

Teil 2**Tarifvertragsparteien**

	Rz.		Rz.
A. Grundlagen des Verbandsrechts			
I. Allgemeines	1	Spezialistengewerk-	
II. Gründung und Auflösung des		schaften	78
Verbandes		cc) Organisatorische Leis-	
1. Verbandsgründung	9	tungsfähigkeit	80
2. Verbandsauflösung	18	dd) Anerkennung des gel-	
III. Die Mitgliedschaft	23	tenden Tarifrechts ...	83
IV. Geschäftsführung und Vertretung	27	ee) Demokratische Bin-	
V. Haftung	30	nenorganisation	85
		c) „Relative“ und „absolute“	
		Tariffähigkeit	86
		d) Verfassungsrechtliche Be-	
		wertung nach CGM- und	
		GKH-Beschluss des BAG .	91
B. Tariffähigkeit		3. Voraussetzungen der	
I. Allgemeine Grundsätze der Tarif-		Tariffähigkeit auf Arbeit-	
fähigkeit		geberseite	95
1. Einführung und systematische		a) Tariffähigkeit einzelner	
Grundlagen		Arbeitgeber	
a) Regelungszweck	33	aa) Arbeitgeberbegriff ...	96
b) Marktfreiheit oder staat-		bb) Soziale Mächtigkeit? .	105
liche Regulierung?	37	cc) Verlust der Tariffähig-	
c) Verfassungsrechtliche Ein-		keit durch Verbands-	
ordnung	41	beitritt?	108
2. Voraussetzungen der Tarif-		b) Tariffähigkeit der Arbeit-	
fähigkeit von Arbeitnehmer-		geberverbände	
koalitionen	45	aa) Koalitionsbegriff	
a) Koalitionsbegriff	47	(1) Allgemeines	112
b) Weitere Anforderungen auf		(2) Insbesondere:	
einfachrechtlicher Ebene ..	52	demokratische Bin-	
aa) Tarifwilligkeit	53	nenstruktur	114
bb) Durchsetzungskraft		bb) Überbetrieblichkeit ..	117
gegenüber dem sozia-		cc) Unabhängigkeit	118
len Gegenspieler		dd) Tarifwilligkeit	122
(1) Zugangskontrolle als		ee) Kein Mächtigkeits-	
legitime ordnungspoli-		erfordernis	125
tische Ausgestaltung .	55	c) Weitere tariffähige	
(2) Ausgangspunkt: Ar-		Akteure auf Arbeitgeber-	
beitskampfbereit-		seite	129
schaft und -fähigkeit .	58	4. Folgen des Entfalls der Tarif-	
(3) Koalitionsmittelfrei-		fähigkeit	
heit	59	a) Tatbestandliche Voraus-	
(4) Rechtsprechungsent-		setzungen	133
wicklung	60	b) Rechtsfolgen	135
(5) Prüfung der Durchset-		5. Verfahren zur Feststellung der	
zungsfähigkeit seit		Tariffähigkeit	141
dem CGM-Beschluss .	63		
(6) GKH-Beschluss	74	II. Sonderkonstellationen	
(7) Besondere Arbeits-		1. OT-Mitgliedschaft	148
kampffähigkeit,			

