriebereichen „dazu gehörenden Dienstleistungen“ (§ 1 Ziff. 3 der Satzung),
- IG Bauen-Agrar-Umwelt Zuständigkeit für die Unternehmen, Betriebe etc., deren Zweck überwiegend darauf gerichtet ist, die genannten Industriezweige z.B. durch „Erbringung von Dienstleistungen aller Art“ zu unterstützen (Ziff. 1 Organisationskatalog der Satzung),
- NGG Zuständigkeit für „wirtschaftlich-organisatorisch“ und beispielhaft aufgezählte zugeordnete Dienstleistungsbetriebe (§ 2 b der Satzung).

Einschlägige Untersuchungen weisen aus, dass es fast unüberwindbare Probleme macht, den Dienstleistungsbegriff im Wege der Satzungsauslegung zu ermitteln. Weder gesetzliche Normen noch richterrechtliche Konkretisierungen oder entsprechende wissenschaftliche Vorschläge liefern brauchbare Hilfen, diesen Begriff einzugrenzen. Er bleibt unklar und ist nicht geeignet, die Tarifzuständigkeit der darauf Bezug nehmenden Gewerkschaft zu definieren.⁵⁸ Hier soll nicht der Versuch gemacht werden, diese Defizite auch nur ansatzweise zu füllen. Vielmehr geht es darum, an einem praktisch bedeutsamen Beispiel zu verdeutlichen, welche Schwierigkeiten die Rechtsprechung hätte,⁵⁹ durch Satzungsauslegung in derartigen Konflikten entweder der einen oder der anderen Gewerkschaft die Zuständigkeit zuzusprechen. Das DGB-Schiedsgericht steht zwar vor entsprechenden Problemen, verfügt jedoch über weitaus differenziertere Instrumente für angemessene Lösungen, gegebenenfalls auch vorübergehenden Charakters als die eines „Entweder – Oder.“

3.3 Zur Praxis des DGB-Schiedsgerichts und vorgelagerter Verfahren

Nach wie vor gilt die Aussage von Mitte der 1990er Jahre, dass es keine systematische Darstellung der Schiedsverfahren gibt, die nach den vom DGB beschlossenen Regularien durchgeführt wurden. Im betreffenden Geschäftsbericht des DGB-Bundesvorstandes aus dieser Zeit war lediglich von 10 Schiedsverfahren

58 Seeger 2005, S. 51 ff.

59 Zu den wenigen Fällen: Seeger 2005, S. 53 ff.

die Rede.⁶⁰ In den folgenden Jahren von 1998 bis heute haben 61 Abgrenzungsverfahren auf der Grundlage der 1997 beschlossenen neuen Schiedsgerichtsordnung stattgefunden. Hierbei ist zu berücksichtigen, dass das Schiedsverfahren als ein zweistufiger Prozess ausgestaltet ist und dass die meisten Konflikte in dem nach Ziff. 1 der geltenden Schiedsgerichtsordnung vorgeschalteten Vermittlungsverfahren (bereits unter 2.4 des Gutachtens) erledigt werden konnten. Nur zehn Streitigkeiten mündeten in dem genannten Zeitraum in eine Verhandlung vor dem Schiedsgericht.⁶¹

Darüber hinaus wurden unter dem Regime des DGB-Schiedsgerichts zahlreiche Gespräche geführt, durch die Zuständigkeitskonflikte zwischen DGB-Mitgliedsgewerkschaften einer Lösung zugeführt worden sind, die in der internen Statistik überhaupt nicht als Vermittlungsverfahren erfasst werden.⁶²

Was die vorstehend (unter 3.2 des Gutachtens) angesprochenen Schwierigkeiten einer Abgrenzung der Zuständigkeiten von Gewerkschaften betrifft, die nach ihrer Satzung jeweils im Dienstleistungsbereich tätig sind, hat ein Konflikt zwischen „moderner Dienstleistungsgewerkschaft“ ver.di und „alter Industriegewerkschaft“ IG Metall um die Zuständigkeit beim IBM-Konzern besondere Aufmerksamkeit hervorgerufen. Er führte zu einer Grundsatzvereinbarung der betroffenen Gewerkschaften,⁶³ sodann zu einem Spruch des Schiedsgerichts⁶⁴ mit beachtlicher Resonanz in der Rechtslehre⁶⁵ und schließlich nach Anfechtung des Spruches durch die Gewerkschaft ver.di zu einem der Grundsatzurteile über die Wirkungen des DGB-Schiedsgerichtsverfahrens.⁶⁶ Das Schiedsgericht stellte in seiner Entscheidung namentlich auf die Vertretung der Arbeitnehmer im Betriebsrat und auf die Mitgliederzahlen ab.⁶⁷ Das Bundesarbeitsgericht hat das Schiedsurteil im Ergebnis bestätigt.⁶⁸

Eine Analyse der Entscheidungen der an diesem Konflikt beteiligten Organe unterstreicht exemplarisch die Komplexität einer überzeugenden Abgrenzung der

60 Blank 1996, S. 29.

61 Dieterich, RdA 2003, S. 59; ferner Auskunft der Organisationsabteilung des DGB-Bundesvorstandes, bestätigt von Dieterich, zurzeit Vorsitzender des Schiedsgerichts.

62 Auskunft Organisationsabteilung des DGB-Bundesvorstandes.

63 Hierzu Blank, 2004, S. 597, S. 597, 600 f.

64 Schiedsgericht des DGB, Beschluss vom 4.4.2002, AP Nr. 16 zu § 2 TVG Tarifzuständigkeit = RdA 2003, S. 56 ff. mit Erläuterung Dieterich.

65 Hanau 2003, S. 128, 131; Blank 2004, S. 597 ff.

66 BAG 27. 9. 2005, AP Nr. 18 zu § 2 TVG; hierzu bereits in Kap. 1 des Gutachtens.

67 Zustimmend Hanau 2003, S. 128, 131, der insoweit zu Recht die besondere Berücksichtigung des Mitgliederwillens hervorhebt.

68 BAG 27. 9. 2005, Fn. 66.

Zuständigkeitsbereiche nach den Merkmalen der Satzungen der Mitgliedsgewerkschaften und nach den weiteren Hilfskriterien der einschlägigen DGB-Richtlinie (unter 3.3 des Gutachtens). Eher untypisch ist die Entscheidung des Schiedsgerichts für die Zuständigkeit einer und damit gegen die der anderen beteiligten Gewerkschaft. Vorangegangen war allerdings ein in der Grundsatzvereinbarung festgelegter Vorschlag, mit einer Ausnahme für alle Betriebe und Unternehmen der IBM eine Tarifgemeinschaft der betroffenen Gewerkschaften zu bilden. Er scheiterte daran, dass die Tarifgemeinschaft von ihnen nicht praktiziert wurde.

In der Tat ist die Bandbreite der möglichen Lösungen sowohl in dem Vermittlungs- als auch in dem Schiedsgerichtsverfahren nach der DGB-Schiedsgerichtsordnung erheblich größer als ein „Entweder-Oder“, und sie wird praktisch auch genutzt. Die Schiedsgerichtsordnung selbst erwähnt folgende Möglichkeiten: Bildung einer Tarifgemeinschaft (Ziff. 5 b), Übergangszeiten und Regelungen für die Betreuung der Mitglieder, die Betriebsrats- bzw. die Personalratsarbeit sowie die Entsendung von Arbeitnehmervertretern in Aufsichtsräte, schließlich die Regelung über einen finanziellen Ausgleich gegenüber Gewerkschaften, deren bisherige Organisationsarbeit endet (Ziff. 5 c). Hier handelt es sich lediglich um eine beispielhafte Aufzählung, die weitere Vorschläge, etwa einer Verfahrensregelung im Falle von Konflikten durch eine Mediation bzw. Moderation vor Ort oder anderer prozeduraler und inhaltlicher Alternativüberlegungen nicht ausschließt.

Im Ergebnis ist die Kritik, das DGB-Schiedsgerichtsverfahren sei gegenüber den Satzungsregelungen der Mitgliedsgewerkschaften nicht ausreichend legitimiert, da den Mitgliedern der im Zuständigkeitsstreit „unterlegenen Gewerkschaft“ die Tarifzuständigkeit ihrer Gewerkschaft genommen würde, bereits *von den Rechtsfolgen her* in aller Regel unzutreffend. Wie bereits angesprochen, geht es im Allgemeinen nicht um ein „Entweder- Oder“ bzw. „Alles oder Nichts.“ Gerade in diesem Punkt unterscheidet sich das DGB-Schiedsgerichtsverfahren von einer klassischen gerichtlichen Entscheidung durch Urteil oder Beschluss. Die Aussage, „die Mitglieder der Einzelgewerkschaften seien nach erfolgter Zuordnung durch das DGB-Schiedsgericht oder nach Einigung im Vermittlungsverfahren gezwungen, die Gewerkschaft zu wechseln, falls sie sich tariflich geregelte Arbeitsbedingungen sichern wollten und deshalb werde nicht unerheblich in die Koalitionsfreiheit der Mitglieder eingegriffen,“⁶⁹ deckt sich nicht mit der Realität der im Vermittlungs- und Schiedsgerichtsverfahren getroffenen Entscheidungen.

69 Z.B. ErfK/Franzen, § 2 TVG Rn. 35 mit Hinweis auf Konzen, 1998, S. 291, 310 ff. und Löwisch/Rieble, TVG, § 2 Rn. 99 ff.

Auf vereins- und verbandsrechtliche Argumente in diesem Zusammenhang und ihre Bedeutung für die arbeitsrechtlich- und koalitionsrechtliche Debatte wird nachfolgend eingegangen.

4 Die vereinsrechtliche Diskussion und ihre Ausstrahlung auf die arbeits- und koalitionsrechtliche Kontroverse über die DGB-Verbandsstrukturen

4.1 Vereinsautonomie in Vereinsverbänden

Unter einem „Vereinsverband“ versteht man den Zusammenschluss selbständiger Vereine zur Verfolgung gemeinsamer Interessen in einem Hauptverein.⁷⁰ Der DGB mit seinen Mitgliedsgewerkschaften erfüllt diese Voraussetzungen.⁷¹ Dreh- und Angelpunkt der vereinsrechtlichen Debatte über eine „Autonomieverlagerung“ von Vereinen auf einen „Hauptverein“ in einem Vereinsverband ist die Frage der Bedeutung und Reichweite der Vereinsautonomie.

