

4 Sa 997/14
9 Ca 5446/14
(ArbG München)

Verkündet am: 17.09.2015

Telaku
Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle



Landesarbeitsgericht München

Im Namen des Volkes

URTEIL

In dem Rechtsstreit

A.
A-Straße, A-Stadt

- Kläger und Berufungskläger -

Prozessbevollmächtigte:

Rechtsanwälte B.
B-Straße, A-Stadt

gegen

1. C.
C-Straße, A-Stadt
2. E.
E-Straße, E-Stadt
3. G.
G-Straße, A-Stadt
4. Firma I.
I-Straße, A-Stadt
5. K.
K-Straße, K-Stadt

- Beklagter und Berufungsbeklagter -

Prozessbevollmächtigte:

zu 1:
Rechtssekretäre D.,
C-Straße, A-Stadt

zu 2:
Rechtsanwältin F.
F-Straße, E-Stadt

zu 3-5:
Rechtsanwälte H.
H-Straße, A-Stadt

hat die 4. Kammer des Landesarbeitsgerichts München auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 9. Juli 2015 durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht Burger und die ehrenamtlichen Richter Lösel und Geißler

für Recht erkannt:

- I. Die Berufung des Klägers gegen das Endurteil des Arbeitsgerichts München vom 12. November 2014 – 9 Ca 5446/14 – wird auf Kosten des Klägers zurückgewiesen.**

- II. Die Revision wird nicht zugelassen.**

Tatbestand:

Die klagende Gewerkschaft A streitet mit den beklagten anderen Gewerkschaften sowie den ebenfalls beklagten Arbeitgeberinnen über die Beendigung eines zwischen allen diesen Parteien geschlossenen „Zuordnungstarifvertrages“ nach § 3 Abs. 1 Ziff. 3 BetrVG aufgrund dessen erfolgter Kündigung durch den Kläger gegenüber der Beklagten

zu 3 und nunmehr hilfsweise auch über die Rechtswirksamkeit dieses Tarifvertrages als solchen.

Der Kläger des vorliegenden Verfahrens – A – sowie die C, und die E als Beklagte zu 1 und zu 2 des vorliegenden Verfahrens schlossen zusammen einerseits mit den G und deren Tochtergesellschaften I als Arbeitgeberinnen und Beklagte zu 3 bis 5 des vorliegenden Rechtsstreits andererseits unter dem 23.04.2007 einen „Tarifvertrag nach § 3 Abs. 1 Ziff. 3 BetrVG“ (Anl. K 1, Bl. 7 – 13 d. A.). Durch diesen „Zuordnungstarifvertrag“ wurde, ausgehend von den Feststellungen in dessen Präambel – dieser Tarifvertrag trage dem Umstand Rechnung, dass dessen drei Arbeitgeberparteien wesentliche arbeitgeberische Entscheidungen als übergeordnete Maßnahmen gemeinsam treffen würden, um allen Beschäftigten vergleichbare Arbeitsbedingungen und Entwicklungsmöglichkeiten zu gewährleisten, weshalb eine vernünftige und zielführende Zusammenarbeit ermöglichende Betriebsvertretungsstruktur unter Berücksichtigung der Besonderheiten der einzelnen örtlichen Gegebenheiten geschaffen werden solle und zudem beabsichtigt sei, während der Laufzeit dieses Tarifvertrages auch L und M in gemeinnützige GmbHs umzuwandeln (...) –, die Rechtsgrundlage für die Bildung eines unternehmensübergreifenden „Gemeinsamen Betriebsrats“, bestehend aus 45 Mitgliedern sowie sechs Regionalausschüssen, nebst entsprechender Freistellungsquoten, geschaffen (dort § 3), wobei sich der Zuständigkeitsbereich der Regionalausschüsse mit dem Zuständigkeitsbereich der jeweiligen Geschäftsführung/Verwaltungsleitung vor Ort decken (dort § 5) und der „Gemeinsame Betriebsrat“ selbst für die Behandlung von Angelegenheiten, betreffend den Gemeinschaftsbetrieb oder mehrere Betriebsstätten, sowie für den Abschluss von Betriebsvereinbarungen in der Regel als Rahmenvereinbarung und für die Mitbestimmungsrechte nach §§ 102 und 103 BetrVG (dort § 6) zuständig sein solle. Abschließend bestimmt dieser Tarifvertrag vom 23.04.2007, dass er „mit einer Frist von 6 Monaten zum Ablauf einer Wahlperiode nach BetrVG kündbar“ sein solle, „frühestens zum 31.05.2014“, wobei „spätestens 3 Wochen nach Eingang der Kündigung einer Tarifvertragspartei ... Tarifverhandlungen aufgenommen werden (müssen) mit dem Ziel, die Betriebsvertretungsstruktur neu zu regeln“ (dort § 11).

Der Kläger des vorliegenden Verfahrens – A – kündigte diesen Tarifvertrag gegenüber der Beklagten zu 3 des vorliegenden Verfahrens G mit Schreiben vom 20.11.2013 zum 31.05.2014 (Anl. K 2, Bl. 14 d. A.).

Im vorliegenden Verfahren begehrt der Kläger mit seinem nunmehrigen Hauptantrag die Feststellung, dass seine Kündigung vom 20.11.2013 den Zuordnungstarifvertrag vom 23.04.2007 insgesamt, mit Wirkung für alle Beklagten, beendet habe, zuletzt hilfsweise weitergehend, dass dieser Tarifvertrag wegen Beteiligung der Beklagten zu 3 als juristischer Person des öffentlichen Rechts rechtsunwirksam sei.

Das Arbeitsgericht München hat mit Endurteil vom 12.11.2014, das den Prozessbevollmächtigten des Klägers am 25.11.2014 zugestellt wurde, die Klage mit dem dort gestellten (nunmehrigen Haupt-)Antrag des Klägers mit der Begründung abgewiesen, dass diese mangels erforderlichen Feststellungsinteresses bereits unzulässig sei, da es sich hier nicht um eine zulässige Verbandsklage nach § 9 TVG handle - nachdem zwischen den Parteien unstreitig sei, dass der Tarifvertrag jedenfalls bis 31.05.2014 wirksam und die Klagepartei infolge ihrer Kündigung nur bis zu diesem Zeitpunkt dessen Partei gewesen sei, gehe es hier lediglich um die Frage, ob dieser Tarifvertrag nach Ablauf des 31.05.2014 zwischen den anderen Parteien fortwirke, während die sich aus § 9 TVG ergebende privilegierte Befugnis der gerichtlichen Überprüfung der Wirksamkeit von Tarifverträgen notwendig auf die Parteien des betreffenden Tarifvertrages begrenzt sei -. Der Klagepartei fehle es weiter an einem Feststellungsinteresse hinsichtlich der gerichtlichen Feststellung eines damit vorliegenden sogenannten „Drittrechtsverhältnisses“, eines besonderen Interesses an der Feststellung des die Klagepartei nicht mehr berührenden Rechtsverhältnisses gerade gegenüber den Beklagten: Da die Klagepartei aufgrund ihrer wirksamen Kündigung vom 20.11.2013 seit 01.06.2014 nicht mehr Partei dieses Tarifvertrages sei, ergäben sich aus diesem unstreitig seitdem keinerlei Rechtswirkungen mehr für sie, was ein entsprechendes Feststellungsinteresse ausschließe – die Klagepartei habe auch kein Recht, in einer Art Prozesstandschaft für ihre Mitglieder die Frage zu klären, inwiefern Tarifverträge über abweichende Arbeitnehmervertretungsstrukturen nach § 3 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG wirksam seien. Die Klage wäre im Übrigen auch unbegründet, da die Kündigung der Klagepartei vom 20.11.2013 lediglich ihr Ausscheiden aus diesem Tarifvertrag zum Ablauf des 31.05.2014 zur Folge gehabt habe, dieser damit zwischen den beklagten Parteien fortbestehe und nicht zum Ablauf des 31.05.2014 insgesamt beendet worden sei. Zwar stimmten die Parteien hier darin überein, dass dieser Tarifvertrag in dem Sinn „mehrgliedrig“ sein solle, dass lediglich mehrere gleichlautende Tarifverträge in einer Urkunde verknüpft worden seien – was allerdings voraussetzte, dass für jede ein-

