

# Kollektives Arbeitsrecht I

6. Auflage 2025  
ISBN 978-3-406-81053-4  
C.H.BECK

schnell und portofrei erhältlich bei  
[beck-shop.de](https://www.beck-shop.de)

Die Online-Fachbuchhandlung [beck-shop.de](https://www.beck-shop.de) steht für Kompetenz aus Tradition. Sie gründet auf über 250 Jahre juristische Fachbuch-Erfahrung durch die Verlage C.H.BECK und Franz Vahlen. [beck-shop.de](https://www.beck-shop.de) hält Fachinformationen in allen gängigen Medienformaten bereit: über 12 Millionen Bücher, eBooks, Loseblattwerke, Zeitschriften, DVDs, Online-Datenbanken und Seminare. Besonders geschätzt wird [beck-shop.de](https://www.beck-shop.de) für sein umfassendes Spezialsortiment im Bereich Recht, Steuern und Wirtschaft mit rund 700.000 lieferbaren Fachbuchtiteln.

## 2. Mitwirkungs- und Folgepflichten

Das Mitglied muss sich an der gemeinsamen Interessenwahrnehmung im Verband in dem 30  
Umfang beteiligen, der ihm die Satzung zur Pflicht macht. Angefangen von der Übernahme  
von Ehrenämtern in der Koalition bis hin zum Arbeitskampf unterliegt das Mitglied  
einer allgemeinen Mitwirkungs- und Folgepflicht.

Zur Folgepflicht rechnet vor allem die Pflicht des Mitglieds, die von der Koalition ab- 31  
geschlossenen Tarifverträge zu beachten. Das gilt für den normativen Teil nicht anders als  
für den schuldrechtlichen (dazu noch → § 257 Rn. 1 ff.).<sup>50</sup>

Nach herrschender Meinung kann dem Mitglied in der Koalitionssatzung eine Folge- 32  
pflicht auch im Arbeitskampf auferlegt werden.<sup>51</sup> Es muss dann die Kampfbeschlüsse seines  
Verbandes vollziehen, also als Arbeitnehmer streiken und als Arbeitgeber aussperren  
(→ § 275 Rn. 1 ff.).<sup>52</sup>

Wenn die Satzung Entsprechendes formuliert, müssen auch andere im Zusammenhang 33  
mit dem Arbeitskampf stehende Pflichten erfüllt werden. Etwa muss das Gewerkschafts-  
mitglied dann Streikposten stehen oder, wenn es vom Arbeitskampf ausgenommen ist,  
Anordnungen der Streikleitung zur – zulässigen – Verweigerung von Streikarbeit Folge  
leisten.<sup>53</sup> Ein von der Kampfmaßnahme nicht betroffenes Arbeitgeberverbandsmitglied  
muss sich der Auflage beugen, keine Lohnerhöhungen zu gewähren oder ausgesperrte und  
streikende Arbeitnehmer nicht zu beschäftigen oder von seinem neuen Betriebsstille-  
setzungsrecht (→ § 274 Rn. 3 ff.) keinen Gebrauch zu machen.

Richtig ist demgegenüber mit *Seiter* die **individuelle Kampffreiheit**: Dem Verband darf 34  
kein Anspruch auf Kampfteilnahme zustehen, weil das Mitglied mit seiner Kampfteilnahme-  
erklärung autonom entscheidet, ob es sein Arbeitsverhältnis suspendiert oder nicht.<sup>54</sup>

Die Folgepflicht der hM setzt die **Rechtmäßigkeit der Kampfmaßnahme** voraus: Ist 35  
die vom Verband beschlossene Kampfmaßnahme rechtswidrig, so stellt es keinen Verstoß  
gegen die Verbandspflichten dar, wenn das Mitglied sich weigert, dem Beschluss zu folgen.  
Dieser Beschluss würde es zwingen, im Widerspruch zur allgemeinen Rechtsordnung ar-  
beitsvertragswidrig und deliktisch zu handeln.<sup>55</sup>

Dass ein solcher Beschluss nicht zu befolgen ist, ergibt sich schon aus einer sinnentspre- 36  
chenden **Auslegung** der Verbandsatzung. Wenn dort festgelegt ist, dass die Verbandsorgane  
den Streik, die Aussperrung oder andere Kampfmaßnahmen beschließen können, so  
sind damit nur zulässige Kampfmaßnahmen gemeint. Die Unterwerfung der Mitglieder  
unter die Vereinsgewalt will keine Pflicht zu unerlaubten Handlungen begründen. Jeden-  
falls aber müsste die Nichtbefolgung eines auf die Vornahme einer rechtswidrigen Kampf-  
maßnahme gerichteten Verbandsbeschlusses sanktionslos bleiben. Sanktionen zu verhängen,  
um das Mitglied zu einem objektiv rechtswidrigen Verhalten zu veranlassen,  
überschreitet die Vereinsgewalt, die ihrerseits nur im Rahmen der Rechtsordnung Geltung  
beanspruchen kann.

Die Folgepflicht setzt als Mitgliedschaftspflicht weiter voraus, dass der Kampfbeschluss 37  
ordnungsgemäß zustande gekommen ist, insbesondere die Urabstimmung satzungsgemäß

<sup>50</sup> So bestimmt § 4 Nr. 2 Satzung Südwestmetall 2012: „Die Mitglieder sind an die satzungsgemäß gefassten  
Beschlüsse des Verbandes und an die vom Vorstand abgeschlossenen Kollektivvereinbarungen gebunden.“

<sup>51</sup> Vgl. § 4 Nr. 4 Satzung Südwestmetall 2012.

