

Aktenzeichen: 4 AZR 111/08
Bundesarbeitsgericht 4. Senat

Urteil vom 22. April 2009
- 4 AZR 111/08 -

I. Arbeitsgericht
Wuppertal

Urteil vom 27. Juni 2007
- 6 Ca 329/07 -

II. Landesarbeitsgericht
Düsseldorf

Urteil vom 26. November 2007
- 17 Sa 1298/07 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja

Entscheidungsstichwort:

Unwirksamkeit einer OT-Mitgliedschaft

Gesetze:

BGB § 613a Abs. 1; TVG § 3 Abs. 1; GG Art. 9 Abs. 3; Manteltarifvertrag für die Arbeiter, Angestellten und Auszubildenden der Metall- und Elektroindustrie Nordrhein-Westfalens vom 24. August / 11. September 2001 (MTV) § 3; Satzung des Arbeitgeber-Verbandes von Remscheid und Umgebung e.V. §§ 2 ff.

Leitsatz:

In einem Arbeitgeberverband, dessen Satzung den unmittelbaren Einfluss von Mitgliedern ohne Tarifbindung (OT-Mitgliedern) auf Entscheidungen über die Verwendung eines Arbeitskampffonds vorsieht und dadurch den notwendigen Gleichlauf von Verantwortlichkeit und Betroffenheit in Bezug auf Tarifnormen nicht mehr gewährleistet, kann ein bisher tarifgebundenes Mitgliedsunternehmen nicht tarifrechtlich wirksam in den OT-Status überwechseln.

Hinweise des Senats:



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDESARBEITSGERICHT



4 AZR 111/08
17 Sa 1298/07
Landesarbeitsgericht
Düsseldorf

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
22. April 2009

URTEIL

Freitag, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungsbeklagter und Revisionskläger,

pp.

Beklagte, Berufungsklägerin und Revisionsbeklagte,

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 22. April 2009 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Bepler, die Richter am Bundesarbeitsgericht Creutzfeldt und



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Dr. Treber sowie den ehrenamtlichen Richter von Dassel und die ehrenamtliche Richterinnen Redeker für Recht erkannt:

Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 26. November 2007 - 17 Sa 1298/07 - insoweit aufgehoben, als es auf die Berufung der Beklagten das erstinstanzliche Urteil des Arbeitsgerichts Wuppertal vom 27. Juni 2007 - 6 Ca 329/07 - hinsichtlich eines Betrages von insgesamt 1.808,58 Euro nebst Zinsen abgeändert und die Klage abgewiesen hat.

Zur Klarstellung wird das Urteil des Arbeitsgerichts insgesamt wie folgt neu gefasst:

Unter Abweisung der Klage im Übrigen wird die Beklagte verurteilt, an den Kläger 1.808,58 Euro nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz aus 981,40 Euro seit dem 9. März 2007 und aus 827,18 Euro seit dem 10. Mai 2007 zu zahlen.

Im Übrigen wird die Revision zurückgewiesen.

Von den Kosten des Rechtsstreits haben die Beklagte 87 Prozent und der Kläger 13 Prozent zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über die für das zwischen ihnen bestehende Arbeitsverhältnis maßgebende Wochenarbeitszeit und daraus resultierende Ansprüche des Klägers auf eine tarifliche Mehrarbeitsvergütung. 1

Der Kläger ist seit 1991 bei der Beklagten gegen ein monatliches Bruttoentgelt von zuletzt 2.250,00 Euro als Pließler angestellt und seit dem 1. Oktober 2006 Mitglied der IG Metall. In dem letzten Arbeitsvertrag vom 12. März 1997 hatten die Parteien allgemein die Tarifverträge für die Metallindustrie Nordrhein-Westfalens in Bezug genommen. Die Arbeitszeit sollte sich 2



„nach den für den Betrieb geltenden tariflichen und betrieblichen Regelungen“ richten.

Die Beklagte ist ein Maschinenbauunternehmen und seit vielen Jahren Mitglied des regionalen „Arbeitgeber-Verbandes von Remscheid und Umgebung e.V.“ (*nachfolgend: AGV Remscheid*). Dieser war bis 1999 ein tarifschießender Arbeitgeberverband. Dann schuf er die Möglichkeit zu einer Mitgliedschaft ohne Tarifbindung (*OT-Mitgliedschaft*) nach einem „Fachgruppenmodell“. In einer neuen Satzung wurde die sog. Tarifträgerschaft neu zu bildenden „Fachgruppen“ übertragen. Satzungsgemäß ist deren Zweck „insbesondere“, die Arbeitsbedingungen in den angeschlossenen Betrieben durch den Abschluss von Tarifverträgen zu regeln. Für die Fachgruppen sind eigene organisatorische Regelungen getroffen worden. Zum gleichen Zeitpunkt wurde eine „Fachgruppe Metall“ eingerichtet, in der nach der Satzung „automatisch“ alle bis dahin dem Verband angehörigen ordentlichen Mitglieder eingegliedert wurden. Auch die Beklagte war ursprünglich Mitglied der „Fachgruppe Metall“, die nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts ihrerseits Mitglied des Verbandes der Metall- und Elektroindustrie Nordrhein-Westfalen e.V. (*nachfolgend: VMI*) ist. Ferner ist in der Satzung des AGV Remscheid die Einrichtung eines Unterstützungsfonds geregelt. Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts ist „die Verfügungsgewalt über den vom Verband in vermögensrechtlicher Hinsicht verwalteten Streikfonds“ auf den VMI übertragen worden.