zelne Partei auf Gewerkschaftsseite Tarifzuständigkeit für alle von diesem Tarifvertrag betroffenen Arbeitnehmer vorliegen müsste. Die Klagepartei sei jedoch nur für die Ärztinnen und Ärzte tarifzuständig, woraus allerdings nicht gefolgert werden könne, dass der Tarifvertrag nur einheitlich von allen Parteien gekündigt habe werden können und sich die anderen, umfassender tarifzuständigen, Parteien von einem nur für einen Teil der betroffenen Arbeitnehmer tarifzuständigen Partner abhängig machen hätten wollen. Aus dem Wortlaut des § 11 Abs. 3 dieses Tarifvertrages ergebe sich eindeutig, dass die Parteien nicht gewollt hätten, dass der Tarifvertrag nur gemeinschaftlich von allen Parteien gekündigt werden könnte, wie zwischen den Parteien auch unstreitig. Es sei auch nicht erkennbar, dass eine der Parteien dieses Tarifvertrages vom 23.04.2007 ein berechtigtes Interesse an einer Regelung gehabt hätte, dass dieser Tarifvertrag durch ihre Kündigung mit Wirkung für alle Parteien beendet werde. Die Frage, ob nach Kündigung einer Partei der Tarifvertrag fortbestehe, hänge somit davon ab, ob die für sein Fortbestehen erforderlichen Parteien weiterhin beteiligt seien, wie hier gegeben.

Hiergegen richtet sich die Berufung des Klägers mit Schriftsatz seiner Prozessbevollmächtigten vom 22.12.2014, am 23.12.2014 beim Landesarbeitsgericht München eingegangen, zu deren Begründung diese mit, am selben Tag beim Landesarbeitsgericht München eingegangenen, Schriftsatz vom 21.01.2015 ausgeführt haben, dass entgegen der Ansicht des Arbeitsgerichtes die Klage zulässig sei, da es sich um eine Verbandsklage nach § 9 TVG handeln dürfte, weil letztlich die Wirksamkeit des Tarifvertrages vom 23.04.2007 im Streit stehe. Die vom Erstgericht so genannte privilegierte Befugnis, die Wirksamkeit von Tarifverträgen gerichtlich überprüfen zu lassen, sei nicht nur auf die Parteien des betreffenden Tarifvertrages begrenzt, sondern müsse auch denjenigen Parteien zugute kommen, die den Tarifvertrag, dessen Bestehen oder Nicht-(mehr)Bestehen im Streit stehe, abgeschlossen hätten. Jedenfalls ergäbe sich das erforderliche Feststellungsinteresse des Klägers aus § 256 ZPO, nachdem das Arbeitsgericht bereits bei der Frage der Zulässigkeit der Klage das Weiterbestehen des Tarifvertrages trotz Kündigung des Klägers unterstelle – während der Kläger gerade die Feststellung begehre, dass der Tarifvertrag durch seine Kündigung beendet worden sei. Die Ausführungen des Arbeitsgerichtes zu einem sogenannten Drittrechtsverhältnis seien hier nicht einschlägig, weil der Kläger am Abschluss des Tarifvertrages, dessen Nichtbestehen er festgestellt wissen wolle, beteiligt gewesen sei. Im Übrigen bestünde das einem Feststellungsinteresse all-

gemein zugrundeliegende Interesse der Tarifvertragsparteien hinsichtlich der Friedens- und Durchführungspflicht, an der Klarheit für die Beratung ihrer Mitglieder und das Verhalten bei zukünftigen Tarifverhandlungen erst dann nicht mehr, wenn ein Tarifvertrag außer Kraft getreten sei. Auch wünsche der Kläger nicht die Anfertigung eines reinen Rechtsgutachtens, ebenso wenig reklamiere er für sich das Recht, in einer Art Prozessstandschaft die Frage für seine Mitglieder zu klären, inwiefern der Tarifvertrag über abweichende Arbeitnehmervertretungsstrukturen nach § 3 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG wirksam sei. Die Klage sei ebenso begründet, da sich entgegen der Feststellungen des Arbeitsgerichtes zum einen bereits aus dem Wortlaut des § 11 Abs. 3 dieses Tarifvertrages ergebe, dass dessen Kündigung durch eine Partei zu seiner Beendigung insgesamt führe. Die Parteien hätten dort gewollt, dass im Falle der Kündigung durch eine Partei Tarifverhandlungen aufgenommen werden müssten mit dem Ziel, die Betriebsvertretungsstrukturen neu zu regeln. Ausgehend von der Ansicht des Erstgerichts würde ein Tarifvertrag, an dessen Abschluss der Kläger beteiligt gewesen sei, trotz seiner Kündigung auf Dauer weiterbestehen und für seine Mitglieder dauerhaft weitergelten, obwohl die Regelungen für die Mitglieder des Klägers nachteilig seien. Schließlich habe das Arbeitsgericht bei seinen Ausführungen den wesentlichen Unterschied zu vergleichbaren Tarifverträgen, die von mehreren Tarifvertragsparteien abgeschlossen worden sei, vollständig außer Acht gelassen: Dieser Tarifvertrag behandle einen einheitlichen Gegenstand, der nicht von einzelnen Gewerkschaften oder Arbeitgebern unterschiedlich geregelt werden könne. Vor diesem Hintergrund könne Rechtsfolge der zwischen den Tarifvertragsparteien vereinbarten Zulässigkeit der Kündigung des Tarifvertrages durch den Kläger nicht sein, dass lediglich die kündigende Partei ausscheide, weil der Tarifvertrag dann zwischen den weiteren Parteien unverändert weitergelten würde, ohne dass die hierdurch ausscheidende Tarifvertragspartei die Möglichkeit anderweitiger Regelungen für die eigenen Mitglieder gegen den Willen der restlichen Parteien hätte.

