

Bundesarbeitsgericht
Vierter Senat

Urteil vom 21. Januar 2015
- 4 AZR 799/13 -
ECLI:DE:BAG:2015:210115.U.4AZR799.13.0

I. Arbeitsgericht Chemnitz

Urteil vom 27. Februar 2013
- 6 Ca 1702/12 -

II. Sächsisches Landesarbeitsgericht

Urteil vom 6. August 2013
- 7 Sa 299/13 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichworte:

OT-Mitgliedschaft - Anforderung an die Verbandssatzung - Auslegung der Geltungsbereichsbestimmung eines Tarifvertrags

Bestimmungen:

GG Art. 9 Abs. 3, Art. 2 Abs. 1; TVG § 3 Abs. 1, § 4 Abs. 1

Hinweis des Senats:

weitgehende Parallelentscheidung zu führender Sache - 4 AZR 797/13 -

BUNDESARBEITSGERICHT



4 AZR 799/13
7 Sa 299/13
Sächsisches
Landesarbeitsgericht

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
21. Januar 2015

URTEIL

Freitag, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Klägerin, Berufungsklägerin und Revisionsklägerin,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 21. Januar 2015 durch den Richter am Bundesarbeitsgericht Creutzfeldt als Vorsitzenden, den Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Treber, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Dr. Rinck sowie die ehrenamtlichen Richter Steding und Fritz für Recht erkannt:

1. Auf die Revision der Klägerin wird das Urteil des Sächsischen Landesarbeitsgerichts vom 6. August 2013 - 7 Sa 299/13 - aufgehoben.
2. Die Sache wird zur neuen Verhandlung und Entscheidung - auch über die Kosten der Revision - an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über einen Anspruch der Klägerin auf eine tarifliche Jahressonderzahlung für das Kalenderjahr 2011. 1

Die Klägerin, seit dem 1. Mai 2002 Mitglied der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di), ist bei der Beklagten, einem Unternehmen der Abfall- und Entsorgungswirtschaft, in deren Niederlassung in C seit 1997 als Sachbearbeiterin Buchhaltung beschäftigt. 2

Die Beklagte war bereits seit dem 1. Mai 1991 Vollmitglied im Bundesverband der Deutschen Entsorgungswirtschaft e.V. (BDE), einem „Wirtschafts- und Arbeitgeberverband“. Der BDE hatte durch Satzungsänderungen im Jahre 1995 und 1999 in § 5 Abs. 2 Satz 2 der Verbandssatzung die Möglichkeit geschaffen, auf besonderen Antrag „nur die Mitgliedschaft im Wirtschaftsverband“ zu erwerben. 3

Mit Schreiben vom 22. April 2002 teilte die Beklagte dem BDE Folgendes mit: 4

„Kündigung Mitgliedschaft im Arbeitgeberverband

...

hiermit kündige ich mit sofortiger Wirkung die Mitgliedschaft im Arbeitgeberverband.

Die aktuelle Situation in der Entsorgungsbranche und auch die Entwicklung im BDE haben mich zu dieser Entscheidung geführt.

Von dieser Kündigung ist selbstverständlich die Mitgliedschaft im BDE nicht betroffen.“

Nach mehreren Telefonaten mit der Geschäftsführerin der Beklagten und verbandsinterner Beratung bestätigte der BDE dieser in einem Schreiben vom 10. Juni 2002: 5

„... Nach wiederholter Diskussion im Präsidium und nach Rücksprache mit Ihnen hat das Präsidium letztlich auf seiner Sitzung am 5. Juni 2002 die Austritte aus dem Arbeitgeberverband bei Fortführung der Mitgliedschaft im Wirtschaftsverband formell wie beantragt bestätigt.“

Am 21. Juni 2002 übersandte der BDE unter Bezugnahme auf den entsprechenden Präsidiumsbeschluss und verbunden mit einem Hinweis auf § 3 Abs. 3, § 4 Abs. 5 TVG einen neuen Mitgliedsausweis mit dem Vermerk „Mitglied nur im Wirtschaftsverband ab 1.5.2002“. Nachdem der BDE dies auch der Gewerkschaft ver.di mitgeteilt hatte, bestätigte diese mit Schreiben vom 12. Juli 2002 gegenüber der Beklagten diese Mitteilung und forderte sie zu Verhandlungen über einen Haustarifvertrag auf. 6

In der Folgezeit wurde das Bruttomonatsgehalt der Klägerin nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts mehrfach aufgrund von Vereinbarungen zwischen den Parteien erhöht. Zuletzt erhielt sie ab August 2008 ein monatliches Entgelt von 1.832,93 Euro brutto. Für das Jahr 2011 zahlte die Beklagte an die Klägerin mit dem Entgelt für den Monat November 2011 eine Jahressonderzahlung iHv. 790,00 Euro brutto. 7

Mit Schreiben vom 10. Januar 2012, das mit „Geltendmachung der tariflichen Jahressonderzahlung 2011“ überschrieben und der Beklagten am selben Tag zuging, machte die Klägerin unter Fristsetzung bis zur „Gehaltszahlung Januar 2012“ erfolglos 8

„... für sich im eigenen Namen gemäß des noch nachwirkenden § 13 Bundesmanteltarifvertrag zwischen BDE und ver.di die Jahressonderzahlung für das Jahr 2011 geltend, da diese mit dem zu zahlenden Novemberlohn nicht in voller Höhe (75 %) ausgezahlt wurde.“

Mit ihrer Klage hat die Klägerin ihr Begehren gerichtlich weiterverfolgt. Sie hat die Auffassung vertreten, die Beklagte schulde ihr weitere 734,70 Euro brutto aus den für das Arbeitsverhältnis kraft beiderseitiger Tarifgebundenheit geltenden manteltariflichen Regelungen. Der von der Beklagten im Jahre 2002 vorgenommene Wechsel in die Mitgliedschaft im „Wirtschaftsverband“ sei tarifrechtlich ohne Bedeutung. Die Vereinssatzung des BDE stelle nicht sicher, dass Mitglieder des „Wirtschaftsverbands“ keinen Einfluss und keine Entscheidungsmöglichkeit hinsichtlich der Tarifpolitik des BDE hätten. 9

Die Klägerin hat zuletzt beantragt, die Beklagte zu verurteilen, an sie 734,70 Euro brutto nebst Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 2. Februar 2012 zu zahlen. 10

Die Beklagte hat ihren Klageabweisungsantrag damit begründet, sie sei als ausschließliches Mitglied des „Wirtschaftsverbandes“ im BDE an den Manteltarifvertrag nicht gebunden. Zumindest sei sie einvernehmlich zum 30. April 2002 aus dem „Arbeitgeberverband“ im BDE ausgetreten. Durch den Austritt falle sie zudem nicht mehr unter den fachlichen Geltungsbereich der vom BDE später geschlossenen Tarifverträge. Weiterhin habe die Klägerin im maßgebenden Zeitraum kein „aufgrund der tariflichen Regelungen gezahltes Entgelt“ erhalten. Dies aber setze der Manteltarifvertrag für einen Anspruch auf eine Jahressonderzahlung voraus. 11

Die Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt die Klägerin ihr Klageziel weiter. 12

Entscheidungsgründe

Die Revision der Klägerin ist begründet. Mit der Begründung des Landesarbeitsgerichts konnte die Klage nicht abgewiesen werden. Die Entscheidung stellt sich auch nicht aus anderen Gründen als richtig dar (§ 561 ZPO). Das angegriffene Urteil ist aufzuheben (§ 562 Abs. 1 ZPO) und die Sache zur 13

neuen Verhandlung und Entscheidung an das Berufungsgericht zurückzuverweisen (§ 563 Abs. 1 Satz 1 ZPO). Der Senat kann mangels ausreichender tatsächlicher Feststellungen in der Sache nicht abschließend entscheiden (§ 563 Abs. 3 ZPO).

I. Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts galt für das Arbeitsverhältnis der Parteien im Jahr 2011 der BMTV 2009 kraft beiderseitiger Tarifgebundenheit (§ 3 Abs. 1, § 4 Abs. 1 TVG). Die Klägerin war seit dem 1. Mai 2002 Mitglied der tarifschließenden Gewerkschaft ver.di. Die Beklagte war im Jahr 2011 tarifgebundenes Mitglied des tarifschließenden Arbeitgeberverbandes BDE. 14

1. Die Beklagte war jedenfalls bis zum April 2002 tarifgebundenes Mitglied des BDE; hierüber streiten die Parteien nicht. Daran hat sich entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts durch die von der Beklagten am 22. April 2002 ausgesprochene „Kündigung“ der Mitgliedschaft im „Arbeitgeberverband“ des BDE bei gleichzeitig weiterbestehender Mitgliedschaft im BDE nichts geändert. Die Beklagte ist dadurch nicht in einen Mitgliedsstatus gewechselt, der einen Wegfall der Tarifgebundenheit (§ 3 Abs. 1 TVG) zur Folge gehabt hätte. 15

a) Grundsätzlich begründet die Mitgliedschaft in einem tarifschließenden Arbeitgeberverband die Gebundenheit an die von dem Verband abgeschlossenen Tarifverträge (§ 3 Abs. 1 TVG). Ein Arbeitgeberverband kann nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts jedoch in seiner Satzung einen gesondert geregelten Status der Mitgliedschaft vorsehen, der eine Gebundenheit an die vom Verband abgeschlossenen Tarifverträge ausschließt (sog. OT-Mitgliedschaft). Das setzt jedoch voraus, dass die Satzung jeden Einfluss von OT-Mitgliedern auf tarifpolitische Entscheidungen des Verbandes ausschließt. 16

aa) Nicht jedes vereinsrechtliche Mitglied eines Arbeitgeberverbandes ist notwendig tarifgebunden iSv. § 3 Abs. 1 TVG. Arbeitgeberverbände sind aufgrund der ihnen durch Art. 9 Abs. 3 GG verliehenen Satzungsautonomie (*BVerfG 1. März 1979 - 1 BvR 532/77, 1 BvR 533/77, 1 BvR 419/78, 1 BvL 21/78 - zu C IV 1 der Gründe, BVerfGE 50, 290*) grundsätzlich befugt, in ihren 17