Die Probleme beginnen bereits mit ihrer Definition, die nicht selten unscharf bleibt. Versucht man den gemeinsamen Gehalt unterschiedlicher Begriffsbestimmungen zu erfassen, so ergibt sich, dass diesem Grundsatz in der Regel zwei Elemente zugewiesen werden. Zum einen soll Vereinsautonomie die Freiheit von Fremdeinfluss beinhalten. Der Verein soll seine Angelegenheiten unabhängig, d.h. möglichst selbst bestimmt, festlegen können. Zum anderen soll für die Ausübung dieser Freiheiten ein bestimmtes Vereinsorgan, die Mitgliederversammlung zwingend zuständig sein. Soweit die Delegation auf andere Vereinsorgane oder sogar auf Dritte zugelassen wird, soll sich die Mitgliederversammlung bestimmte Rechte vorbehalten, die sich vor allem aus entsprechenden Hinweisen in der Vereinssatzung der Einzelverbände ergeben müssten.⁷²

Die Frage, inwieweit die Satzungsautonomie von Vereinen durch Verlagerung von Kompetenzen auf einen Dachverband eingeschränkt werden kann, zählt zu den umstrittensten Problembereichen in der vereinsrechtlichen Diskussion schlechthin.⁷³ Bei allen Überschneidungen der jeweiligen Positionen lassen sich grob drei Richtungen unterscheiden. Der Ansicht in der vereinsrechtlichen Lehre, die Einflussnahme Dritter auf die Satzungsgestaltung sei grundsätzlich unzulässig oder

70 Hierzu z.B. Stöber, Handbuch zum Vereinsrecht, 9. Aufl. 2004, Rn. 873.

71 Z.B. Blank 1996, S. 123 f.; vorsichtige Zweifel lediglich bei Jacobs, 1999, S. 215 f, 218, dort weitere Nachw.

72 Vgl. Schockenhoff 1993, S. 35, 39 f.

73 Ricken 2006, S. 173 m. weiteren Nachweisen.

jedenfalls nur in sehr engem Rahmen möglich,⁷⁴ steht die Meinung gegenüber, die eine solche Kompetenz des Dachverbandes gegenüber den Mitgliedsverbänden generell für zulässig erachtet.⁷⁵ Eine weitere Auffassung, die auch von der Rechtsprechung vertreten wird, lässt im Rahmen einer Gesamtwürdigung und auf den Einzelfall bezogen recht weitgehende Einflussmöglichkeiten Dritter auf die Satzungsgestaltung zu.⁷⁶ Im Verhältnis des DGB zu seinen Mitgliedsgewerkschaften wird eine Bewertung der Reichweite der satzungsrechtlichen Zuständigkeiten des Dachverbandes zusätzlich dadurch beeinflusst, dass die vereinsrechtlichen Erwägungen von verfassungsrechtlichen Aspekten, insbesondere der Koalitionsfreiheit und der Tarifautonomie des Art. 9 Abs. 3 GG überlagert werden (hierzu bereits unter Kapitel 1 des Gutachtens).

Was die Legitimation der Vereinsautonomie betrifft, so bietet die vereinsrechtliche Lehre einen bunten Strauss von Ableitungsversuchen.⁷⁷ Rechtsdogmatisch verbleiben einige im privatrechtlichen Bereich, andere verweisen auf verfassungsrechtliche Grundlagen. Rechtsmethodisch reicht die Bandbreite von der vergleichsweise konkret fassbaren „Gesamtanalogie“ der vereinsrechtlichen Vorschriften des BGB bis zu Formeln allgemeiner Art wie dem „Wesen der Vereins.“⁷⁸ Insgesamt geben diese Ableitungen für Lösungen konkreter Fragen im Verhältnis des Dachverbandes zu seinen Mitgliedsvereinen allenfalls erste Anhaltspunkte. Die erkennbaren Unsicherheiten in den Bewertungen werden maßgeblich darauf zurückzuführen sein, dass sich das Zusammenspiel von Willensbildung und Interessenlagen in dem so genannten Vereinsverband als außerordentlich komplex erweist. Zum einen sind Wille und Interesse des Dachverbandes gegenüber den Mitgliedsvereinen zwar nicht in jedem Fall identisch, jedoch muss zwischen beiden in hohem Maße Übereinstimmung bestehen.⁷⁹ Denn ohne eine große Schnittmenge gemeinsamer Interessenlagen könnte die Zusammenarbeit „Dachverband – Mitgliedsvereine“ strukturell nicht funktionieren, da sich die

74 Z.B. Schmidt, K. 2002, S. 83 ff.; Flume 2001, S. 193 ff.; Sauter u.a. 2001, Rn. 136 ff., S. 85 ff.; Stöber 2004, Rn. 618, S. 345.

75 Z.B. Schockenhoff 1993, S. 35 ff.; Mummenhoff 1979, S.168 ff.; Beuthien/Gätsch 1992, S. 459 ff.

76 Z.B. Hadding u.a. 2000, § 33 BGB, Rn. 7; Weick 1995, § 33 Rn. 8; Dütz 1982, S. 55 ff.; BVerfG 5. 2. 1991, BVerfGE 83, S. 341, 358 ff.; LG Oldenburg 22. 8. 1991, JZ 1992, 250 ff.; KG 12. 10. 1973, OLGZ 1974, 385 ff.

77 Zur wechselvollen historischen Entwicklung im Gesellschaftsrecht: Schubel 2003, S. 553 ff.

78 Überblick mit unterschiedlichen Ergebnissen und Akzentsetzungen bei Weber 2000, S. 119 ff.; ferner Ricken 2006, S. 185 f.; ausführlich Schockenhoff 1993, S. 35 ff.

79 So auch Konzen 1998, S. 291, 311.

einzelnen Verbände der „Fessel des Dachverbandes“ durch Austritt entziehen würden. Zum anderen treten natürliche Personen in die Mitgliedsverbände ein und bringen dort den Mitgliederwillen gegebenenfalls durch Einflussnahme auf die Satzung zum Ausdruck. Zugleich kommt der Mitgliederwille im Dachverband, wenn auch mediatisiert, durch die ihm angehörenden Vereine zur Geltung.⁸⁰ Das führt, je nachdem wie man die Bedeutung der jeweiligen Ebenen gewichtet, zu sehr unterschiedlichen Sichtweisen von Umfang und Bedeutung der Vereinsautonomie im Verhältnis des Dachverbandes zu seinen Mitgliedsverbänden.

4.2 Die Position des Bundesverfassungsgerichts zur Vereinsautonomie und zu Dritteinflüssen

Das Bundesverfassungsgericht hat dieses vielschichtige Wechselverhältnis im Vereinsverband in der Entscheidung über den satzungsrechtlich verankerten Zustimmungsvorbehalt eines kirchlichen Dachverbandes gegenüber Satzungsänderungen seiner Mitgliedsverbände auf folgenden Nenner gebracht.

Der Grundsatz der Vereinsautonomie sei im Vereinsrecht des BGB nicht ausdrücklich festgelegt. Er werde vielmehr durch Rechtsprechung und Lehre der Gesamtheit der Vorschriften entnommen, die die Konstituierung und Organisation des Vereins sowie die Wahrnehmung der Vereinsangelegenheiten auf den Willen der Vereinsmitglieder zurückführen, und als darin vorausgesetzt angesehen. Sein Ziel sei, der Privatautonomie vergleichbar, den Charakter des Vereins als eines vornehmlich von der Willensbestimmung und -betätigung seiner Mitglieder getragenen Personenverbandes zu wahren. Zu dieser Autonomie gehöre, den mit ihr ausgestatteten Einrichtungen das Recht einzuräumen, sich die ihren Zwecken entsprechende Organisation selbst zu geben und diese frei zu bestimmen, soweit dem nicht zwingende Vorschriften oder dem Wesen der entsprechenden Institution zu entnehmende Grundsätze entgegenständen. In der Rechtsprechung werde hervorgehoben, dass diese Autonomie auch in der Weise ausgeübt werden könne, dass das Selbstverwaltungsrecht des Vereins satzungsmäßig beschränkt werde. *Auch eine solche Beschränkung stelle die Ausübung von Autonomie dar. Es bedeute daher eine Beschneidung von Autonomie, wenn solche Regelungen für unzulässig erklärt würden* (Hervorhebung U.Z.).

80 Grundsätzlich hierzu Säcker/Oekter 1986, S. 21 ff.

Der Grundsatz der Vereinsautonomie, wie ihn Rechtsprechung und Schrifttum verstehe, werde somit von zwei nicht notwendig parallel laufenden inhaltlichen Tendenzen geprägt: Einerseits schütze er die Autonomie in der Bildung und organisatorischen Gestaltung des Vereins nach der freien Selbstentscheidung der Mitglieder, wozu auch die Einfügung in eine hierarchisch organisierte Gemeinschaft gehören könne. Andererseits bewahre er die Selbstbestimmung des Vereins und seiner Mitglieder vor einer Entäußerung, die die eigene Willensbildung nahezu vollständig zum Erliegen bringe. Er schließe es nicht aus, sei vielmehr dafür offen, bei seiner Auslegung und Anwendung beide Tendenzen unter Berücksichtigung des konkreten Falles, d.h. auch bezogen auf die Zweckausrichtung und Eigenart des in Frage stehenden Vereins, zum Ausgleich zu bringen.⁸¹

Hält man es mit der Rechtsprechung und der überwiegenden Meinung im vereinsrechtlichen Schrifttum für richtig, nach dem Grundsatz der Vereinsautonomie seien übermäßige Dritteinflüsse auf die Vereinssatzung unzulässig, so kommt es im Einzelfall darauf an, wie die Grenzziehung einer Zulässigkeit von Drittbefugnissen vorgenommen wird.⁸² Das Bundesverfassungsgericht räumt dem Dachverband ersichtlich weitgehende Eingriffsbefugnisse in die Satzungs Kompetenzen seiner Mitgliedsvereine ein. Daraus darf allerdings nicht der Schluss gezogen werden, das Gericht wende den Grundsatz der Vereinsautonomie zwar an, reduziere ihn gleichzeitig jedoch auf ein Minimum, so dass von Autonomie eigentlich nicht mehr die Rede sein könne.⁸³ Wie aus den vorstehend wiedergegebenen Ausführungen des Beschlusses deutlich wird, geht das Bundesverfassungsgericht davon aus, dass z.B. Zustimmungsvorbehalte in der Satzung des Hauptverbandes gegenüber Satzungsänderungen seiner Mitgliedervereine keine Einschränkung der Vereinsautonomie darstellen. Vielmehr handelt es sich um *Ausübung von Vereinsautonomie in anderer Form* als durch unmittelbaren Einfluss der Vereinsmitglieder auf die Satzungsgestaltung der Einzelvereinigungen.

Noch einer anderen Deutung des Beschlusses ist in diesem Zusammenhang zu widersprechen. Eine verbreitete Ansicht in der vereinsrechtlichen Literatur, die von arbeitsrechtlichen Stellungnahmen zum Teil übernommen wird, reduziert die Ausführungen des Bundesverfassungsgerichtes zu kleiner Münze, indem sie

81 BVerfG 5. 2. 1991, BVerfGE 83, 341, 385 f.

82 Anschaulich LG Oldenburg, 22. 8. 1991, JZ 1992, 250, 251.

83 So Schockenhoff 1992, S. 1013, 1017 in seiner im Übrigen scharfsinnigen Analyse des Beschlusses.

diese strikt auf den kirchlichen Bereich beschränkt.⁸⁴ Auch das ist unrichtig. Aus den zitierten Passagen des Beschlusses ergibt sich deutlich⁸⁵, dass das Gericht ihnen grundsätzliche Bedeutung beimisst. Überlegungen zum engeren Bereich der Kirchenautonomie nach Art. 137 Abs. 5 WRV in Verb. mit Art. 140 GG und Art. 4 Abs. 1 und 2 GG sowie zur Eigenart religiöser Vereine sind ihnen jeweils vorangestellt⁸⁶ und angeschlossen.⁸⁷ Deshalb bezieht sich das Bundesarbeitsgericht in den Fällen der Abgrenzung von Kompetenzen des DGB-Dachverbandes zu seinen Mitgliedsgewerkschaften im Ergebnis zu Recht auf diesen Beschluss,⁸⁸ und folgerichtig hat das Bundesverfassungsgericht eine Verfassungsbeschwerde gegen die einschlägige Rechtsprechung nicht zur Entscheidung angenommen.⁸⁹ Um den Besonderheiten der Binnenstrukturen des „Vereinsverbandes DGB“ sowie der Außenwirkung seiner Zuständigkeitsfestlegungen und der Entscheidungen seiner Schiedsgerichtsbarkeit gerecht zu werden, ist zunächst von dem vereinsrechtlichen Diskussionstand auszugehen. Sodann wird geprüft, ob sich jeweils Besonderheiten aus der Koalitionsfreiheit und Tarifautonomie des Art. 9 Abs. 3 GG ergeben.⁹⁰

Nachfolgend werden in diesem Sinne die wichtigsten Themen vorgestellt und analysiert, die in der arbeitsrechtlichen Kontroverse eine Rolle spielen.