3

Der VMI und die IG Metall vereinbarten am 24. August/11. September 2001 einen unbefristeten und bisher ungekündigten „Manteltarifvertrag für die Arbeiter, Angestellten und Auszubildenden der Metall- und Elektroindustrie Nordrhein-Westfalens“ (*nachfolgend: MTV*). Dort findet sich auszugsweise folgende Regelung zur Arbeitszeit:

4

„§ 3

Dauer der regelmäßigen Arbeitszeit / Ausbildungszeit

1. Die tarifliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit ohne Pausen beträgt 35 Stunden.

...



3. Soll für einzelne Beschäftigte die individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit auf bis zu 40 Stunden verlängert werden, bedarf dies der Zustimmung des / der Beschäftigten. ...

Bei der Vereinbarung einer solchen Arbeitszeit bis zu 40 Stunden hat der Beschäftigte Anspruch auf eine dieser Arbeitszeit entsprechende Bezahlung.

...

§ 4

Verteilung der regelmäßigen Arbeitszeit / Ausbildungszeit

1. Die individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit sowie die regelmäßige wöchentliche Ausbildungszeit können gleichmäßig oder ungleichmäßig grundsätzlich auf fünf Werktage von Montag bis Freitag verteilt werden.

...

Die individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit kann auch ungleichmäßig auf mehrere Wochen verteilt werden. Sie muss jedoch im Durchschnitt von längstens sechs Monaten erreicht werden.

...

§ 5

Mehr-, Spät-, Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit/Reisezeit

- I. Mehr-, Spät-, Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit
1. Mehrarbeit sind die über die nach den §§ 3 und 4 festgelegte individuelle regelmäßige tägliche Arbeitszeit hinaus geleisteten Arbeitsstunden; ...“

Bereits seit 1994 schlossen der VMI und die IG Metall jährlich einen „Tarifvertrag zur Beschäftigungssicherung in der Metall- und Elektroindustrie Nordrhein-Westfalens“ (*nachfolgend: TV Besch*), der unter Ausschluss der Nachwirkung jeweils auf ein Jahr befristet wurde. Darin wurde „bei vorübergehenden Beschäftigungsproblemen“ den Unternehmen im Geltungsbereich des MTV die Möglichkeit eröffnet, zur Vermeidung von betriebsbedingten Kündigungen mit dem jeweiligen Betriebsrat Betriebsvereinbarungen abzuschließen, durch die die individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit von

5



35 Stunden auf bis zu 30 Stunden bei einer verhältnismäßigen Vergütungsreduzierung abgesenkt wird. Der in § 4 Nr. 1 MTV vorgesehene Ausgleichszeitraum bei ungleichmäßiger Verteilung der Arbeitszeit wurde von sechs auf zwölf Monate verlängert. Weiterhin war in § 6 geregelt, dass sich die Tarifvertragsparteien in besonders gravierenden Fällen, zB zur Abwendung einer Insolvenz, „wie bisher“ darum bemühen würden, für einzelne Unternehmen Sonderregelungen zu finden, um damit einen Beitrag zum Erhalt der Unternehmen und der Arbeitsplätze zu leisten.

Der für das Jahr 2004 geltende TV Besch 2004 wurde am 6. November 2003, der TV Besch 2005 am 15. Oktober 2004 und der TV Besch 2006 am 30. September 2005 vereinbart. Der letzte dieser Tarifverträge weicht insofern von seinen Vorläufern ab, als er unbefristet, aber mit einer Frist von sechs Monaten zum Jahresende, erstmals zum 31. Dezember 2007, kündbar war und - soweit hier von Bedeutung - keine Nachwirkung entfalten sollte.

Am 3. November 2004 wurden in einem unternehmensbezogenen Verbandstarifvertrag der „Tarifvertrag zwischen dem Verband der Metall- und Elektroindustrie NRW e.V., vertr. d. d. Arbeitgeber-Verband von Remscheid und Umgebung e.V. ... und der Industriegewerkschaft Metall, Bezirksleitung Nordrhein-Westfalen ... gemäß § 6 des Tarifvertrages zur Beschäftigungssicherung 2004“ (*im Folgenden: SanTV*) für die dem persönlichen Geltungsbereich des MTV unterliegenden Arbeitnehmer der Beklagten einzelne tarifliche Entgelterhöhungen „außer Kraft gesetzt“ sowie unter Vereinbarung eines differenzierten Schutzes vor betriebsbedingten Kündigungen Sonderzahlungen abgesenkt. Gleichzeitig wurde die wöchentliche Arbeitszeit für fünfzehn Monate ohne Lohnausgleich von 35,0 auf 37,5 Stunden heraufgesetzt. Ab dem 1. Januar 2006 sollte dann wieder die tarifliche Regelung nach dem dann aktuellen MTV gelten.