Satzungen eine Mitgliedschaft ohne Tarifgebundenheit vorzusehen (*BAG 19. Juni 2012 - 1 AZR 775/10 - Rn. 16, BAGE 142, 98; 22. April 2009 - 4 AZR 111/08 - Rn. 27, BAGE 130, 264; 4. Juni 2008 - 4 AZR 419/07 - Rn. 25 ff., BAGE 127, 27; 18. Juli 2006 - 1 ABR 36/05 - BAGE 119, 103*). Eine solche Regelung widerspricht regelmäßig weder einfachem Recht noch Verfassungsrecht (*dazu ausf. BAG 4. Juni 2008 - 4 AZR 419/07 - Rn. 26 ff., 33 ff., aaO*). Die Begründung einer OT-Mitgliedschaft in einem Arbeitgeberverband setzt voraus, dass es für diese Mitgliedschaftsform zu dem Zeitpunkt, in dem ein bisheriges „Vollmitglied“ eine reine OT-Mitgliedschaft begründen will, eine wirksame satzungsmäßige Grundlage gibt (*BAG 26. August 2009 - 4 AZR 294/08 - Rn. 32*).

bb) Die Satzung des Verbandes kann selbst definieren, auf welche Weise eine Mitgliedschaft iSv. § 3 Abs. 1 TVG begründet und beendet werden kann (*BAG 15. Dezember 2010 - 4 AZR 256/09 - Rn. 25*). Dabei kann jedoch nicht lediglich die Rechtsfolge des § 3 Abs. 1 TVG abgedungen werden. Wegen des im Hinblick auf die verfassungsrechtlich geschützte Tarifautonomie erforderlichen Gleichlaufs von Verantwortlichkeit und Betroffenheit hinsichtlich tarifpolitischer Entscheidungen muss die Satzung eine klare und eindeutige Trennung der Befugnisse von Mitgliedern mit und solchen ohne Tarifgebundenheit vorsehen (*vgl. nur BAG 22. April 2009 - 4 AZR 111/08 - Rn. 27 f., BAGE 130, 264; bestätigt durch BVerfG 1. Dezember 2010 - 1 BvR 2593/09 -*).

18

(1) Eine nach der Satzung auch nur mögliche unmittelbare Einflussnahme von OT-Mitgliedern auf tarifpolitische Entscheidungen des Verbandes ist nicht zulässig. So dürfen OT-Mitglieder nicht in Tarifkommissionen entsandt werden und den Verband im Außenverhältnis tarifpolitisch vertreten. Sie sind von der Verfügungsgewalt über einen Streik- oder Aussperrungsfonds auszuschließen. Ein Stimmrecht bei Abstimmungen über die Festlegung von tarifpolitischen Zielen oder die Annahme oder Ablehnung von Tarifverhandlungsergebnissen ist auszuschließen. Die Mitwirkung von OT-Mitgliedern bei tarifpolitischen Fragen mit nur beratender Stimme ist hingegen unbedenklich (*vgl. BAG 21. November 2012 - 4 AZR 27/11 - Rn. 14 mwN; BAG 19. Juni 2012 - 1 AZR 775/10 - Rn. 17, BAGE 142, 98*).

19

(2) Für die Satzungsregeln über die Besetzung der tarifpolitischen Gremien reicht es danach nicht aus, festzulegen, dass in diesen Gremien nur tarifgebundene Mitgliedsunternehmen vertreten sind. Wird die konkrete Besetzung tarifpolitischer Gremien (zB Tarifkommissionen) durch ein anderes Vereinsorgan (zB Mitgliederversammlung oder Vorstand) vorgenommen, dürfen die nicht tarifgebundenen Verbandsmitglieder auf die Auswahlentscheidung keinen Einfluss haben. Nicht nur die Wählbarkeit (passives Wahlrecht), sondern auch das aktive Wahlrecht ist insoweit allein den tarifgebundenen Mitgliedern des Verbandes vorbehalten, weil nur sie von den zu verhandelnden und abzuschließenden Tarifverträgen betroffen sind. Deshalb müssen sie die Tarifverträge allein verantworten. 20

cc) Dabei kann es - je nach Regelungsdichte der Satzung - ausreichen, einen allgemein formulierten Grundsatz des generellen Ausschlusses von OT-Mitgliedern von jeglichen tarifpolitischen Entscheidungen des Verbandes zu formulieren (vgl. zB BAG 12. Februar 2014 - 4 AZR 450/12 - Rn. 15; 21. November 2012 - 4 AZR 27/11 - Rn. 18; 15. Dezember 2010 - 4 AZR 256/09 - Rn. 31), so dass es nicht zwingend erforderlich ist, die Einschränkung der Mitwirkungsbefugnisse in den jeweiligen, den Einzelfall besonderer tarifpolitischer Tätigkeiten des Verbandes regelnden Satzungsvorschriften erneut festzuschreiben. Aber gerade dann müssen derartige allgemeine Bestimmungen hinreichend klar und zweifelsfrei jede Mitwirkungsmöglichkeit von OT-Mitgliedern an tarifpolitischen Entscheidungen des Verbandes ausschließen. 21

b) Diesen Anforderungen wird die Satzung des BDE (in Kraft ab 18. Januar 2000 - Satzung 2000) nicht gerecht. 22

aa) Die Satzung 2000 enthält ua. folgende für die Entscheidung erhebliche Regelungen: 23

„§ 1

Name, Sitz, Geschäftsjahr

- (1) Die Betriebe der Kreislauf- und Entsorgungswirtschaft sowie der Wasser- und Abwasserwirtschaft der Bundesrepublik Deutschland bilden einen Bundesverband. Er hat die Aufgaben eines Wirtschafts-

und Arbeitgeberverbandes.

...

§ 2

Verbandszweck

- (1) Der Zweck des Bundesverbandes ist
1. Förderung der Kreislauf- und Entsorgungswirtschaft sowie der Wasser- und Abwasserwirtschaft,
 2. Betreuung der Mitglieder im Rahmen gemeinsam interessierender, einschließlich arbeitsrechtlicher, Fragen,
 3. Wahrung und Vertretung gemeinsamer Interessen der Mitglieder gegenüber politischen, staatlichen und sonstigen Organisationen,
- ...
6. Abschluss von Tarifverträgen.
- (2) Der Bundesverband ist im Rahmen des Verbandszwecks berechtigt, nationalen und internationalen Organisationen oder juristischen Personen beizutreten oder solche zu gründen.

...

§ 3

Mitgliedschaften

- (1) Die Mitgliedschaft ist freiwillig.
- (2) Die Mitgliedschaft unterscheidet zwischen ordentlichen, korporativen, fördernden sowie ausländischen Mitgliedern:
- a) Ordentliches Mitglied
können alle Unternehmen und Betriebe der Kreislauf- und Entsorgungswirtschaft sowie der Wasser- und Abwasserwirtschaft ... werden ...; ist ihr Sitz im Freistaat Bayern gelegen, gehören diese Mitglieder in der Regel dem korporativen Mitglied des Bundesverbandes, nämlich dem ,VBS – Verband Bayerischer Entsorgungsunternehmen e. V. – Kreislaufwirtschaft und Städtereinigung –, an.
 - b) Korporatives Mitglied
können Verbände und Vereinigungen werden, die für ihre eigenen Mitglieder entweder einen vergleichbaren Verbandszweck verfolgen wie der Bundesver-

band oder die ein Interesse an der Förderung des Zweckes des Bundesverbandes haben.

c) Förderndes Mitglied

können alle juristischen oder natürlichen Personen werden, die die Voraussetzungen nach Ziffer a) nicht erfüllen, die jedoch ein Interesse an der Förderung des Zweckes des Bundesverbandes im Sinne des § 2 der Satzung haben.

d) Ausländische Mitglieder

...

- (3) Die ordentlichen Mitglieder sind verpflichtet, für sämtliche mit ihnen verbundenen Unternehmen und Betriebe im Sinne von Ziffer 2 a) die Mitgliedschaft zu erwerben.

§ 4

Rechte und Pflichten

(1) ...

- (2) Nur ordentliche Mitglieder haben ein aktives und passives Wahlrecht. In die Organe (§ 9 Abs. 1) können nur gesetzliche Vertreter der ordentlichen Mitglieder gewählt werden; fallweise kann der Präsident aus dem Bereich der übrigen Mitglieder Gäste ohne Stimmrecht in die Organe des Bundesverbandes berufen.