<sup>52</sup> Rieble/Bitterberg AR-Blattei SD 170.6 Rn. 27; Gamillscheg KollArbR I § 10 S. 459 f.; davon geht im  
Prinzip auch BGH 19.1.1978 – II ZR 192/76, NJW 1978, 990 aus; s. weiter Schmiegel Die Inhaltskont-  
rolle von Koalitionssatzungen S. 101 ff.

<sup>53</sup> Vgl. Nr. 8.4. der Richtlinie für die Durchführung von Tarifverhandlungen und die Führung von Arbeits-  
kämpfen der GEW 2016; § 11 Nr. 7 Satzung IG BCE 2017.

<sup>54</sup> *Seiter* Streikrecht und Aussperrungsrecht S. 104 ff., 511; Rieble Arbeitsmarkt und Wettbewerb  
Rn. 1663 ff., insbes. Rn. 1669 dazu, dass die Zulässigkeit von Streikbruchprämien anders nicht erklärbar  
ist.

<sup>55</sup> KG 9.9.1976 – 15 U 1207/76, NJW 1977, 720; implizit auch BGH 19.1.1978 – II ZR 192/76, NJW  
1978, 990.

durchgeführt oder die Aussperrung vom nach der Satzung zuständigen Ausschuss oder Mitgliederrat beschlossen worden ist.

- 38 Ein Verfahrensfehler hindert die Folgepflicht allerdings nur, wenn der Satzungsverstoß für das Zustandekommen des Kampfbeschlusses **kausal** gewesen ist. Haben etwa nicht stimmberechtigte Mitglieder an der Urabstimmung teilgenommen, beruht der Kampfentschluss nur dann auf dem Fehler, wenn ohne deren Stimme die notwendige Mehrheit nicht erreicht worden wäre.<sup>56</sup>
- 39 Der vereinsrechtliche Gleichheitssatz gebietet nicht, dass die **Last des Arbeitskampfes** gleichmäßig auf alle Mitglieder verteilt wird. Dann wäre eine autonome Bestimmung der Kampfaktik nicht mehr möglich. Wenn also immer dieselben Arbeitnehmer streiken und immer dieselben Arbeitgeber aussperren müssen, ist das vereinsrechtlich nicht zu beanstanden; es handelt sich um einen zulässigen Sonderbeitrag. Der Gleichheitssatz gebietet aber einen finanziellen Ausgleich, also die von allen Mitgliedern gleichermaßen getragene Entschädigung für den Arbeitskampfeinsatz der Einzelnen.

### 3. Loyalitätspflichten

- 40 Ganz allgemein ist jedes Vereinsmitglied auch ohne ausdrückliche Regelung in der Satzung verpflichtet, die Vereinsinteressen nicht treuwidrig zu verletzen. Koalitionsmitglieder dürfen etwa keine Konkurrenzkoalitionen gründen oder gar für diese in den eigenen Reihen Werbung betreiben.<sup>57</sup> Aus dem Schutz der Betätigungsfreiheit der Koalitionen (→ § 220 Rn. 27 ff.) folgt nach der Rechtsprechung des BVerfG auch, dass sie die Kandidatur bei Betriebsratswahlen auf einer gewerkschaftsfremden Liste und Wahlen der unternehmensangehörigen Aufsichtsratsmitglieder als illoyal sanktionieren können; der Schutz vor unzulässiger Wahlbeeinflussung gem. § 20 Abs. 2 BetrVG tritt dahinter zurück.<sup>58</sup> Jedenfalls dürfen diffamierende Äußerungen im Zuge des Betriebsratswahlkampfes mit dem Ausschluss geahndet werden.<sup>59</sup>
- 41 Soweit die Loyalitätspflicht des Mitglieds in Konkurrenz zu dessen Meinungsfreiheit tritt, muss ein Ausgleich hergestellt werden. Dass ein Mitglied in sozialpolitischen Fragen eine andere Meinung als seine Koalition öffentlich vertritt, ist – ungeachtet des ohnehin zulässigen koalitionsinternen Meinungskampfes (→ Rn. 16f.) – solange nicht zu beanstanden, wie das in angemessener Form geschieht. Ein Arbeitgeber kann öffentlich für die 35-Stunden-Woche eintreten, auch wenn sein Verband diese strikt ablehnt. Man kann von dem Arbeitgeber nur verlangen, dass er zum Ausdruck bringt, dass es sich um seine persönliche Meinung handelt. Umgekehrt kann ein Gewerkschaftsmitglied artikulieren, dass ihm eine künftige Lohnerhöhung wichtiger ist als weitere Arbeitszeitverkürzungen. Besondere Zurückhaltung obliegt freilich Funktionären der Koalition. Wer als Bezirksvorsitzender der IG Metall seine persönliche Gewerkschaftskritik öffentlich äußern möchte, muss auf die gewerkschaftliche Zielverfolgung Rücksicht nehmen. Der Loyalitätskonflikt kann von ihm verlangen, dass er entweder die Meinungsäußerung zurückhält oder sein Amt zunächst niederlegt.

## III. Sanktionen

### 1. Gegen das Mitglied

- 42 Kommt das Verbandsmitglied seinen Pflichten nicht nach, kann dies mit den Mitteln der Vereinsgewalt geahndet werden. Die Satzungen der Gewerkschaften sehen dafür gewöhn-

<sup>56</sup> BGH 19.1.1978 – II ZR 192/76, NJW 1978, 990.