Der Kläger beantragt:

- 1. Das Endurteil des Arbeitsgerichtes A-Stadt vom 12.11.2014 – Az: 9 Ca 5446/14 – wird aufgehoben.**

- 2. Es wird festgestellt, dass der zwischen dem Kläger und den Beklagten zu 1. und 2. auf Gewerkschaftsseite sowie den Beklagten zu 3., 4. und 5. auf der Arbeitgeberseite geschlossene Tarifvertrag nach § 3 Abs. 1. Zif. 3 BetrVG vom 23.04.2007 durch die Kündigung des Klägers vom 20.11.2013 zum 31.05.2014 beendet wurde.**

Zuletzt beantragt der Kläger weiter hilfsweise:

- 3. Es wird festgestellt, dass der zwischen dem Kläger und den Beklagten zu 1. und 2. auf Gewerkschaftsseite sowie den Beklagten zu 3., 4. und 5. auf Arbeitgeberseite geschlossene Tarifvertrag nach § 3 Abs. 1 Zif. 3 BetrVG vom 23.04.2007 wegen Beteiligung der Beklagten zu 3. als juristische Person des öffentlichen Rechts rechtsunwirksam ist.**

Die Beklagte zu 1 – C – trägt zur Begründung ihres Antrages auf Zurückweisung der Berufung vor, dass allein aus dem Vorliegen einer Verbandsklage nach § 9 TVG noch nicht das erforderliche Feststellungsinteresse des Klägers folgte. Nachdem dieser jedoch erklärt habe, ab 01.06.2014 nicht mehr Partei des streitgegenständlichen Tarifvertrages zu sein, müsste er ein besonderes Feststellungsinteresse gemäß § 256 Abs. 1 ZPO darlegen. Hierbei reiche nicht aus, wenn im Betrieb beschäftigte Arbeitnehmer ein solches Feststellungsinteresse haben könnten – dieses würde nicht das, der Klagepartei fehlende, Feststellungsinteresse hinsichtlich der Wirksamkeit dieses Tarifvertrages ersetzen können. Sollten Arbeitnehmer selbst die in einem solchen Tarifvertrag nach § 3 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG geregelten Strukturen für rechtswidrig halten, könnten sie ggf. selbst klagen: Hierfür stünde jedoch gerade nicht die Klagemöglichkeit nach § 9 TVG für eine im Betrieb zwar vertretene, aber nicht für alle Arbeitsverhältnisse zuständige Gewerkschaft zur Verfügung. Auch die Ausführungen des Arbeitsgerichtes zur Begründetheit der Klage seien im Ergebnis zutreffend. Letztlich entscheidungserheblich sei nicht die Frage des Vorliegens eines mehrgliedrigen Tarifvertrages, sondern allein, ob die Kündigung einer der Tarifvertragsparteien zur Beendigung des Tarifvertrages auch mit Wirkung für die beiden anderen beteiligten Gewerkschaften führen könne. Im Ergebnis richtig sei, dass keinerlei Anhaltspunkte in diesem Tarifvertrag vorlägen, die darauf schließen ließen, dass die Kündigung einer der beteiligten Gewerkschaften zur Beendigung des Tarifvertrages mit Wir-

kung für die anderen Gewerkschaften führe. Würde man von einem einheitlichen Tarifvertrag ausgehen, könnten die Beteiligten ihre Rechte gegenüber der Gegenseite nur gemeinsam ausüben, auch das Recht zur Kündigung stünde ihnen dann nur gemeinschaftlich zu. Es würde einen Verstoß gegen die Tarifautonomie darstellen, wenn die vom Kläger erklärte Kündigung die mit den anderen Gewerkschaften abgeschlossenen Tarifverträge ebenfalls beenden würde, zumal die Klagepartei einen solchen Tarifvertrag nach § 3 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG allein gar nicht abschließen könnte. Ein mehrgliedriger Tarifvertrag, der nur von einer der Parteien gekündigt worden sei, würde mit den übrigen Parteien fortbestehen, was auch dann gelten würde, wenn eine der beklagten weiteren Gewerkschaften einen Tarifvertrag auf der Grundlage des § 3 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG ohne die Klagepartei abschließen würde. Es stelle eine Besonderheit eines Tarifvertrages auf der Grundlage des § 3 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG dar, dass dieser für alle Beschäftigten im Betrieb gelten müsse. Auch aus § 11 Abs. 3 des Tarifvertrages lasse sich nicht ableiten, dass die Kündigung einer der Parteien zu dessen Beendigung mit Wirkung für alle übrigen Parteien führe.

Die Beklagte zu 2 – E – trägt zur Begründung ihres nämlichen Antrages auf Zurückweisung der Berufung unter vollständiger Bezugnahme auf die Ausführungen des Arbeitsgerichts vor, dass § 11 Abs. 3 dieses Tarifvertrages richtigerweise zu entnehmen sei, dass grundsätzlich jede einzelne Partei für sich genommen in der Lage sei, diesen Tarifvertrag zu kündigen, jedoch eben nicht mit der Wirkung, dass dieser dann auch für alle auf gleicher Seite stehenden Partner ende. Vielmehr stehe es jeder der beteiligten Gewerkschaften frei, sich durch Kündigung von diesem Tarifvertrag zu lösen, ohne dass der Bestand der tarifvertraglichen Betriebsverfassung im Übrigen dadurch berührt werde. Die Kündigung nur durch den Kläger bewirke, dass dieser nicht mehr klagebefugt sei. Das Verfahren nach § 9 TVG sei den Parteien des umstrittenen Tarifvertrages vorbehalten, die allein klagebefugt und fähig seien, Beklagte zu sein. Deshalb bestehe ein Feststellungsinteresse des Klägers aus keinem denkbaren Gesichtspunkt. Auch hinsichtlich der Begründetheit der Klage ergebe sich aus § 11 Abs. 3 dieses Tarifvertrages nicht, dass nach Kündigung einer der Tarifvertragsparteien und Aufnahme von Verhandlungen das avisierte Ziel der Neuregelung der Betriebsvertretungsstruktur erreicht werden müsste, sondern lediglich, dass Tarifverhandlungen mit der kündigenden Tarifvertragspartei aufzunehmen seien. Die Argumentation des Klägers, dass nicht sein könne, dass ein Tarifvertrag nach § 3 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG, den eine der Tarifvertragsparteien gekündigt habe, weitergelte, werde schon dadurch ad absurdum geführt, dass auch der Kläger zugestehe, dass es

ohne weiteres zu einem auch für seine Mitglieder geltenden inhaltsgleichen Tarifvertrag mit den jeweils anderen Tarifvertragsparteien kommen könnte.