...

§ 5

Aufnahme und Beendigung der Mitgliedschaft

(1) ...

- (2) Ordentliche und diesen gleichgestellte Mitglieder erwerben in der Regel mit der Mitgliedschaft im Bundesverband sowohl die Mitgliedschaft im Wirtschaftsverband als auch im Arbeitgeberverband (§ 1 Abs. 1). Auf besonderen Antrag, der dem Präsidium zur gesonderten Entscheidung vorgelegt werden muß, kann auch nur die Mitgliedschaft im Wirtschaftsverband erworben werden, insbesondere, wenn eine tarifliche Bindung aufgrund eines anderen Tarifvertrages nachgewiesen wird.
- (3) Die Kündigung der Mitgliedschaft muss schriftlich erfolgen. Sie kann nur mit sechsmonatiger Frist zum Schluss eines Geschäftsjahres (Eingang in der Bun-

desgeschäftsstelle) erfolgen.

- (4) Die Mitgliedschaft endet außer durch Kündigung (Abs. 3) durch Ausschluss, durch Streichung aus der Mitgliederliste oder aus wichtigem Grunde.
- (5) ...
- (6) Die Aufnahme, der Ausschluss sowie die Regelung der Fälle des Absatzes 2 erfolgen entsprechend der dieser Satzung beigefügten ‚Verfahrensordnung über Aufnahme, Ausschluss und Kündigung von Mitgliedern‘.

...

§ 7

Wahlzeiten und Amtsdauer

...

- (5) Alle durch Wahl übertragenen Ämter sind höchstpersönlich wahrzunehmen; eine Stellvertretung ist nur möglich, wenn dies durch die Satzung ausdrücklich für zulässig erklärt wird. ...

§ 9

Organe und Einrichtungen

- (1) Organe des Bundesverbandes sind:
 - 1. die Mitgliederversammlung (§ 10)
 - 2. der Präsident und seine Stellvertreter (Präsidium § 11)
 - 3. der Vorstand (§ 12)
 - 4. der Hauptgeschäftsführer (§ 13)

...

§ 10

Mitgliederversammlung

- (1) Die Mitgliederversammlung des Bundesverbandes ist ihr oberstes Organ. Sie hat alle Angelegenheiten zu regeln, die nicht ausdrücklich von ihr oder in der Satzung anderen Verbandsorganen zugewiesen sind. Insbesondere:
 - 1. Wahl des Präsidenten und seiner Stellvertreter,
 - 2. Wahl der (gekorenen) Vorstandsmitglieder,
- ...

§ 11

Der Präsident und seine Stellvertreter (Präsidium)

- (1) Das Präsidium besteht aus dem Präsidenten und zwei Stellvertretern. Er ist mit dem Hauptgeschäftsführer gesetzlicher Vorstand im Sinne des § 26 BGB.
...
- (2) Der Präsident und seine Stellvertreter leiten den Bundesverband nach den gemeinsam mit dem Vorstand festgelegten Richtlinien für die Verbandsarbeit und die -politik. ...
- (3) Der Präsident vertritt den Verband in allen Angelegenheiten allein. In seiner Verhinderung wird er durch einen Stellvertreter gemeinsam mit dem Hauptgeschäftsführer vertreten. ...

...

§ 12

Vorstand

- (1) Der Vorstand besteht aus
 - a) dem gesetzlichen Vorstand (§ 11 Abs. 1 Satz 2), den kooptierten Mitgliedern des Präsidiums sowie aus dem jeweiligen Vorgänger im Amt des Präsidenten (Altpräsident) (geborene Mitglieder)
und
 - (b) aus mindestens zwölf weiteren, von der Mitgliederversammlung durch Blockwahl (Vorstandsliste) zu wählenden Personen (gekorene Mitglieder); sie sollen die Fachbereiche und möglichst die Größenstruktur des Verbandes sowie die regionale Bedeutung berücksichtigen.

...

...

- (3) Der Vorstand hat die Aufgaben,
 1. ...
 2. auf Vorschlag des Präsidiums Fachbereiche und Tarifkommissionen einzusetzen; die Vorsitzenden sollen in der Regel aus der Mitte des Vorstandes berufen werden,

...

§ 17

Große und Kleine Tarifkommission

- (1) Für die Wahrnehmung der Aufgaben des Arbeitgeberverbandes bildet der Bundesverband eine Kleine und eine Große Tarifkommission, deren Mitglieder sich ausschließlich aus den Mitgliedern des Arbeitgeberverbandes zusammensetzen.

Der Vorstand legt in einer Geschäftsordnung für Große und Kleine Tarifkommission die Aufgabenbereiche sowie die Größe und Zusammensetzung der Kommission fest.

- (2) Die Kleine Tarifkommission wird von einem Vorsitzenden geführt, der vom Vorstand berufen wird.
- (3) Die Große Tarifkommission wird vom Präsidenten geführt.“

bb) Diese Satzungsregelungen genügen nicht den vorstehend genannten Anforderungen an die erforderliche Klarheit und Eindeutigkeit der Trennung zwischen den beiden Mitgliederbereichen. Dabei kann der Senat zugunsten der Beklagten unterstellen, dass der BDE mit den Regelungen in § 5 Abs. 2, § 17 Abs. 1 Satz 2 Satzung 2000 die Möglichkeit einer gesonderten Form der Mitgliedschaft im Verband ohne Tarifgebundenheit eröffnen wollte. Die Satzungsbestimmungen zu den Rechten und Pflichten der Mitglieder des „Wirtschaftsverbandes“ schließen jedoch eine Einflussnahme auf tarifpolitische Entscheidungen des Verbandes auch dann nicht hinreichend aus. 24

(1) Die Satzung 2000 regelt in § 3 die unterschiedlichen Formen der Mitgliedschaften. Dabei ist eine differenzierende Bestimmung zwischen OT- und Vollmitgliedern gerade nicht vorgesehen. Beide unterfallen dem dort verwandten Begriff der „ordentlichen Mitglieder“. 25

(2) § 5 Abs. 2 Satz 2 Satzung 2000 lässt, anders als die in § 3 Abs. 2 Satzung 2000 aufgeführten unterschiedlichen Formen einer Mitgliedschaft, die Möglichkeit einer OT-Mitgliedschaft erkennen. Zwar ist für den nach § 5 Abs. 2 Satz 2 Satzung 2000 vorgesehenen begrenzten Erwerb einer „Mitgliedschaft im Wirtschaftsverband“ (wobei zu Gunsten der Beklagten unterstellt werden kann, 26

dass diese Form der Mitgliedschaft nicht nur beim erstmaligen „Erwerb“ erfolgen kann, sondern auch ein späterer Wechsel aus einer Vollmitgliedschaft zulässig ist) keine ausdrückliche Regelung enthalten, dass für diese Mitglieder keine Tarifgebundenheit besteht. Diese gewollte Rechtsfolge ergibt sich aber mittelbar aus § 17 Abs. 1 Satzung 2000. Die Mitgliedschaft in den Tarifkommissionen, die zur Wahrnehmung der Aufgaben des „Arbeitgeberverbandes“ gebildet werden, ist ausschließlich „Mitgliedern des Arbeitgeberverbandes“ vorbehalten. Zudem soll bei der Entscheidung über einen entsprechenden beschränkten Aufnahmeantrag in den „Wirtschaftsverband“ eine „tarifliche Bindung aufgrund eines anderen Tarifvertrags“ berücksichtigt werden (§ 5 Abs. 2 Satz 2 Satzung 2000).

(3) Diese Satzungsregelungen sehen eine hinreichende Trennung der beiden Bereiche „Wirtschaftsverband“ und „Arbeitgeberverband“ nicht vor. 27

(a) Eine allgemeine, alle Einzelkonstellationen abdeckende Formulierung des Ausschlusses der Mitglieder des „Wirtschaftsverbandes“ von tarifpolitischen Entscheidungen des BDE (*vgl. dazu oben I 1 a cc*) enthält die Satzung 2000 nicht. 28

(b) Eine gleichwertig geregelte Trennung ergibt sich entgegen der Auffassung des Berufungsgerichts nicht aus § 17 Abs. 1 Satzung 2000. Dies wäre nur dann der Fall, wenn einerseits die tarifpolitischen Entscheidungen des BDE ausschließlich und vollständig den beiden dort genannten Kommissionen übertragen worden wären und andererseits bei der Zusammensetzung und den Entscheidungen dieser Kommissionen nur solche Mitglieder des BDE mitwirken können, die nicht nur dem „Wirtschaftsverband“ angehören. Zumindest die letztgenannten Voraussetzungen erfüllt die Satzung 2000 nicht. 29

(aa) Dabei kann zu Gunsten der Beklagten weiterhin unterstellt werden, dass sich nach § 17 Abs. 1 Satz 1 Satzung 2000 jedenfalls die Bildung einer Kleinen und einer Großen Tarifkommission als solche dem Bundesvorstand des BDE nicht freigestellt ist, sondern die Erfüllung einer satzungsmäßig festgelegten Pflicht darstellt. Dasselbe gilt für die grundsätzliche Übertragung der Aufga- 30

ben eines „Arbeitgeberverbandes“ durch den Vorstand, unter der hier die Vorbereitung und Durchführung tarifpolitischer Entscheidungen zu verstehen sein mögen, auch wenn die Zuweisung der entsprechenden „Aufgabenbereiche“ durch den Vorstand ohne weitere Vorgaben durch die Satzung 2000 erfolgt.