	Rz.		Rz.
a) OT-Mitgliedschaft im Aufteilungs- und Stufenmodell	151	C. Tarifzuständigkeit	
b) OT-Mitgliedschaft und Gastmitgliedschaft	153	I. Begriff der Tarifzuständigkeit	
c) OT-Mitgliedschaft als Problem der Tarifgebundenheit	154	1. Definition	204
d) Anforderungen an die Zulässigkeit der OT-Mitgliedschaft	157	2. Zweck	206
e) Rechtsfolgen einer unzulässigen Satzungs-gestaltung	163	3. Ermittlung der Tarifzuständig-keit	209
f) Voraussetzungen und Rechtsfolgen des Wechsels in die OT-Mitgliedschaft ..	170	4. Abgrenzung der Tarifzustän-digkeit von der Tariffähigkeit ..	211
g) Transparenzanforderungen und „Blitzwechsel“	173	II. Festlegung der Tarifzuständig-keit	
2. Tarifgemeinschaft		1. Regelung durch Satzung bei Verbänden	212
a) Grundlagen und Begriff der Tarifgemeinschaft	178	2. Regelung bei Spitzenorga-nisationen und Tarifgemein-schaften	215
b) Tarifgemeinschaft und mehrgliedriger TV	182	3. Regelung bei einzelnen Arbeitgebern und Gewerk-schaften	217
c) Tariffähigkeit der Tarif-gemeinschaft	188	III. Inhaltliche Freiheiten und Begrenzungen der Zuständig-keitsregelung in der Verbands-satzung	
d) Tarifzuständigkeit der Tarifgemeinschaft	190	1. Räumliche Zuständigkeit	219
e) Tarifgemeinschaft als Tarifpartei	191	2. Fachliche Zuständigkeit	221
3. Tariffähigkeit von Spitzen-organisationen		a) Industrieverbandsprinzip	222
a) Begriff und tarifliche Wirkungsmöglichkeiten der Spitzenorganisation ...	192	b) Berufsverbandsprinzip ...	227
b) Voraussetzung: Tariffähig-keit der Mitgliedskoalitionen	195	3. Sachliche Zuständigkeit	228
c) Prinzip der Zuständig-keitskongruenz	197	4. Personelle Zuständigkeit	229
aa) Keine Überschreitung der Tarifzuständig-keiten	198	IV. Tarifzuständigkeit als Wirksam-keitsvoraussetzung des Tarifver-trages	
bb) Kein Zurückbleiben hinter den Tarif-zuständigkeiten	201	1. Korrespondierende Tarif-zuständigkeit	233
cc) Praktische Kon-sequenzen	203	2. Fehlen der korrespondieren-den Tarifzuständigkeit	
		a) Anfängliches Fehlen der Tarifzuständigkeit	235
		b) Nachträglicher Wegfall der Tarifzuständigkeit	237
		3. Konsequenzen für das Arbeits-kampfrecht	239
		V. Flucht aus dem Tarifvertrag über die Tarifzuständigkeit?	240
		VI. Feststellung der Tarifzuständig-keit	
		1. Gerichtliche Klärung	242
		2. Verbandsinterne Klärung	247