Bereits am 12. Oktober 2004 hatte die Beklagte mit dem bei ihr bestehenden Betriebsrat eine Betriebsvereinbarung über eine Neuregelung der Arbeitszeit geschlossen, die detaillierte Vereinbarungen insbesondere über die Einrichtung von Arbeitszeitkonten und deren Führung enthielt.



9

Im Vorgriff auf den SanTV hatten die Parteien ferner eine auf den 16. September 2004 datierte „Anlage zum Arbeitsvertrag ... vom 12. März 1997 nebst Zusatzvereinbarungen“ unterzeichnet, die auszugsweise folgenden Wortlaut hatte:

„Im Hinblick auf den abzuschließenden Sanierungstarifvertrag wird der o. g. Arbeitsvertrag wie folgt geändert:

Die Tarifverträge der Metall- und Elektroindustrie NRW finden auf das o. g. Arbeitsverhältnis nur unter folgenden Maßgaben Anwendung:

...

4. Die tarifvertraglichen Arbeitszeitregelungen finden keine Anwendung.

In der Zeit vom 01. September 2004 bis 31. Dezember 2005 wird die individuelle, regelmäßige, wöchentliche Arbeitszeit für Herrn N T um drei Stunden, in der Regel somit auf 38 Stunden in der Woche, erhöht. ...

Für die bis zu drei zusätzlichen Wochenstunden entsteht kein Anspruch auf Vergütung.

...

6. Im übrigen verbleibt es bei dem Arbeitsvertrag vom 12. März 1997 nebst Zusatzvereinbarungen.“

Weiterhin war die Unanwendbarkeit der Tarifregelungen über eine Sonderzahlung, über das Urlaubsgeld und über die tarifliche Entgelterhöhung sowie über eine vom Betriebsergebnis abhängigen Sonderzahlung vereinbart worden. Nach diesen Regelungen wurde das Arbeitsverhältnis anschließend durchgeführt.

10

Am 22. April 2005 erklärte die Beklagte gegenüber dem AGV Remscheid die Kündigung der Mitgliedschaft in der Fachgruppe Metall zum 30. Juni 2005, was dieser mit Schreiben vom 28. April 2005 bestätigte. Zugleich wies der AGV Remscheid darauf hin, dass die „Mitgliedschaft im Verband als solches“ durch diesen Vorgang nicht berührt werde. In einem Rundschreiben vom 13. Dezember 2005 wandte sich die Beklagte an die bei ihr Beschäftigten. Darin heißt es ua.:

11

„wie Sie wissen, ist die A AG mit Wirkung zum 30.06.2005



aus dem Arbeitgeberverband ausgetreten.

Dies hat zur Folge, dass die tarifliche Situation (und zwar bezogen im Hinblick auf alle tariflichen Regelungen, die das Entgelt und den Manteltarifvertrag sowie die weiteren Tarifverträge betreffen) auf den Stand 30.06.2005 eingefroren ist. Für das Jahr 2006 unterbreiten wir Ihnen folgenden Vorschlag:

- Ab dem 01.01.2006 beträgt die individuelle, regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit 40,0 Stunden in der Woche ohne Lohnausgleich.

...“

Ferner wurde vorgeschlagen, die Regelungen des SanTV zum Urlaubsgeld und zum Teil eines 13. Monatseinkommens mit Stand vom 30. Juni 2005 einzelvertraglich zu vereinbaren. Für den Fall eines bestimmten Betriebsergebnisses wurde die Auszahlung einer Erfolgsprämie in Aussicht gestellt. Am 16. Januar 2006 unterzeichnete der Kläger eine diesem Vorschlag entsprechende „Zusatzvereinbarung zum Arbeitsvertrag“.

12

Am 31. Mai 2006 schloss die Beklagte mit dem bei ihr bestehenden Betriebsrat erneut eine Betriebsvereinbarung über die Arbeitszeit und deren Verteilung. Ausgehend von drei verschiedenen, im Betrieb praktizierten individuellen Arbeitszeitvereinbarungen wurden ua. die Führung von Arbeitszeitkonten, die Festlegung der Ausgleichszeiträume festgelegt. Außerdem wurde geregelt, dass angeordnete Mehrarbeit erst dann mit den tariflichen Zuschlägen vergütet werde, wenn sie mehr als 5 Stunden in der Woche betrage.

13

Nach dem Eintritt des Klägers in die IG Metall am 1. Oktober 2006 wandte sich die Gewerkschaft für diesen mit Schreiben vom 31. Oktober 2006 an die Beklagte und forderte sie auf, ihr gegenüber zu erklären, dass die am 16. Januar 2006 zustande gekommene Zusatzvereinbarung zum Arbeitsvertrag „gegenstandslos“ sei, sowie dazu, das Arbeitsverhältnis ab dem 1. November 2006 nach Maßgabe der „gültigen Tarifverträge“, nach Ansicht der IG Metall derjenigen der Metall- und Elektroindustrie Nordrhein-Westfalen, abzurechnen.

14



Die Beklagte wies dieses Ansinnen mit Schreiben vom 10. November 2006 zurück.