(bb) Die Auswahl der Mitglieder der Tarifkommissionen aus den Vertretern tarifgebundener Unternehmen erfolgt nach § 17 Abs. 1 Satz 2 Satzung 2000 durch den Vorstand (*zu dessen Zusammensetzung vgl. § 12 Abs. 1 Satzung 2000*) und damit durch ein Gremium, für das seinerseits die Beschränkung des § 17 Abs. 1 Satz 1 Satzung 2000 gerade nicht gilt. Dessen Mitglieder müssen nicht zwingend tarifgebundenen Unternehmen angehören. Ebenso wenig ist eine Beschränkung der Mitgliedsrechte dieser Vorstandsmitglieder bei dem Erlass einer Geschäftsordnung für die Tarifkommissionen gemäß § 17 Abs. 1 Satz 2 der Satzung 2000 ersichtlich. 31

(c) Der Bestimmung in § 17 Abs. 3 Satzung 2000, wonach die Große Tarifkommission vom Präsidenten des BDE geführt wird, fehlt es an einer Ausnahmeregelung für den Fall, dass dieser ein Unternehmen repräsentiert, das nur Mitglied im „Wirtschaftsverband“ ist. Eine solche folgt nicht aus § 17 Abs. 1 Satz 1 Satzung 2000. Dort ist ausschließlich von den Mitgliedern der Kommissionen, nicht aber vom Vorsitzenden die Rede. Zudem stellt § 17 Abs. 3 Satzung 2000 eine Spezialregelung dar, die § 17 Abs. 1 Satz 1 Satzung 2000 vorgeht. Darüber hinaus sieht § 7 Abs. 5 Satzung 2000 vor, dass alle Wahlämter und damit auch das des Präsidenten (*§ 10 Abs. 1 Satz 3 Nr. 1 Satzung 2000*) höchstpersönlich wahrzunehmen sind, sofern nicht in der Satzung ausdrücklich eine Ausnahme für zulässig erklärt wird. Eine solche ausdrückliche Vertretungsregelung besteht für die „Führung“ der Großen Tarifkommission nicht. 32

Soweit die Beklagte in diesem Zusammenhang auf mindestens zwei Fälle hingewiesen hat, in denen in der Vergangenheit der jeweilige Präsident des BDE aus einem „tariffreien Mitgliedsunternehmen“ kam und deshalb „nicht Vorsitzender der Großen Tarifkommission (war), sondern ein einem tarifgebundenen Unternehmen angehöriges Mitglied des BDE“, im andern Fall „ein Vizepräsident“ des BDE, ist dies unerheblich. Es kommt regelmäßig nicht auf die 33

praktizierte Übung, sondern auf die Rechtslage nach der Satzung an (*BAG 22. April 2009 - 4 AZR 111/08 - Rn. 45, BAGE 130, 264*). Zudem wird der Präsident beim Vorliegen eines - satzungsmäßig geregelten - Vertretungsfalles, der hier nicht vorgesehen ist, bei „seiner Verhinderung ... durch einen Stellvertreter gemeinsam mit dem Hauptgeschäftsführer vertreten“ (§ 11 Abs. 3 Satz 2 Satzung 2000). Gerade dies ist hier aber weder vorgesehen noch in den von der Beklagten geschilderten Fällen - die überdies ausweisen, dass es sich keineswegs um ein rechtlich zu vernachlässigendes, rein theoretisches Problem handelt - tatsächlich geschehen.

(4) Ein anderes Ergebnis folgt entgegen der Auffassung der Beklagten 34
nicht aus dem Umstand, dass die Gewerkschaft ver.di selbst von einer fehlenden Tarifgebundenheit der Beklagten ausgegangen sei. Die Wirksamkeit eines Wechsels in eine Mitgliedsform ohne Tarifgebundenheit ist allein von der satzungrechtlichen Ausgestaltung und nicht von der Rechtsmeinung eines Dritten abhängig. Das gilt auch für die - dem Statuswechsel zustimmende oder ablehnende - Auffassung einer tarifzuständigen Gewerkschaft.

cc) Die Beklagte kann sich für ihre Annahme einer ausreichenden Trennung 35
der beiden Mitgliederbereiche nicht auf Regelungen in der Geschäftsordnung für die Große und Kleine Tarifkommission des BDE berufen.

(1) Die Absicherung der erforderlichen Trennung der unterschiedlichen 36
Mitgliederbereiche muss in der Verbandssatzung selbst erfolgen. „Unterrangiges Vereinsrecht“ - zB eine Geschäftsordnung - reicht dafür nicht aus.

(a) Nach ständiger Rechtsprechung sind die das Vereinsleben bestimmenden 37
Grundentscheidungen als „Verfassung“ des Vereins in die Satzung aufzunehmen (*arg. § 33 Abs. 1 BGB; vgl. BGH 24. Oktober 1988 - II ZR 311/87 - zu I 2 a der Gründe mwN, BGHZ 105, 306*). Nur die Satzung selbst ist - jeweils - vom demokratisch legitimierten Organ des Vereins, der Mitgliederversammlung, beschlossen. Das betrifft im Falle eines Arbeitgeberverbandes iSv. § 2 Abs. 1 TVG nicht nur die Kontrolle der Mitglieder über solch grundlegende Fragen wie die wirksame Begründung der Möglichkeit einer Verbandsmitgliedschaft ohne

Tarifgebundenheit (vgl. dazu *Löwisch/Rieble TVG 3. Aufl. § 2 Rn. 95*), sondern auch die Bestandsfestigkeit und Kontinuität und damit das Ausmaß der Verbindlichkeit einer solchen Ordnung. Deshalb können in „Geschäftsordnungen“ einzelner Gremien grundsätzlich nicht das Vereinsleben bestimmende Grundentscheidungen geregelt werden, die als „Verfassung“ des Vereins kraft zwingender Vorschrift in die Satzung aufgenommen werden müssen (so schon *BGH 6. März 1967 - II ZR 231/64 - zu II 3 c der Gründe, BGHZ 47, 172; Sauter/Schweyer/Waldner Der eingetragene Verein 19. Aufl. Rn. 151*). Geschäftsordnungen werden regelmäßig von den Gremien selbst aufgestellt und können von ihnen verändert werden, ohne dass Verbandsmitglieder außerhalb des Gremiums hierauf unmittelbaren Einfluss haben.

(b) Ferner ist nur die Satzung selbst im Vereinsregister veröffentlicht und jedermann zugänglich. Auf diese vom Gesetz verlangte Publikation kann nicht nach den Umständen des Einzelfalls verzichtet werden (*BGH 24. Oktober 1988 - II ZR 311/87 - zu I 2 a der Gründe mwN, BGHZ 105, 306*). Die erforderliche Transparenz ist insbesondere für die Mitglieder selbst, für aufnahmeinteressierte Unternehmen, aber auch für die gegnerische Koalition von Bedeutung. Sie ist bei dem „unterrangigen“ Verbandsrecht in der Regel nicht gegeben. Geschäftsordnungen einzelner Vereinsgremien sind nicht ohne weiteres öffentlich einsehbar. Dass die Satzung selbst allein in der öffentlich zugänglichen Form der im Vereinsregister eingetragenen Fassung Grundlage für die rechtliche Überprüfung sein kann, hat der Senat bereits entschieden; erst ab dem Zeitpunkt der Eintragung einer zuvor vereinsrechtlich beschlossenen Satzungsänderung gilt sie als maßgebend für die Beurteilung der Frage, ob die Mitgliederbereiche hinreichend getrennt sind (*BAG 26. August 2009 - 4 AZR 295/08 - Rn. 32 ff.*).

38

(2) Schon deshalb kann sich die Beklagte nicht auf die „Geschäftsordnung für die Große und Kleine Tarifkommission“ stützen. Diese ist nach § 17 Abs. 1 Satz 2 Satzung 2000 allein vom Vorstand zu beschließen. Die Befugnis des Vorstands erstreckt sich neben der Festlegung von Größe und Zusammensetzung ausdrücklich auf die „Aufgabenbereiche“ der beiden Kommissionen. Damit

39

sind nach der Satzungslage wesentliche Regelungen, die für die rechtliche Überprüfung der Abgrenzung der dem „Wirtschaftsverband“ und dem „Arbeitgeberverband“ zustehenden Kompetenzen zentrale Bedeutung haben, dem Vorstand überlassen, der damit unabhängig von der Mitgliederversammlung und ohne Veröffentlichungszwang über den Status und den Einfluss der Mitgliederbereiche auf die tarifpolitischen Entscheidungen des Verbandes entscheiden kann.