A. Grundlagen des Verbandsrechts

Schrifttum: *Bauer*, Informationsobliegenheiten bei „Blitzaustritt“ und „Blitzwechsel“, in: Festschrift Picker, 2010, S. 889; *Bauer/Haufßmann*, Blitzaustritt und Blitzwechsel: Wirksam, aber ohne Wirkung?, RdA 2009, 99; *Bergmann*, Die fremdorganschaftlich verfaßte offene Handelsgesellschaft, Kommanditgesellschaft und BGB-Gesellschaft als Problem des allgemeinen Verbandsrechts, 2002; *Beuthien*, Die Vorgesellschaft im Privatrechtssystem, ZIP 1996, 360; *Blomeyer*, Die Wirkung der Verbandsauflösung auf den geltenden Tarifvertrag, SAE 1972, 109; *Buchner*, Die tarifrechtliche Situation bei Verbandsaustritt und bei Auflösung eines Arbeitgeberverbandes, RdA 1997, 259; *Fischer*, Nachwirkung von Tarifnormen (§ 4 Abs. 5 TVG), 2009; *Grunewald*, Die Auslegung von Gesellschaftsverträgen und Satzungen, ZGR 1995, 68; *Hager*, Gesetzes- und sittenkonforme Auslegung und Aufrechterhaltung von Rechtsgeschäften, 1983; *Hensche*, Verfassungsrechtlich bedenkliche Neujustierung des Verhältnisses zwischen Individualwille und kollektiver Ordnung, NZA 2009, 815; *Henssler*, Ende der Tarifeinheit – Eckdaten eines neuen Arbeitskampfrechts, RdA 2011, 65; *Henssler*, Nachbindung und Nachwirkung, in: Festschrift Picker, 2010, S. 987; *Höpfner*, Anm. AP TVG § 3 Nr. 36; *Höpfner*, Blitzaustritt und Blitzwechsel in die OT-Mitgliedschaft, ZfA 2009, 541; *Höpfner*, Die unbegrenzte Nachbindung an Tarifverträge, NJW 2010, 2173; *Höpfner*, Normativer und schuldrechtlicher Konzerntarifvertrag – Gestaltungsformen einer konzerneinheitlichen Tarifbindung, in: Rieble/Junker/Giesen (Hrsg.), Arbeitsrecht im Konzern, 2010, S. 113; *Jacobs/Krois*, Anm. AP TVG § 3 Nr. 38; *Jacobs/Krois*, Das Zusammenspiel von Tarif- und Satzungsautonomie bei Blitzaustritt und Blitzwechsel, in: Festschrift Reuter, 2010, S. 555; *Kempen/Lörcher/Platow/Tiefenbacher/Trümner*, JbArbR, Bd. 39 (2002), S. 65; *Kertess*, Die Haftung des für einen nichtrechtsfähigen Verein Handelnden gem. § 54 S. 2 BGB, 1982; *Konzen*, Blitzaustritt und Blitzwechsel. Vereins- und koalitionsrechtliche Aspekte der Flucht des Arbeitgebers aus dem Verbandstarif, in: Festschrift Bauer, 2010, S. 559; *Krause*, „Blitzaustritt“ und „Blitzwechsel“ von Arbeitgebern als Herausforderung des Tarifrechts, in: Gedächtnisschrift Zachert, 2010, S. 605; *Kübler/Assmann*, Gesellschaftsrecht, 6. Aufl. 2006; *Larenz/Canaris*, Lehrbuch des Schuldrechts, Band II/2, Besonderer Teil, 1994; *Lutter*, Theorie der Mitgliedschaft, AcP 180 (1980), 84; *Martinek*, Repräsentantenhaftung, 1979; *Mugdan*, Die gesamten Materialien zum Bürgerlichen Gesetzbuch für das Deutsche Reich, Band I, 1899; *Nicklisch*, Gesetzliche Anerkennung und Kontrolle von Verbandsmacht – Zur rechtspolitischen Diskussion um ein Verbandsgesetz, in: Festschrift Schiedermaier, 1976, S. 459; *Potthoff*, Freie Gewerkschaften 1918–1933. Der Allgemeine Deutsche Gewerkschaftsbund in der Weimarer Republik, 1987; *Reichert*, Handbuch Vereins- und Verbandsrecht, 12. Aufl. 2010; *Ricken*, Neues zur Tarifzuständigkeit?, RdA 2007, 35; *Rieble*, Arbeitsmarkt und Wettbewerb: der Schutz von Vertrags- und Wettbewerbsfreiheit im Arbeitsrecht, 2006; *Rieble*, Konzerntarifvertrag (Teil I), Der Konzern 2005, 475; *Rieble*, Richterliche Gesetzesbindung und BVerfG, NJW 2011, 819; *Rüthers*, Klartext zu den Grenzen des Richterrechts, NJW 2011, 1856; *Saliger*, Parteiengesetz und Strafrecht, 2005; *Sattler*, Tarifvereinheitlichung im Konzern, 2009; *K. Schmidt*, Gesellschaftsrecht, 4. Aufl. 2002; *K. Schmidt*, Liquidationszweck und Vertretungsmacht der Liquidatoren, AcP 174 (1974), 55; *Schöpflin*, Der nichtrechtsfähige Verein, 2003; *Semler/Stengel*, Umwandlungsgesetz, 2. Aufl. 2007; *Sohn*, Berufsverband und Industriegewerkschaft. Organisationsprinzipien der deutschen Gewerkschaften, 1964; *Wiedemann*, Anm. AP Nr. 28 zu § 2 TVG; *Wiedemann*, Gesellschaftsrecht, Band I, Grundlagen, 1980; *Wiedemann/Thüsing*, Gewerkschaftsfusionen nach dem Umwandlungsgesetz, WM 1999, 2237 und 2277; *Willemsen/Mehrens*, Die Rechtsprechung des BAG zum „Blitzaustritt“ und ihre Auswirkungen auf die Praxis, NJW 2009, 1916; *Windbichler*, Arbeitsrecht im Konzern, 1989.