4.3 Die vereinsrechtlichen Bestimmungen zur Vereinsautonomie im BGB

Die allgemeinen Vorschriften über die Vereine im BGB (§§ 21 – 54 BGB) geben für die Ableitung der Vereinsautonomie unmittelbar nichts her. Ihre Legitimation müsse, wie das Bundesverfassungsgericht mit Bezug auf die Rechtsprechung der Fachgerichte und Vertreter des vereinsrechtlichen Schrifttums unterstreicht,⁹¹ aus

84 Nur beispielhaft K.Schmidt 2002, S. 84; Stöber, Handbuch, Rn. 31 ff., S. 18 ff.; Flume 1983, S. 199; aus dem arbeitsrechtlichen Schrifttum Ricken 2005, S. 190; im Ergebnis auch Seeger 2006, S. 98; dagegen zu Recht Ebert, 2003, S. 213 –, jeweils m. weiteren Nachw.

85 BVerfG 5. 2. 1991, a.a.O., S. 358 Mitte – 360 oben.

86 BVerfG 5. 2. 1991, a.a.O., S. 356-358 Mitte.

87 BVerfG 5.2. 1991, a.a.O., S. 360 ff.

88 BAG 25. 9. 1996, AP Nr. 10 zu § 2 TVG Tarifzuständigkeit, Bl. 747; zustimmend Oetker, gemeinsame Anm. zu BAG AP Nr. 10 und 11 zu § 2 TVG Tarifzuständigkeit, Bl. 547; BAG 27. 9. 2005, AP Nr. 18 zu § 2 TVG Tarifzuständigkeit, Bl. 1141 R.

89 BVerfG 26.2. 1990, AuR 1999, 395.

90 Vor allem Graf 1997, S. 97 ff.; methodisch ebenso Konzen 1998, S. 291, 300.

91 BVerfG 5. 2. 1991 BVerfGE 83, 341, 385; hierzu vorstehend Kap. 2 des Gutachtens.

einer Gesamtanalogie der einzelnen Bestimmungen des BGB über die Vereinsverfassung gewonnen werden.

Bei näherer Betrachtung zeigt sich allerdings, dass die Begründungen, die diese Ansicht tragen, nicht unwesentliche Schwächen aufweisen. Nur wenige der einschlägigen Bestimmungen des BGB können überhaupt als Ausprägung des Grundsatzes der Vereinsautonomie verstanden werden.⁹² Dazu gehören § 27 (Vorstandswahl), § 32 (Beschlussfassung in der Mitgliederversammlung) und § 33 BGB (qualifizierte Mehrheit der Mitglieder bei Satzungsänderungen), die jeweils das Letztentscheidungsrecht der Mitgliederversammlung vorsehen. Gerade diese Normen zählen jedoch zu denen, die nach § 40 BGB dispositiv ausgestaltet sind. Sie finden keine Anwendung, wenn die Satzung etwas anderes bestimmt. Die Vereinssatzung kann also für (neu) beitretende Mitglieder die Kompetenzen bereits in dem Sinne festgelegt haben, dass deren Selbstbestimmungsrechte weitgehend ausgeschlossen werden.

Ob bei dieser klaren Formulierung des § 40 BGB und dem ihm zu Grunde liegenden Sinn und Zweck von einer planwidrigen Unvollständigkeit im Sinne einer Gesetzeslücke gesprochen werden kann, die Voraussetzung für eine Gesamtanalogie wäre,⁹³ erscheint deshalb zweifelhaft.⁹⁴

4.4 Formalrechtliche Erfordernisse: Satzungsstrenge?

Um enge Grenzen der Kompetenzen des Dachverbandes DGB gegenüber seinen Mitgliedsverbänden zu begründen, nehmen Stellungnahmen der arbeitsrechtlichen Literatur deshalb nicht maßgeblich auf die vereinsrechtlichen Vorschriften des BGB Bezug. Vielmehr wird entscheidend auf die Einhaltung formaler Kriterien abgestellt. Beispielfhaft sei auf die Ausführungen von *Konzen* hingewiesen.

Selbst wenn angesichts des § 40 BGB Zustimmungsvorbehalte Dritter unbedenklich wären, muss seiner Ansicht zufolge mindestens eine Abbedingung in der Satzung der Einzelgewerkschaften erfolgen. Das gelte auch beim Vereinsverband. Bei ihm sei ebenfalls eine entsprechende Satzungsgestaltung notwendig. Dies könne eine Doppelverankerung in den Satzungen des Mitglieds- und des

92 Zur Anwendbarkeit auf Gewerkschaften als nicht rechtsfähige Vereine: Blank 1996, S. 108; die Gewerkschaft ver.di ist demgegenüber ein eingetragener Verein.

93 Larenz/Canaris 1995, S. 307 ff.

94 Schockenhoff 1993, S. 35, 48 ff. mit weiteren eingehenden Überlegungen; a.A. Ricken 2006, S.187 ff.

Hauptvereins sein, mindestens aber eine Abhängigkeitsklausel in der Satzung der Mitgliedsvereine, die eine *bestimmte* Verweisung auf die Hauptsatzung enthalte. Darin liege ein Mindestanfordernis. Auch wenn man die Satzungsautonomie nicht als zwingenden Rechtsgrundsatz zur Abwehr von Dritteinflüssen verstehe, müssten die Drittbefugnisse zumindest auf der autonomen Entscheidung der Vereinsmitglieder beruhen, also von diesen in bestimmter Weise begründet worden sein. Davon sei auch von Vereinsverbänden wie dem DGB nicht abzugehen. In den Satzungen der Mitgliedsgewerkschaften finde sich jedoch kein Hinweis auf einen Zustimmungsvorbehalt zugunsten des DGB. Auch eine explizite Verweisung auf § 15 Ziff. 2 DGB-Satzung (hierzu unter 2.3 des Gutachtens) gebe es nicht. Eine sinngemäße Verweisung müsse im Interesse des Mitgliederschutzes so verständlich sein, dass über den Umfang der Bezugnahme kein Zweifel bestehe. Der Hinweis auf die Mitgliedschaft im DGB genüge nicht, zumal Einzelsatzungen die organisatorische Selbständigkeit gegenüber dem DGB betonen.⁹⁵

Insoweit sind zwei Gesichtspunkte zu unterscheiden, zum einen der materielle Aspekt der Selbstbestimmung im Vereinsverband, zum anderen die weitere Frage der Bestimmtheit der Kompetenzzuweisung in den jeweiligen Vereinssatzungen (zum Begriff der „Vereinsautonomie“ unter 4.1 des Gutachtens).

Die inhaltliche Selbstbestimmung hat sowohl eine Bedeutung nach innen für die Mitglieder der Mitgliedsverbände (die natürlichen Personen) als auch nach außen, da die Wirksamkeit des Tarifvertrages gegenüber der Arbeitgeberseite betroffen ist.⁹⁶ Was die Binnenwirkung betrifft, so ist mit Blick auf die Ausführungen des Bundesverfassungsgerichtes⁹⁷ noch einmal zu betonen, dass es in einem Verbandsverein unterschiedliche Abstufungen und Akzente, aber keinen grundsätzlichen Gegensatz der Interessen von Mitgliedsvereinen und Hauptverband gibt. Die Vereinsautonomie verwirklicht sich in einem „doppelten Kanal“, unmittelbar über die Mitgliedsvereine und zugleich mittelbar durch den Dachverband –, jeweils sichtbar durch Mitwirkung an der Satzungsgestaltung beider Verbände.

Was die Verweisungen der acht DGB-Mitgliedsgewerkschaften auf die DGB-Satzung betrifft, so lassen sie sich im Wesentlichen drei Grundmustern zuordnen. Teilweise wird nur der Verweis auf die Mitgliedschaft im DGB vorgenommen,

95 Konzen 1998, S. 291, 311f.; entsprechend u.a. Seeger 2005, S. 92 ff., 100; Jacobs 1999, S. 216 ff.; dagegen u.a. Graf 1997, S. 254 f.; Ebert 2003, S. 214; im Ergebnis auch Oetker, Anm. zu AP Nr. 10 und 11 zu § 2 TVG Tarifzuständigkeit, Bl. 574; zum Gesellschaftsrecht: Beuthien/Gätsch 1992, S. 459, 465 ff.

96 So im Ausgangspunkt zutreffend Seeger 2003, S. 93.

97 BVerfG 5. 2. 1991, BVerfGE 1983, 341, 385 f.; siehe unter 4.2 des Gutachtens.

teilweise enthalten die Gewerkschaftssatzungen die Selbstverpflichtung, die Satzung des DGB und seiner Organe einzuhalten. Vorbildlich sind die Satzungen einer Minderheit der Mitgliedsgewerkschaften, die die satzungsrechtliche Funktion des DGB zur Abgrenzung von Zuständigkeiten ausdrücklich anerkennen.⁹⁸ Was die Satzung des Dachverbandes selbst angeht, so wurde § 15 Ziff. 2 der DGB-Satzung im Zuge der Überarbeitung dahin präzisiert, dass Organisationsbereiche und Organisationsbeziehungen der Mitgliedsgewerkschaften nur mit einstimmiger Zustimmung des Bundesvorstandes „*rechtswirksam*“ geändert werden können (siehe unter 2.3 des Gutachtens).

Im Hinblick auf die formalen Erfordernisse der Bestimmtheit einer Kompetenzzuweisung wäre ein Überarbeitungsbedarf der Satzungen der Mitgliedsgewerkschaften in diesem Punkt grundsätzlich wünschenswert. Allerdings ist in diesem Zusammenhang darauf hinzuweisen, dass es sich beim „Verbandsverein DGB“ insoweit um Defizite handelt, die im Verhältnis zwischen Mitgliedsvereinen und Dachverbänden geradezu typisch sind. Eine gründliche empirische⁹⁹ und konzeptionelle Arbeit zum Thema zieht folgende Bilanz: In der vereinsrechtlichen Praxis erfüllen, soweit ersichtlich, die Satzungen der Dachverbände und der Mitgliedsvereine weder die Voraussetzungen für eine Inkorporation noch die für eine Überlagerung.¹⁰⁰ Nachdem ein Geltungsvorrang der Satzung des Dachverbandes gegenüber denen der Mitgliedsvereine diskutiert, aber letztlich verworfen wird,¹⁰¹ kommt die Untersuchung zu dem Ergebnis, die Verbandsatzungen der Mitgliedsvereine seien gleichwohl wirksam, da die Satzungen der Dachverbände keine statuarische, sondern nur eine schuldrechtliche Bindung ihrer Mitgliedsvereine begründeten. Die schuldrechtliche Bindung trete unabhängig davon ein, ob diese das Regelwerk der Dachverbände ausdrücklich in ihrer Satzung anerkennen oder nicht.¹⁰²

Im Ergebnis zeigt sich, dass die Praxis der Kompetenzverteilung in den Vereinsverbänden insgesamt weit weg von den hohen Anforderungen an Satzungsstrenge ist, welche die Rechtswissenschaft teilweise aufstellt. Zugleich sind im Schrifttum Wege rechtskonstruktiver Lösungen aufgezeigt, um praktischen Er-

98 Graf 1997, S. 254; auch Seeger, Organisationskonflikte, S.93 f. und Jacobs 1999, S. 217 f. mit teilweise unterschiedlichen Akzenten.