(3) Selbst bei Berücksichtigung dieser Bestimmungen kann nicht von einer hinreichenden Trennung der beiden Mitgliederbereiche ausgegangen werden. 40

(a) Dies betrifft insbesondere die nach § 17 Abs. 1 der Satzung 2000 erlassene „Geschäftsordnung für die Große und Kleine Tarifkommission“, die auszugsweise folgenden Wortlaut hat: 41

„1.0 Größe und Zusammensetzung der Großen Tarifkommission (GTK)

1.1 dem Vorstand (§ 12),

1.2 den Vorständen der Regionalverbände (§ 14 Abs. 5),

1.3 den Vorsitzenden der Fachbereiche (§ 15 Abs. 4), - soweit sie Mitglieder repräsentieren, die dem Arbeitgeberverband angehören -

1.4 dem Hauptgeschäftsführer (§ 13),

1.5 einen vom Verband bestellten fachkundigen Berater, der auch Mitarbeiter der Bundesgeschäftsstelle (§ 20) sein kann.

2.0 Vorsitz, Abstimmung

Den Vorsitz führt der Präsident, im Verhinderungsfall der jeweils älteste Vizepräsident. Abstimmungen erfolgen gemäß § 8 der Verbandssatzung. Bei Stimmengleichheit gibt die Stimme des Vorsitzenden den Ausschlag.

...

3.0 Richtlinien für die Kleine Tarifkommission (KTK)

Die Große Tarifkommission beschließt die Richtlinien für die Kleine Tarifkommission und entscheidet endgültig über die Annahme oder Ablehnung von Verhandlungsergebnissen, die die KTK vorlegt.

...

6.0 Größe und Zusammensetzung der Kleinen Tarifkommission (KTK)

Die KTK besteht aus

- 6.1 einem vom Präsidenten des Bundesverbandes zu berufenden Vorsitzenden.
- 6.2 mindestens vier vom Verband zu benennenden Mitglieder des Verbandes, von denen einer vom korporativ angeschlossenen Mitgliedsverband VBS zu delegieren ist,
- 6.3 dem Hauptgeschäftsführer
- 6.4 einem vom Verband bestellten fachkundigen Berater.

7.0 Vorsitz, Abstimmungen

7.1 Ist der Vorsitzende der KTK verhindert, wählt die KTK einen Vorsitzenden aus ihren Mitgliedern.

7.2 Bei Abstimmungen ist das nach 6.4 zu bestellende Mitglied nicht stimmberechtigt. ...

Die KTK führt die Tarifverhandlungen mit der zuständigen Gewerkschaft im Rahmen der von der Großen Tarifkommission beschlossenen Richtlinien. Ist ein Verhandlungsergebnis erzielt, so ist dieses unverzüglich der GTK zur Beschlussfassung über Annahme oder Ablehnung vorzulegen. ...“

(b) In dieser „Geschäftsordnung“ ist der Ausschluss der Mitgliedsunternehmen, die lediglich Mitglied im „Wirtschaftsverband“ des BDE sind, nicht gewährleistet. 42

(aa) Für die Große Tarifkommission, der mit den ihr nach der „Geschäftsordnung“ zugewiesenen Aufgaben der Kern der tarifpolitischen Entscheidungen des BDE übertragen ist, ist ein Ausschluss der Mitglieder des „Wirtschaftsverbandes“ lediglich für die Vorsitzenden der Fachkommissionen ausdrücklich geregelt worden. Für die übrigen Kommissionsmitglieder, darunter den gesamten Vorstand (§ 12 Abs. 1 Satzung 2000), ist eine derartige Beschränkung gerade nicht geregelt. Dann gilt § 8 Abs. 5 der Satzung 2000. Danach sind bevollmächtigte Repräsentanten eines Mitgliedsunternehmens ohne Beschränkung auf Mitglieder des „Arbeitgeberverbandes“ stimmberechtigt. 43

- (bb) Für die Kleine Tarifkommission fehlt es ebenfalls an der erforderlichen Trennung der Mitgliedsbereiche. Sie hat nach der „Geschäftsordnung“ die Aufgabe, Tarifverhandlungen mit der zuständigen Gewerkschaft „im Rahmen der von der Großen Tarifkommission beschlossenen Richtlinien“ zu führen und sie ggf. der Großen Tarifkommission zur endgültigen Entscheidung vorzulegen. Durch § 17 Abs. 1 Satzung 2000 soll zwar sichergestellt werden, dass die „mindestens“ vier Mitglieder der Kleinen Tarifkommission Unternehmen repräsentieren, die dem „Arbeitgeberverband“ im BDE angehören. Die „Geschäftsordnung“ enthält jedoch insoweit keine Regelungen über das in die Kommission vom Verband Bayerischer Entsorgungsunternehmen e. V. (§ 3 Abs. 2 Satzung 2000) zu delegierende Kommissionsmitglied. In jedem Fall ist die Auswahl nicht allein den Mitgliedern des „Arbeitgeberverbandes“ im BDE vorbehalten, sondern „dem Verband“ als solchem. Auch die Zuordnung des Hauptgeschäftsführers, der gleichfalls der Kleinen Tarifkommission angehört, zu einem Unternehmen des „Arbeitgeberverbandes“ im BDE ist weder in der „Geschäftsordnung“ noch in der Satzung (§ 13 Satzung 2000) zwingend geregelt. 44
- dd) Die von der Beklagten angeführten Satzungsänderungen in den Jahren 2006/2007 und 2012/2013 sind für ihre Tarifgebundenheit ohne Bedeutung. 45
- (1) Die Satzungsänderungen vom 26. Oktober 2006/6. Februar 2007 (Satzung 2006/2007) haben die vorstehend angeführten Bestimmungen über eine Einflussmöglichkeit der Mitglieder des „Wirtschaftsverbandes“ auf tarifpolitische Entscheidungen des BDE nicht geändert. Soweit die Beklagte sich auf einen „neuen Satzungstext“ in § 3 Abs. 4 Satzung 2006/2007 stützt, führt dies zu keiner anderen Entscheidung. 46
- (a) § 3 Abs. 4 Satzung 2006/2007 lautet nun: 47
- „Ordentliche und ihnen gleichgestellte Mitglieder können die Mitgliedschaft in folgenden Formen erwerben:
- Mitgliedschaft mit Verbandstarifbindung (Mitglied T),
 - Mitgliedschaft ohne Verbandstarifbindung (Mitglied OT).
- Für die Mitglieder mit Verbandstarifbindung ist der Verband berechtigt, Verbandstarifverträge abzuschließen. Die

Mitglieder ohne Verbandstarifbindung werden von den Verbandstarifen nicht erfasst.“

(b) Es ist weder vorgetragen noch ersichtlich, dass die Beklagte als ordentliches Mitglied (§ 3 Abs. 2 Buchst. a Satzung 2000) von der Möglichkeit Gebrauch gemacht hat, die durch Satzung neu geschaffene Mitgliedschaftsform „Mitgliedschaft ohne Verbandstarifbindung (Mitglied OT)“ nach deren Inkrafttreten (*dazu oben I 1 a aa*) zu begründen. Es ist anhand der Satzung auch nicht ersichtlich, dass Mitglieder des BDE, die zu diesem Zeitpunkt „nur die Mitgliedschaft im Wirtschaftsverband erworben“ hatten (§ 5 Abs. 2 Satzung 2000) - wie es die Beklagte meint - „automatisch“ in den „neuen“ Mitgliedschaftsstatus eines „Mitglied OT“ überführt worden sind. Vielmehr sieht § 5 Abs. 2 Satz 2 Satzung 2006/2007 für einen Wechsel der Mitgliedschaftsform eine Kündigung vor. 48

(c) Zudem führt auch § 3 Abs. 4 Satz 2 und Satz 3 Satzung 2006/2007 zu keinem anderen Ergebnis. Der BDE schließt als eingetragener Verein und damit - entgegen der Beklagten - als „einheitlicher Verband“ im Außenverhältnis mit Gewerkschaften Tarifverträge ab. Vertragspartner der geschlossenen Tarifverträge ist der BDE. Die sich daran anschließende Frage der Tarifgebundenheit nach § 3 Abs. 1 TVG aufgrund bestehender Mitgliedschaft (§ 3 Abs. 1 TVG) bestimmt sich allein danach, ob die Satzung des BDE ausreichende Vorkehrungen enthält, die vereinsrechtlich eine Einflussnahme von Mitgliedern ohne Tarifgebundenheit auf tarifpolitische Entscheidungen ausschließt. Dies ist bezogen auf die Satzung 2006/2007 nach wie vor nicht der Fall. 49

(d) Entgegen der Auffassung der Beklagten handelt es sich in § 3 Abs. 4 Satz 2 und Satz 3 Satzung 2006/2007 nicht um eine Regelung der Tarifzuständigkeit des BDE. Eine Arbeitgeber- oder Arbeitnehmervereinigung kann ihre Tarifzuständigkeit nicht wirksam auf ihre jeweiligen (T-)Mitglieder beschränken. Eine Satzungsbestimmung, welche den Umfang der Tarifzuständigkeit einer Vereinigung vom Ein- und Austritt einzelner Mitglieder abhängig macht, ist mit den Erfordernissen eines funktionierenden Tarifvertragssystems und der darauf bezogenen Ausgestaltung der Tarifautonomie durch die gesetzlichen Regelungen 50

gen unvereinbar (*ausf. BAG 18. Juli 2006 - 1 ABR 36/05 - Rn. 43 ff. mwN, BAGE 119, 103*).