I. Allgemeines

- 1 Das Koalitions- und Tarifvertragsrecht stellt eine Schnittstelle zwischen Arbeitsrecht und Verbandsrecht dar. Da es in Deutschland **kein** besonderes **Verbände**gesetz gibt¹, richten sich die Gründung von Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden, aber auch von Tarifgemeinschaften und Spitzenorganisationen, sowie ihre Auflösung nach den allgemeinen, für die jeweilige Rechtsform geltenden verbands- und gesellschaftsrechtlichen Regelungen. Gleiches gilt für den Erwerb und die Beendigung der Mitgliedschaft durch einzelne Arbeitnehmer oder Arbeitgeber. Darüber hinaus gibt das Verbandsrecht vor, welche Organe die Geschäfte des Verbandes führen und diesen im Rechtsverkehr nach außen vertreten. Schließlich bestimmt sich auch die Haftung des Verbandes nach dem Verbandsrecht.
- 2 Ein **Verband** ist eine durch privatrechtlichen Gesellschaftsvertrag oder Satzung verfasste, auf Mitgliedschaft beruhende und gegenüber den Mitgliedern selbstständige Organisation, die einen gemeinsamen Zweck verfolgt². Aus Sicht der Politikwissenschaft dienen Verbände dem Schutz und der Durchsetzung gemeinsamer Interessen im politischen und gesellschaftlichen Bereich³. Die in der Praxis bedeutsamsten Organisationsformen sind die rechtsfähigen und nichtrechtsfähigen (besser: eingetragenen und nicht eingetragenen)⁴ Vereine.
- 3 **Arbeitgeberverbände** (und ein Teil ihrer Spitzenfachverbände) treten in der Regel in der Rechtsform des **eingetragenen Vereins** auf. Von den ca. 130 **Gewerkschaften** in Deutschland⁵ hat der ganz überwiegende Teil dagegen traditionell die Rechtsstellung eines **nicht eingetragenen Vereins**. Eine Ausnahme war etwa die „Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft“ (ver.di), die kurzzeitig von 2001 bis 2004 als eingetragener Verein firmierte, um die Verschmelzung der früheren Einzelgewerkschaften DAG, DPG, HBV, IG Medien und ÖTV nach §§ 3 Abs. 1 Nr. 4, 99 UmwG zu ermöglichen⁶. Da auch nicht eingetragene Vereine körperschaftlich verfasste Verbände darstellen, sind Gewerkschaften im verbandsrechtlichen Sinne ebenfalls zu den Verbänden zu zählen. Im Folgenden wird der Begriff **Verband** daher einheitlich für **Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften** verwendet.
- 4 Der **Verzicht der Gewerkschaften auf die Eintragung** im Vereinsregister ist historisch zu erklären⁷. Der Gesetzgeber sah die auf dem politischen, religiösen und sozialen Gebiet tätigen Vereine zu Beginn des 20. Jahrhunderts als Bedro-

1 Vgl. dazu *Nicklisch*, FS Schiedermaier, S. 459.

2 *K. Schmidt*, Gesellschaftsrecht, § 7 I 1 b.

3 *Kübler/Assmann*, Gesellschaftsrecht, § 5 III 1.

4 Nach heute ganz h.M. ist der „nichtrechtsfähige Verein“ rechtsfähig, vgl. *K. Schmidt*, Gesellschaftsrecht, § 25 II 1; *MünchKomm/Reuter*, § 54 BGB Rz. 16; *Staudinger/Weick*, § 54 BGB Rz. 25; a.A. *Schöpflin*, S. 116: lediglich „Rechtsverkehrsfähigkeit“.

5 Übersicht bei *Thüsing/Braun/Emmert*, 2. Kap. Rz. 116.

6 Vgl. dazu *Kempen/Lörcher/Platow/Tiefenbacher/Trümner*, JbArbR, Bd. 39 (2002), S. 65 (69); *Semler/Stengel/Katschinski*, § 99 UmwG Rz. 41; zuvor bereits *Wiedemann/Thüsing*, WM 1999, 2237 ff., 2277 ff.

7 Dazu *Kittner*, S. 274 ff.; *MünchKomm/Reuter*, Vor § 21 BGB Rz. 52 ff.; *Brox/Rüthers/Henssler*, Rz. 652.

hung für das politisch-gesellschaftliche System an. Aus diesem Grunde wurde der nicht eingetragene Verein gezielt dem völlig ungeeigneten Recht der damals nach ganz überwiegender Auffassung nicht rechtsfähigen GbR unterstellt (§ 54 Satz 2 BGB). Damit wollte man insb. die Gewerkschaften zu einer Eintragung veranlassen, was bis 1908 bedeutete, dem Amtsgericht auf Verlangen ein für jedermann einsehbares Verzeichnis der Vereinsmitglieder einreichen zu müssen (§§ 72, 79 Satz 1 BGB a.F.). Zugleich hatte die zuständige Verwaltungsbehörde nach § 61 Abs. 2 BGB a.F. ein Einspruchsrecht gegen die Eintragung, wenn der Verein einen politischen, sozialpolitischen oder religiösen Zweck verfolgt. Insgesamt kam dies einer „**verkappten Konzessionspflicht**“ gleich¹, die eine freie Bildung von politischen Vereinen und Gewerkschaften verhindern sollte.