Mit der am 1. Februar 2007 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage hat der Kläger - soweit für die Revision von Interesse - für den Zeitraum vom 1. November 2006 bis zum 6. Februar 2007 die Vergütung von jeweils wöchentlich fünf Stunden geleisteter Arbeit in rechnerisch unstreitiger Höhe geltend gemacht. Mit Klageerweiterung vom 13. Mai 2007 hat der Kläger eine weitere, rechnerisch gleichfalls unstreitige Mehrarbeitsvergütung für die Zeit vom 7. Februar 2007 bis zum 30. April 2007 zuzüglich eines tariflichen Mehrarbeitszuschlags verlangt. Hilfsweise hat er die Gutschrift der entsprechenden Stunden auf dem Arbeitszeitkonto begehrt, das die Beklagte nach Maßgabe der Betriebsvereinbarung vom 31. Mai 2006 für ihre Arbeitnehmer führt. Er hat dazu die Auffassung vertreten, dass der von den Parteien so bezeichnete Übertritt in den OT-Status unwirksam sei, weil die Satzung des AGV Remscheid die notwendige Trennung der Bereiche der Mitglieder mit und ohne Tarifbindung nicht hinreichend durchführe. Im Übrigen sei die Beklagte im fraglichen Zeitraum schon deshalb nach § 3 Abs. 3 TVG an den MTV gebunden, weil dieser noch nicht beendet sei.

15

Der Kläger hat beantragt,

16

- 1.a) die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger Mehrarbeitsvergütung für die Zeit vom 1. November 2006 bis zum 6. Februar 2007 in Höhe von 981,40 Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz der EZB seit dem 9. März 2007 zu zahlen;
- 1.b) hilfsweise zu Antrag 1.a): die Beklagte zu verurteilen, dem Arbeitszeitkonto des Klägers für die Zeit vom 1. November 2006 bis zum 6. Februar 2007 siebzig Plusstunden gutzuschreiben;
- 2.a) die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger Mehrarbeitsvergütung für die Zeit vom 7. Februar 2007 bis zum 30. April 2007 in Höhe von 1.090,32 Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz der EZB seit dem 10. Mai 2007 zu zahlen;



- 2.b) hilfsweise zu Antrag 2.a): die Beklagte zu verurteilen, dem Arbeitszeitkonto des Klägers für die Zeit vom 7. Februar 2007 bis zum 30. April 2007 neunundfünfzig Plusstunden gutzuschreiben.

Die Beklagte hat ihren Klageabweisungsantrag damit begründet, dass sie nicht mehr an den MTV gebunden sei. Der Übertritt in die OT-Mitgliedschaft sei wirksam; die Satzung sehe eine Trennung der beiden Bereiche in ausreichender Form vor. Eine Nachbindung nach § 3 Abs. 3 TVG bestehe nicht mehr, weil der MTV durch den TV Besch 2006 inhaltlich geändert worden sei. Der Zusatzvereinbarung zum Arbeitsvertrag stehe daher keine zwingende Tarifnorm entgegen. Es handele sich um eine andere Abmachung iSv. § 4 Abs. 5 TVG, mit der die ansonsten nachwirkenden Normen des MTV abgelöst worden seien. Zudem könne der Kläger allenfalls einen Anspruch auf Zeitgut-schrift geltend machen. Ansprüche auf Mehrarbeitszuschläge seien bereits tariflich nicht gegeben.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat auf die Berufung der Beklagten das Urteil des Arbeitsgerichts abgeändert und die Klage abgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision begehrt der Kläger die Wiederherstellung des arbeitsgerichtlichen Urteils. Die Beklagte beantragt die Zurückweisung der Revision.

Entscheidungsgründe

Die Revision des Klägers ist weitgehend begründet. Das Arbeitsgericht hat der Zahlungsklage des Klägers mit Ausnahme der tariflichen Mehrarbeitszuschläge zu Recht stattgegeben. Die hiergegen gerichtete Berufung der Beklagten war entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichtes insoweit unbegründet.

A. Das Landesarbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Die Beklagte sei im Streitzeitraum nicht an den MTV gebunden gewesen, der allein als Anspruchsgrundlage in Betracht komme. Durch die Kündigung ihrer Mitgliedschaft



in der Fachgruppe Metall des AGV Remscheid sei sie seit dem 1. Juli 2005 nicht mehr Mitglied in der allein die Tarifbindung vermittelnden Fachgruppe, sondern lediglich OT-Mitglied. Die Satzung des AGV Remscheid genüge insoweit den Ansprüchen, die insbesondere an die Trennung der Mitgliederbereiche mit und ohne Tarifbindung zu stellen seien. Die durch den Austritt aus der Fachgruppe Metall eingetretene Nachbindung gem. § 3 Abs. 3 TVG an den MTV sei durch dessen Änderung im Rahmen des TV Besch 2006 vom 30. September 2005 beendet worden. Zwar sei nicht der MTV selbst geändert worden; die materielle Tariflage habe sich aber durch den Abschluss des TV Besch 2006 geändert.