99 Steinbeck 1999, dort Satzungsbeispiele aus Sportverbänden, S.154 ff.; auch Edenfeld 1996, S. 183 ff.

100 Steinbeck 1999, Fn. 99, S. 198.

101 Steinbeck 1999, Fn. 99, S. 179 ff.

102 Steinbeck 1999, Fn. 99, S. 198 ff.

fordernissen gerecht zu werden. Neben den bereits genannten eines Geltungsvorrangs der Dachverbandssatzung oder einer lediglich schuldrechtlichen Bindung der Mitgliedsvereine¹⁰³ findet sich vor allem der Hinweis auf den Grundsatz der Observanz. In der vereinsrechtlichen Literatur ist nämlich anerkannt, dass sich Vereinsgewohnheitsrecht auf Grund einer ständigen Übung bilden kann. Dies gilt auch für die Verbindlichkeit des Regelungswerkes des Hauptvereins gegenüber seinen Mitgliedsvereinen im Rahmen eines Vereinsverbandes.¹⁰⁴ Die arbeitsrechtliche Rechtsprechung¹⁰⁵ und das Schrifttum hat diesen Gedanken aufgegriffen und für das Verhältnis des DGB-Dachverbandes zu seinen Mitgliedsgewerkschaften fruchtbar gemacht.¹⁰⁶

Dem Gebot der Rechtssicherheit nach innen für die Vereinsmitglieder und zugleich nach außen für die tarifgebundenen Arbeitgeber wird dadurch Rechnung getragen, dass die Organisationszuständigkeit über einen längeren Zeitraum hinweg praktiziert wurde.

Nach allem ist der Zustimmungsvorbehalt des § 15 Ziff. 2 der DGB-Satzung nicht nur wirksam,¹⁰⁷ sondern gute Gründe sprechen dafür, dass ihm bei einseitigen Satzungsänderungen durch eine Mitgliedsgewerkschaft auch eine Außenwirkung zukommt.¹⁰⁸ Beide Gesichtspunkte sollen nachfolgend unter weiteren Fragestellungen noch vertieft werden.

4.5 Die wechselseitige Inkorporierung von DGB – Satzung und Satzungen der Mitgliedsgewerkschaften

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften bilden, wie mehrfach betont, einen Verbandsverein. Jedoch ergeben sich aus seiner Entstehungsgeschichte und der besonderen Zwecksetzung des Art. 9 Abs. 3 GG, die seine Aktivitäten legitimiert, Besonderheiten gegenüber entsprechend organisierten Verbänden aus dem sportlichen, kulturellen oder aus sonstigen Bereichen.

Die Verbindung zwischen DGB-Dachverband und Mitgliedsgewerkschaften ist besonders eng, das wechselseitige Zusammenspiel besonders intensiv. Histo-

103 Vgl. Steinbeck 1999, Fn. 99, S. 179 ff., 198 ff.

104 Ausführlich Reichert 2007, Rn. 449 ff., S. 96 ff., 445 ff., S. 95.

105 Vgl. OLG Frankfurt 19. 12. 1984, ZIP 1985, S. 213.

106 Ebert 2003, S. 214; Blank Die Tarifzuständigkeit, S. 115; ablehnend z.B. Konzen S. 291, 313.

107 Zum Streitstand, Fn. 95.

108 So Ebert 2003, S. 223.

risch wurde der Deutsche Gewerkschaftsbund im Oktober 1949 als einheitliche Gewerkschaftsbewegung gegründet, um die Zersplitterung der Gewerkschaften nach politischen Richtungen zu überwinden, die ein Grund für den Erfolg der Nationalsozialisten gewesen ist. Ferner sollte das Prinzip „ein Betrieb – eine Gewerkschaft“ verwirklicht sowie die Trennung nach Berufsgruppen und die von Arbeitern, Angestellten und Beamten aufgehoben werden.¹⁰⁹

Die wechselseitige Verflechtung zwischen Dachverband und Mitgliedsgewerkschaften kommt ebenfalls in den jeweiligen Satzungsbestimmungen zum Ausdruck. Zwar behalten die Mitgliedsgewerkschaften ihre Selbständigkeit und Eigenverantwortlichkeit, und die Tarifautonomie im DGB wird von ihnen wahrgenommen. Dem DGB obliegt in diesem Zusammenhang die satzungsmäßige Aufgabe, die Grundsätze für die Tarifpolitik zu erarbeiten (§ 2 Ziff. 4. f). Zugleich wird in seiner Satzung der Gedanke der Zusammenführung der Mitgliedsverbände an mehreren Stellen hervorgehoben. So vereinigt der Bund die Gewerkschaften zu einer wirkungsvollen Einheit und vertritt ihre gemeinsamen Interessen (§ 1 Ziff. 1). Die im DGB vereinigten Gewerkschaften sind Teile der einheitlichen Gewerkschaftsbewegung. Organisationsaufbau, Aufgaben und Ziele der Mitgliedsgewerkschaften, die in ihren Satzungen niedergelegt sind, dürfen der DGB-Satzung nicht widersprechen (§ 1 Ziff. 2. c). Ferner können in den DGB nur solche Gewerkschaften aufgenommen werden, die seine Satzung anerkennen und deren Satzung seiner eigenen nicht widersprechen. Schließlich haben die Mitgliedsgewerkschaften die Satzung des DGB einzuhalten und die Beschlüsse seiner Bundesorgane (Bundeskongress, Bundesausschuss und Bundesvorstand) durchzuführen. Letztlich kann eine Gewerkschaft, die der Satzung des DGB zuwiderhandelt oder gegen die Beschlüsse der Bundesorgane verstößt, mit einer Zweidrittelmehrheit des Bundesausschusses aus dem Dachverband ausgeschlossen werden. Das gleiche gilt für eine Gewerkschaft, die sich einem Schiedsverfahren nicht stellt oder die den Spruch des Schiedsgerichtes nach der Verwerfung einer etwaigen Beschwerde nicht anerkennt (§ 3 Ziff. 1, 3 und 4).

Im Hinblick auf eine praktikable Abgrenzung der Tarifzuständigkeiten werden diese Grundsätze durch die §§ 15 und 16 der DGB-Satzung mit den dazu erlassenen inhaltlichen Richtlinien und Verfahrensregelungen konkretisiert (hierzu unter 2.3. und 2.4 des Gutachtens).

109 Leminsky/Otto 1984, S. 5; Grebing 1974, S. 253 ff.

Alles dies macht deutlich, dass die Mitgliedsgewerkschaften so viel von ihrer Autonomie an die Dachorganisation abgegeben haben,¹¹⁰ dass man die DGB-Satzung wie einen Bestandteil der Satzungen seiner Mitgliedsgewerkschaften be- greifen kann. In der Zusammenschau der einschlägigen Bestimmungen hat dort der Grundsatz „ein Betrieb – eine Gewerkschaft“ seinen unmittelbaren Ausdruck gefunden, jedenfalls liegt er ihr als ungeschriebene Leitlinie zu Grunde.¹¹¹ Dabei ist der DGB in seiner Eigenschaft als Dachverband für die Gewerkschaften, die in ihm zusammengeschlossen sind, kein Fremder. Trotz seiner rechtlichen Verselb- ständigung wird er als Sachwalter gemeinsamer Interessen tätig, den seine Mit- gliedsgewerkschaften mit diesem Ziel und zu diesem Zweck eingesetzt haben.¹¹² Es geht also nicht um einen Akt der „Unterwerfung“, sondern um einen Bund gleichberechtigter Verbände,¹¹³ die sich durch den Beitritt in die Dachorganisation und die Anerkennung der durch ihn gesetzten Regeln gegenseitig abstimmen und auf diese Weise zugleich vor unkalkulierbaren Auseinandersetzungen schützen.

Dass dies nicht zu völlig freihändiger Satzungsgestaltung führen kann und gegebenenfalls einer Korrektur durch die Rechtsordnung bedarf, die durch die Rechtsprechung wahrgenommen wird, stand und steht außer Frage. Umstritten ist allerdings, wie weit die Spielräume für autonome Lösungsmöglichkeiten von Zuständigkeitskonflikten durch die Koalition selbst reichen. Rechtliche und prak- tische Gründe (hierzu vorstehend, u.a. unter Kapitel 4.2 und 4.3 des Gutachtens) sprechen dafür, dass die Grenzen für eine eigenverantwortliche Regelung dieser Konflikte zwischen den Mitgliedsverbänden des DGB weit gezogen, also durch die Rechtsordnung nur im äußeren Randbereich kontrolliert werden. Wo diese Grenzen liegen, ist allgemein nicht leicht zu definieren. Man wird sie bei der Vereinsautonomie ebenso wie bei natürlichen Personen im Verbot der Selbstent- mündigung sehen können, dessen Maßstäbe § 138 BGB setzt.¹¹⁴

110 Blank 1996, S. 123.

111 Zutreffend deshalb BAG 12. 11. 1996, AP Nr. 11 zu § 2 TVG Bl. 754; zustimmend u.a. Oetker, Anm. zu BAG AP Nr. 10 und 11 zu § 2 TVG Tarifzuständigkeit, Bl. 571 f.; Ebert, 2003, S. 209 ff.; Graf 1997, S. 252 ff.; a. A. z. B. Konzen 1998, S. 291, 312 f.; Seeger 2005, S. 99 ff.

112 So treffend Oetker, Anm. zu BAG AP Nr. 10 und 11 zu § 2 TVG Tarifzuständigkeit, Bl. 576 links.

113 Blank 1996, S. 123: „Horizontale Gliederung.“

114 Graf 1997, S. 241 ff. m. umfassenden Nachw. aus dem vereinsrechtlichen Schrifttum; zum Problem des „Grundrechtsverzichts“ auf verfassungsrechtlicher Ebene mit seinen Ambivalenzen: Erk/ Dieterich, Einl. GG Rn. 62 ff.

4.6 Bedeutung von Demokratiepostulat und Schutzprinzip für den vereins- und koalitionsrechtlichen Selbstbestimmungsgedanken

4.6.1 Demokratiepostulat

Im Zusammenhang mit dem Grundsatz der Vereinsautonomie wird noch eine Anzahl weiterer Begründungsansätze diskutiert, von denen das Gebot innerverbandlicher Demokratie¹¹⁵ und der Schutzgedanke¹¹⁶ besonders häufig erwähnt sind. Eine intensivere Auseinandersetzung mit der Frage, ob bestimmte Prinzipien wie der Demokratiegrundsatz auf das Vereins- und Verbandsrecht überhaupt übertragbar ist, erfolgt in der Regel nicht. Zum Teil werden mit gleichen Begriffen unterschiedliche Inhalte verbunden.¹¹⁷

Was den Demokratiegedanken betrifft, so wird zu Recht darauf hingewiesen, dass er für die Begründung des Grundsatzes der Vereinsautonomie wenig hergibt. Wer das Gebot der Letztzuständigkeit der Mitgliederversammlung oder das Verbot des Fremdeinflusses im Vereins- und Verbandsrecht mit allgemeinen Demokratiepostulaten begründen will, müsste sich u.a. zur Frage der Drittwirkung äußern und auch dazu, ob Demokratie als staatliche Organisationsform es erfordere, erlaube oder vielleicht sogar nicht verträge, wenn sie als Organisationsprinzip bis hinunter in die aller kleinsten Formen gesellschaftlicher Kooperation zwingend vorgeschrieben wird.¹¹⁸ Sozialwissenschaftliche Untersuchungen über Aufbau und Aufgabenstellung der Gewerkschaften zeigen ebenfalls, dass das Gebot innerverbandlicher Demokratie nicht viel mehr als ein rechtspolitisches Postulat darstellt, das seine rechtlichen Konturen erst durch Grundlage und Rahmen gesetzlicher Normierungen erfährt.¹¹⁹

Für Koalitionen im Sinne von Art. 9 Abs. 3 GG ist von dem dort festgelegten Koalitionszweck auszugehen. Er gibt den Koalitionen auf, ihre tarifvertraglichen Vereinbarungen an den Interessen und Bedürfnissen der Mitglieder zu orientieren, um durch kollektive Mitwirkung einen Grad an Selbstbestimmung zu erreichen,

115 Z.B. im Vereinsrecht: Teichmann 1970, S. 191 ff.; im Arbeitsrecht: z.B. Konzen 1998, S. 291, 303; Löwisch/Rieble, TVG, § 2 Rn. 100; Reuter, Anm. zu BAG 19. 11. 1985, AP Nr. 4 zu § 2 TVG Tarifzuständigkeit; hiergegen ausführlich mit Differenzierungen: Blank 1996, S. 101 ff.