<sup>57</sup> BGH 4.7.1977 – II ZR 30/76, BeckRS 2010, 09131.

<sup>58</sup> BVerfG 24.2.1999 – 1 BvR 123/93, BVerfGE 100, 214 = NJW 1999, 2657 in Korrektur der Rspr. des BGH 27.2.1978 – II ZR 17/77, BGHZ 71, 126 = NJW 1978, 1370; eingehend BGH 25.3.1991 – II ZR 170/90, NJW-RR 1992, 246.

<sup>59</sup> BGH 19.10.1987 – II ZR 43/87, BGHZ 102, 265 = NJW 1988, 552; 25.3.1991 – II ZR 170/90, BeckRS 9998, 77554 für den Ausschluss; aA Sachse Das Aufnahme- und Verbleiberecht S. 237 f.

lich den Entzug der Unterstützungszahlung und den Ausschluss aus der Gewerkschaft,<sup>60</sup> die Satzungen der Arbeitgeberverbände den kurzfristigen Ausschluss des Arbeitgebers aus dem Verband vor.

Maßnahmen der Vereinsgewalt kommen freilich nur so lange in Betracht, wie der Betroffene noch Mitglied ist, insbesondere nicht wirksam seinen Austritt erklärt hat. Soweit nicht der jederzeitige Austritt möglich ist, darf dafür keine längere Frist als 6 Monate vorgesehen sein. Überdies hat die negative Koalitionsfreiheit zur Folge, dass das Mitglied jedenfalls (→ Rn. 5) vom Zeitpunkt der Erklärung des Austritts ab nicht mehr verpflichtet ist, sich am Arbeitskampf aktiv zu beteiligen.

Für den Ausschluss ist grundsätzlich die Hauptversammlung zuständig, es sei denn die Satzung regelt die Zuständigkeit hinreichend bestimmt anders.<sup>61</sup> Der Ausschluss aus dem Verein kann nicht unter einer Bedingung erfolgen.<sup>62</sup> Doch ist es zulässig, das Wirksamwerden des Ausschlusses davon abhängig zu machen, dass das ausgeschlossene Mitglied binnen einer bestimmten Frist nicht noch seinen Verbandspflichten nachkommt, weil dann die Bedingung ausschließlich vom Verhalten des Mitglieds selbst abhängig und das von ihm erwartete Verhalten genügend bestimmt ist (Potestativbedingung).<sup>63</sup>

Ein derartiger Ausschluss darf den anderen Mitgliedern des Verbandes bekanntgegeben werden. Die Bekanntmachung ist schon durch das Interesse der Verbandsmitglieder gerechtfertigt, zu wissen, wer der Koalition angehört. Die Bekanntgabe des Ausschlusses an die Öffentlichkeit ist nur zulässig, wenn die Koalition ein berechtigtes Interesse an der Veröffentlichung hat. Bei Verstößen, deren Folgen nicht über den Verein hinausreichen, wird man das nicht annehmen können. Umgekehrt darf die Gewerkschaft auf die öffentliche Schmähkritik eines Mitglieds auch dessen Ausschluss öffentlich bekanntgeben.

Unzulässig sind hingegen **Boykottaufrufe**. Dritte einzuschalten, um die interne Verbandsolidarität zu wahren, ist unverhältnismäßig. Weder darf deshalb ein Arbeitgeberverband die Nichtbefolgung der Verbandspflichten damit beantworten, dass er die übrigen Verbandsmitglieder und andere Unternehmen dazu auffordert, die Geschäftsbeziehungen mit dem verbandsuntreuen Mitglied abzubrechen und keine neuen Geschäftsbeziehungen mit ihm aufzunehmen, noch darf eine Gewerkschaft dafür werben, dass ein streikunwilliges Betriebsratsmitglied nicht mehr wiedergewählt wird. Solche Boykottaufrufe stellen rechtswidrige Eingriffe in das Recht des betroffenen Unternehmens am eingerichteten und ausgeübten Gewerbebetrieb bzw. das Persönlichkeitsrecht des betroffenen Arbeitnehmers dar und berechtigten diese zum Schadensersatz.

Soweit die Pflichtverletzung des Mitgliedes dem Verband einen **Schaden** zufügt, ist es ersatzpflichtig. Für die Versäumung der Beitragspflicht folgt das aus §§ 280, 286 ff. BGB; für Loyalitäts- und Treuepflichten folgen die Ersatzansprüche aus § 280 Abs. 1 BGB iVm der Sonderverbindung kraft Mitgliedschaft.<sup>64</sup>

## 2. Gegen den Verein

Verletzen die nach der Satzung zuständigen Organe Mitgliedschaftsrechte, begründet dies Schadensersatzpflichten des Vereins (§§ 280 ff. BGB).<sup>65</sup> Das Mitgliedschaftsrecht ist darüber hinaus sonstiges Recht nach § 823 Abs. 1 BGB, so dass seine Verletzung Schadensersatzansprüche auch nach deliktischen Grundsätzen auslösen kann. Das führt zur persönlichen Haf-

<sup>60</sup> Vgl. § 8 Nr. 4 Satzung GEW 2019; §§ 10, 11 Satzung IG Metall 2020; § 9 Satzung IG BCE 2017, § 12 Nr. 1 Satzung ver.di 2019.