(2) Die Satzungsänderung vom 9. Mai 2012, die am 23. Januar 2013 in Kraft getreten ist, ist für den Anspruch der Klägerin auf eine Jahressonderzahlung für das Kalenderjahr 2011 ohne Einfluss. 51

2. Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts kann das Schreiben der Beklagten vom 22. April 2002 nicht dahingehend ausgelegt werden, in ihm sei für den Fall, dass der Wechsel in den „Wirtschaftsverband“ nicht zu einem Wegfall der Tarifgebundenheit führe, zumindest hilfsweise ein vollständiger Austritt aus dem Verband erklärt worden. Diese Auslegung ist auch nach Maßgabe einer nur eingeschränkten Überprüfung in der Revisionsinstanz (*zum Überprüfungsmaßstab individueller atypischer Willenserklärungen vgl. etwa BAG 25. April 2013 - 8 AZR 453/12 - Rn. 23 mwN; 27. Februar 2013 - 4 AZR 78/11 - Rn. 16*) rechtsfehlerhaft. Das Berufungsgericht hat Auslegungsregeln verletzt und dadurch eine gebotene Auslegung unterlassen. 52

a) Für die Auslegung einer empfangsbedürftigen Willenserklärung sind der Zeitpunkt des Zugangs und die Verständnismöglichkeit des Erklärungsempfängers maßgebend (*st. Rspr., vgl. nur BAG 21. September 2011 - 7 AZR 150/10 - Rn. 23 mwN*). Später eingetretene Umstände können grundsätzlich nicht berücksichtigt werden. Lediglich soweit sich aus der folgenden Praxis der Beteiligten Rückschlüsse auf ihren tatsächlichen Willen und ihr tatsächliches Verständnis zum Zeitpunkt des Zugangs der Willenserklärung ergeben, können sie von Bedeutung sein (*vgl. nur BGH 7. Dezember 2006 - VII ZR 166/05 - zu II 1 der Gründe mwN*). 53

b) Die Erklärung der Beklagten im Schreiben vom 22. April 2002 ist gestaltend auf die Beendigung eines bestimmten und auf die Begründung eines anderen Mitgliedsstatus innerhalb des BDE gerichtet. Das ergibt sich aus dem Wortlaut der Erklärung. Insbesondere sollte der Bestand der Mitgliedschaft im BDE - als Mitglied des „Wirtschaftsverbandes“ - ausdrücklich nicht betroffen sein. Das ist vom Erklärungsempfänger, dem BDE, auch so verstanden worden. 54

Dementsprechend hat er in seinem die Beklagte betreffenden Beschluss vom 5. Juni 2002 deren Statuswechsel bestätigt. Dieser neu begründete Mitgliedsstatus wurde in den folgenden Jahren zudem tatsächlich umgesetzt, wie sich zB an der Aushändigung des neuen Mitgliedsausweises des BDE mit dem Zusatz „Mitglied nur im Wirtschaftsverband“ zeigt.

Selbst wenn die Beklagte in nachfolgend geführten Telefongesprächen mit Vertretern des BDE deutlich gemacht haben sollte, dass es ihr auf den mit dem beabsichtigten Statuswechsel angestrebten Rechtserfolg - den Wegfall der Tarifgebundenheit - ankomme, hat dessen fehlender Eintritt auf die gewollte und tatsächlich bewirkte Statusänderung keine Auswirkung. Der in seiner Begründung und Beendigung geregelte Status eines „ordentlichen Mitglieds“ des BDE iSv. § 3 Abs. 1 Buchst. a Satzung 2000 ist damit nicht durch eine - nach § 5 Abs. 3 Satz 1 Satzung 2000 weiterhin an die Schriftform gebundene - Kündigungserklärung der Beklagten beendet worden. 55

3. Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts ist es der Klägerin nicht verwehrt, sich auf die weiterhin bestehende Tarifgebundenheit der Beklagten zu berufen. 56

a) Das Landesarbeitsgericht hat die Klage auch deshalb als unbegründet angesehen, weil ein Arbeitnehmer sich nach dem Ablauf von drei Jahren nicht mehr auf die Unwirksamkeit eines Austritts aus dem Arbeitgeberverband berufen könne. Ein satzungsrechtlich nicht wirksamer Wechsel in eine Mitgliedschaft ohne Tarifgebundenheit berühre keine Interessen von Dritten, sondern lediglich diejenigen des einzelnen Mitglieds und des Verbandes. Ein solcher Zeitraum erscheine „angemessen und notwendig“, um einerseits mögliches Vertrauen bezüglich der Tarifgebundenheit zu schützen und andererseits Missbrauch zu verhindern. Damit sei ausdrücklich keine Verwirkung gemeint, die für tarifliche Ansprüche nach § 4 Abs. 4 Satz 2 TVG ohnehin ausgeschlossen sei. Das Vertrauen der Arbeitsvertragsparteien darauf, dass es bei einer vor mehr als drei Jahren erklärten Beendigung einer Mitgliedschaft in einem Arbeitgeberverband bleibe, erscheine „auch im Hinblick auf denkbare Arbeitskämpfmaßnahmen“ schützenswert. 57

b) Dieser Auffassung folgt der Senat nicht. Sie entbehrt jeder rechtlichen Grundlage. 58

aa) Der Statuswechsel der Beklagten ist gerade nicht „satzungsrechtlich nicht wirksam“, sondern die Satzung selbst ist im Hinblick auf eine damit möglicherweise beabsichtigte OT-Mitgliedschaft „tarifrechtlich nicht wirksam“. Sie genügt nicht den Anforderungen, um durch eine Begründung der Mitgliedschaft allein im „Wirtschaftsverband“ des BDE die Tarifgebundenheit nach § 3 Abs. 1 TVG zu beenden. Es geht daher bei der rechtlichen Beanstandung der Satzung nicht um eine bloße innerverbandliche Regelung, die lediglich die Interessen der Mitglieder mit den Verbandsinteressen zum Ausgleich bringt, wie das Landesarbeitsgericht meint. Es kann sich in diesem Zusammenhang nicht auf eine Wertung des Senats im Urteil vom 4. Juni 2008 (- 4 AZR 419/07 - Rn. 56, BAGE 127, 27) stützen. Im damaligen Entscheidungsfall ging es um eine Satzungsbestimmung, die einen Übertritt in die OT-Mitgliedschaft davon abhängig machte, dass die Aufrechterhaltung der Tarifgebundenheit für das Mitgliedsunternehmen „unzumutbar“ ist; demgegenüber hatte die Klägerin seinerzeit geltend gemacht, eine solche Unzumutbarkeit sei in Wirklichkeit nicht gegeben gewesen. Das ist eine gänzlich andere Konstellation, weil sie das Vorliegen einer nach der Satzung selbst bestimmten rechtlichen Voraussetzung für einen solchen Statuswechsel zum Gegenstand hatte, nicht aber - wie hier - dessen rechtliche Folgen. 59

bb) Zudem setzt ein schützenswertes Vertrauen der Beklagten, von dem das Landesarbeitsgericht ohne Angabe einer Rechtsgrundlage ausgeht, die Kenntnis der Klägerin über eine den Wegfall der Tarifgebundenheit auslösende Erklärung der Beklagten voraus. Da eine solche Erklärung objektiv nicht vorliegt, hätte zumindest der Wechsel der Beklagten in den „Wirtschaftsverband“ des BDE und die von der Beklagten diesem Übertritt subjektiv - fälschlicherweise - beigemessene rechtliche Folge von der Klägerin zur Kenntnis genommen werden müssen. Hierzu und über deren Zeitpunkt fehlt es an jedweder tatsächlichen Feststellung des Landesarbeitsgerichts. Nähere Ausführungen über den vom Landesarbeitsgericht angenommenen Zusammen- 60

hang zwischen dem „Vertrauen der Arbeitsvertragsparteien“ mit eventuellen Arbeitsk Kampfmaßnahmen enthält das Berufungsurteil nicht.

4. Entgegen der Auffassung der Beklagten wurde das Arbeitsverhältnis der Parteien von der Geltungsbereichsbestimmung des BMTV 2009 erfasst. Soweit die Beklagte eingewandt hat, das Arbeitsverhältnis falle nicht unter den fachlich-persönlichen Geltungsbereich des BMTV 2009, da dieser sich nur auf „alle Unternehmen, die Mitglied des Arbeitgeberverbandes BDE Bundesverband der Deutschen Entsorgungswirtschaft sind“, erstrecke und sie selbst lediglich dem „Wirtschaftsverband“ angehöre, ist dies unzutreffend. Der BMTV 2009 gilt für alle tarifgebundenen Mitglieder des BDE, und damit auch für die Mitglieder des „Wirtschaftsverbandes“ des BDE. 61

a) Bei der Auslegung von Geltungsbereichsbestimmungen eines Tarifvertrags ist nur beim Vorliegen besonderer Anhaltspunkte von einer mitgliederbezogenen Regelung auszugehen. 62

aa) Grundsätzlich ist die Beschränkung des (persönlichen) Geltungsbereichs eines Tarifvertrags auf einen bestimmten Teil der Mitglieder einer Tarifvertragspartei möglich. Den Koalitionen steht im Rahmen der ihnen verfassungsrechtlich verbürgten Tarifautonomie bei der Festlegung des Geltungsbereichs eines Tarifvertrags ein weiter Gestaltungsspielraum zu, der auch die Festlegung der vom Tarifvertrag erfassten Unternehmen beinhaltet (*BAG 24. April 2007 - 1 AZR 252/06 - Rn. 57 mwN, BAGE 122, 134*). 63

bb) Ob sich der Geltungsbereich eines mitgliedschaftsbezogenen Tarifvertrags tatsächlich auf aktuelle Mitglieder - oder gar nur einen Teil derselben - beschränken soll oder ob mit einer dem Wortlaut nach mitgliederbezogenen Geltungsbereichsbestimmung lediglich ein Hinweis auf die ohnehin gesetzlich in § 3 Abs. 1 TVG geregelte Tarifgebundenheit der Verbands- und Gewerkschaftsmitglieder als Voraussetzung für eine Tarifgeltung und damit die bestehende Rechtslage erfolgen soll, ist durch Auslegung des Tarifvertrags zu ermitteln. Wenn von ihm nur ein bestimmter Teil der Mitglieder des tarifschließenden Arbeitgeberverbandes erfasst sein soll, muss sich das aus dem Tarifvertrag 64

selbst ergeben (*Löwisch/Rieble TVG 3. Aufl. § 4 Rn. 235*). Eine lediglich verbandsinterne Zuordnung kann dafür nicht ausreichen (*Buchner NZA 1994, 2, 3*).