B. Die hiergegen gerichtete Revision ist weitgehend begründet. Die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts ist rechtsfehlerhaft. Anspruchsgrundlage für den Kläger ist der Arbeitsvertrag der Parteien in Verbindung mit § 3 Nr. 1 MTV. Danach entsprach die dem Kläger gezahlte Vergütung lediglich einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von 35 Stunden. Die in der am 16. Januar 2006 zustande gekommenen Zusatzvereinbarung der Parteien geregelte 40-Stunden-Woche ohne Lohnausgleich ist nach § 4 Abs. 3 TVG jedenfalls für den hier streitigen Zeitraum hinsichtlich ihrer Vergütungsregelung verdrängt, weil die geltende tarifliche Regelung für den Kläger günstiger ist. Die Tarifgebundenheit der Beklagten ist durch ihre Kündigung der Mitgliedschaft in der Fachgruppe Metall des AGV Remscheid nicht betroffen. Die Satzung des AGV Remscheid weist nicht die koalitionsrechtlich gebotene eindeutige Trennung zwischen Mitgliedern ohne und solchen mit Tarifbindung aus. Daher blieb die Tarifgebundenheit der Beklagten weiter bestehen. Die Klage ist allerdings hinsichtlich des vom Kläger für einen Teil des Streitzeitraums geltend gemachten tariflichen Mehrarbeitszuschlag unbegründet.

I. Für den von den Zahlungsanträgen erfassten Zeitraum von November 2006 bis einschließlich April 2007 galten im Arbeitsverhältnis der Parteien die Normen des einschlägigen MTV, weil beide Parteien an diesen Tarifvertrag gebunden waren, § 4 Abs. 1, § 3 Abs. 1 TVG.

21

22



1. Der Kläger war als Mitglied der tarifvertragsschließenden IG Metall seit dem 1. Oktober 2006 an den MTV gebunden. Sein Arbeitsverhältnis unterfällt auch dem persönlichen, räumlichen und betrieblich/fachlichen Geltungsbereich des MTV. 23
2. Auch die Beklagte war an den MTV gebunden. 24
- a) Jedenfalls bis zum 30. Juni 2005 war die Beklagte Mitglied in der Fachgruppe Metall im AGV Remscheid und über deren Mitgliedschaft im VMI gemäß § 3 Abs. 1 TVG an die vom VMI abgeschlossenen Tarifverträge gebunden. Hiervon geht auch die Beklagte aus. 25
- b) Daran hat sich entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts durch den Austritt der Beklagten aus der Fachgruppe Metall bei gleichzeitig weiterbestehender Mitgliedschaft im AGV Remscheid nichts geändert. Der von der Beklagten erklärte Übertritt in den alleinigen ordentlichen Mitglieder-Status hat nicht den Wegfall der Tarifgebundenheit nach § 3 Abs. 1 TVG herbeigeführt. Denn die Satzung des AGV Remscheid genügt nicht den Anforderungen, die an eine organisationsrechtliche Trennung zweier unterschiedlicher Mitgliederbereiche mit und ohne Tarifbindung innerhalb eines Arbeitgeberverbandes zu stellen sind. 26
- aa) Die Begründung eines OT-Status innerhalb eines Arbeitgeberverbandes ist grundsätzlich möglich. Es gibt keine prinzipiellen Bedenken gegen die Möglichkeit, innerhalb eines Verbandes zwischen einer Mitgliedschaft mit Tarifbindung und einer solchen ohne Tarifbindung wählen zu können. Die Tarifgebundenheit ist auf Arbeitgeberseite die Eigenschaft eines Unternehmens und nicht etwa eine Frage der Tarifzuständigkeit des Verbandes selbst. Nicht jedes vereinsrechtliche Mitglied einer tarifvertragsschließenden Koalition ist notwendig tarifgebunden iSv. § 3 Abs. 1 TVG (*ausf. BAG 18. Juli 2006 - 1 ABR 36/05 - BAGE 119, 103, 118 f.; ebenso Senat 4. Juni 2008 - 4 AZR 419/07 - AP TVG § 3 Nr. 38 = EzA GG Art. 9 Nr. 95*). Die Satzung des Verbandes kann selbst definieren, auf welche Weise eine Mitgliedschaft iSv. § 3 Abs. 1 TVG begründet und beendet werden kann. 27



bb) Wegen der an die Tarifgebundenheit anknüpfenden und ggf. weitreichenden Rechtswirkungen auch auf Dritte ist es jedoch erforderlich, dass die Verbandsmitgliedschaft mit Tarifbindung iSv. § 3 Abs. 1 TVG von einer Verbandsmitgliedschaft ohne Tarifbindung eindeutig abgrenzbar ist. Die Funktionsfähigkeit der Tarifautonomie erfordert im Hinblick auf den Abschluss von Tarifverträgen und deren normative Wirkung für hiervon betroffene Dritte grundsätzlich den Gleichlauf von Verantwortlichkeit und Betroffenheit bezüglich der tariflichen Vereinbarungen. Nur so ist die Unterwerfung der Mitglieder der Tarifvertragsparteien unter die Normen des Tarifvertrages legitimiert, und nur so kann von der Angemessenheitsvermutung der in Tarifverträgen ausgehandelten und vereinbarten (Mindest-)Arbeitsbedingungen ausgegangen werden (*Senat 4. Juni 2008 - 4 AZR 419/07 - Rn. 65, AP TVG § 3 Nr. 38 = EzA GG Art. 9 Nr. 95*). Die Verantwortlichkeit für ein bestimmtes Tarifergebnis erfasst grundsätzlich auch die Verhandlung in ihren einzelnen Stadien, vom eigenen Angebot und der Reaktion auf die Forderung des Tarifgegners bis hin zu einem möglichen Arbeitskampf und letztendlich der Zustimmung zu einem Ergebnis. Die dabei zu treffenden Entscheidungen können und dürfen nur von denjenigen Verbandsmitgliedern getroffen werden, die an den verhandelten und letztlich vereinbarten Tarifvertrag auch gebunden sind.