Die Beklagten zu 3 bis 5 – G, Firma I und Firma M – tragen zur Begründung auch ihres Antrages auf Zurückweisung der Berufung vor, dass es sich hier nicht um eine zulässige Verbandsklage nach § 9 TVG handle, so dass die Klage bereits mangels Feststellungsinteresses des Klägers unzulässig sei. Nachdem der Kläger selbst behauptete, nicht mehr Partei des umstrittenen Tarifvertrages zu sein, da er diesen wirksam zum 31.05.2014 gekündigt habe, fehle es an seinem Feststellungsinteresse. Auch ein sonst erforderliches allgemeines Feststellungsinteresse im Sinne des § 256 Abs. 1 ZPO bestehe nicht, da der Kläger nicht mehr Partei dieses Tarifvertrages sei, wie unstreitig. Ebenso wenig folge ein solches Feststellungsinteresse aus der Tatsache eines sogenannten Drittverhältnisses – solches könnte nur dann Gegenstand einer Feststellungsklage sein, wenn diese sich auf die Rechtsbeziehungen zwischen den Parteien auswirke, wie hier nicht gegeben. Ein Feststellungsinteresse des Klägers ergebe sich schließlich nicht aus dem allgemein zugrunde liegenden Interesse der Tarifvertragsparteien an der Friedens- und Durchführungspflicht, da diese als Bestandteil des schuldrechtlichen Teils des Tarifvertrages grundsätzlich nur die Tarifvertragsparteien berechnete und verpflichtete, damit konkurrierende Gewerkschaften, die nicht Parteien eines Tarifvertrages seien, nicht erfasse. Der Antrag des Klägers zielt deshalb auf die Anfertigung eines reinen Rechtsgutachtens, das kein Feststellungsinteresse im Sinne des § 256 Abs. 1 ZPO begründe. Die Beklagten zu 3 bis 5 gingen nach wie vor davon aus, dass es sich bei dem umstrittenen Tarifvertrag um einen sogenannten mehrgliedrigen Tarifvertrag im engeren Sinne handele, den der Kläger damit ohne die Mitwirkung der anderen tarifschließenden Parteien kündigen habe können – wie von ihm auch angenommen. Jedoch führe diese Kündigung eines mehrgliedrigen Tarifvertrages nicht zur Beendigung des gesamten Tarifwerks. Zum Schutze der Tarifautonomie der beteiligten Tarifvertragsparteien sei es erforderlich, dass die Kündigung nur einer der Tarifvertragsparteien auch nur den von ihr geschlossenen Tarifvertrag beende, die zwischen den übrigen Parteien geschlossenen Tarifverträge hingegen unverändert bestehen blieben. Der Kläger sei zum Abschluss des umstrittenen Tarifvertrages nach § 3 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG nicht allein tarifzuständig gewesen, weil er nicht für sämtliche vom Tarifvertrag betroffenen Arbeitnehmer zuständig sei. Eine, grundsätzlich zulässige, Vereinbarung einer Beschränkung des Kündigungsrechts und damit eine Beschränkung der Tarifautonomie seien im Rahmen des Tarifvertrages vom

23.04.2007 nicht getroffen worden, solches ergebe sich auch nicht aus der Auslegung der kündigungsrelevanten Bestimmungen des § 11 Abs. 3 und 4 des Tarifvertrages. Allein die Pflicht zur Durchführung von Verhandlungen im Fall der Kündigung durch eine Tarifvertragspartei genüge nicht, um die Beendigungswirkung der Kündigung damit auf die Tarifverträge der übrigen Beteiligten zu erstrecken. Auch der Ausschluss der Nachwirkung führe nicht zu einem anderen Auslegungsergebnis, nachdem solches mit Tarifverträgen nach § 3 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG von vornherein verbunden sei. Ebenso wenig ergebe sich aus einer Auslegung nach den Grundsätzen der §§ 133, 157 BGB anderes, zumal Partei eines Tarifvertrages nach § 3 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG nur eine Gewerkschaft sein könne, die für alle Arbeitnehmer im Betrieb tarifzuständig sei, wie dies beim Kläger nicht der Fall sei. Die Rechtsnormen eines zwischen den übrigen Parteien neu abgeschlossenen inhaltsgleichen Tarifvertrages würden für die Mitglieder des Klägers in gleichem Maße gelten wie die alten Tarifnormen.

Wegen des Vorbringens der Parteien im zweiten Rechtszug im Übrigen wird auf die Schriftsätze vom 21.01.2015, vom 23.02.2015, vom 26.02.2015 (Beklagte zu 1 und zu 2), vom 13.05.2015, vom 19.06.2015 und vom 22.06.2015 (Beklagte zu 1 und zu 2) sowie auf ihre ergänzenden Einlassungen im Rahmen ihrer Parteianhörung in den mündlichen Verhandlungen im Berufungsverfahren gemäß der entsprechenden Feststellungen in den Sitzungsniederschriften vom 26.03.2015 und vom 09.07.2015 Bezug genommen.

Entscheidungsgründe:

Die zulässige Berufung des Klägers hat in der Sache keinen Erfolg.

I.

Die gemäß § 64 Abs. 2 ArbGG statthafte Berufung ist form- und fristgerecht eingelegt und begründet worden und daher zulässig (§§ 66 Abs. 1 Satz 1, 64 Abs. 6 Satz 1 ArbGG, 519, 520 ZPO).

II.

Die Berufung des Klägers ist unbegründet. Das Arbeitsgericht hat jedenfalls im Ergebnis zu Recht entschieden, dass die Klage mit dem nunmehrigen Hauptantrag auf Feststellung, dass die Kündigung des Klägers vom 20.11.2013 den „Zuordnungstarifvertrag“ nach § 3 Abs. 1 Ziff. 3 BetrVG vom 23.04.2007 mit Ablauf der Kündigungsfrist (31.05.2014) insgesamt in Wegfall gebracht hat, unbegründet – hinsichtlich des zuletzt gestellten Hilfsantrags: bereits unzulässig - ist.

1. a) Der im Berufungsverfahren zuletzt zusätzlich gestellte Hilfsantrag des Klägers auf Feststellung, dass der zwischen ihm und den Beklagten zu 1 und zu 2 gemeinsam auf Gewerkschaftsseite sowie den Beklagten zu 3 bis 5 auf Arbeitgeberseite geschlossene „Zuordnungstarifvertrag“ vom 23.04.2007 wegen Beteiligung der Beklagten zu 3 als juristischer Person des öffentlichen Rechts rechtsunwirksam ist, ist unzulässig, da dieser weitere Feststellungsantrag notwendig im Wege der Klageerweiterung gestellt ist und die hierfür erforderliche Sachdienlichkeit (§§ 64 Abs. 6 ArbGG, 533 Nr. 1 ZPO) – ihre alternative Einwilligung hierzu haben die Beklagten zu 1. bis 5. allesamt verweigert – fehlt:

Dies folgt bereits daraus, dass die hierbei erhebliche Frage der Wirksamkeit dieses Tarifvertrages vom 23.04.2007 notwendige Vorfrage des Hauptantrages auf Feststellung der Wirksamkeit der Kündigung dieses Tarifvertrages durch den Kläger vom 20.11.2013 – nur dann konnte dieser überhaupt gekündigt werden – ist (siehe unten **2.**), es also eines solchen eigenen (Hilfs-)Antrages nicht bedarf.

b) Die Antrags-/Klagebefugnis des Klägers und sein, vom Arbeitsgericht verneintes, Feststellungsinteresse hinsichtlich des nunmehrigen Hauptantrages sind gegeben.