Die Regelungsziele des historischen Gesetzgebers sind heute nicht nur aufgrund der gewandelten Wertvorstellungen des freiheitlich-demokratischen Rechtsstaates überholt, sondern auch mit der verfassungsrechtlich gewährleisteten Vereins- und Koalitionsfreiheit unvereinbar². Der Verweis des § 54 Satz 1 BGB auf das Recht der GbR ist daher nach dem Grundsatz „cessante razione legis cessat lex ipsa“ außer Kraft getreten³. An dessen Stelle **finden die §§ 21 ff. BGB** auch auf den nicht eingetragenen Verein **Anwendung** mit Ausnahme derjenigen Vorschriften, welche zwingend die Eintragung voraussetzen⁴. Für Gewerkschaften entwickelten Rechtsprechung und Schrifttum darüber hinaus unter der Geltung des Grundgesetzes ein **verbandsrechtliches Sonderrecht**. So erkannte der BGH Gewerkschaften im Hinblick auf Art. 9 Abs. 3 GG entgegen § 50 Abs. 2 ZPO a.F. die aktive Parteifähigkeit zu⁵. Auch die Anwendung der Handelndenhaftung gemäß § 54 Satz 2 BGB wird teilweise in Frage gestellt (dazu Rz. 31 f.).

Die verbandsrechtlichen Grundlagen gewinnen im Tarifrecht seit einiger Zeit an Bedeutung, etwa für die Fragen der Tarifbindung im Fall der Verbandsauflösung⁶ oder der Wirksamkeit des sog. Blitzaustritts⁷ bzw. Blitzwechsels in die OT-⁸ oder Gast-Mitgliedschaft⁹ unmittelbar vor Inkrafttreten eines TVes. Betroffen ist jeweils das **Verhältnis von Tarifvertrags- und Verbandsrecht**. Im ersten Fall geht es um die Auswirkungen der Vorschriften über die Liquidation und die Vollbeendigung des Vereins (§§ 41, 47ff., 74ff. BGB) auf den Fort-

1 Vgl. MünchKomm/Reuter, Vor § 21 BGB Rz. 53.

2 Vgl. Staudinger/Weick, § 54 BGB Rz. 2.

3 MünchKomm/Reuter, § 54 BGB Rz. 4; a.A. Staudinger/Weick, § 54 BGB Rz. 2: „berichtigende Auslegung“.

4 Vgl. näher K. Schmidt, Gesellschaftsrecht, § 25 II 2 c, d.

5 BGH v. 6.10.1964 – VI ZR 176/63, NJW 1965, 29; BGH v. 11.7.1968 – VII ZR 63/66, NJW 1968, 1830; sonstige „nichtrechtsfähige“ Vereine sind dagegen erst seit der Neufassung des § 50 Abs. 2 ZPO am 24.9.2009 aktiv prozessfähig.

6 BAG v. 23.1.2008 – 4 AZR 312/01, AP TVG § 3 Nr. 36 m. Anm. Höpfner = NZA 2008, 771.

7 BAG v. 20.2.2008 – 4 AZR 64/07, NZA 2008, 946.

8 BAG v. 4.6.2008 – 4 AZR 419/07, NZA 2008, 1366; BAG v. 26.8.2009 – 4 AZR 285/08, NZA 2010, 230.

9 BAG v. 26.8.2009 – 4 AZR 285/08, NZA 2010, 230.

bestand der von diesem abgeschlossenen TVE. Im zweiten Fall wird diskutiert, ob ein verbandsrechtlich wirksamer Austritt oder Statuswechsel „tarifrechtlich unwirksam“¹ sein kann, wenn er die Funktionsfähigkeit der Tarifautonomie gefährdet. Beide Fälle werfen die Grundfrage auf, ob Maßnahmen eines Tarifverbandes verbandsrechtlich und tarifrechtlich unterschiedlich behandelt werden können oder gar müssen.