cc) Bei der Auslegung einer solchen Geltungsbereichsbestimmung ist zunächst zu beachten, dass die Tarifvertragsparteien mit einer mitgliederbezogenen Bereichsbestimmung regelmäßig Abgrenzungsprobleme und Streitigkeiten vermeiden, die sich aus einer branchenbezogenen Festlegung insbesondere für Mischbetriebe und beim Herauswachsen eines Betriebs aus dem bisherigen Wirtschaftszweig ergeben (*BAG 22. März 2005 - 1 ABR 64/03 - zu B II 2 c ee (3) (c) der Gründe mwN, BAGE 114, 162*). Einzubeziehen sind jedoch weiterhin die weitreichenden Folgen, die bei einer konstitutiven Beschränkung des persönlichen Geltungsbereichs eintreten. Der Geltungsanspruch des Tarifvertrags hat Auswirkungen auf die Folgen eines Austritts aus dem Verband, weil damit der Geltungsbereich des Tarifvertrags verlassen wird und die ansonsten gesetzlich vorgesehene Nachbindung gem. § 3 Abs. 3 TVG nicht eintritt. Eine solche Auslegung hinderte ferner eine Allgemeinverbindlicherklärung des Tarifvertrags nach § 5 TVG, weil diese sich nur auf die nicht tarifgebundenen Arbeitsverhältnisse innerhalb seines Geltungsbereichs beziehen kann; gleiches gilt für eine mögliche Erstreckung auf die Arbeitsverhältnisse eines ausländischen Arbeitgebers nach § 3, § 4 (*zB Nr. 7: Abfallwirtschaft einschließlich Straßenreinigung und Winterdienst*), § 7 AEntG. Weiterhin wäre sein Geltungsanspruch gegenüber einem branchenbezogenen Tarifvertrag erheblich reduziert, weil die Sperrwirkung von § 77 Abs. 3 BetrVG insoweit auf die unmittelbaren aktuellen Mitglieder des Verbandes beschränkt würde. Würde ein solcher Tarifvertrag von anderen Branchenunternehmen oder nichttarifgebundenen Verbandsmitgliedern arbeitsvertraglich in Bezug genommen, unterlägen die tariflichen Bestimmungen in diesen Arbeitsverhältnissen unmittelbar der Angemessenheitskontrolle nach §§ 305 ff. BGB, weil sie außerhalb ihres Geltungsbereichs angewandt würden und deshalb nicht einschlägig wären. Er wäre weiterhin nicht geeignet, die gesetzlich ermöglichte Unterschreitung von Mindestschutzbestimmungen (*zB in § 622 Abs. 4 BGB, § 5 Abs. 3 ArbZG, § 4 Abs. 4 EFZG, § 13 Abs. 1 BUrlG*) durch Inbezugnahme „einschlägiger“ Tarifverträge zu bewirken. Selbst die in § 613a Abs. 1 Satz 4 BGB vorgesehene Möglichkeit einer Abkür-

65

zung der einjährigen Sperrfrist für die Abänderung transformierter Tarifregelungen nach einem Betriebsübergang setzt die Verweisung auf einen Tarifvertrag voraus, von dessen Geltungsbereich der - tarifgebundene - Erwerber erfasst ist. Diese Gestaltungsmöglichkeiten entfallen bei einer konstitutiven mitgliedschaftsbezogenen Geltungsbereichsbestimmung.

dd) Aufgrund dieser Einschränkungen kann ohne deutliche Anhaltspunkte im Tarifvertrag nicht angenommen werden, dass dessen Geltungsbereich auf die - jeweils aktuellen - Mitglieder des tarifschließenden Arbeitgeberverbandes beschränkt werden soll. Fehlt es daran, geht die übereinstimmende Interessenlage der Tarifvertragsparteien typischerweise dahin, den Geltungsbereich des Tarifvertrags auf diejenigen branchenangehörigen Unternehmen zu erstrecken, die durch den Beitritt zum tarifschließenden Arbeitgeberverband eine Tarifgebundenheit herbeiführen können (*BAG 22. März 2005 - 1 ABR 64/03 - zu B II 2 c ee (3) (c) der Gründe, BAGE 114, 162*). Im vorliegenden Entscheidungsfall kommt hinzu, dass die Geltungsbereichsbestimmung nicht nur die aktuellen tarifgebundenen Mitglieder des Verbandes, sondern nur einen nach innerverbandlichen Regelungen umgrenzten Teil von ihnen erfasst. 66

b) Danach nimmt die Geltungsbereichsbestimmung des BMTV 2009 nicht diejenigen Mitgliedsunternehmen des tarifschließenden Verbandes BDE aus, die nur dem „Wirtschaftsverband“ angehören. 67

aa) Die nach dem Wortlaut des BMTV 2009 erfolgte Beschränkung des Geltungsbereichs auf die Verbandsmitglieder hat lediglich deklaratorische Bedeutung. Sie weist - wie es in Tarifverträgen häufig geschieht - auf die tarifexternen Geltungsvoraussetzungen der Tarifgebundenheit gemäß § 3 Abs. 1 TVG hin. Ebenfalls wird bei der Bezeichnung des „persönlichen“ Geltungsbereichs auf die „tarifgebundenen Arbeitnehmer“ Bezug genommen, was lediglich auf die an anderer Stelle, nämlich in § 3 Abs. 1, § 4 Abs. 1 TVG geregelte Tarifgebundenheit verweist. Für die hiervon abweichende Annahme einer konstitutiven Regelung fehlt es an einem, nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts erforderlichen „deutlichen Anhaltspunkt“. Soweit die Beklagte darauf verweist, dass die tarifschließende Partei auf Arbeitgeberseite im „Rubrum“ des 68

Tarifvertrags ohne die Bezeichnung Arbeitgeberverband genannt ist, ist dies ohne Bedeutung; die den Tarifvertrag schließenden juristischen Personen werden dort konkret bezeichnet. Ebenso wird die dort genannte Gewerkschaft ver.di in der Geltungsbereichsbestimmung nicht erneut ausdrücklich benannt.

bb) Darüber hinaus ist eine Auslegung, die nicht nur eine Beschränkung auf die tarifgebundenen Mitglieder des Verbandes BDE vorsieht, zu denen im Streitzeitraum die Beklagte als Teil des „Wirtschaftsverbandes“ gehörte (vgl. oben I 1), sondern darüber hinaus aus dem Tarifvertrag selbst den Ausschluss der - grundsätzlich tarifgebundenen - Mitglieder des „Wirtschaftsverbandes“ aus dem Geltungsbereich des Tarifvertrags schlussfolgerte, nicht möglich. Bereits der Wortlaut der Bestimmung lässt einen solchen Schluss nicht zu. Die Bezeichnung der an den BMTV 2009 gebundenen Arbeitgeber als „alle Unternehmen, die Mitglied des Arbeitgeberverbandes BDE Bundesverband der Deutschen Entsorgungswirtschaft sind“, begründet aus sich heraus keine Zweifel an der Erstreckung auf alle tarifgebundenen BDE-Mitgliedsunternehmen. Der tarifschließende Verband BDE ist ein Arbeitgeberverband. Dass hier mit der entsprechenden Bezeichnung gerade nicht der Arbeitgeberverband BDE als solcher, sondern ein institutionell abgegrenzter Teil des Arbeitgeberverbandes BDE, der (ebenfalls) „Arbeitgeberverband“ heißt, aber nur einen Teil des Arbeitgeberverbandes BDE umfasst, gemeint sein könnte, erschließt sich aus dem Wortlaut nicht.

Insoweit beruft sich die Beklagte zu Unrecht auf die Entscheidung des Senats vom 24. Februar 1999 (- 4 AZR 62/98 -). Dort war lediglich bestätigt worden, dass eine ausdrückliche Beschränkung des Geltungsbereichs auf die „ordentlichen Mitglieder“ des Arbeitgeberverbandes möglich und wirksam ist. Gerade eine solche ausdrückliche Beschränkung ist vorliegend aber, wie dargelegt, nicht gegeben.