<sup>61</sup> OLG München 26.7.2017 – 20 U 5009/16, BeckRS 2017, 120040.

<sup>62</sup> RG 6.5.1913 – II 173/13, RGZ 82, 248 (250f.); Reichert Handbuch des Vereins- und Verbandsrechts Rn. 2984.

<sup>63</sup> Reichert Handbuch des Vereins- und Verbandsrechts Rn. 2984.

<sup>64</sup> MütKoBGB/Leuschner § 38 Rn. 31f. Noch vor der Schuldrechtsreform: BGH 4.7.1977 – II ZR 30/76, BeckRS 2010, 09131; Schmiegler Die Inhaltskontrolle von Koalitionsatzungen S. 86 und sogleich für Ersatzansprüche des Mitglieds.

<sup>65</sup> BGH 6.2.1984 – II ZR 119/83, BGHZ 90, 92 (95) = NJW 1984, 1884; 12.3.1990 – II ZR 179/89, BGHZ 110, 323 (334f.) = NJW 1990, 2877.

tung auch der Vereinsorgane gegenüber dem einzelnen Mitglied.<sup>66</sup> Eine solche Haftung kommt für Vereinsorgane allerdings nur in Betracht, wenn sie bei der schädigenden Handlung nicht ausschließlich in Vollzug sie bindender Mehrheitsentscheidungen gehandelt haben.<sup>67</sup> Denn insofern überlagert ihre Stellung als ausführendes Organ ihre persönliche Verantwortlichkeit. Vereinsorgane können nicht zur generellen Rechtmäßigkeitskontrolle von Beschlüssen ihnen übergeordneter Organe, insbesondere der Mitgliederversammlung verpflichtet werden.<sup>68</sup>

- 49 Mit Recht weist aber *Karsten Schmidt*<sup>69</sup> darauf hin, dass die Verletzung bloßer Mitgliedschaftsrechte nicht schon stets einen Eingriff in die Mitgliedschaft als absolutes Recht mit der Folge der Deliktshaftung darstellt. Verweigert eine Gewerkschaft dem Mitglied den geschuldeten Rechtsschutz, haftet sie allein aus der Mitgliedschaft als Schuldverhältnis (§§ 280 ff. BGB). Schließt sie es zu Unrecht aus, ist dagegen auch das Mitgliedschaftsrecht deliktisch verletzt.
- 50 Besonders strenge Haftungsmaßstäbe treffen die Koalitionen, soweit sie ihren Mitgliedern **Rechtsschutz** gewähren. Das Privileg des § 7 Abs. 1 S. 1 Nr. 1 RDG bedingt, dass den Koalitionen grundsätzlich dieselben Sorgfaltspflichten auferlegt werden wie einem Rechtsanwalt.<sup>70</sup> Die Koalition muss bei Rechtsberatung und Rechtsvertretung ihres Mitgliedes also jede von einem Rechtskundigen auch nur als möglich erkennbare Schädigung des Mitgliedes verhindern. Dazu gehört die Gewährung umfassenden Rechtsschutzes.<sup>71</sup> Die Koalition muss ihr Mitglied auf die Gefahr der Anspruchsverjährung hinweisen und darüber befehlen, dass und wie ein Anspruch – wegen des anderenfalls drohenden Zinsausfallschadens – möglichst frühzeitig geltend zu machen ist.<sup>72</sup> Zur ordnungsgemäßen Rechtsvertretung gehört auch die rechtzeitige Geltendmachung von Angriffs- und Verteidigungsmitteln. Werden diese vom gewerkschaftlichen Prozessvertreter nicht in der Berufungserwiderung, sondern erst in der mündlichen Verhandlung vorgebracht und wird die Kündigungsschutzklage des Mitgliedes deswegen zurückgewiesen, so ist die Gewerkschaft schadensersatzpflichtig und muss dem Arbeitnehmer den Lohnausfall ersetzen.<sup>73</sup>
- 51 Wird die Mitgliedschaft aufgrund der Pflichtverletzung für den einzelnen unzumutbar, kommt ihm ein außerordentliches fristloses Austrittsrecht zu (→ Rn. 5).
- 52 Wiewohl eine Koalition als **Tarifvertragspartei** gegenüber ihren Mitgliedern verpflichtet ist, eine optimale Tarifpolitik zu betreiben, kann doch das einzelne Mitglied wegen der Tarifautonomie nicht geltend machen, „es sei zu kurz gekommen“ und beanspruche Schadensersatz.
- 53 Dagegen kommt für unwirksame Tarifverträge eine schuldrechtliche Haftung der Tarifvertragsparteien in Betracht. Mit der Bekanntmachung des Tarifabschlusses an ihre Mitglieder erwecken die Tarifvertragsparteien das Vertrauen in die Gültigkeit des Tarifvertrags. Erbringen die Mitglieder im Vertrauen auf diese Gültigkeit Leistungen, die sie später nicht kondizieren können, haftet die Tarifvertragspartei, wenn sie diesen Anschein gültiger Tarifnorm schuldhaft verursacht oder nicht unterbunden hat.<sup>74</sup> Das Verschulden der Tarifvertragspartei gegenüber ihren Mitgliedern wird man in der tariflichen Normsetzung selbst

<sup>66</sup> BGH 12.3.1990 – II ZR 179/89, BGHZ 110, 323 = NJW 1990, 2877.

<sup>67</sup> MüKoBGB/Leuschner § 27 Rn. 86 mwN.

