

Europäische Hochschulschriften



Rechtswissenschaft

Johanna Brahmstaedt

Die Mitgliedschaft im Arbeitgeberverband ohne Tarifbindung im Stufenmodell

Einleitung

A. Problemstellung

Bis Anfang der neunziger Jahre des letzten Jahrhunderts konnte in Deutschland ganz selbstverständlich davon ausgegangen werden, dass die Löhne und Arbeitsbedingungen branchenweit durch Verbandstarifverträge geregelt waren. Fast alle Beschäftigten waren an einen solchen Flächentarifvertrag gebunden oder unterlagen einem zwischen ihrem Unternehmen und einer Gewerkschaft ausgehandelten Firmentarifvertrag.¹

Seit Mitte der neunziger Jahre geht die Flächentarifbindung der Beschäftigten jedoch kontinuierlich zurück. Während 1996 noch 70 Prozent der westdeutschen Beschäftigten und 56 Prozent der ostdeutschen Beschäftigten an einen Flächentarifvertrag gebunden waren, galt dies im Jahre 2011 lediglich für 54 Prozent der westdeutschen und 37 Prozent der ostdeutschen Arbeitnehmer.² Betrachtet man die Verbandstarifbindung der Arbeitgeber, so zeigt sich ein ähnliches Bild. Im Jahre 1996 waren im Westen 49 Prozent, im Osten 27 Prozent der Arbeitgeber in der Privatwirtschaft an einen Branchentarifvertrag gebunden.³ 14 Jahre später unterfielen nur noch 34 Prozent der westdeutschen und 17 Prozent der ostdeutschen Unternehmen der Flächentarifbindung.⁴ Eine spürbare Zunahme von Haustarifverträgen folgte hieraus nicht.

Die viel diskutierte „Erosion des Flächentarifvertrags“⁵ lässt sich auf verschiedene Ursachen zurückführen. Dem Flächentarifvertrag wird einerseits vorgeworfen, den sich wandelnden wirtschaftlichen Verhältnissen nicht ausreichend Rechnung zu tragen und zu inflexibel zu sein.⁶ So sind Standards, die in einer konjunkturellen Hochphase vereinbart wurden und als angemessen erschienen, bei plötzlich eintretenden wirtschaftlichen Veränderungen unter Umständen nicht mehr zu halten; aufgrund der längerfristigen zwingenden Bindungswirkung

1 *Kohaut/Schnabel*, IAB-Materialien 1/2002, 4.

2 IAB-Betriebspanel, Entwicklung der Branchentarifbindung von 1996 bis 2011, einsehbar unter http://doku.iab.de/aktuell/2012/Tarifbindungsentwicklung_1996-2011.pdf.

3 *Ellguth/Kohaut*, IAB-Kurzbericht 16/2008, 1, 5.

4 *Ellguth/Kohaut*, WSI-Mitteilungen 5/2011, 242, 244.

5 *Zachert*, RdA 1996, 140 ff.

6 Vgl. nur *Buchner*, DB 1996, Beilage 12, 1, 3; *Glaubitz*, NZA 2003, 140.

des Flächentarifvertrags, Nachbindung und Nachwirkung der Tarifnormen ist es für Arbeitgeber jedoch praktisch unmöglich, unmittelbar auf die Veränderungen zu reagieren. Andererseits wird kritisiert, dass der Flächentarifvertrag den individuellen Bedürfnissen der Unternehmen nicht gerecht werde.⁷ Tarifbedingungen werden im Flächentarifvertrag einheitlich für eine Branche festgelegt, wobei innerhalb dieser Branche nicht weiter zwischen den Unternehmen differenziert wird. Da sich die Tarifgestaltung häufig an großindustriellen Strukturen orientiert, können die individuellen Besonderheiten von kleineren und mittelständischen Unternehmen, die in der Regel weniger belastbar sind, nur bedingt berücksichtigt werden.⁸ Die unterschiedliche Belastbarkeit von Unternehmen wird durch die Globalisierung der Wirtschaft verstärkt. Hohe Arbeitskosten und ein hoher Standard an Arbeitsbedingungen prägen die deutsche Wirtschaft. Mit dem Interesse, die Konkurrenzfähigkeit und damit den Bestand des eigenen Unternehmens zu sichern, geht der steigende Druck einher, die Arbeitskosten zu reduzieren.

Viele Arbeitgeber reagieren auf diesen Strukturwandel mit einer „Flucht“ aus dem Arbeitgeberverband und damit aus der Flächentarifbindung. Ohne eine Flächentarifbindung sind sie eher in der Lage, die Arbeitsbedingungen individuell zu gestalten und an ihre Bedürfnisse anzupassen. In vielen Fällen konnten Unternehmen auf diese Weise ihre Wettbewerbsfähigkeit steigern oder wieder erlangen.