5. Die Beklagte kann sich schließlich nicht darauf stützen, der BMTV 2009 sei wegen fehlender Tarifzuständigkeit unwirksam, wenn er sich auf die Mitglieder des „Wirtschaftsverbandes“ im BDE erstrecke.

- a) Die Tarifzuständigkeit eines Verbandes richtet sich nach dem in der Verbandssatzung festgelegten Organisationsbereich (*BAG 27. September 2005 - 1 ABR 41/04 - zu B II 2 b aa der Gründe mwN, BAGE 116, 45*). Eine satzungsmäßige Beschränkung der Tarifzuständigkeit auf die jeweiligen Mitglieder ist unwirksam, weil sich dadurch die Tarifzuständigkeit nicht, wie es den Erfordernissen eines funktionierenden Tarifvertragssystems entspricht, aus der Satzung zuverlässig entnehmen lässt, sondern vom jeweils aktuellen Mitgliederbestand abhängig ist und sich deshalb mit jedem Aus- und Eintritt ändert. Die bloße Bereitstellung der Möglichkeit einer OT-Mitgliedschaft oder ein solcher Versuch stellt keine eigenständige Regelung der Tarifzuständigkeit, sondern allein der Tarifgebundenheit dar (*grdl. BAG 18. Juli 2006 - 1 ABR 36/05 - zu B II 2 a ee und b der Gründe, BAGE 119, 103*). 72
- b) Danach ist der BDE grundsätzlich für Unternehmen und Betriebe der Kreislauf- und Entsorgungswirtschaft sowie der Wasser- und Abwasserwirtschaft einschließlich der mit diesen verbundenen Servicebetriebe tarifzuständig. Das folgt aus § 1 Abs. 1 Satz 1, § 3 Abs. 2 Buchst. a Satzung 2000. Ordentliche Mitglieder des BDE sind auch die des „Wirtschaftsverbandes“. 73
- II. Die Entscheidung erweist sich weder aus anderen Gründen als richtig noch ist der Rechtsstreit zur Entscheidung reif (§ 563 Abs. 3 ZPO). 74
1. Die Klage ist jedenfalls nicht deshalb unbegründet, weil das Geltendmachungsschreiben der Klägerin die in § 19 BMTV 2009 tariflich geregelte Ausschlussfrist von drei Monaten nach Fälligkeit nicht gewahrt hat. 75
- a) Für die Fälligkeit des Anspruchs auf die Jahressonderzahlung sieht der BMTV 2009 eine betriebliche Regelung vor. In Ermangelung einer solchen ist - mit den Parteien - davon auszugehen, dass die Jahressonderzahlung bei der Beklagten jeweils mit dem Entgelt für den Monat November gezahlt werden soll. Die tarifliche Verfallfrist ist daher mit Zugang des klägerischen Geltendmachungsschreibens am 10. Januar 2012 eingehalten. 76

b) Entgegen der Auffassung der Beklagten ist die Forderung der Klägerin hinreichend präzise bezeichnet worden. 77

aa) Der Zweck tariflicher Ausschlussfristen besteht darin, Rechtssicherheit und Rechtsklarheit zu schaffen. Dabei soll dem Schuldner der gegen ihn gerichtete Anspruch deutlich gemacht werden. Diese Funktion kann eine Geltendmachung nur erfüllen, wenn der Anspruch seinem Grunde nach - auch bezüglich des Streitzeitraums - hinreichend deutlich bezeichnet und dessen Höhe wenigstens ungefähr ersichtlich gemacht wird. Deshalb müssen die Art des Anspruchs sowie die Tatsachen, auf die der Anspruch gestützt wird, erkennbar sein. Der Schuldner soll anhand der Geltendmachung erkennen können, welche Forderung gegen ihn erhoben wird, damit er in die Lage versetzt wird, zu prüfen, ob er der Forderung entsprechen will oder welche Einwände ihm dagegen zur Verfügung stehen (*BAG 17. Mai 2001 - 8 AZR 366/00 - zu II 3 b der Gründe; 20. April 2011 - 4 AZR 467/09 - Rn. 33 mwN, BAGE 138, 1*). 78

bb) Diesen Anforderungen wird das Schreiben der Klägerin vom 10. Januar 2012 gerecht. Sie macht darin geltend, ihr sei die mit dem Lohn für den Monat November 2011 zu leistende Jahressonderzahlung nicht in Höhe von 75 vH ausgezahlt worden. Soweit sie sich - zutreffend - auf § 13 BMTV 2009 stützt, diesen jedoch - fehlerhafterweise - als „noch nachwirkend“ bezeichnet, macht dies die Forderung für die Beklagte nicht „unidentifizierbar“. Für sie war hinreichend erkennbar, dass es um die manteltarifliche Regelung der Jahressonderzahlung für das Jahr 2011 ging. 79

Demgegenüber kann sich die Beklagte nicht auf die Entscheidung des Senats vom 20. April 2011 (- 4 AZR 467/09 -) stützen. Der dort entschiedene Fall der Geltendmachung einer Forderung aus dem Tarifvertrag über den Mindestlohn im Abbruch- und Abwrackgewerbe, die der Kläger als Geltendmachung einer Forderung aus dem Tarifvertrag über den Mindestlohn einer anderen Branche, nämlich des Baugewerbes gelten lassen wollte, ist mit der vorliegenden Konstellation, in der sich die Klägerin möglicherweise auf einen unmittelbaren Vorgängertarifvertrag des aktuellen Tarifvertrags zwischen denselben 80

Tarifvertragsparteien und nahezu identischem Wortlaut der Anspruchsnorm bezieht, nicht zu vergleichen.

2. Für eine abschließende Sachentscheidung über die Höhe des der Klägerin zustehenden tariflichen Jahressonderzahlungsanspruchs fehlt es an tatsächlichen Feststellungen. 81

a) Die Höhe des tariflichen Sonderzahlungsanspruchs beträgt nach § 13 BMTV 2009 75 vH des „sich aus dem Durchschnitt des aufgrund der tariflichen Regelungen gezahlten Entgelts der letzten vorausgegangenen 13 Wochen“, wobei die Fälligkeit betrieblich geregelt werden soll. 82

b) Danach lässt sich anhand der festgestellten Tatsachen der Anspruch der Klägerin nicht errechnen. 83

aa) Maßgebend für die Bemessung der Jahressonderzahlung ist das „aufgrund der tariflichen Regelung gezahlte Entgelt“. Entgegen der Auffassung der Beklagten bezieht sich die Kausalität zwischen der tariflichen Regelung und dem gezahlten Entgelt nicht auf die subjektive Willensrichtung des Arbeitgebers, sondern lediglich auf den objektiven Zusammenhang zwischen für das Arbeitsverhältnis geltenden tariflichen Entgeltregelung und einer Entgeltzahlung. Ein tarifgebundener Arbeitgeber kann einer entsprechenden Berechnung der Jahressonderzahlung - und somit dem Anspruch selbst - nicht dadurch ausweichen, dass er die Arbeitnehmerin nicht nach der tariflichen Entgelttabelle vergütet, sondern untertariflich oder ohne jeden Bezug zum Tarifvertrag. Die Tarifregelung ist danach so auszulegen, dass die Bemessung der Jahressonderzahlung sich nach dem tariflich gezahlten oder zu zahlenden Entgelt richtet. Bei einer übertariflichen Vergütung dagegen kann das der Arbeitnehmerin tatsächlich gezahlte Entgelt für diese Berechnung nach § 13 BMTV 2009 nicht herangezogen werden. 84

bb) Es steht nicht fest, welche tarifliche Vergütung die Klägerin in den letzten drei Monaten vor Fälligkeit der Jahressonderzahlung zu beanspruchen hatte. Es ist nicht ausgeschlossen, dass das ihr in den Monaten August bis Okto- 85

ber 2011 tatsächlich gezahlte monatliche Entgelt, auf dessen Grundlage sie ihre Forderung beziffert hat, höher ist als das ihr tariflich zustehende, zumal sie in ihre Berechnungsgrundlage eine in diesen Monaten weiter gezahlte „Leistungszulage“ von monatlich 200,00 Euro brutto einbezogen hat, deren Rechtsgrundlage unklar ist. Insoweit kommt es nach § 2 Abs. 1 des zwischen den Parteien im Streitzeitraum geltenden Bundes-Entgelttarifvertrag (BERT) in der Fassung vom 1. Mai 2008, der zwischen den Parteien des BMTV 2009 geschlossen wurde, auf die der Arbeitnehmerin „übertragenen und ausgeführten Arbeiten“ an. Es fehlt insoweit jedoch an hinreichenden tatsächlichen Feststellungen. Danach ist die Klägerin als Sachbearbeiterin Buchhaltung beschäftigt. Diese Tätigkeit lässt sich nicht ohne weitere Präzisierungen einer der in § 3 BERT aufgeführten Tätigkeitsmerkmale zuordnen. Sie ist auch nicht bei einer der Entgeltgruppen als tarifliches Richtbeispiel genannt worden. Da dieser Gesichtspunkt im bisherigen Rechtsstreit keine Bedeutung hatte, wird das Landesarbeitsgericht der Klägerin Gelegenheit zu geben haben, hierzu ergänzenden Sachvortrag zu erbringen.

Creutzfeldt

Treber

Rinck

Steding

Fritz