<sup>68</sup> BGH 12.3.1990 – II ZR 179/89, BGHZ 110, 323 = NJW 1990, 2877.

<sup>69</sup> Schmidt JZ 1991, 157 ff. Insgesamt abl. Helms Schadensersatzansprüche wegen Beeinträchtigung der Vereinsmitgliedschaft, 1998.

<sup>70</sup> BGH 26.2.1981 – VII ZR 50/80, NJW 1981, 1553; OLG Düsseldorf 1.6.1989 – 8 U 111/88, NJW-RR 1989, 1196.

<sup>71</sup> BGH 26.2.1981 – VII ZR 50/80, NJW 1981, 1553; 10.1.2002 – III ZR 62/01, NZA 2002, 446.

<sup>72</sup> BGH 26.2.1981 – VII ZR 50/80, NJW 1981, 1553.

<sup>73</sup> OLG Düsseldorf 1.6.1989 – 8 U 111/88, NJW-RR 1989, 1196.

<sup>74</sup> Vgl. zur Parallele der Haftung für nichtige Bebauungspläne BGH 26.1.1989 – III ZR 194/87, BGHZ 106, 323 ff. = NJW 1989, 976; 21.12.1989 – III ZR 118/88, BGHZ 109, 380 (385 ff.) = NJW 1990, 1038; 17.12.1992 – III ZR 114/91, BGHZ 121, 65 = NJW 1993, 933; 25.2.1993 – III ZR 47/92, NVwZ 1994, 91.

nur selten feststellen können. Zweifel an der Gültigkeit des Tarifvertrags müssten aber den Mitgliedern umgehend mitgeteilt werden, sei es, dass sie schon bei den Tarifverhandlungen bestanden haben, sei es, dass sie später auftauchen. Dagegen lässt sich die Tarifautonomie nicht ins Feld führen; einen Freiraum zur Irreführung der eigenen Mitglieder kann es nicht geben.

#### IV. Rechtsschutz

Jede Sanktion der Koalition gegen ihr Mitglied unterliegt der gerichtlichen Nachprüfung. 54 Diese erstreckt sich auf die Einhaltung des satzungsmäßig vorgeschriebenen Verfahrens, auf sonstige Gesetzes- oder Satzungsverstöße und darauf, ob die Maßnahme nicht grob unbillig oder willkürlich ist.<sup>75</sup> Sie erfasst auch die Tatsachenfeststellung durch das den Ausschluss beschließende Vereinsorgan.<sup>76</sup>

Stützt der Verein den **Ausschluss** auf den allgemeinen Grundsatz, dass Dauerrechtsverhältnisse bei Vorliegen eines wichtigen Grundes gelöst werden können, so prüfen die Gerichte nicht nur die Unzumutbarkeit der Fortführung des Mitgliedschaftsverhältnisses nach. Schon im Ausschließungsverfahren müssen die Umstände, aus denen sich die Unzumutbarkeit ergibt, eindeutig und konkret bezeichnet und in gerichtlich nachprüfbarer Weise festgestellt werden.<sup>77</sup> 55

Allerdings kommt eine Anrufung der Gerichte erst in Frage, wenn der Instanzenzug, 56 den die Satzung selbst vorsieht, erschöpft ist. Unterlässt es also ein Koalitionsmitglied, von der in der Satzung vorgesehenen Möglichkeit Gebrauch zu machen, einen besonderen Ausschuss, die Mitgliederversammlung oder ein Schiedsgericht binnen bestimmter Fristen anzurufen, so wird der Ausschluss voll wirksam, eine Klage ist nicht mehr möglich.<sup>78</sup>

Das Mitglied kann die **Verletzung seiner Mitgliedschaftsrechte** gerichtlich geltend 57 machen. So kann ein Gewerkschaftsmitglied, dem entgegen dem vereinsrechtlichen Gleichbehandlungsgebot die Teilnahme an der Urabstimmung versagt wird, Feststellungsklage erheben oder im Wege der Klage auf Zulassung zur Urabstimmung vorgehen. Der Anspruch auf Zulassung kann auch im Wege der einstweiligen Verfügung verfolgt werden. Nicht möglich ist es aber, die Urabstimmung überhaupt zu untersagen, weil dem Kläger nur ein Recht auf Teilnahme an der Urabstimmung zusteht, aber kein Recht, über das Ob der Urabstimmung zu entscheiden.<sup>79</sup>

**Fehler in der Beschlussfassung des Vereins** führen grundsätzlich zur Nichtigkeit des 58 Beschlusses, die ihrerseits grundsätzlich von jedem Mitglied mittels allgemeiner Feststellungsklage geltend gemacht werden kann. Der BGH hat die Analogie zu §§ 241 ff. AktG und damit die Scheidung vom wichtigen zum nur anfechtbaren Beschluss stets abgelehnt<sup>80</sup>, auch wenn er inzwischen statt bloßer Kausalität die Relevanz des Fehlers prüft.<sup>81</sup>

Werden einem Koalitionsmitglied Unterstützungszahlungen versagt, kann es diese mit 59 der Leistungsklage geltend machen.

Verlangt die Koalition Gefolgschaft bei unzulässigen oder verbandswidrigen Maßnah- 60 men, so ist das Mitglied nicht darauf beschränkt, lediglich die Gefolgschaft zu verweigern. Es kann vielmehr gegen einen solchen Aufruf gerichtlich vorgehen und nach § 256 ZPO

<sup>75</sup> StRSpr BGH 27.2.1954 – II ZR 17/53, BGHZ 13, 5.