- 7 Das BAG hat in den genannten Entscheidungen die vereins- und tarifrechtliche Wirksamkeit der Maßnahmen getrennt geprüft und im Ergebnis unterschiedlich beurteilt. Von Teilen des Schrifttums ist das scharf kritisiert worden². Die Kritik geht jedoch fehl³. Es ist zwar in der Tat nicht überzeugend, dass gerade die fehlende Transparenz zur Unwirksamkeit des Blitzaustritts und -wechsels führen soll (vgl. Rz. 175 sowie Teil 6 Rz. 50). Die Grundentscheidung, zwischen der vereinsrechtlichen und der tarifrechtlichen Wirksamkeit der Maßnahme zu differenzieren, ist dagegen vollkommen zutreffend. Eine derartige **Trennung von vereins- und tarifrechtlicher Wirksamkeit** ist weder neu noch spektakulär⁴. So ist schon seit langem anerkannt, dass ein rückwirkender Beitritt in eine Gewerkschaft oder einen Arbeitgeberverband tarifrechtlich stets nur ex nunc wirkt⁵. Gleiches gilt für den rückwirkenden Austritt und den Statuswechsel⁶. Die getrennte rechtliche Bewertung der verbands- und der tarifrechtlichen Zulässigkeit einer Maßnahme ist nicht nur rechtlich zulässig, sondern auch sinnvoll. Sie führt zu einer klaren Trennung der allgemeinen verbandsrechtlichen und der besonderen tarifrechtlichen Zulässigkeitsvoraussetzungen⁷. Das Tarifrecht kann **strengere Maßstäbe** an die Rechtmäßigkeit einer Handlung anlegen, insb. wenn durch eine verbandsrechtlich an sich zulässige Maßnahme die zwingenden Regelungen über die Tarifbindung (§§ 3 Abs. 1, 4 Abs. 1 TVG) und die Nachbindung (§ 3 Abs. 3 TVG) umgangen werden⁸.
- 8 Umgekehrt kann das Tarifrecht jedoch keine nach den allgemeinen verbandsrechtlichen Grundsätzen unzulässige Maßnahme rechtfertigen. Denn das Ver-

1 So BAG v. 20.2.2008 – 4 AZR 64/07, NZA 2008, 946; BAG v. 4.6.2008 – 4 AZR 419/07, NZA 2008, 1366; BAG v. 26.8.2009 – 4 AZR 285/08, NZA 2010, 230; BAG v. 23.9.2009 – 4 AZR 346/08, AP TVG § 3 Verbandszugehörigkeit Nr. 29; BAG v. 17.2.2010 – 5 AZR 191/09, AP TVG § 1 Tarifverträge: Metallindustrie Nr. 209; BAG v. 18.5.2011 – 4 AZR 457/09, NZA 2011, 1378.

2 *Bauer*, FS Picker, S. 889 (896); *Bauer/Haußmann*, RdA 2009, 99 (103); *Hensche*, NZA 2009, 815 (820); *Willemsen/Mehrens*, NJW 2009, 1916 (1917); Thüsing/Braun/Heise, 11. Kap. Rz. 115.

3 *Höpfner*, ZfA 2009, 541 (561 f.); *Jacobs/Krois*, AP TVG § 3 Nr. 38; *Jacobs/Krois*, FS Reuter, S. 555 (566); insoweit übereinstimmend *Krause*, GS Zachert, S. 605 (622).

4 *Jacobs/Krois*, AP TVG § 3 Nr. 38; anders aber noch BAG v. 14.10.1960 – 1 AZR 233/58, NJW 1961, 573 (575).

5 BAG v. 20.12.1988 – 1 ABR 57/87, NZA 1989, 564; BAG v. 22.11.2000 – 4 AZR 688/99, NZA 2001, 980; *Löwisch/Rieble*, § 3 TVG Rz. 94.

6 *Wiedemann/Oetker*, § 3 TVG Rz. 55; *Däubler/Lorenz*, § 3 TVG Rz. 52; zum Aufhebungsvertrag ebenso *Löwisch/Rieble*, § 3 TVG Rz. 150.

7 Näher *Höpfner*, ZfA 2009, 541 (561 f.); zustimmend *Jacobs/Krois*, AP TVG § 3 Nr. 38; *Krause*, GS Zachert, S. 605 (614 ff.); wohl auch *Konzen*, FS Bauer, S. 559 (576), der zwar die tarifrechtliche Unwirksamkeit von Blitzaustritt und Blitzwechsel ablehnt, nicht aber die Möglichkeit einer tarifrechtlichen Unwirksamkeit als solcher.