Die Frage, ob die Kündigung des Klägers als Partei dieses Tarifvertrages vom 20.11.2013 diesen Tarifvertrag vom 23.04.2007 insgesamt beendet hat, und damit die Vorfrage, ob dieser Tarifvertrag überhaupt wirksam zustande gekommen war und in diesem Fall vom Kläger durch Kündigung allein gegenüber einer der weiteren fünf Tarifvertragsparteien insgesamt beendet werden konnte - samt der damit verbundenen Folgen für künftige Betriebsratswahlen etwa auf der Grundlage dieses Tarifvertrages bzw. sonst

–, betrifft den Kläger, nicht nur dessen Mitglieder, unmittelbar in seinem eigenen Recht, weshalb eine zulässige Verbandsklage nach § 9 TVG vorliegt (so im Ergebnis auch das BAG in der vom Arbeitsgericht zur Frage des Feststellungsinteresses des Klägers zitierten Entscheidung vom 09.12.2009, 4 AZR 190/08 AP Nr. 48 zu § 3 TVG – Rz. 39 –; vgl. auch BAG U. v. 18.04.2012, 4 AZR 371/10, NZA 2013, S. 161 f – Rzn. 9 f –; siehe näher auch ErfK/Franzen, 15. Aufl. 2015, § 9 TVG, Rzn. 4 f).

Jedenfalls liegen insoweit sog. doppelrelevante Tatsachen vor, weil die Frage des Feststellungsinteresses von der Begründetheit des (Haupt-)Antrages abhängig und deshalb für die Zulässigkeitsprüfung zu unterstellen ist; in einem solchen Fall reicht die einseitige Behauptung der erforderlichen Tatsachen durch den Kläger bei der Zulässigkeitsprüfung aus (vgl. etwa BGH, U. v. 24.10.2013, III ZR 82/11, Juris – Rz. 10 –; BGH, U. v. 25.11.1993, IX ZR 32/93, NJW 1994, S. 1413 f – A. III. 1. D. Gr., m. w. N. -). Die antragsgegenständliche Frage der Wirkung seiner Tarifvertragskündigung (bereits deren Zulässigkeit) stellt sich erst in der Folge der materiell-rechtlichen Prüfung dieses Antrages – die hierin implizierte Abwendungsintention der klagenden Gewerkschaft macht nicht bereits ihren Feststellungsantrag hierzu unzulässig, wie das Arbeitsgericht angenommen hat.

2. Der Hauptantrag auf Feststellung der Beendigung des Zuordnungstarifvertrages vom 23.04.2007 durch seine Kündigung vom 20.11.2013 insgesamt ist bereits deshalb unbegründet, weil dieser Zuordnungstarifvertrag nichtig ist, dessen Kündigung durch den Kläger damit eo ipso ins Leere ging.

a) Die Beklagte zu 3 – G – konnte als Anstalt und damit juristische Person des öffentlichen Rechts aus Rechtsgründen einen solchen „Zuordnungstarifvertrag“ nicht abschließen, weil für sie das Betriebsverfassungsgesetz kraft ausdrücklicher gesetzlicher Regelung nicht gilt: § 130 BetrVG.

Von der Anwendbarkeit des BetrVGes als Rechtsgrundlage für den „Zuordnungstarifvertrag“ vom 23.04.2007 könnte nur dann ausgegangen werden, falls – wie das Gericht bereits im Hinweisbeschluss vom 09.04.2015 (dort unter Ziff. 3. lit. a) unter Verweis auf die einschlägige Rechtsprechung des BAG ausgeführt hat – zwischen der Beklagten

zu 3 als juristischer Person des öffentlichen Rechts und den weiteren rechtlich selbständigen Tarifvertragsparteien auf Arbeitgeberseite, den Beklagten zu 4 und zu 5 als juristische Personen des Privatrechts – unabhängig davon, dass diese „Tochtergesellschaften“ der Beklagten zu 3, letztere wohl als eine Art Holding im Sinne einer konzernrechtlichen Beziehung (vgl. §§ 17 f, 291 AktG), sind (und weiter unabhängig davon, dass – ob – dieser Tarifvertrag ohne weiteres auch für die ca. ein Jahr nach seinem Abschluss jeweils privatisierten/privatrechtlich verselbständigten anderen drei Kliniken gilt/gelten kann ...) –, ein gemeinsamer Betrieb im Rechtssinn bestünde, dessen Betriebsführung sich in der Rechtsform einer BGB-Gesellschaft (§§ 705 f BGB) vollziehen würde (BAG, B. v. 24.01.1996, 7 ABR 10/95, AP Nr. 8 zu § 1 BetrVG 1972 Gemeinsamer Betrieb). Fehlt es hieran, konnte die Beklagte zu 3 als juristische Person des öffentlichen Rechts aus Rechtsgründen von vornherein keinen Tarifvertrag nach § 3 BetrVG, welche gesetzliche Rechtsgrundlage für sie eben nicht gilt, schließen, weshalb dieser dann insgesamt als rechtsunwirksam/nichtig angesehen werden muss.

aa) Nach ständiger Rechtsprechung setzt das Vorliegen eines gemeinsamen Betriebes mehrerer Unternehmen (insoweit auch: öffentlich-rechtlicher Rechtsträger) voraus, dass die in einer (einzigen) Betriebsstätte vorhandenen materiellen und immateriellen Betriebsmittel von diesen für einen einheitlichen arbeitstechnischen Zweck zusammengefasst, geordnet und gezielt eingesetzt werden und der Einsatz der menschlichen Arbeitskraft von einem einheitlichen Leitungsapparat gesteuert wird. Dazu müssen sich die beteiligten Unternehmen zumindest konkludent zu einer gemeinsamen Führung rechtlich verbunden haben. Diese einheitliche Leitung muss sich auf die wesentlichen Funktionen eines Arbeitgebers in sozialen und personellen Angelegenheiten erstrecken. Eine lediglich unternehmerische Zusammenarbeit genügt nicht, vielmehr müssen die Funktionen des Arbeitgebers in den sozialen und personellen Angelegenheiten des BetrVG institutionell einheitlich für die beteiligten Unternehmen wahrgenommen werden. Für die Frage, ob der Kern der Arbeitgeberfunktionen in sozialen und personellen Angelegenheiten von derselben institutionalisierten Leitung ausgeübt wird, ist vor allem entscheidend, ob ein arbeitgeberübergreifender Personaleinsatz praktiziert wird, der charakteristisch für den normalen Betriebsablauf ist (vgl. aus jüngerer Zeit etwa BAG, B. v. 13.02.2013, 7 ABR 36/11, AP Nr. 34 zu § 1 BetrVG 1972 Gemeinsamer Betrieb – Rz. 28, m. w. N. –).

bb) Das Vorlegen eines gemeinsamen Betriebes in diesem Sinn scheidet jedoch, auf der Hand liegend, hier von vornherein bereits daran, dass zwischen den auf Arbeitgeberseite des „Zuordnungstarifvertrages“ vom 23.04.2007 stehenden juristischen Personen, den Beklagten zu 3 bis 5 des vorliegenden Verfahrens, bereits keine einheitliche „Betriebsstätte“, wie hiernach erforderlich, besteht:

Ausweislich der hier angegebenen/verwendeten Anschriften (wie der Angaben auf der allgemein zugänglichen gemeinsamen Homepage der Beklagten zu 3 bis 5) befinden sich die „Firmen“-Sitze und offensichtlich auch die realen Betriebs-/Unternehmenseinrichtungen der Beklagten zu 3 – G – in der G-Straße in A-Stadt, der Firmen-/Unternehmenssitz der Beklagten zu 4 – I. – in der I-Straße in A-Stadt (also in einiger Entfernung zur Beklagten zu 3) und vor allem der Firmen-/Unternehmenssitz der Beklagten zu 5 – K – in K-Stadt in Oberbayern, mit weiteren Klinikeinrichtungen in K-Stadt, in N, in O und in P – also bereits insoweit räumlich großflächig verstreut über ganz Oberbayern.