<sup>76</sup> BGH 30.5.1983 – II ZR 138/82, BGHZ 87, 337 (344) = NJW 1984, 918.

<sup>77</sup> BGH 10.7.1989 – II ZR 30/89, NJW 1990, 40 ff.

<sup>78</sup> BGH 6.3.1967 – II ZR 231/64, BGHZ 47, 172 (174) = WM 1967, 606; vgl. aber KG 30.10.1987 – 13 U 1111/87, NJW 1988, 3159.

<sup>79</sup> Vgl. OLG Frankfurt a. M. 15.12.1981 – 5 W 9/81, WM 1982, 282.

<sup>80</sup> Leitentscheidung BGH 9.11.1972 – II ZR 63/71, BGHZ 59, 369 = NJW 1973, 235; Helms Schadenersatzansprüche wegen Beeinträchtigung der Vereinsmitgliedschaft S. 12 ff. mwN; aA vor allem K. Schmidt FS Stimpel, 1985, 217 ff.

<sup>81</sup> BGH 2.7.2007 – II ZR 111/05, NJW 2008, 69 Rn. 44; dazu MüKoBGB/Leuschner § 32 Rn. 55 ff.; Staudinger/Schwennicke BGB § 32 Rn. 133 ff.

die negative Feststellung begehren, dass insoweit eine Folgepflicht nicht besteht.<sup>82</sup> Das Mitglied kann auch die Unterlassung von Sanktionen verlangen.<sup>83</sup>

- 61 Dagegen kann das Verbandsmitglied eine unzulässige und verbandswidrige Maßnahme nicht als solche angreifen. Ihm steht kein Aufsichtsrecht auf Einhaltung der Satzung und Beachtung der allgemeinen Rechtsordnung durch Vereinsorgane zu. Entgegen *Vorderwülbecke*<sup>84</sup> lässt sich die Verletzung der Satzung in wesentlichen Fragen nicht als Verletzung der Mitgliedschaftsrechte begreifen. Dass die Entwertung des Austrittsrechts als Korrektiv unbilligen Vereinsverhaltens bei mächtigen Verbänden kompensiert werden muss,<sup>85</sup> zwingt nicht zu solch weitgreifenden mitgliedschaftlichen Aufsichtsrechten. Es genügt, dass das Mitglied eine unangemessene Ausgestaltung seiner Rechtsstellung als Mitglied und die Unwirksamkeit von Vereinsbeschlüssen geltend machen kann, soweit es ein individuelles Rechtsschutzbedürfnis (bzw. Feststellungsinteresse) hat.



**beck-shop.de**  
DIE FACHBUCHHANDLUNG

---

<sup>82</sup> Vgl. Reichert Handbuch des Vereins- und Verbandsrechts Rn. 3283 ff.

<sup>83</sup> Zu dem allgemeinen Schutzanspruch eines Vereinsmitgliedes, nicht gesetz- oder satzungswidrig behandelt zu werden, vgl. BGH 6.2.1984 – II ZR 119/83, BGHZ 90, 92 (95) = NJW 1984, 1884; Reichert Handbuch des Vereins- und Verbandsrechts Rn. 2884 ff.

<sup>84</sup> Vorderwülbecke Rechtsform der Gewerkschaften, insbes. S. 150 ff.

<sup>85</sup> Vorderwülbecke Rechtsform der Gewerkschaften S. 152; Reuter ZHR 148 (1984), 523 ff. (530).