116 Wiedemann 1973, S. 105, 114.

117 Löwisch/Rieble, TVG, § 2 Rn. 100 verstehen den Schutzgedanken vor allem als „tarifliche Zuständigkeitsgewährleistung.“

118 Schockenhoff 1993, S. 35, 60; auch Beuthin/Gätsch 1992, S. 459, 471; Graf 1997, S. 238 ff.

119 Popp 1977, S.145, 156.

der auf individueller Ebene im Allgemeinen nicht zu verwirklichen ist.¹²⁰ Das erfordert konkrete Mitbestimmungs- und Partizipationsformen auf allen relevanten Verbandsebenen und in sämtlichen für die Ausübung der Koalitionszwecke wichtigen Bereichen. Hierzu gehört verbandsrechtlich eine effiziente Kontrolle der Gewerkschaftsorgane¹²¹ und im Bereich der Tarifpolitik die Möglichkeit der Mitgestaltung z.B. durch Gewährleistung einer Beteiligung in Tarifkommissionen usw.

Auch der Einfluss der Mitglieder auf die Verbandssatzung im Rahmen der einschlägigen Bestimmungen des BGB (hierzu unter 4.3 des Gutachtens) zählt zu den vereinsrechtlichen Grundvoraussetzungen, die von den Koalitionen zu respektieren sind. Allerdings vermag das Demokratieprinzip – unterstellt, es wird auf das Vereins- und Koalitionsrecht angewandt –, nichts darüber auszusagen, auf welche Weise die Mitwirkung und Mitgestaltung der Vereinsmitglieder erfolgt.¹²² Wie gezeigt, kann das im Vereinsverband durch direkte Beteiligung in Mitgliederversammlungen¹²³ oder auf indirekte Weise durch Partizipation der Mitgliedsverbände an der Willensbildung und der Satzungsgestaltung der Dachorganisation erfolgen (unter 4.1 und 4.2 des Gutachtens). Das gilt insbesondere für den „Vereinsverband DGB“ und die DGB-Dachorganisation als Sachwalterin gemeinsamer Interessen ihrer Mitgliedsgewerkschaften (im Einzelnen unter 4.5 des Gutachtens).

4.6.2 Schutzprinzip

Im Hinblick auf den Schutzgedanken in seinem unterschiedlichen Verständnis im Vereins- und Tarifrecht,¹²⁴ spricht aus vereins- und gesellschaftsrechtlichen Überlegungen gegen seine Überbetonung bereits der Gesichtspunkt der Verzichtsmöglichkeit, die § 40 BGB den Vereinsmitgliedern einräumt (hierzu unter 4.3 des Gutachtens). Im Gesellschaftsrecht sind ebenfalls weitgehende Formen des Dritteinflusses, im Recht der Kapitalgesellschaften durch Stimmbindungsverträge,

120 Vgl. BVerfG 20. 6. 1991, BVerfGE 84, 212, 229; zu diesem Verständnis ErfKD Dieterich, Art. 9 GG Rn. 62; Kempen u.a., TVG, Grundl. Rn. 197 ff. und Kempen u.a., § 4 Rn.258 ff.; Graf 1997, S. 23 ff. – jeweils m. Nachw.; zur „Einstrahlung“ des Vereins- in das Koalitionsrecht: Oetker 1999, S. 96, 103.

121 Blank 1996, S. 102.

122 Zur entscheidenden Frage, auf welche Weise diese ablaufen: Popp, JöR 1977, S. 145, 170; ferner Oetker, 1999, S. 96, 103.

123 Grundsätzlich hierzu mit weiteren Überlegungen Oetker 1999, S. 96, 102 ff.

124 Siehe hierzu einerseits Wiedemann, 1973, 105, 114, andererseits Löwisch/Rieble, TVG, § 2 Rn. 100.

im Konzernrecht etwa durch Beherrschungsverträge usw. möglich und werden praktisch genutzt.¹²⁵

Wenn in Bezug auf das DGB-Schiedsverfahren koalitions- und tarifrechtlich darauf hingewiesen wird, „die Mitglieder von Tarifverbänden müssten vor tariflicher Fremdbestimmung noch mehr geschützt werden als die Mitglieder sonstiger Verbände und der DGB dürfe den Mitgliedern eines Tarifverbandes ihren Tarifvertrag nach dem verfassungswidrigen Prinzip der Tarifeinheit nicht nehmen,“¹²⁶ so liegt dieser Auffassung vor allem ein verzerrtes Wirklichkeitsbild zu Grunde. Die Arbeitnehmer, die etwa durch einen Schiedsspruch, nunmehr der Zuständigkeit einer anderen Gewerkschaft unterfallen, müssen sich tariflich weder zwangsläufig noch tendenziell verschlechtern,¹²⁷ wie das häufig bei Outsourcingprozessen im Rahmen eines Betriebsüberganges der Fall ist (§ 613 a Abs. 1 S. 3 BGB). Sogar das Gegenteil, eine Anhebung ihres Tarifniveaus kann und wird nicht selten eintreten. Wie bereits dargelegt, handelt es sich im DGB-Schiedsverfahren jedoch ganz überwiegend nicht um ein „Entweder-Oder“, sondern beispielsweise um eine doppelte Tarifführerschaft der jeweils betroffenen Gewerkschaften durch Bildung einer Tarifgemeinschaft, ferner um die Ausübung der Tarifverantwortung einer Gewerkschaft im Auftrag von und in Abstimmung mit der „unterlegenen Gewerkschaft“, schließlich um Besitzstands- oder wenigstens Übergangs- und Ausgleichsregelungen für die Gewerkschaftsmitglieder in ihrem neuen tariflichen Zuständigkeitsbereich usw.¹²⁸ (im Einzelnen unter 3.3 des Gutachtens). Verfassungsrechtlich geht es also nicht um den Entzug individueller Koalitionsfreiheit der betroffenen Arbeitnehmer,¹²⁹ wohl aber um Eingriffe in die kollektive Koalitionsfreiheit der Gewerkschaft durch vereinsrechtliche Bestimmungen der Privatrechtsordnung, deren Zulässigkeit angesichts der Drittwirkung von Art. 9 Abs. 3 GG näher zu begründen wäre.¹³⁰

Falls die unterstellten Verschlechterungen im Einzelfall in gravierender Form eintreten sollten, kann gegebenenfalls durch eine gerichtliche Missbrauchskon-

125 Schockenhoff 1993, S. 35, 59 f. m. Nachw.

126 Löwisch/Rieble, TVG, § 2 Rn. 100.

127 Vgl. Hillebrand 1997, S. 74.

128 Deswegen liegt im Gegensatz zu Rieble, Anm. zu BAG 14. 12. 1999 AP Nr. 14 zu § 2 TVG Tarifzuständigkeit, Bl. 1270 ff. und ebenso Löwisch/Rieble, TVG, § 2 Rn. 105 auch kein Verstoß gegen das Gleichbehandlungsgebot vor.

129 In diesem Sinne wohl auch ErfK/Franzen, § 2 TVG Rn. 35, siehe bereits unter 3.3.

130 Zu diesem Fragenbereich nur ErfK/Dieterich, Art. 9 GG Rn. 43 ff.

trolle hinreichender Schutz gewährleistet werden (hierzu bereits Kapitel 4.5 des Gutachtens).

4.7 Die Schiedsgerichtsbarkeit: Binnen- und Außenwirkung des Schiedsverfahrens

4.7.1 Problemstellung

Die Verbindlichkeit der Satzung des DGB gegenüber seinen Mitgliedsgewerkschaften und deren Wirkung gegenüber Dritten war bereits für § 15 Ziff. 2 der Satzungsregelung angesprochen und bejaht worden (unter 4.4 des Gutachtens). Danach können die Organisationsbereiche und Organisationsbezeichnungen, die in den Satzungen der Mitgliedsgewerkschaften angegeben sind, nur mit Zustimmung des Bundesausschusses rechtswirksam geändert werden. Darüber hinaus wird die Frage kontrovers diskutiert, ob die Entscheidungen des DGB-Schiedsgerichtes über Zuständigkeitsabgrenzungen nach § 16 der Satzung in Verbindung mit der Schiedsgerichtsordnung (hierzu unter 2.4 des Gutachtens) nach innen gegenüber den Mitgliedsgewerkschaften wirksam sind und ob ihnen eine Außenwirkung gegenüber dem betroffenen Arbeitgeber zukommt. Die einschlägige Schiedsgerichtsordnung sieht hierzu in Ziff. 5 d) vor, dass Schiedsurteile und Einigungen im Rahmen eines Schiedsgerichtsverfahrens nach § 16 der DGB-Satzung die Satzungen der Mitgliedsgewerkschaften im Innenverhältnis und mit verbindlicher Wirkung nach außen interpretieren.

4.7.2 Die höchstrichterliche Rechtsprechung

Die höchstrichterliche Rechtsprechung (Überblick bereits unter Kapitel 1 des Gutachtens) hat recht früh die Verbindlichkeit der Schiedssprüche aus der Satzungsautonomie der Gewerkschaften abgeleitet. Im Beschluss vom 17. 2. 1970 erklärte das Bundesarbeitsgericht den im Schiedsverfahren erlassenen Schiedsspruch als eine authentische Interpretation oder Ergänzung der Satzung und verwies zur Begründung auf den Grundsatz der Bundestreue im Verhältnis der Mitgliedsgewerkschaften zum DGB. Damit werde die Frage der Tarifzuständigkeit auch für den tariflichen Gegenspieler geklärt.¹³¹

131 BAG 17.2.1970, AP Nr. 3 zu § 2 TVG Tarifzuständigkeit, Bl. 861; darauf bezieht sich BAG 12. 11.1988, AP Nr. 5 zu § 2 TVG Tarifzuständigkeit, Bl. 647.