Doch der Austritt aus und der Nichteintritt in den Arbeitgeberverband sind nicht nur mit Vorteilen verbunden. Mit Verzicht auf eine Verbandsmitgliedschaft entgehen dem Arbeitgeber auch alle Vorzüge einer solchen. Hierzu zählen z.B. Arbeitskämpfundunterstützung, gerichtliche Vertretung in arbeitsrechtlichen Streitigkeiten, Rechtsberatung und generelle Interessenvertretung in arbeits- und sozialpolitischen Angelegenheiten. Gerade für kleinere Unternehmen kann der Verzicht auf diese Verbandsleistungen schmerzhaft Folgen haben, sind sie nunmehr in der Regel auf kostspieligen externen Rechtsbeistand angewiesen.

Neben den Arbeitgebern sind auch die Arbeitgeberverbände an der Begründung und dem Fortbestand von Mitgliedschaften interessiert. Nur durch konstante Mitgliedsbeiträge kann ein Arbeitgeberverband tarifpolitisch ein starker Gegenspieler der Gewerkschaft sein und seine Durchsetzungskraft bewahren.

Die Arbeitgeberverbände haben dementsprechend Konsequenzen aus der stetigen Tariffucht der Arbeitgeber gezogen. Seit Anfang der neunziger Jahre bieten sie Mitgliedschaften in Arbeitgeberverbänden ohne Tarifbindung (sog. OT-Mitgliedschaften) an, von denen sowohl die Arbeitgeber als auch die Verbände selbst profitieren sollen. Die Arbeitgeber können danach die Serviceleistungen des

7 Vgl. nur *Buchner*, NZA 1995, 761, 763; *Otto*, NZA 1996, 624; *Schlochauer*, FS Schaub, S. 699 ff.

8 *Otto*, NZA 1996, 624.

Arbeitgeberverbandes in Anspruch nehmen, zugleich sind sie aber nicht an die vom Verband abgeschlossenen Flächentarifverträge gebunden. Der Arbeitgeberverband wiederum kann seinen Mitgliederbestand im Wesentlichen halten und damit seine Einnahmen sichern.

Aufgrund dieser neu eröffneten Perspektive handelt es sich bei der OT-Mitgliedschaft mittlerweile um ein weit verbreitetes Phänomen. Unproblematisch ist die OT-Mitgliedschaft jedoch nicht: Sie wird in verschiedenen Modellen angeboten, deren Zulässigkeit im Einzelnen umstritten ist. Das häufig gewählte Stufenmodell wirft darüber hinaus weitere Fragen auf, wie die der tarifrechtssystematischen Einordnung der OT-Mitgliedschaft, ihrer wirksamen Ausgestaltung in der Verbandsatzung und ihrer Konsequenzen für Arbeitgeber, insbesondere in kollektivrechtlicher Hinsicht.

Dem arbeitsrechtlichen Schrifttum ist die Beschäftigung mit diesen Fragen nicht neu; gehört das Thema „OT-Mitgliedschaften“ doch zu einem der umstrittensten kollektivarbeitsrechtlichen Themen der vergangenen beiden Jahrzehnte. Neu ist allerdings, dass sich seit wenigen Jahren auch die höchstrichterliche Rechtsprechung, namentlich der Erste und der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts, mit der OT-Mitgliedschaft näher befasst.

Während zuvor im Schrifttum insbesondere über die Zulässigkeit der tarifbindungsfreien Mitgliedschaft im Arbeitgeberverband intensiv und kontrovers diskutiert wurde⁹, lenkte das Bundesarbeitsgericht die Diskussion mit einer Entscheidung aus dem Jahre 2006 in eine neue Richtung.

Das Bundesarbeitsgericht erkannte die OT-Mitgliedschaft im Stufenmodell im Grundsatz an, wählte aber in Bezug auf ihre tarifrechtssystematische Einordnung einen überraschenden neuen Begründungsansatz. In der Folge verlagerte sich der Schwerpunkt der Diskussion um die OT-Mitgliedschaft auf die Anforderungen an ihre Abbildung in der Verbandsatzung und auf die Herausforderungen, die sich für Arbeitgeber bei der Entscheidung für einen OT-Status ergeben. Insbesondere zu nennen ist hier der kurzfristige Wechsel in die OT-Mitgliedschaft während laufenden Tarifverhandlungen, zu dem das Bundesarbeitsgericht erstmalig im Jahre 2008 – wiederum mit einem überraschenden Ansatz – Stellung nahm.