# Vierter Abschnitt: Tarifvertragsrecht

## Erstes Kapitel: Grundlagen des Tarifvertragsrechts

### § 225 Entwicklung des Tarifvertragsrechts

**Schrifttum:**

Bauer, Empfiehlt es sich für den Gesetzgeber, die Tarifbindung zu stärken?, FS Moll, 2019, 33; Baum, Die rechtliche Natur des kollektiven Arbeitsvertrages, Gruchot 49 (1905), 261 ff.; Braun, Die Tarifverträge und die deutschen Gewerkschaften, 1908; Brentano, Die Arbeitergilden der Gegenwart, Band 2, 1872; Buchner, Öffnung des Tarifvertrages im Spannungsfeld verfassungsrechtlicher Vorgaben und arbeitsmarktpolitischer Erfordernisse, GS Heinze 2005, 105; Deregulierungskommission, Marktöffnung und Wettbewerb, 1991; Dombrowsky, Vom Tarifsystem der DDR zur Tarifautonomie der Bundesrepublik, 1997; Dreschers, Die Entwicklung des Rechts des Tarifvertrags in Deutschland, 1994; Engelberger, Tarifautonomie im Deutschen Reich, 1995; Feldman, Die freien Gewerkschaften und die Zentralarbeitsgemeinschaften 1918 bis 1924, FS Franz Böckler, 1975, 229 ff.; Feldman/Steinisch, Industrie und Gewerkschaften 1918 bis 1924: Die überforderte Zentralarbeitsgemeinschaft, 1985; Franzen, Stärkung der Tarifautonomie durch Anreize zum Verbandsbeitritt, 2018; Gerber, Tarifrecht und Arbeitskampf vor dem Hintergrund eines globalen Marktumfeldes, ZfA 2008, 311; Gitter, Soziale Sicherung und Tarifrecht, in: Deutscher Sozialrechtsverband (Hrsg.), Sozialrecht und Tarifrecht, 1984, 15 ff.; Goldschmidt Tarifvertragsrecht, 2. Aufl. 1929; Hartmann, Reichweite und Grenzen der normativen Tarifwirkung – Strukturdefizite und Reformansätze, ZfA 2020, 152; Hainke, Vorgeschichte und Entstehung der Tarifvertragsverordnung vom 23.12.1918, 1987; Detlev Hensche, Tarifpolitik in der Krise, ArbR/Gegw. 34 (1997), 35; Henssler, Mindestlohn und Tarifrecht, RdA 2015, 43; Herschel, Das Tarifvertragsgesetz des vereinigten Wirtschaftsgebietes, Arbeitsblatt BritZ 1949, 22; Höpfner, Partizipation und Kostenausgleich – Nutzungsentgelt für Tarifverträge, ZfA 2020, 178; Höpfner/Lesch/Schneider/Vogel, Tarifautonomie und Tarifgeltung, 2021; Kalb, Differenzierung nach Maß – Tarifliche Vorteile für Gewerkschaftsmitglieder, FS Moll, 2019, 327; Konzen, Tarifautonomie zwischen Akzeptanz und Kritik, NZA 1995, 913; Lesch/Schröder, Die statistische Erfassung von Tarifbindung und Tarifgeltung, IW-Report 45/2023; Loritz, Rechtliche und tatsächliche Ursachen der gesunkenen Tarifbindung, FS Preis, 2021, 795; Lotmar, Der Arbeitsvertrag nach dem Privatrecht des Deutschen Reichs Bd. 1, 1902; Möschel, Tarifvertragsreform zwischen Ökonomie und Verfassung, BB 2005, 490; Molitor, Der reformierte Flächentarifvertrag, FS Wiese, 1998, 303; Monopolkommission, 10. Hauptgutachten 1992/93, Mehr Wettbewerb auf allen Märkten, 1994; F Neumann, Tarifrecht auf der Grundlage der Rechtsprechung des Reichsarbeitsgerichts, 1931; Picker, Der „Verein für Sozialpolitik“ und der freie Arbeitsvertrag, FS Zöllner, 1998, 899; Rieble, Krise des Flächentarifvertrages?, RdA 1996, 151; Reuter, Die Rolle des Arbeitsrechts im marktwirtschaftlichen System, ORDO 36 (1985), 51; Schröder, Die Entwicklung des Kartellrechts und des kollektiven Arbeitsrechts durch die Rechtsprechung des Reichsgerichts vor 1914, 1988; Sinzheimer, Ein Arbeitstarifgesetz, 1916; Syrup/Neuloh, Hundert Jahre staatliche Sozialpolitik 1839–1939, 1957; Walker, Der rechtliche Rahmen für tarifpolitische Reformen, ZTR 1997, 193; Waltermann, Attraktivität von Tarifbindung – Zur Zukunftsfähigkeit der deutschen Tarifautonomie, ZfA 2020, 211; Wiedemann, Die Gestaltungsaufgabe der Tarifvertragsparteien, RdA 1997, 297; Wiedemann, Der nicht organisierte Arbeitnehmer im kollektiven Arbeitsrecht, RdA 2007, 65; Welskop-Deffaa, Aufgaben für Gewerkschaften und Sozialpartner in der Arbeitswelt 4.0, NZA-Beil. 2/2017, 60.

### Übersicht

	Rn.
I. Aktuelle Bedeutung des Tarifvertrags .....	1
II. Geschichte des Tarifvertrags .....	8
1. Bis zum 1. Weltkrieg .....	8
2. Weimarer Republik .....	13
3. Nationalsozialismus .....	16
4. Entwicklung nach dem 2. Weltkrieg .....	17
III. Einige Herausforderungen .....	23

#### I. Aktuelle Bedeutung des Tarifvertrags

**Tarifverträge setzen Arbeitsbedingungen.** Zum 31.12.2023 galten ca. 87.000 Tarifverträge.<sup>1</sup> Von diesen waren ca. 56.000 Firmentarifverträge.<sup>2</sup> Zum 1.1.2024 waren insgesamt

<sup>1</sup> <https://www.bmas.de/DE/Arbeit/Arbeitsrecht/Tarifvertraege/Tarifregister/tarifregister.html>.

219 Tarifverträge gem. § 5 TVG allgemeinverbindlich oder durch Rechtsverordnungen nach §§ 7, 7a AEntG sowie § 3a AÜG auch auf Außenseiter erstreckt.<sup>3</sup>