Im Beschluss vom 19. 11. 1985 hält das Gericht an diesen Grundsätzen fest, konkretisiert sie jedoch dahin, dass sich die Zuständigkeit der Gewerkschaft nach dem Schiedsspruch aus deren Satzung ergeben müsse. Die Zuständigkeit werde durch den Schiedsspruch lediglich dahin näher bestimmt, dass sie nicht mit derjenigen anderer Gewerkschaften konkurriere.¹³² Dieser Beschluss wurde dahin verstanden, die Satzung einer DGB-Gewerkschaft dürfe durch einen Schiedsspruch nicht erweitert, wohl aber eingeschränkt werden. Es finde lediglich eine nach innen und außen verbindliche einschränkende Konkretisierung statt, indem einer von mehreren zuständigen Mitgliedsgewerkschaften die Ausübung der Zuständigkeit für einen bestimmten Bereich untersagt werde. Durch einen Schiedsspruch könne der DGB keine Zuständigkeit begründen, die nicht durch eine vertretbare Satzungsauslegung der betroffenen Gewerkschaft gedeckt sei. Nur in diesem zuständigkeitsbeschränkenden Sinne seien die Satzungen der Mitgliedsgewerkschaften im Hinblick auf das Schiedsverfahren verbandsoffen.¹³³

Die Entscheidungen vom 25. 9. 1996¹³⁴ und 12. 11. 1996¹³⁵ bestätigen das ausdrücklich und setzen zugleich einige neue Akzente. Mit Bezug auf die vorangegangene Rechtsprechung wird eine verbindliche Wirkung nach innen gegenüber den Mitgliedsgewerkschaften bejaht, da im Beitritt zum DGB und der Anerkennung der DGB-Satzung eine Selbstbeschränkung liege, die weder durchgreifenden Bedenken aus dem Vereinsrecht noch aus dem Gesichtspunkt der Tarifautonomie begegne.¹³⁶ Ferner unterstreicht das Gericht noch einmal, dass ein solcher Schiedsspruch auch die Frage der Tarifzuständigkeit für den tariflichen Gegenspieler klarstellt.¹³⁷ Darüber hinaus führt der Senat aus, dass es bis zur Entscheidung im Schiedsverfahren bei der Zuständigkeit der Gewerkschaft bleibe, die vor Eintreten der Konkurrenzsituation als zuständig angesehen worden sei. Ansonsten würde der Grundsatz „ein Betrieb – eine Gewerkschaft“ beeinträchtigt und dies würde zu erheblicher Rechtsunsicherheit auch für die Gegenseite führen.¹³⁸ Im Hinblick auf die Satzungsauslegung weist der Beschluss vom 29. 9. 1996 ausdrücklich darauf hin, dass die Schiedsstelle eine Satzung nicht im Sinne einer echten Zuständigkeitserweiterung ergänzen könne. Ausreichend sei jedoch, dass die getrof-

132 BAG 19. 11. 1985, AP Nr. 4 zu § 2 TVG Tarifzuständigkeit, Bl. 1588 R.

133 Blank 1996, S. 66.

134 BAG 25. 9. 1996, AP Nr. 10 zu § 2 TVG Tarifzuständigkeit.

135 BAG 12. 11. 1996, AP Nr. 11 zu § 2 TVG Tarifzuständigkeit.

136 BAG 12. 11. 1996, Bl. 567.

137 BAG 25. 9. 1996, Bl. 747 R.

138 BAG 12. 11. 1996, Bl. 567 R.

fene Entscheidung noch im Bereich einer möglichen Satzungsauslegung bleibe. Dabei sei der Schiedsstelle ein Beurteilungsspielraum zuzubilligen. Soweit das Ergebnis vertretbar sei, handle es sich um eine interpretatorische Klarstellung, die ihre Satzungsgrundlage wahre. Dies entspreche der Streit schlichtenden Funktion des Schiedsverfahrens, eine abschließende Klärung der Organisationsbereiche in autonomer gewerkschaftlicher Entscheidung zu erreichen.¹³⁹ Eine Verfassungsbeschwerde gegen diesen Beschluss wurde nicht zur Entscheidung angenommen (hierzu unter 4.2 des Gutachtens).¹⁴⁰

In der Entscheidung vom 27. 9.2005¹⁴¹ formuliert das Gericht mit Bezug auf kritische Stimmen im Schrifttum leise Zweifel an dieser Rechtsprechung, hält aber grundsätzlich an ihr fest.¹⁴²

4.7.3 Stellungnahmen der Rechtslehre und ihre Bewertung

Eine Hauptstoßrichtung der Kritik im Schrifttum richtet sich gegen die fehlende oder unzulängliche Verankerung des einschlägigen § 16 der DGB-Satzung über das Schiedsgerichtsverfahren in den Satzungen seiner Mitgliedsgewerkschaften. Stellvertretend für diese Einwände seien die entsprechenden Ausführungen von Konzen wiedergegeben. Er weist darauf hin, dass es ebenso wie bei der Zuständigkeitsfestlegung nach § 15 Ziff. 2 der DGB-Satzung auch beim Schiedsgerichtsverfahren nach der Satzungsregelung des § 16 auf eine Durchmusterung der Gewerkschaftssatzungen ankomme. Wiederum fehle es an einer ausdrücklichen Regelung oder einer Verweisung auf diese Bestimmung. Und wiederum genüge der Hinweis in den Gewerkschaftssatzungen auf die Mitgliedschaft im DGB oder auf einvernehmliche Regelungen über die Organisationsabgrenzung nicht. Das Bundesarbeitsgericht beachte in seiner Rechtsprechung diese vereinsrechtlichen Prämissen nicht hinreichend. Deshalb sei die Außenwirkung des Schiedsspruches nicht ausreichend legitimiert, und folglich führe der Schiedsspruch für die unterlegene Gewerkschaft und für den Arbeitgeber zu keiner Verbindlichkeit.¹⁴³

139 BAG 25. 9. 1996, Bl. 748 R.; bekräftigt durch BAG 14. 12. 1999, AP Nr. 14 zu § 2 TVG Tarifzuständigkeit, Bl. 1265; auf weitere Akzentsetzungen dieses Beschlusses, die Bindungswirkung einer vergleichsweisen Einigung im Schlichtungsverfahren wird nicht eingegangen; Fundamentalkritik an der Grundrichtung dieser Rspr. in Anm. von Rieble a.a.O.

140 BVerfG 26. 2. 1999, AuR 1999, 395.

141 BAG 27. 9. 2005, AP Nr. 18 zu § 2 TVG Tarifzuständigkeit.

142 BAG 27. 9. 2005, a.a.O., Bl.1141 f. und 1143 R.

143 Konzen 1998, S. 291, 313; Bedenken aus dem Gesichtspunkt der Koalitionsfreiheit des Arbeitgebers hat er hingegen nicht, a.a.O., S.314 -319.

Träfe dies zu, dann wären Schiedssprüche in der Tat weder nach innen noch nach außen mit Wirkung für einen Arbeitgeber wirksam, der sich nunmehr einer anderen Gewerkschaft gegenüber sieht. Die Argumentationslinie einer unzureichenden Legitimation des § 16 der DGB-Satzung in den Gewerkschaftssatzungen¹⁴⁴ soll nicht noch einmal im Einzelnen aufgegriffen werden, weil die wesentlichen Aspekte hierzu bereits abgehandelt sind (vor allem die Abschnitte 4.1 – 4.6).

Ergänzend ist vor allem darauf hinzuweisen, dass ein Schiedsspruch oder eine sonstige Entscheidung auf der Grundlage der DGB-Satzung keine „gestaltende Wirkung“ auf die Satzung der betroffenen Gewerkschaften hat. Wie der Senat hervorhebt, geht es bei der Auslegung der Vorschriften über Organisations- und Zuständigkeitsabgrenzungen in den Satzungen der Mitgliedsgewerkschaften nicht um Zuständigkeitserweiterungen, sondern im äußerstem Fall um eine Verwerfungskompetenz, d.h. die Zuständigkeit einer Gewerkschaft wird verneint.¹⁴⁵ Zu Recht hebt Oetker in diesem Zusammenhang „die verbandsrechtliche Sensibilität“ der Senatsrechtsprechung hervor.¹⁴⁶ Freilich sind wegen der Unbestimmtheit der einschlägigen Abgrenzungskriterien (hierzu unter 3.1 und 3.2 des Gutachtens) die Spielräume bei der Satzungsinterpretation groß, und der Senat räumt dem Schiedsgericht (zu Recht) einen Beurteilungsspielraum ein.¹⁴⁷ Jedoch hat in Zweifelsfällen ohnehin das Bundesarbeitsgericht das letzte Wort,¹⁴⁸ so dass auch insoweit nicht von einer unangemessen Einschränkung der Satzungsautonomie der Mitgliedsgewerkschaften durch das Schiedsverfahren gesprochen werden kann.

Schließlich finden sich vereinzelt Stimmen, die gegen die Zulässigkeit des Schiedsverfahrens Bedenken aus der Koalitionsfreiheit des sozialen Gegenspielers herleiten.¹⁴⁹ Das überzeugt aus mehreren Gründen nicht.¹⁵⁰ Zum einen sind weder der einzelne Arbeitgeber bei einem Firmentarifvertrag noch die Verbandsmitglieder beim Verbandstarifvertrag vor Forderungen anderer als „der zuständigen“

144 Ebenso u.a. Seeger 2005, S. 110 mit weiteren Nachw.; im Übrigen zum Streitstand Fn. 95.

145 BAG 25. 9. 1996, AP Nr. 10 zu § 2 TVG Tarifzuständigkeit, Bl. 748, R.; BAG 14. 12. 1999, AP Nr. 14 zu § 2 TVG Tarifzuständigkeit, Bl. 1265; hierzu vorstehend unter VII. 1. des Gutachtens.

146 Oetker, Anm. BAG AP Nr. 10 und 11 zu § 2 TVG Tarifzuständigkeit, Bl. 573 R.

147 Kritisch gegenüber der „authentischen Interpretation“: Ricken, 2006, S. 175 ff.

148 Beispiel der „IBM Konflikt“: „Satzungsklarstellung“, so Schiedsgericht Beschluss 4. 4. 2002, AP Nr. 16 zu § 2 TVG Tarifzuständigkeit; „Kompetenzerweiterung“, so BAG 27. 9. 2005, AP Nr. 18 zu § 2 TVG Tarifzuständigkeit, Bl. 1142 ff.

149 Kraft 1972, S. 255, 268; Heinze 1997, S. 2122, 2123 ff.

150 Wie hier mit unterschiedlichen Schwerpunkten: Blank, 1996, S. 141; Graf, 1997, 262 f.; Oetker, Anm. BAG AP Nr. 10 und 11 zu § 2 TVG Tarifzuständigkeit, Bl. 576 R.; insoweit auch Konzen 1998, S. 291, 314 – 319.

Gewerkschaft geschützt. Das gilt auch im Verhältnis der DGB-Gewerkschaften zueinander.¹⁵¹ Das Verfassungsrecht garantiert weder dem Berufsverband noch seinen Mitgliedern, dass sich die zunächst kongruente Zuständigkeit des tariflichen Gegenspielers in Zukunft nie ändern wird.¹⁵² Zum anderen kommt hier ebenso wie bei der Binnenlegitimation der DGB-Satzung im Verhältnis zu ihren Mitgliedsgewerkschaften der Gedanke „ein Betrieb – eine Gewerkschaft“ zum Tragen, auf den bereits mehrfach Bezug genommen wurde. Auch wenn der Grundsatz der „Tarifeinheit“ im Verhältnis von DGB-Gewerkschaften zu „Außenseiterverbänden“ kritisch zu sehen ist¹⁵³ und seine Tragweite als Rechtsprinzip bei Tarifkonkurrenzen ebenfalls diskutiert wird,¹⁵⁴ ist er jedenfalls als Auslegungsgrundsatz von Bedeutung. Deshalb sind die Ausführungen des Senats in seinem einschlägigen Grundsatzurteil von 2005 nachdrücklich zu unterstützen, die genau das zum Ausdruck bringen. Danach sei der Grundsatz „ein Betrieb – eine Gewerkschaft“ bei der Auslegung zu berücksichtigen. Er liege, so betont das Gericht mit Bezug auf seine Rechtsprechung, dem Zusammenschluss der Gewerkschaften im DGB als Leitlinie zu Grunde und habe in dieser Satzung auch seinen Niederschlag gefunden. In der Anlage 1 zur DGB-Satzung, die ihr Bestandteil darstelle, sei er als ein Kriterium zur Organisationsabgrenzung ausdrücklich genannt.¹⁵⁵

Der Stellenwert dieses Prinzips ist, wie einleitend angesprochen, u.a. angesichts größerer Militanz von Spartengewerkschaften außerhalb des DGB stärker ins allgemeine Bewusstsein gehoben. Seine Wirkung und seine Ziele dienen nicht nur den betroffenen Mitgliedsgewerkschaften, die vor gleichartigen Aktivitäten konkurrierender DGB-Gewerkschaften geschützt werden. Sie dienen auch dem sozialen Gegenspieler und sind ein wesentliches Strukturelement für Effizienz, Transparenz und zugleich für die Balance der gewachsenen Tarifstrukturen.