28

cc) Daraus ergeben sich die Anforderungen an eine Verbandssatzung, die die Möglichkeit einer Verbandsmitgliedschaft ohne Tarifbindung vorsieht. Wie der Senat bereits in der Entscheidung vom 4. Juni 2008 dargelegt hat, kann die Satzung für OT-Mitglieder nicht lediglich die Rechtsfolge des § 3 Abs. 1 TVG abbedingen. Sie muss darüber hinaus für Tarifangelegenheiten eine klare und eindeutige Trennung der Befugnisse von Mitgliedern mit und ohne Tarifbindung vorsehen. Eine unmittelbare Einflussnahme von OT-Mitgliedern auf tarifpolitische Entscheidungen ist nicht zulässig. OT-Mitglieder dürfen daher nicht in Tarifkommissionen entsandt werden, den Verband im Außenverhältnis nicht tarifpolitisch vertreten und nicht in Aufsichtsorganen mitwirken, die die Streikfonds verwalten. Zudem sind sie von Abstimmungen auszuschließen, in denen die tarifpolitischen Ziele festgelegt oder Ergebnisse von Tarifverhandlungen angenommen werden. Es wird teilweise darüber hinaus auch noch gefordert,

29



die Verbandssatzung müsse vorsehen, dass ein Wechsel in die OT-Mitgliedschaft zum Verlust entsprechender Ämter führe. Demgegenüber stehen den OT-Mitgliedern die allgemeinen Mitwirkungsrechte eines „gewöhnlichen“ Vereinsmitglieds zu, die keinen originären Bezug zur Tarifpolitik des Verbands haben. Die Beteiligung bei der Erörterung tarifpolitischer Fragen mit beratender Stimme ist ebenfalls unbedenklich. Denn dem Verband ist es auch nicht verwehrt, sich durch an die tarifpolitischen Entscheidungen nicht gebundene außenstehende Dritte beraten zu lassen (*Senat 4. Juni 2008 - 4 AZR 419/07 - Rn. 38 f. mwN, AP TVG § 3 Nr. 38 = EzA GG Art. 9 Nr. 95*).

Diese Anforderungen sind in der notwendigen Klarheit zu regeln. Zu Recht wird darauf hingewiesen, dass es „dringend zu empfehlen“ ist, „eine sehr differenzierte, deutliche Ausgestaltung der Verbandssatzung“ vorzunehmen (*Schlochauer FS Hromadka S. 379, 392*). Die konsequente Abgrenzung der beiden Sphären in einer hinreichend klaren Satzung stellt keine zu hohen Forderungen an den Verband (*vgl. dazu Buchner NZA 2006, 1377, 1382*).

dd) Diesen Anforderungen wird die Satzung des AGV Remscheid nicht gerecht. Sie trennt die Bereiche der Mitglieder mit unterschiedlichem Status nicht hinreichend eindeutig genug. Sie sichert damit weder die erforderliche Unabhängigkeit der tarifschließenden Koalition noch entspricht sie den Anforderungen an den eine funktionierende Tarifautonomie sichernden grundsätzlichen Gleichlauf von Verantwortlichkeit und Betroffenheit bezüglich tarifvertraglicher Regelungen.

(1) Erheblichen Bedenken begegnet bereits die Regelung der Eigenständigkeit der Fachgruppen und die durch die Satzungsänderung von 1999 angestrebte Beschränkung der tarifpolitischen Kompetenz auf die Fachgruppen und die damit verbundene Aufgabe der Tarifwilligkeit des Verbandes als solchem.

(a) Das vom AGV Remscheid gewählte Fachgruppenmodell unterscheidet sich von dem Stufenmodell eines prinzipiell tarifwilligen Verbandes, der nachträglich für OT-Mitglieder einen Sonderstatus mit eingeschränkten Beteiligungs-