- 2 Diese Tarifverträge regeln (ob normativ oder durch schuldrechtliche Bezugnahme) **eine Vielzahl der in Deutschland bestehenden Arbeitsverhältnisse**. Wie viele genau, ist aber unbekannt: Bereits die Frage, wie viele dieser Arbeitsverhältnisse aufgrund der unmittelbaren Tarifbindung durch Mitgliedschaft (→ § 245 Rn. 1 ff.) tariflich normiert werden, kann nicht hinreichend klar beantwortet werden.<sup>4</sup> Der gewerkschaftliche Organisationsgrad wird mit ca. 17,4% angegeben (dazu → § 222 Rn. 20 ff.).<sup>5</sup> Die Anzahl der Mitglieder, die einer Gewerkschaft im DGB angehören, beläuft sich auf knapp unter 5,5 Mio.<sup>6</sup> Dabei differenziert der Organisationsgrad je nach Wirtschaftszweig stark.<sup>7</sup>
- 2a Einigkeit besteht aber darüber, dass der **gewerkschaftliche Organisationsgrad sinkt**.<sup>8</sup> Das gilt aber auch für den tarifbindungsrelevanten Organisationsgrad der Arbeitgeber, hier lag 2022 die Quote der in tarifgebundenen Unternehmen Beschäftigten bei 51% (41% mit einer Bindung an einen Flächentarifvertrag, 10% mit einer Bindung an einen Firmentarifvertrag).<sup>9</sup> Diese geringe Tarifbindung auf Arbeitgeberseite kann auch mit der Möglichkeit einer Mitgliedschaft im Arbeitgeberverband ohne Tarifbindung in Zusammenhang gebracht werden (→ § 222 Rn. 57 f.),<sup>10</sup> die mittlerweile etliche Arbeitgeber wahrnehmen. Bereits 2012 ließ sich für ca. 61% der regelmäßigen Tarifpartner die Möglichkeit einer OT-Mitgliedschaft feststellen.<sup>11</sup> Die Verteilung über die Branchen differiert naturgemäß: Im Dienstleistungsbereich (Tarifpartner ver.di) ist die OT-Mitgliedschaft bei 87% der Arbeitgeberverbände möglich.<sup>12</sup> Im Bausektor hingegen, ist die OT-Mitgliedschaft nicht derart verbreitet. Bedingt durch die große Bedeutung allgemeinverbindlicher Tarifverträge, bieten dort nur ca. 39% der Arbeitgeberverbände eine Form der OT-Mitgliedschaft an.<sup>13</sup>
- 3 Vor diesem Hintergrund ist es vor allem die **schuldrechtliche Bezugnahme** auf tarifliche Regelungen (→ § 246 Rn. 1 ff.), die zu einer weitreichenden Bedeutung des Tarifvertrags als Regelungsinstrument führt.<sup>14</sup> Der Tarifvertrag wird hier – vertragsfunktional vergleichbar mit Allgemeinen Geschäftsbedingungen – nicht über mitgliederschäftlich begründete Normbindung, sondern über die schuldrechtliche Vereinbarung der Arbeitsvertragsparteien zur Regelungsgrundlage des Arbeitsverhältnisses. Das ist unterschiedlich motiviert (→ § 246 Rn. 4 ff.), im Ausgangspunkt maßgebend ist jedenfalls bei tarifgebun-

<sup>2</sup> <https://www.bmas.de/DE/Arbeit/Arbeitsrecht/Tarifvertraege/Tarifregister/tarifregister.html>.

<sup>3</sup> Vgl. das Verzeichnis der für allgemeinverbindlich erklärten Tarifverträge des BMAS, abrufbar unter: <https://www.bmas.de/DE/Arbeit/Arbeitsrecht/Tarifvertraege/Allgemeinverbindliche-Tarifvertraege/allgemeinverbindliche-tarifvertraege.html>.

<sup>4</sup> S. dazu Lesch/Schröder, Die statistische Erfassung von Tarifbindung und Tarifgeltung, IW-Report 45/2023, S. 8 ff.

<sup>5</sup> So die Angaben des Institutes der deutschen Wirtschaft, abrufbar unter <https://www.iwkoeln.de/studien/carolin-denise-fulda-weniger-repraesentativitaet-durch-strukturdefizite.html>; s. dazu auch den europäischen Vergleich abrufbar unter <https://de.statista.com/infografik/7176/gewerkschaftlicher-organisationsgrad-in-europaeischen-laendern/>.

<sup>6</sup> Abrufbar unter <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/159486/umfrage/mitglieder-in-den-einzelnen-gewerkschaften-des-dgb/>.

<sup>7</sup> Vgl. die Statistik des statistischen Bundesamtes zur Tarifbindung nach Betrieben und Wirtschaftszweigen 2022 unter <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Verdienste/Tarifverdienste-Tarifbindung/Tabellen/tarifbindung-deutschland-arbeitnehmer.html>.

<sup>8</sup> Löwisch/Rieble Grundl. Rn. 2 ff.; s. auch NK-TVG/Däubler Einl. Rn. 61.

<sup>9</sup> Schulten et al. WSI Tarifpolitischer Jahresbericht 2023, S. 18.

<sup>10</sup> Löwisch/Rieble Grundl. Rn. 8 f.; NK-TVG/Däubler Einl. Rn. 78; ausf. Wiedemann/Oetker TVG § 3 Rn. 144 ff.

<sup>11</sup> Dazu Behrens/Helfen, Sachzwang oder Programm? Tarifpolitische Orientierungen und OT-Mitgliedschaft bei deutschen Arbeitgeberverbänden, WSI Mitteilungen 6/2016, 452 (453).

<sup>12</sup> Behrens/Helfen, Sachzwang oder Programm? Tarifpolitische Orientierungen und OT-Mitgliedschaft bei deutschen Arbeitgeberverbänden, WSI Mitteilungen 6/2016, 452 (453).

<sup>13</sup> Behrens/Helfen, Sachzwang oder Programm? Tarifpolitische Orientierungen und OT-Mitgliedschaft bei deutschen Arbeitgeberverbänden, WSI Mitteilungen 6/2016, 452 (453).

<sup>14</sup> Lesch/Schneider/Vogel, in: Höpfner/Lesch/Schneider/Vogel, Tarifautonomie und Tarifgeltung, S. 35 f.