151 Vgl. zu diesem Fragenbereich Zachert 2005, S. 202 ff.

152 Wiedemann 1975, S. 78, 79.

153 Neustens nur Franzen 2008, S. 193 ff.; Jacobs 2008, S. 324 ff.

154 Nur Kempen u. a., TVG, § 4 Rn. 155 ff. mit Nachw.

155 BAG 27. 9. 2005, AP Nr. 18 zu § 2 TVG, Bl. 1142 R.

5 Schlussfolgerungen und Ausblick

Viel juristischer Scharfsinn ist aufgewandt, um nachzuweisen, dass die Regeln über Änderungen der Organisationsbereiche und das Schiedsgerichtsverfahren nach §§ 15, 16 der DGB-Satzung den vereins- und koalitionsrechtlichen Voraussetzungen nicht entsprechen.¹⁵⁶ Die Ausarbeitung versucht darzulegen, dass die Argumente der Kritiker weder rechtsdogmatisch noch methodisch und schon gar nicht in ihren Rechtsfolgen überzeugen.

Ohne falsches Pathos wird man sagen können, dass die weitgehende Herstellung der Tarifeinheit in der Einheitsgewerkschaft nach dem Krieg eine der großen Leistungen der deutschen Gewerkschaften war und ist. Das kommt *beiden* Parteien des Tarifvertrages zu Gute. Aus rechtsvergleichender Sicht sei beispielhaft noch einmal auf die jüngsten und schwierigen Bemühungen des französischen Gesetzgebers hingewiesen, wenigstens Ansätze einer *überschaubaren Konkurrenz* der Mehrzahl großer und kleinerer Gewerkschaften in den Betrieben und Unternehmen herzustellen.

Angesichts des anhaltend schnellen wirtschaftlichen Strukturwandels und einer gewissen „Pluralisierung der Gewerkschaftsszene“ durch das Erstarken von Spartengewerkschaften stellt sich die Aufgabe mit besonderer Dringlichkeit, den Grundsatz „ein Betrieb – eine Gewerkschaft“ zu gewährleisten. Hiermit verbindet sich zunächst ein rechtspolitisches Plädoyer dafür, alle Anstrengungen zu unternehmen und zu unterstützen, dass eine problemnahe und weitgehend problemadäquate Lösung der Zuständigkeitsfragen durch das existierende autonome Schiedsverfahren des DGB möglich bleibt. Auch rechtsdogmatisch und rechtsmethodisch gibt es viele gute Argumente, damit dieses Verfahren gerade nicht auf „eine Restfunktion“ reduziert wird.¹⁵⁷ Die höchstrichterliche Rechtsprechung hat dem bisher in differenzierter Weise Rechnung getragen. Sie sollte von diesem Weg nicht abweichen.

Die Rechtsprechung selbst wäre mit ihren eingeschränkteren Möglichkeiten des Verfahrensrechts nicht in der Lage, in die Bresche zu springen und die Aufgabe eines Schiedsgerichtes wahrzunehmen. Sie wird aber nach wie vor eine wichtige „Wächterfunktion“ ausüben. Denn im Zweifel hat das Bundesarbeitsgericht immer das letzte Wort, so dass über eine Missbrauchskontrolle in Grenzbereichen

¹⁵⁶ Bereits Hanau 2003, S. 128, 130.

¹⁵⁷ So Ricken in seiner neuen und umfassenden Untersuchung 2006, S.196.

korrigierend eingegriffen werden kann, falls die vereinsrechtlichen Autonomiespielräume des DGB-Schiedsverfahrens missbräuchlich genutzt werden sollten.

6 Literaturverzeichnis

- Beuthin, Volker/Gätsch, Andreas: Vereinsautonomie und Satzungsrechte Dritter, Zeitschrift für das gesamte Handels- und Wirtschaftsrecht (ZHR) Nr. 156, 1992, S. 459 ff.
- Blank, Michael: Die Tarifzuständigkeit der DGB-Gewerkschaften, Baden-Baden, 1996.
- Blank, Michael: Tarifzuständigkeiten nach der Gründung von ver.di. In: Oetker Hartmut/Preis, Ulrich/Rieble Volker (Hrsg.): Festschrift 50 Jahre Bundesarbeitsgericht, 2004, S. 597 ff.
- Buchner, Herbert: Gewerkschaftsstreit über Tarifzuständigkeit – Inanspruchnahme des Arbeitgebers auf Firmentarifabschluss. In: Gemeinsame Anm. zu BAG 25. 9. 1996 und 12. 11. 1996, Sammlung Arbeitsrechtlicher Entscheidungen (SAE), 1998, S. 262 ff.
- Däubler, Wolfgang (Hrsg.): Tarifvertragsgesetz mit Arbeitnehmer-Entsendegesetz, 2. Aufl, Baden-Baden, 2006.
- Däubler, Wolfgang: Folgenabschätzung im Arbeitsrecht- zwischen Schutzprinzip und Effizienzgedanken, hektografiertes Manuskript einer Tagung des BAG, 2006, S. 1- 17.
- Däubler, Wolfgang/Kittner, Michael/Klebe, Thomas (Hrsg.): Betriebsverfassungsgesetz, 11. Aufl, Frankfurt, 2008.
- Dieterich, Thomas: Zu Art. 9. GG. In: Glögel-Müller, Rudi /Preis, Ulrich/Schmidt, Ingrid (Hrsg.): Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 9. Aufl., München, 2009.
- Dieterich, Thomas: Erläuterungen zum vorstehenden DGB-Schiedsgerichtsurteil vom 4.4.2002. In: Recht der Arbeit (RdA) 2003, S. 59.
- Dreschers, Martin: Die Entwicklung des Rechts des Tarifvertrages in Deutschland, Wiesbaden, 1994.
- Dütz, Wilhelm: Tendenzaufsicht im Vereinsrecht. In: Festschrift Herschel zum 85. Geburtstag, 1982, S. 55 ff.
- Ebert, Roger: Die Zuständigkeit der Tarifvertragsparteien zum Abschluss von Verbands- und Firmentarifverträgen, Frankfurt, 2003.
- Edenfeld, Stefan: Die Rechtsbeziehungen des bürgerlich-rechtlichen Vereins zu Nichtmitgliedern, Berlin, 1996.

- Fitting, Karl/Engels, Gerd /Schmidt, Ingrid/Trebinger, Yvonne/Linsenmaier, Wolfgang: Betriebsverfassungsgesetz, 24. Aufl, München, 2008 (zitiert: FESTL).
- Flume, Werner: Allgemeiner Teil der Bürgerlichen Rechts – Die juristische Person, 1. Bd., 2. Teil, Berlin, 1983.
- Franzen, Martin: Das Ende der Tarifeinheit und die Folgen, Recht der Arbeit (RdA) 2008, S. 193 ff.
- Franzen, Martin: Zu § 2 TVG In: Glögel, Rudi-Mülle/Preis, Ulrich/Schmidt, Ingrid: Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 9. Aufl., München, 2009.
- Fruschki, Stefan: Kündigungsschutz bei Privatisierungen, Frankfurt, 2008.
- Gamillscheg, Franz: Kollektives Arbeitsrecht, Grundlagen, Koalitionsfreiheit, Tarifvertrag, Arbeitskampf und Schlichtung, Bd. 1., München, 1997.
- Glögel-Müller, Rudi /Preis, Ulrich/Schmidt, Ingrid (Hrsg.): Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 9. Aufl., München, 2009.
- Graf, Esther: Die Tarifzuständigkeit: Funktionelle Schranken und Gestaltungsfreiheit beider Tarifparteien als Wirksamkeitsvoraussetzung eines Tarifvertrages, 1997.
- Grebing, Helga: Geschichte der deutschen Arbeiterbewegung, 5. Aufl., München, 1974.
- Hadding, Walther: Allgemeiner Teil (§§ 1 – 103). In: Soergel, Hans-Theodor: Bürgerliches Gesetzbuch, Bd. 1, 13. Aufl., Stuttgart, 2000.
- Hanau, Peter: Verbands-, Tarif- und Gerichtspluralismus. In: Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht (NZA), 2003, S. 128 ff.
- Heinze, Meinhard: Tarifzuständigkeit von Gewerkschaften und Arbeitgebern/Arbeitgeberverbänden. In: Der Betrieb (DB), 1997, S. 2122 ff.
- Hillebrand, Gerhard: Das Merkmal „Tarifzuständigkeit“ als Wirksamkeitsvoraussetzung eines Tarifvertrages, Aachen, 1997.
- Hromadka, Wolfgang: Entwurf eines Gesetzes zur Regelung von Tarifkollision. In: Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht (NZA), 2008, S. 384 ff.
- Jacobs, Matthias: Tarifeinheit und Tarifkonkurrenz, Berlin, 1999.
- Jacobs, Matthias: Tarifpluralität statt Tarifeinheit, Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht (NZA), 2008, S. 325 ff.
- Kamanabrou, Sudabeh: Der Streik durch Spartengewerkschaften – Zulässigkeit und Grenzen, Zeitschrift für Arbeitswissenschaft (ZfA), 2008, S. 241 ff.
- Karpen, Ulrich: Folgenabschätzung für Gesetze und Richterrecht- hektografiertes Manuskript einer Tagung des BAG, 2006, S. 1-25.

- Kempen, Ernst Otto/Zachert, Ulrich (Hrsg.): Tarifvertragsgesetz (TVG), 4. Aufl., Frankfurt, 2006.
- Konzen, Horst: Die Tarifizständigkeit im Tarif- und Arbeitskämpfrecht. In: Festschrift für Alfons Kraft, 1998, S. 291-321.
- Kraft, Alfons: Abschied von der „Tarifizständigkeit“ als Wirksamkeitsvoraussetzung, eines Tarifvertrages. In: Festschrift für Ludwig Schnorr von Carolsfeld, 1972, S. 255 ff.
- Kreuder, Thomas: Desintegration und Selbststeuerung, Baden-Baden, 1998.
- Kutscher, Stephan: Die Tarifizständigkeit, Berlin u.a., 1993.
- Larenz, Karl/Canaris, Claus-Wilhelm: Methodenlehre der Rechtswissenschaft, Studienausgabe, 3. Aufl.; Berlin, 1995.
- Leminsky, Gerhard/Otto, Gerhard: Politik und Programmatik des Deutschen Gewerkschaftsbundes, 2. Aufl.; Frankfurt, 1984.
- Löwisch, Manfred/Rieble, Volker. Tarifvertragsgesetz (TVG), 2. Aufl., München, 2004.
- Mummenhoff, Winfried: Gründungssysteme und Rechtsfähigkeit: Die staatliche Mitwirkung bei der Verselbständigung des bürgerlich-rechtlichen Vereins, Köln u.a., 1979.
- Oetker, Hartmut: Das private Vereinsrecht als Ausgestaltung der Koalitionsfreiheit. In: Recht der Arbeit (RdA), 1999, S. 96 ff.
- Popp, Klaus: Die Willensbildung innerhalb der Verbände. In: Jahrbuch des öffentlichen Rechts der Gegenwart (JöR), 1977, S. 145 ff.
- Reichert, Bernhard: Handbuch des Vereins- und Verbandrechts, 11. Aufl., Berlin, 2007.
- Ricken, Oliver: Autonomie und tarifliche Rechtsetzung, München, 2006.
- Saecker, Franz Jürgen/Oetker, Hartmut: Probleme der Repräsentation von Großvereinen, München, 1986.
- Sauter, Eugen/Schweyer, Gerhard/Waldner, Wolfram: Der eingetragene Verein, 17. Aufl., München, 2001.
- Schmidt, Karsten: Gesellschaftsrecht, 4. Aufl., Köln u.a., 2002.
- Schockenhoff, Martin: Der Grundsatz der Vereinsautonomie – Inhalt und Geltung eines Ungeschriebenen Tatbestandsmerkmals. In: Archiv für die zivilistische Praxis (AcP), 193, 1993, S. 35 ff.
- Schockenhoff, Martin: Vereinsautonomie und Autonomie kirchlicher Vereine. In: Neue Juristische Wochenschrift (NJW), 1992, S. 1013 ff.