rechten geschaffen hat. Nach der Satzung des AGV Remscheid ist der ordentliche Mitgliederstatus nicht mit einer Tarifgebundenheit verbunden. Hierfür bedarf es vielmehr noch der zusätzlichen Mitgliedschaft in einer der Fachgruppen des Verbandes. Es erscheint dabei schon fraglich, ob die Organisationsstruktur der Fachgruppen gegenüber der ordentlichen Verbandsmitgliedschaft hinreichend eigenständig und eine unzulässige Einflussnahme von Verbandsmitgliedern ohne Tarifbindung satzungsmäßig ausgeschlossen ist. Die Satzung regelt die Rechte und Pflichten aller Mitglieder in ihrem Teil I (§§ 1 bis 17). Die Bestimmungen im Teil II (§§ 18 bis 31) betreffen die Fachgruppen. In einem Teil III (§§ 32 bis 42) finden sich sodann Regelungen zum Unterstützungsfonds des Verbandes. Danach sind die Fachgruppen zwar erkennbar als innerhalb des Verbandes körperschaftsähnlich organisierte Unternehmenszusammenschlüsse nach § 19 Nr. 1 der Satzung vorrangig mit dem Aushandeln und der Entscheidung über den Abschluss von Tarifverträgen vorgesehen. Dementsprechend sind dem Tarifbeirat als Organ der Fachgruppen nach § 26 Nr. 1 der Satzung auch die Entscheidungen „in allen Fragen der Tarifpolitik“ übertragen worden. Die Existenz und teilweise die Organisation der Fachgruppenarbeit liegt jedoch weithin in den Händen der Verbandsmitglieder insgesamt. So kann eine Fachgruppe als „Tarifträger“ des Verbandes nach § 10 Nr. 6 und § 30 der Satzung von einer von ihr oder den Mitgliedern mit Tarifbindung insgesamt nicht notwendig kontrollierbaren qualifizierten Mitgliederversammlungsmehrheit aufgelöst werden. Nach § 5 Nr. 2 der Satzung ist die Verbandsmitgliedschaft nicht an die Mitgliedschaft in einer Fachgruppe gebunden, die Mitglieder der Fachgruppen müssen jedoch ihrerseits Verbandsmitglieder sein. Da über den Ausschluss aus dem Verband nach § 5 Nr. 1 lit. d) der Satzung der Vorstand und nach Anrufung der Mitgliederversammlung diese endgültig über den Ausschluss eines tarifgebundenen Mitgliedes auch aus der Fachgruppe entscheidet, unterliegt die Entscheidung über die Mitgliedschaft in der Fachgruppe und damit in dem Tarifträger des Verbandes auch den OT-Mitgliedern. Auch die Führung der laufenden Geschäfte einer Fachgruppe durch den allein dem Vorstand des Verbandes insgesamt unterliegenden



Verbandsgeschäftsführer nach § 28, § 14 der Satzung begegnet im Hinblick auf die Unabhängigkeit der Fachgruppe Bedenken.

(b) Ferner bleibt die Entäußerung der satzungsmäßigen Zuständigkeit des Verbandes und seiner Organe für tarifpolitische Entscheidungen unklar. In einem Fachgruppenmodell ist satzungsmäßig abzusichern, dass der Verband als solcher eine Tarifzuständigkeit ausschließlich für die Fachgruppenmitglieder hat (*zur Zulässigkeit einer solchen Begrenzung vgl. BAG 18. Juli 2006 - 1 ABR 36/05 - BAGE 119, 103, 113*) und nicht als Zweck des Verbandes als solchem den Abschluss von Tarifverträgen aufführt (*Buchner NZA 1994, 2, 6 f.*). In der Sache war mit der grundlegenden Satzungsänderung im Jahre 1999 eine Aufgabe der Tarifwilligkeit des Verbandes als solchem beabsichtigt. Denn allein daraus ergäbe sich die von diesem Zeitpunkt an fehlende Tariffähigkeit des Verbandes. Das schließt nicht aus, dass der Verband als Vertreter der Fachgruppe mit Wirkung für deren Mitglieder Tarifverträge abschließt. Tritt er aber selbst als Tarifvertragspartei auf, so sind beim Fehlen abweichender Anhaltspunkte alle Verbandsmitglieder an die darin geregelten Verpflichtungen gebunden. Das ergibt sich unmittelbar aus § 3 Abs. 1 TVG.

Ob die sich daraus ergebende Notwendigkeit einer eindeutigen satzungsmäßigen Beschränkung des Verbandes auf die Fachgruppenmitglieder beim Abschluss von Tarifverträgen hier hinreichend erfüllt ist, begegnet erheblichen Bedenken. Zwar wird als Zweck des Verbandes in § 2 Nr. 1 lit. c) der Satzung bestimmt, dass er „durch die Fachgruppen Tarifverträge“ abschließen soll. Zumindest zweifelhaft wird die Lückenlosigkeit dieser Delegation aber, wenn in § 2 Nr. 2 der Satzung geregelt wird, dass der Verband („bzw. Fachgruppen“) diesen Verbandszweck insbesondere dadurch erfüllt, „indem er ... mit den Vereinigungen der Arbeitnehmer Verhandlungen führt und Abmachungen über Entgelte und Arbeitsbedingungen trifft“. Die Regelung enthält allerdings die Einschränkung, dass „er“, dh. der Verband, diese Tätigkeiten „im Rahmen seiner Aufgaben“ wahrnimmt und insofern auf eine anderweitige Aufgaben- und möglicherweise auch Kompetenzverteilung verwiesen werden soll. Eine solche mögliche Abweichung könnte sich aus der Zuordnung aller

34

35

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.



tarifpolitischen Entscheidungen zum Tarifbeirat der Fachgruppen in § 26 der Satzung ergeben. Nur wäre dann für den Verband jedwedes Tätigwerden in dem Aufgabenfeld, das er unter § 2 Nr. 2 lit. a) der Satzung bestimmt hat, untersagt. Denn bezieht sich die Einschränkung „im Rahmen seiner Aufgaben“ auf die alleinige Zuständigkeit der Fachgruppen für Tarifverhandlungen und Tarifvertragsabschlüsse, so darf der Verband weder „mit den Vereinigungen der Arbeitnehmer Verhandlungen (*führen noch*) ... Abmachungen über Entgelte und Arbeitsbedingungen“ treffen.