8 Vgl. auch *Löwisch/Rieble*, § 2 TVG Rz. 181 f. zur Tarifzuständigkeit des Verbandes.

bandsrecht gibt den **rechtlichen Rahmen für die Binnenstruktur des Verbandes** vor. Allerdings besteht bei der inneren Ordnung des Verbandes aufgrund der verfassungsrechtlich gewährleisteten Vereins- und Satzungsautonomie eine weitreichende Gestaltungsfreiheit der Mitglieder, die normativ durch §§ 26 Abs. 1 Satz 3, 30, 37 Abs. 1, 39 Abs. 2, 40, 41 BGB abgesichert ist. Innerhalb dieses Rahmens können die tarifrechtlichen Besonderheiten angemessen berücksichtigt werden.

II. Gründung und Auflösung des Verbandes

1. Verbandsgründung

Bei der Gründung eines Verbandes sind die zwingenden Voraussetzungen des Vereinsrechts zu beachten. Die Vereinsgründung geschieht durch einen **Vertrag von mindestens zwei Gründungsmitgliedern**. Für die **Eintragung** sind gemäß § 56 BGB sogar **sieben Mitglieder** erforderlich. Dabei handelt es sich um eine reine Ordnungsvorschrift. Im Fall der Nichtbeachtung muss die Eintragung gemäß § 60 BGB zurückgewiesen werden. Eine bereits erfolgte Eintragung bleibt jedoch selbst im Falle einer Täuschung des Registergerichts wirksam und wird nicht gelöscht¹. 9

Gründungsmitglieder können natürliche und juristische Personen sowie rechtsfähige Personengesellschaften sein². Unerheblich ist, ob es sich dabei um tarifgebundene Mitglieder oder um Mitglieder ohne Tarifbindung handelt. Zulässig ist auch ein sog. „**Konzern-Arbeitgeberverband**“, der ausschließlich von Konzerngesellschaften gegründet wird, um eine einheitliche Tarifbindung im Konzern herbeizuführen (vgl. etwa den für den Lufthansa-Konzern zuständigen „Arbeitgeberverband Luftverkehr e.V.“ (AGVL))³. Für die nach § 56 BGB zur Eintragung erforderliche Mindestzahl an Gründungsmitgliedern sieht die h.M. im Vereinsrecht jedoch eine Einschränkung vor. Setzen sich die Gründungsmitglieder aus natürlichen Personen und aus von diesen beherrschten juristischen Personen zusammen, so sollen für die Mindestzahl nur die natürlichen Personen zählen, da nur so die erforderliche Personenmehrheit und die körperchaftliche Organisation des Vereins sichergestellt würden⁴. Auf Konzerngesellschaften ist diese Auffassung nicht zu übertragen, da mangels Beteiligung natürlicher Personen Zweifel am korporativen Charakter des Vereins nicht bestehen⁵. 10

1 OLG Stuttgart v. 4.5.1983 – 8 W 442/82, OLGZ 1983, 307; MünchKomm/Reuter, § 56 BGB Rz. 1; Staudinger/Habermann, § 56 BGB Rz. 1.

2 Vgl. Reichert, Rz. 69 ff.

3 Dazu Windbichler, S. 479 ff.; Sattler, S. 47 ff.; Rieble, Der Konzern 2005, 475 (479 f.); Höpfner in Arbeitsrecht im Konzern, S. 113 (137 ff.).

4 OLG Stuttgart v. 4.5.1983 – 8 W 442/82, OLGZ 1983, 307; OLG Köln v. 16.3.1988 – 2 Wx 14/88, NJW 1989, 173; MünchKomm/Reuter, § 56 BGB Rz. 3; Staudinger/Habermann, § 56 BGB Rz. 3; krit. Rieble, Der Konzern 2005, 475 (479) unter Berufung auf Art. 9 Abs. 1 GG.