Auch das Vorliegen eines unselbständigen Betriebsteils im Sinne § 4 Abs. 1 BetrVG scheidet hier erkennbar aus – wird wiederum von den Parteien hierbei auch nicht geltend gemacht.

Darüber hinaus fehlt es hinsichtlich eines weiter erforderlichen etwa praktizierten arbeitgeberübergreifenden Personaleinsatzes zwischen den Beklagten zu 3 bis 5, der zumal charakteristisch für deren normalen Betriebsablauf sein sollte, an jeglichem näheren Sachvortrag und Anhaltspunkten im Sachverhalt sonst.

Bereits das Bestehen einer einheitlichen Betriebsstätte als Grundvoraussetzung eines gemeinsamen Betriebes der Arbeitgeberparteien des Zuordnungstarifvertrags vom 23.04.2007, der Beklagten zu 3 bis 5, scheidet damit aus – solches ist wohl bereits selbst bei der Beklagten zu 5 isoliert betrachtet nicht gegeben.

Mangels Geltung des Betriebsverfassungsgesetzes auch für die Beklagte zu 3 – G., – (§ 130 BetrVG) erweist sich somit der – allein – auf dieser Rechtsgrundlage abgeschlossene „Zuordnungstarifvertrag“ gemäß § 3 Abs. 1 Zif. 3 BetrVG vom 23.04.2007 als, notwendig insgesamt, rechtsunwirksam. Der Beklagten zu 3 fehlte von vornherein

die rechtliche Befugnis, einen solchen Tarifvertrag nach § 3 BetrVG abschließen zu können.

b) Entgegen der Ansicht der Parteien, wohl auch des Arbeitsgerichtes, liegt hier kein sogenannter „mehrgliedriger“ Tarifvertrag vor, in welchem Fall ggf. nur der mit dem Kläger auf Gewerkschaftsseite geschlossene Tarifvertrag oder die von den drei Gewerkschaften mit den Beklagten zu 4 und zu 5 abgeschlossenen Tarifverträge als rechtsunwirksam anzusehen wären.

aa) Zum einen könnte diese Frage offenbleiben, da selbst bei Annahme des Vorliegens eines mehrgliedrigen Tarifvertrages, also eigentlich mehrerer selbstständiger Tarifverträge (s. u.), die Beklagte zu 3 als juristische Person des öffentlichen Rechts als Partei auf Arbeitgeberseite wohl zwangsläufig an allen solchen Tarifverträgen mit den drei Gewerkschaften beteiligt wäre – diese damit aus den vorigen Gründen sämtliche als rechtsunwirksam angesehen werden müssten.

bb) Deshalb ist eigentlich nur ergänzend, im Hinblick auf die Ausführungen der Parteien hierzu in beiden Instanzen, darauf hinzuweisen:

Zwar sind hier auf beiden Seiten dieses „Zuordnungstarifvertrages“ jeweils mehrere Tarifvertragsparteien beteiligt – auf Seiten der Arbeitgeber die drei juristischen Personen des öffentlichen und des Privatrechts als Beklagte zu 3 bis 5 des vorliegenden Verfahrens und auf Seiten der Gewerkschaften wiederum drei solche: neben dem Kläger die Gewerkschaften C und E als Beklagte zu 1 und zu 2 des vorliegenden Rechtsstreits (BAG, U. v. 29.06.2004, 1 AZR 143/03, AP Nr. 36 zu § 1 TVG – III. 4. a) der Gründe –).

Dieser damit formal mehrgliedrige Tarifvertrag stellt hier, als „Zuordnungstarifvertrag“ im Sinne des § 3 BetrVG, jedoch zwangsläufig einen sogenannten „Einheitstarifvertrag“, ein denknötwendig einheitliches Tarifwerk, dar:

Ob bei einem mehrgliedrigen Tarifvertrag, einem Tarifvertrag unter Beteiligung (jeweils) mehrerer Tarifvertragsparteien, eigentlich mehrere, rechtlich voneinander unabhängige und lediglich in einer einzigen Urkunde äußerlich zusammengefasste Tarifver-

träge gegeben sind oder eine geschlossene Einheit, ein einziger, alle Beteiligten gemeinsam bindender einheitlicher Tarifvertrag, hängt vom Willen der Tarifvertragsparteien ab, der durch Auslegung zu ermitteln ist, und zwar hier nach den Regeln der Vertragsauslegung gemäß §§ 133, 157 BGB, nicht nach den Grundsätzen letztlich der Gesetzes-/Tarifauslegung, ist, da es hier nicht um den Inhalt der normativ wirkenden Regelungen des Tarifvertrages, sondern um den Handlungs-/Bindungswillen der Tarifvertragsparteien zueinander beim Vertragsschluss geht (BAG, U. v. 29.06.2004, aaO; vgl. auch BAG, U. v. 08.11.2006, 4 AZR 590/05, AP Nr. 33 zu § 5 TVG – I. 2. bb) (3) (b) der Gründe –).

Zwar ist in der Regel, mangels entgegenstehender Anhaltspunkte, davon auszugehen, dass die auf einer Seite beteiligten Tarifvertragsparteien sich ihrer jeweiligen autonomen Tarifmacht dadurch nicht begeben, sondern voneinander unabhängige je eigenständige Tarifverträge schließen wollen, von denen sie sich damit ohne Rücksicht auf die übrigen Beteiligten auch wieder lösen können (BAG, U. v. 29.06.2004, aaO – III. 4. b) aa) f. m. w. N. –). Das Vorliegen eines solchen Falles muss hier jedoch zwangsläufig, denknotwendig, ausscheiden:

Ein solcher „Zuordnungstarifvertrag“ nach § 3 Abs. 1 Ziffern 1 bis 5 BetrVG – wie sonstige solche Regelungen nach § 3 Abs. 2 und 3 BetrVG – kann zwingend nur einheitlich abgeschlossen werden. Die auf einer solchen Rechtsgrundlage erfolgte Konstituierung der Möglichkeit spezifischer Betriebsratsstrukturen – die Schaffung der Voraussetzungen für die Bildung eines unternehmenseinheitlichen oder sogar unternehmensübergreifenden Betriebsrates (wie hier) oder eine Zusammenfassung von Betrieben hierzu, die Bildung von unternehmens-/konzernübergreifenden Spartenbetriebsräten oder anderer Arbeitnehmervertretungsstrukturen etc. – kann, zwangsläufig und denknotwendig, immer nur einheitlich erfolgen, die Basis nur für jeweils ein einziges für einen entsprechenden Bereich zuständiges Arbeitnehmervertretungsorgan schaffen. Es ist ausgeschlossen – dies bedarf keiner ausführlichen Begründung –, dass der Arbeitgeber, oder eine Mehrheit von Arbeitgebern wie hier, mit unterschiedlichen Gewerkschaften etwa parallel unterschiedliche Vertretungsstrukturen mit etwa auch unterschiedlichen gesellschaftsrechtlichen Zuständigkeiten (für unterschiedliche Betriebe, Unternehmen, Konzerne ... !) bildet. Es können nicht von den Beklagten (zu 4 und zu 5) parallel eigenständige, unterschiedliche „Zuordnungstarifverträge“ jeweils nach § 3 BetrVG mit der Beklagten zu 1 – Gewerkschaft ver.di – und/oder der Beklagten zu 2 – Gewerkschaft E. – ge-

geschlossen werden, da dann, unabhängig von der Frage der Konsequenzen einer solchen Tarifkonkurrenz sonst, parallel unterschiedliche Betriebsvertretungen, räumlich/organisatorisch unterschiedlich konstituierte Betriebsratsgremien parallel bestünden – was denkbare Ausscheiden muss.

Auch wenn man der Auffassung des BAG folgt (B. v. 29.07.2009, 7 ABR 27/08, AP Nr. 7 zu § 3 BetrVG 1972), dass ein Tarifvertrag nach § 3 Abs. 1 Nr. 1 bis 3 BetrVG von einer einzigen, von mehreren, tarifzuständigen und im Betrieb vertretenen, konkurrierenden Gewerkschaft ohne Beteiligung anderer gleichfalls tarifzuständiger Gewerkschaften geschlossen werden könne (dagegen allerdings, mit beachtenswerten praxisinduzierten Argumenten, u. a. Fitting/Engels/Schmidt et al., BetrVG, 27. Aufl. 2014, § 3 Rzn. 16 f, m. w. N.), kann dies begrifflich zwangsläufig nur durch (vollständige) Ablösung eines bestehenden solchen durch einen späteren anderen Zuordnungstarifvertrag nach § 3 Abs. 1 BetrVG mit einer anderen Gewerkschaft geschehen (eine tarifzuständige Gewerkschaft kann mit den ihr zur Verfügung stehenden Mitteln, zu denen auch der Arbeitskampf gehört, den Arbeitgeber zur Beendigung eines bestehenden und zum Abschluss eines Tarifvertrages anhalten: so BAG, U. v. 09.12.2009, 4 AZR 190/08, NZA 2010, S. 712 f - Rz. 51 –; vgl. hierzu auch Wendelin-Schröder, NZA 2015, S. 525/526, unter II.) Der, wie hier, erfolgte gemeinsame Abschluss eines solchen Zuordnungstarifvertrages durch alle (grundsätzlich bzw. – Kläger – partiell: nur für das ärztliche Personal) tarifzuständigen und im Betrieb vertretenen (drei) Gewerkschaften führt dazu, dass zwingend ein einheitlicher Tarifvertrag vorliegt – die drei beteiligten Gewerkschaften wollten – und konnten -, wie sich auch aus erst den hier geltenden Grundsätzen dessen Auslegung nach §§ 133, 157 BGB zwanglos ergibt (BAG, U. v. 08.11.2006, aaO), mit ihren Gegenparteien auf Arbeitgeberseite die rechtlichen Voraussetzungen allein für eine – notwendig – einheitliche gesonderte Vertretungsstruktur nach § 3 Abs. 1 BetrVG („Einheitstarifvertrag“) konstituieren – eine Bündelung mehrerer eigentlich rechtlich selbständiger solcher „Zuordnungstarifverträge“ in einer einzigen Urkunde im Sinne eines eigentlichen „mehrgliedrigen“ Tarifvertrages, im Ergebnis ein Vorliegen unterschiedlicher, rechtlich selbständiger, „Zuordnungstarifverträge“ nach § 3 BetrVG für dieselbe Rechtsträgerstruktur, muss hiernach denkbare Ausscheiden.

Deshalb auch verweist der hier streitgegenständliche „Zuordnungstarifvertrag“ vom 23.04.2007 bereits in seiner Präambel (dort 5./letzter Absatz) darauf, dass „dieser Tarifvertrag ... dem Umstand Rechnung (trägt), dass die Beteiligten zu 1.) bis 3.)“ – die Arbeitgeber und Beklagten zu 3 bis 5 dieses Rechtsstreits – „wesentliche arbeitgeberische Entscheidungen“ gemeinsam als übergeordnete Maßnahmen treffen ...“. Weiter werden durch diesen Zuordnungstarifvertrag vom 23.04.2007 die Voraussetzungen für einen einzigen, unternehmensübergreifenden, „Gemeinsamen Betriebsrat“, mit sechs regionalen Ausschüssen und deren jeweilige Zuständigkeiten (§ 3 f) mit entsprechender Wahl von schwerbehinderten Vertretungen und einer „Gemeinsamen Jugend- und Ausbildungsververtretung (JAV)“ wiederum mit regionalen Ausschüssen: § 7 und 8 dort) gebildet.

cc) Damit erweist sich der, einheitliche, Zuordnungstarifvertrag vom 23.04.2007 nicht etwa lediglich im Verhältnis der beteiligten Gewerkschaften zum Beklagten zu 3 als nicht in diesem Sinne tariffähiger Tarifvertragspartei oder als isolierter Tarifvertrag mit dem Kläger als, partiell, rechtsunwirksam, sondern – weil notwendig einheitlich – als insgesamt nichtig (vgl. auch BAG, U. v. 15.11.2006, 10 AZR 665/05, NZA 2007, S. 448 f = AP Nr. 34 zu § 4 TVG Tarifkonkurrenz – Rz. 24 –).

c) Offen kann damit auch bleiben, ob der „Zuordnungstarifvertrag“ nach § 3 Abs. 1 Ziff. 3 BetrVG weiter den Voraussetzungen dieser gesetzlichen Öffnungsklausel – dass die Schaffung solcher anderen Arbeitnehmervertretungsstrukturen aufgrund der konkreten Betriebs-, Unternehmens- oder Konzernorganisation (...) einer wirksamen und zweckmäßigen Interessenvertretung der Arbeitnehmer dient – genüge:

Wie das Berufungsgericht wiederum bereits im Hinweisbeschluss vom 09.04.2015 (dort unter 3. c) kurz ausgeführt hat, gehen Sinn und Zweck der gesetzlichen Regelung des § 3 Abs. 1 Ziff. 3 BetrVG nicht dahin, den Tarifvertragsparteien die gesetzlichen Arbeitnehmervertretungsstrukturen zur freien Disposition zu stellen, vielmehr geht es nach der einschlägigen Rechtsprechung des BAG darum, in besonderen Konstellationen, in denen sich die im BetrVG vorgesehene Organisation für eine wirksame und zweckmäßige Interessenvertretung der Arbeitnehmer als nicht ausreichend erweist, die Möglichkeit zu eröffnen, in einem Tarifvertrag durch eine Änderung der Strukturen der Arbeitnehmervertretung für Abhilfe zu sorgen – deshalb muss „die wirksame und

zweckmäßige Interessenvertretung der Arbeitnehmer eine Relation zu den in der Norm beschriebenen organisatorischen oder kooperativen oder ähnlichen Besonderheiten aufweisen“. Die mit dem Betriebsverfassungsgesetz verfolgten Zwecke müssen innerhalb einer alternativen Repräsentationsstruktur besser erreicht werden können als im Rahmen des gesetzlichen Vertretungsmodells (BAG, B. v. 13.03.2013, 7 ABR 70/11, NZA 2013, S. 738 f – Rz. 41 -).