9 Vgl. *Buchner*, NZA 1995, 761 ff.; *ders.*, NZA 1994, 2 ff.; *Däubler*, NZA 1996, 225 ff.; *ders.*, ZTR 1994, 448 ff.; *Deinert*, AuR 2006, 217 ff.; *Feger*, AiB 1995, 490 ff.; *Glaubitz*, NZA 2003, 140 ff.; *ders.*, FS Stege, S. 39 ff.; *Junker*, SAE 1997, 169 ff.; *Kittner*, AuR 1998, 469 ff.; *Otto*, NZA 1996, 624 ff.; *Reuter*, RdA 1996, 201 ff.; *Röckl*, DB 1993, 2382 ff.; *Schaub*, BB 1994, 2005 ff.; *Schlöchauer*, FS Schaub, S. 699 ff.; *Thüsing*, ZTR 1996, 481 ff.; *Thüsing/Stelljes*, ZfA 2005, 527 ff. sowie die zwischen 1997 und 2002 hierzu veröffentlichten Dissertationen: *Besgen*, Mitgliedschaft im Arbeitgeberverband ohne Tarifbindung; *Danz*, Die Mitgliedschaft im Arbeitgeberverband ohne Tarifbindung; *Melot de Beauregard*, Mitgliedschaft in Arbeitgeberverbänden und Tarifbindung; *Moll*, Tarifaufstieg der Arbeitgeberseite; *Ostrop*, Mitgliedschaft ohne Tarifbindung.

Die OT-Mitgliedschaft im Stufenmodell wirft damit eine Vielzahl rechtlicher Fragen auf. Ziel der vorliegenden Arbeit ist es, ihnen nachzugehen und die OT-Mitgliedschaft im Stufenmodell umfassend im Hinblick auf Rechtmäßigkeit, Gestaltung und Konsequenzen zu untersuchen. Zu klären ist, ob es sich bei der OT-Mitgliedschaft in all ihren Aspekten um eine zulässige, sinnvolle und interessengerechte Entwicklung des Tarifsystems handelt.

B. Gang der Untersuchung

Der erste Teil dieser Arbeit widmet sich der Beschreibung der OT-Mitgliedschaft im Stufenmodell und ihrer Abgrenzung von anderen Formen der OT-Mitgliedschaft. Neben dem Stufenmodell existieren die sog. verbandsorganisatorischen Modelle, die sich in ihrer Konstruktion erheblich vom Stufenmodell unterscheiden. Die verbandsorganisatorischen Modelle werden im ersten Teil vorgestellt und auf ihre rechtliche Zulässigkeit untersucht.

Der zweite Teil der Arbeit beschäftigt sich sodann mit der Zulässigkeit der OT-Mitgliedschaft im Stufenmodell und ihrer Ausgestaltung in der Verbandssatzung. Zunächst wird erörtert, wie die OT-Mitgliedschaft im Stufenmodell tarifrechtssystematisch einzuordnen ist. Hier sind drei verschiedene Ansätze denkbar, die jeweils vorgestellt und bewertet werden. Im Anschluss daran wird untersucht, ob gegen die OT-Mitgliedschaft im Stufenmodell rechtsdogmatische Bedenken bestehen. Diese könnten sich aus Art. 9 Abs. 3 GG, Tarif- und Verbandsrecht ergeben. Schließlich wird die satzungsmäßige Gestaltung der OT-Mitgliedschaft durch die Arbeitgeberverbände näher betrachtet. Dafür werden die Anforderungen an die satzungsmäßige Ausgestaltung einer OT-Mitgliedschaft herausgearbeitet, um anschließend auf die Rechtsfolgen unterschiedlicher Satzungsgestaltungen einzugehen.

Während der erste und der zweite Teil dieser Arbeit sich eher mit der OT-Mitgliedschaft aus Verbandssicht befassen, konzentriert sich der dritte Teil auf besondere Fragestellungen zur OT-Mitgliedschaft, die den einzelnen Arbeitgeber betreffen. Zunächst werden hier der kurzfristige Verbandsaustritt („Blitzaustritt“) und der kurzfristige Statuswechsel in die OT-Mitgliedschaft („Blitzwechsel“) während laufender Tarifverhandlungen näher untersucht. Dabei geht es um die zentrale Frage, ob diese Maßnahmen in vereinsrechtlicher und koalitionsrechtlicher Hinsicht zulässig sind oder ob vor dem Hintergrund jüngster höchstrichterlicher Rechtsprechung eine differenzierte Betrachtung angezeigt ist. Im Anschluss daran werden die arbeitskampfrechtlichen Konsequenzen geprüft, die aus einer wirksamen OT-Mitgliedschaft resultieren. Einerseits wird die Stellung der OT-Mitglieder in Haustarifauseinandersetzungen untersucht, andererseits ihre Stellung in

Verbandstarifauseinandersetzungen. Von besonderem Interesse ist hier die Frage, ob OT-Mitglieder, die nicht der Flächentarifbindung unterliegen, in einen Arbeitskampf um einen solchen Flächentarifvertrag einbezogen werden und sich an einem solchen beteiligen dürfen.

Zum Abschluss sollen in einem vierten Teil die wesentlichen Ergebnisse der Arbeit zusammengefasst werden.