5 Vgl. Höpfner in Arbeitsrecht im Konzern, S. 113 (137 f.); i.E. auch Rieble, Der Konzern 2005, 475 (479).

- 11 Jeder Verein bedarf einer **Vereinsverfassung**, welche „die das Vereinsleben bestimmenden **Grundlagenentscheidungen**“ vorgibt¹. Darunter fallen vor allem Zweck und Mittel des Vereins, Voraussetzungen und Folgen der Mitgliedschaft, die Organe, insb. deren Bildung, Bestellung und Wirkungskreis, sowie Sitz und Name des Vereins². Die Vereinsverfassung wird bestimmt durch die zwingenden gesetzlichen Bestimmungen und vor allem durch die **Satzung**. Das gilt sowohl für den eingetragenen (bzw. einzutragenden) als auch für den nicht eingetragenen Verein³.
- 12 Im Vereinsrecht gilt der durch Art. 9 Abs. 1 GG gewährleistete Grundsatz der **Satzungsautonomie**, wonach die Mitglieder die innere Ordnung des Vereins selbst bestimmen⁴. Die Satzungsautonomie der Koalitionen gemäß Art. 9 Abs. 3 GG umfasst darüber hinaus das Recht, die **Tarifzuständigkeit** frei zu bestimmen⁵. Dazu gehört insb. die Wahl des Organisationsprinzips. Die Gewerkschaften in der Bundesrepublik sind traditionell ganz überwiegend nach dem **Industrieverbandsprinzip** organisiert⁶. Danach können einer Gewerkschaft alle Arbeitnehmer eines bestimmten Wirtschaftssektors angehören⁷. Das **Prinzip „Ein Betrieb – eine Gewerkschaft“** ist in der Satzung des DGB als ein Kriterium zur Abgrenzung des Organisationsbereichs der Mitgliedsgewerkschaften vorgesehen⁸. Auf der einen Seite hat dies aus Gewerkschaftssicht den Vorteil, dass regelmäßig für einen Betrieb nur eine Gewerkschaft tarifzuständig ist und diese dadurch einen stärkeren Verhandlungsdruck aufbauen kann⁹. Auf der anderen Seite hat sich gezeigt, dass nicht alle Berufsgruppen im Modell der Einheitsgewerkschaft hinreichend vertreten werden. Die gilt vor allem für die höher qualifizierten Berufe, deren Angehörige im Verhältnis zum Gesamtergebnis aller Mitglieder deutlich geringere Entgeltzuwächse zu verzeichnen haben¹⁰.
- 13 Aus diesem Grunde gewinnen seit einigen Jahren sog. **Spartengewerkschaften** zunehmend an Bedeutung. Diese sind nach dem historisch älteren¹¹ **Berufsverbandsprinzip** organisiert. Darunter versteht man den Zusammenschluss von Arbeitnehmern einer bestimmten Berufsgruppe unabhängig von der Branchenzugehörigkeit des jeweiligen Arbeitgebers¹². Spartengewerkschaften haben zwar im Verhältnis zu den DGB-Gewerkschaften eine nach absoluten Zahlen geringe Anzahl von Mitgliedern. Nach eigenen Angaben haben der Marburger

1 BGH v. 6.3.1967 – II ZR 231/64, NJW 1967, 1268 (1270); BGH v. 24.10.1988 – II ZR 311/87, NJW 1989, 1724 (1727).

2 Staudinger/*Weick*, § 25 BGB Rz. 3.

3 Vgl. *Schöpflin*, S. 220f.

4 Dazu *K. Schmidt*, Gesellschaftsrecht, § 5 I 3 a; *Schöpflin*, S. 228f.; MünchKomm/*Reuter*, § 40 BGB Rz. 3.

5 Vgl. BAG v. 19.11.1985 – 1 ABR 37/83, NZA 1986, 480; BAG v. 27.9.2005 – 1 ABR 41/04, NZA 2006, 273.

6 Zur geschichtlichen Entwicklung vgl. *Greiner*, S. 8ff.; *Sohn*, S. 56ff.

7 *Wiedemann/Oetker*, § 2 TVG Rz. 353.

8 Vgl. Ziff. 2 lit. a der Anlage 1 zu § 15 der Satzung des DGB v. Juni 2010.

9 *Brox/Rüthers/Henssler*, Rz. 649.

10 Vgl. *Greiner*, S. 15.

11 Im Allgemeinen Deutschen Gewerkschaftsbund (ADGB) waren überwiegend Berufsverbände organisiert, vgl. *Potthoff*, S. 38; *Greiner*, S. 9.

12 *Brox/Rüthers/Henssler*, Rz. 651.