Dass auch unter Berücksichtigung des Beurteilungsspielraums und der Einschätzungsprärogative der Tarifvertragsparteien diesen Anforderungen durch die in der Präambel des „Zuordnungstarifvertrages“ vom 23.04.2007 aufscheinende und in den mündlichen Verhandlungen hierzu (sowie vorstehend) in Bezug genommene Intention – „Dieser Tarifvertrag trägt dem Umstand Rechnung, dass die Beteiligten zu 1.) bis 3.)“ (die Arbeitgeberparteien dieses Tarifvertrages und Beklagten zu 3 bis 5 des vorliegenden Rechtsstreits) „wesentliche arbeitgeberische Entscheidungen gemeinsam als übergeordnete Maßnahmen treffen, um allen Beschäftigten vergleichbare Arbeitsbedingungen und Entwicklungsmöglichkeiten zu gewährleisten ...“ – durch die spezifischen Regelungen dieses Tarifvertrages ausreichend Genüge getan ist – solchen Bedürfnissen nicht auch durch die „klassische“ Struktur von Betriebsräten, einem Gesamt- und ggf. einem Konzernbetriebsrat Rechnung getragen hätte werden können -, könnte zumindest in Frage gestellt werden.

d) Deshalb ist wiederum lediglich ergänzend darauf hinzuweisen, dass selbst dann, wenn die Regelungen unter § 11 Abs. (2) und (3) des „Zuordnungstarifvertrages“ vom 23.04.2007 hinsichtlich dessen Kündbarkeit und der für diesen Fall normierten Notwendigkeit der Aufnahme von Tarifverhandlungen nach den hier geltenden Grundsätzen der Vertragsauslegung gemäß §§ 133, 157 BGB so auszulegen sein sollten, dass eine Kündigung durch jede einzelne Tarifvertragspartei – nicht nur durch die jeweils drei Tarifvertragsparteien jeder Seite gemeinsam – und damit auch eine solche allein des Klägers ohne Zustimmung der beiden anderen Gewerkschaften und Beklagten zu 1 und 2 des vorliegenden Verfahrens überhaupt denkbar/möglich gewesen sein sollte (?), der Kläger dann seine Kündigung nicht nur gegenüber der Beklagten zu 3 – G, – aussprechen hätte dürfen (zumal diese eben aus Rechtsgründen gar nicht Vertragspartei dieses Tarifvertrages sein konnte, s. o.), sondern jedenfalls auch gegenüber den anderen beiden Tarifver-

tragsparteien auf Arbeitgeberseite, den Beklagten zu 4 und zu 5 dieses Rechtsstreits – dass die Beklagte zu 2 als deren Muttergesellschaft/Holding diese etwa rechtsgeschäftlich (§§ 164 f BGB) vertreten hätte, behaupten sämtliche Beklagten/die Parteien nicht (abgesehen von den weiteren nach Abschluss/Inkrafttreten dieses „Zuordnungstarifvertrages“ vom 23.04.2007 privatisierten Kliniken als selbständige Rechtspersonen des Privatrechts, auf die die Parteien den Zuordnungstarifvertrag offensichtlich unbesehen ebenfalls erstrecken/anwenden ...). Bei einem solchen einheitlichen Tarifvertrag können die auf einer Seite beteiligten Tarifvertragsparteien ihre Rechte gegenüber der Gegenseite nur gemeinsam ausüben, also auch nur gemeinschaftlich kündigen (BAG, U. v. 29.06.2004, aaO – III. 4. aE d. Gr., m. w. N. –; BAG, U. v. 08.11.2006, aaO – I. 2. b) bb) (3) a) d. Gr. –).

Damit hätte die Kündigung des Klägers allein gegenüber der Beklagten zu 3 – G. als – diesen Tarifvertrag auch unter dieser Prämisse keinesfalls beenden können – ungeachtet der weiteren Frage der näheren Auslegung der Kündigungsregelung in § 11 dieses Tarifvertrages vom 23.04.2007 hinsichtlich einer Teilkündigungsmöglichkeit allein durch den Kläger.

Des weiteren läge es nahe anzunehmen, dass bei Annahme der Zulässigkeit einer isolierten Kündigung des Zuordnungstarifvertrages vom 23.04.2007 allein durch den Kläger aufgrund entsprechender Auslegung dessen Kündigungsregelung in § 11 überhaupt weiter davon auszugehen sein müsste, dass die Kündigung dann ebenfalls gegenüber den beiden anderen Tarifvertragsparteien auf Arbeitnehmerseite, den zu 1 und zu 2 dieses Verfahrens beklagten anderen Gewerkschaften, zu erklären gewesen wäre.

3. Nicht zu entscheiden ist hier, ob nicht die auf der Rechtsgrundlage des von vornherein unwirksamen „Zuordnungstarifvertrages“ vom 23.04.2007 erfolgten Betriebsratswahlen, insbesondere die zeitlich letzte Wahl des derzeit amtierenden „Gemeinsamen Betriebsrates“, wegen Verkennung des Betriebsbegriffs nach der herkömmlichen Dogmatik hierzu lediglich anfechtbar gewesen wäre – und eine Anfechtung offensichtlich nicht erfolgt, die Anfechtungsfrist des § 19 Abs. 2 S. 2 BetrVG erkennbar längst abgelaufen sind – oder wegen der vorliegenden besonderen rechtlichen Umstände – auch: wohl unbesehene Einbeziehung erst nach Ablauf des Zuordnungstarifvertrages entstandener weiterer rechtlich (privatrechtlich) selbständiger Tochtergesellschaften der Beklagten zu

3 in seinen Geltungs-/Anwendungsbereich (selbst unter Berücksichtigung der in der Tarifvertragspräambel angelegten entsprechenden Gründungsperspektiven hierzu) – ebenfalls als nichtig anzusehen sein müsste.

4. Damit muss die Berufung des Klägers jedenfalls im Ergebnis ohne Erfolg bleiben.

III.

Der Kläger hat damit die Kosten seiner erfolglosen Berufung zu tragen (§ 97 Abs. 1 ZPO).

IV.

Da dem Rechtsstreit über die Klärung der konkreten Rechtsbeziehungen der Parteien hinaus keine grundsätzliche Bedeutung zukommt, bestand für die Zulassung der Revision gemäß § 72 Abs. 2 ArbGG keine Veranlassung.

Gegen dieses Urteil ist deshalb die Revision nur gegeben, wenn sie das Bundesarbeitsgericht auf Grund einer Nichtzulassungsbeschwerde, auf deren Möglichkeit und Voraussetzungen gemäß § 72 a ArbGG der Kläger hingewiesen wird, zulassen sollte.

Burger

Lösel

Geißler