- Schubel, Christian: Verbandssouveränität und Binnenorganisation der Handelsgesellschaften, Tübingen, 2003.
- Seeger, Silke: Organisationskonflikte und Tarifvertrag, Freiburg, 2005.
- Steinbeck, Anja: Vereinsautonomie und Dritteinfluss, Berlin/New York, 1999.
- Stöber, Kurt: Handbuch zum Vereinsrecht, 9. Aufl., Köln, 2004.
- Teichmann, Arndt: Gestaltungsfreiheit in Gesellschaftsverträgen, München, 1970.
- Weber, Chr.: Privatautonomie und Außenseitereinfluss im Gesellschafts-Recht, 2000.
- Weick, Günter (Hrsg.): In: von Staudinger, J., Kommentar zum Bürgerlichen Gesetzbuch, Kommentierung des Ersten Buches, – Allgemeiner Teil, §§ 21 – 54, 13. Bearbeitung, 1995.
- Weyand, Joachim: Tarifizständigkeit einer Gewerkschaft, Anm. zu BAG 22. 11. 1988, Sammlung Arbeitrechtlicher Entscheidungen (SAE)1991, S. 323 ff.
- Wiedemann, Herbert (Hrsg.): Tarifvertragsgesetz (TVG), 7. Aufl., München, 2007.
- Wiedemann, Herbert: Zur Tarifizständigkeit. In: Recht der Arbeit (RdA), 1975, S. 78 ff.
- Wiedemann, Herbert: Verbandssouveränität und Außeneinfluss – Gedanken zur Errichtung eines Beirats in der einer Personengesellschaft. In: Fischer, Robert/Hefermehl, Wolfgang (Hrsg.), Gesellschaftsrecht und Unternehmensrecht, Festschrift für Wolfgang Schilling zum 65. Geburtstag am 5. Juni 1973, S. 215 ff., Berlin/New York, 1973, S. 105 ff.
- Zachert, Ulrich (Hrsg.): Die Wirkung des Tarifvertrages in der Krise, Baden-Baden, 1991.
- Zachert, Ulrich: Der Arbeitsrechtsdiskurs und die Rechtsempirie- Ein schwieriges Verhältnis. In: WSI Mitteilungen, Nr 8, 2007, S.421 ff.
- Zachert, Ulrich: Der Streik der Lokführer und die Phantasie der Juristen. In: Schubert (Hrsg.): Sozialer Dialog in der Krise – Social Dialog in crisis? Liber amicorum für Ulrike Wendeling-Schröder, Baden-Baden, 2009, S. 23 ff.
- Zachert, Ulrich: Dezentralisierung des Tarifvertrages: der einzelne Arbeitgeber als Tarifpartei. In: Kohte, Wolfhard/Dörner, Hans-Jürgen/Anzinger, Rudolf (Hrsg.): Festschrift für Hellmut Wissmann zum 65. Geburtstag, 2005, S. 202 ff.

edition der Hans-Böckler-Stiftung
Bisher erschienene Reihentitel ab Band 220

	Bestellnr.	ISBN	Preis / €
Ralf-Peter Hayen, Manuela Maschke (Hsg.) Boombranche Zeitarbeit – Neue Herausforderungen für betriebliche Akteure	13220	978-3-86593-106-1	10,00
Peter Thomas Ein Bündnis für Arbeit und Umwelt zur integralen energetischen Gebäudemodernisierung	13221	978-3-86593-108-5	15,00
Wolfgang Schroeder Zur Reform der sozialen Selbstverwaltung in der Gesetzlichen Krankenversicherung – Kasseler Konzept	13222	978-3-86593-109-2	12,00
Rolf Dobischat, Marcell Fischell, Anna Rosendahl Auswirkungen der Studienreform durch die Einführung des Bachelorabschlusses auf das Berufsbildungssystem	13223	978-3-86593-110-8	15,00
Lutz Bellmann, Alexander Kühl Expansion der Leiharbeit Matthias Kemm, Christian Sandig, Judith Schubert Fallstudien zu Leiharbeit in deutschen Betrieben	13224	978-3-86593-113-9	20,00
Henry Schäfer, Beate Frank Derivate Finanzinstrumente im Jahresabschluss nach HGB und IFRS	13225	978-3-86593-114-6	18,00
Tobias Wolters Leiharbeit – Arbeitnehmer-Überlassungsgesetz (AÜG)	13226	978-3-86593-110-8	15,00
Klaus Löbbbe Die Chemiefaserindustrie am Standort Deutschland	13227	978-3-86593-116-0	30,00
Siegfried Roth Innovationsfähigkeit im globalen Hyperwettbewerb – Zum Bedarf strategischer Neuausrichtung der Automobilzulieferindustrie	13229	978-3-86593-118-4	18,00
Hans-Erich Müller Autozulieferer: Partner auch in der Krise?	13230	978-3-86593-120-7	10,00
Judith Beile, Ina Drescher-Bonny, Klaus Maack Zukunft des Backgewerbes	13231	978-3-86593-121-4	15,00
Ulrich Zachert Demografischer Wandel und Beschäftigungssicherung im Betrieb und Unternehmen	13232	978-3-86593-122-1	12,00
Gerd Busse, Hartmut Seifert Tarifliche und betriebliche Regelungen zur beruflichen Weiterbildung	13233	978-3-86593-123-8	15,00

	Bestellnr.	ISBN	Preis / €
Wolfgang Böttcher, Heinz-Hermann Krüger Evaluation der Qualität der Promotionskollegs der Hans-Böckler-Stiftung	13234	978-3-86593-124-5	25,00
Winfried Heidemann, Michaela Kuhnhenne (Hrsg.) Zukunft der Berufsausbildung	13235	978-3-86593-125-2	18,00
Werner Voß, Norbert in der Weide Beschäftigungsentwicklung der DAX-30- Unternehmen in den Jahren 2000 – 2006	13236	978-3-86593-126-9	22,00
Markus Sendel-Müller Aktienrückkäufe und Effizienz der Aufsichtsratsarbeit	13237	978-3-86593-128-3	29,00
Seddik Bibouche, Josef Held, Gudrun Merkle Rechtspopulismus in der Arbeitswelt	13238	978-3-86593-130-6	20,00
Svenja Pfahl, Stefan Reuyß Das neue Elterngeld	13239	978-3-86593-132-0	28,00
Arno Prangenberg, Martin Stahl Steuerliche Grundlagen der Umwandlung von Unternehmen	13240	978-3-86593-133-7	15,00
Samuel Greef, Viktoria Kalass, Wolfgang Schroeder (Hrsg.) Gewerkschaften und die Politik der Erneuerung – Und sie bewegen sich doch	13241	978-3-86593-134-4	28,00
Anne Ames Ursachen und Auswirkungen von Sanktionen nach § 31 SGB II	13242	978-3-86593-135-1	23,00
Matthias Knuth, Gernot Mühge Von der Kurz-Arbeit zur langfristigen Sicherung von Erwerbsverläufen	13244	978-3-86593-137-5	15,00

Ihre Bestellungen senden Sie bitte unter Angabe der Bestellnummern an den Setzkasten oder unter Angabe der ISBN an Ihre Buchhandlung. Ausführliche Informationen zu den einzelnen Bänden können Sie dem aktuellen Gesamtverzeichnis der Buchreihe **edition** entnehmen.

Setzkasten GmbH
Kreuzbergstraße 56
40489 Düsseldorf
Telefax 0211-408 00 90 40
E-Mail mail@setzkasten.de

Über die Hans-Böckler-Stiftung

Die Hans-Böckler-Stiftung ist das Mitbestimmungs-, Forschungs- und Studienförderungswerk des Deutschen Gewerkschaftsbundes. Gegründet wurde sie 1977 aus der Stiftung Mitbestimmung und der Hans-Böckler-Gesellschaft. Die Stiftung wirbt für Mitbestimmung als Gestaltungsprinzip einer demokratischen Gesellschaft und setzt sich dafür ein, die Möglichkeiten der Mitbestimmung zu erweitern.

Mitbestimmungsförderung und -beratung

Die Stiftung informiert und berät Mitglieder von Betriebs- und Personalräten sowie Vertreterinnen und Vertreter von Beschäftigten in Aufsichtsräten. Diese können sich mit Fragen zu Wirtschaft und Recht, Personal- und Sozialwesen oder Aus- und Weiterbildung an die Stiftung wenden. Die Expertinnen und Experten beraten auch, wenn es um neue Techniken oder den betrieblichen Arbeits- und Umweltschutz geht.

Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI)

Das Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut (WSI) in der Hans-Böckler-Stiftung forscht zu Themen, die für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von Bedeutung sind. Globalisierung, Beschäftigung und institutioneller Wandel, Arbeit, Verteilung und soziale Sicherung sowie Arbeitsbeziehungen und Tarifpolitik sind die Schwerpunkte. Das WSI-Tarifarchiv bietet umfangreiche Dokumentationen und fundierte Auswertungen zu allen Aspekten der Tarifpolitik.

Institut für Makroökonomie und Konjunkturforschung (IMK)

Das Ziel des Instituts für Makroökonomie und Konjunkturforschung (IMK) in der Hans-Böckler-Stiftung ist es, gesamtwirtschaftliche Zusammenhänge zu erforschen und für die wirtschaftspolitische Beratung einzusetzen. Daneben stellt das IMK auf der Basis seiner Forschungs- und Beratungsarbeiten regelmäßig Konjunkturprognosen vor.

Forschungsförderung

Die Stiftung vergibt Forschungsaufträge zu Mitbestimmung, Strukturpolitik, Arbeitsgesellschaft, Öffentlicher Sektor und Sozialstaat. Im Mittelpunkt stehen Themen, die für Beschäftigte von Interesse sind.

Studienförderung

Als zweitgrößtes Studienförderungswerk der Bundesrepublik trägt die Stiftung dazu bei, soziale Ungleichheit im Bildungswesen zu überwinden. Sie fördert gewerkschaftlich und gesellschaftspolitisch engagierte Studierende und Promovierende mit Stipendien, Bildungsangeboten und der Vermittlung von Praktika. Insbesondere unterstützt sie Absolventinnen und Absolventen des zweiten Bildungsweges.

Öffentlichkeitsarbeit

Mit dem 14tägig erscheinenden Infodienst „Böckler Impuls“ begleitet die Stiftung die aktuellen politischen Debatten in den Themenfeldern Arbeit, Wirtschaft und Soziales. Das Magazin „Mitbestimmung“ und die „WSI-Mitteilungen“ informieren monatlich über Themen aus Arbeitswelt und Wissenschaft. Mit der Homepage www.boeckler.de bietet die Stiftung einen schnellen Zugang zu ihren Veranstaltungen, Publikationen, Beratungsangeboten und Forschungsergebnissen.

Hans-Böckler-Stiftung

Hans-Böckler-Straße 39 Telefon: 02 11/77 78-0
40476 Düsseldorf Telefax: 02 11/77 78-225