Einer fehlenden Tarifwilligkeit des Verbandes scheint auch die Satzungsregelung in § 40 Nr. 2 entgegen zu stehen, wenn dort ein Verbot an die Verbandsmitglieder (*ohne Differenzierung*) gerichtet wird, in Tarifausinandersetzungen Verhandlungen mit Arbeitnehmern oder ihren Organisationen aufzunehmen, „soweit der Verband oder seine Fachgruppen Tarifträger sind“. Auch hier ist die ausdrückliche Möglichkeit einer Tarifträgerschaft durch den Verband als solchen satzungsmäßig vorgesehen.

(2) Diese Bedenken bedürfen jedoch keiner abschließenden Bewertung. Denn die Notwendigkeit eines strikten Ausschlusses der OT-Mitglieder von den tarifpolitischen Entscheidungen der tarifgebundenen Mitglieder des Verbandes, hier: der Fachgruppen, umfasst in jedem Falle die Verfügungsmöglichkeit über den Arbeitskampffonds des Verbandes. Dem genügt die Satzung des AGV Remscheid nicht.

(a) Das Erfordernis einer satzungsmäßig abgesicherten Autonomie des tarifwilligen Teils der Mitgliedsunternehmen eines Verbandes, der eine OT-Mitgliedschaft vorsieht, umfasst entgegen der Auffassung der Beklagten nicht nur „rein“ tarifrechtliche und tarifpolitische Fragen, sondern erstreckt sich zwingend auf alle Fragen des Arbeitskampfes und seiner Gestaltung. Eine Verbandssatzung, die eine OT-Mitgliedschaft vorsieht, muss ausschließen, dass OT-Mitglieder in Aufsichtsorganen mitwirken, die einen Streikfonds verwalten (*so bereits Senat 4. Juni 2008 - 4 AZR 419/07 - Rn. 39, AP TVG § 3 Nr. 38 = EzA GG Art. 9 Nr. 95*), also über Geldmittel verfügen, die im Arbeitskampf um einen Tarifvertrag eingesetzt werden können und sollen. Die Ein-



beziehung der Arbeitskampfentscheidungen und der Verfügung über die dafür bereitgestellten Mittel in den allein den Mitgliedern mit Tarifbindung vorbehaltenen Bereich beruht darauf, dass der Arbeitskampf als Bestandteil und Erscheinungsform von Tarifverhandlungen anzusehen ist (vgl. *nur BVerfG 26. Juni 1991 - 1 BvR 779/85 - BVerfGE 84, 212, 225*). Er ist Voraussetzung der Tarifautonomie, weil sonst weder das Zustandekommen noch die inhaltliche Sachgerechtigkeit tariflicher Regelungen gewährleistet wären (*BAG 10. Juni 1980 - 1 AZR 822/79 - BAGE 33, 140, 150*). Bereits die Aufstellung von Tarifforderungen sowie die Frage der Ablehnung oder Zustimmung zu einer Tarifforderung der Gegenseite kann ohne eine Beurteilung der eigenen Kampffähigkeit und eine Entscheidung über eine etwaige Kampfwilligkeit nicht beantwortet werden. Diese Bewertung ist untrennbarer Bestandteil der Ausübung von Tarifautonomie. Die Bewertung der eigenen Durchsetzungsfähigkeit bei der Durchführung von Tarifverhandlungen und dem Abschluss eines Tarifvertrages kommt in einem Arbeitgeberverband mit zwei verschiedenen Mitgliedschaftsmodellen allein demjenigen Teil der Mitglieder zu, der Tarifverträge abschließen will und nach deren Abschluss auch an diese gebunden ist. Daher können Entscheidungen über den konkreten Einsatz von Arbeitskampfmitteln, die notwendig Einfluss auf das Verhandlungsergebnis haben, wie über den Einsatz eines Streik- oder Unterstützungsfonds, nicht von OT-Mitgliedern mitgetroffen werden, die vom Ergebnis des Arbeitskampfes, dem danach vereinbarten Tarifvertrag, nicht betroffen sein wollen, nicht betroffen sind und deshalb das Ergebnis auch nicht mitverantworten. Aus diesem Grund wird auch in der Literatur zu Recht nicht zwischen tarifpolitischen Entscheidungen und Arbeitskampfentscheidungen differenziert, sondern der satzungsmäßig geregelte Ausschluss der OT-Mitglieder von der Entscheidung über den Einsatz von Arbeitskampfmitteln gefordert (vgl. *nur Löwisch/Rieble TVG 2. Aufl. § 2 Rn. 34; Buchner NZA 1995, 761, 766; Schlochauer FS Hromadka S. 379, 383; Däubler NZA 1996, 225, 230; Bayreuther BB 2007, 325, 327; Deinert RdA 2007, 83, 86 f.; ErfK/Franzen TVG § 2 Rn. 9; Moll Tarifausstieg der Arbeitgeberseite S. 80; diff. Otto NZA 1996, 624, 630: zulässig sei die Beteiligung der OT-Mitglieder an der Dotierung des Streikfonds, unzulässig dagegen die Be-*



teiligung an der Entscheidung über die Gewährung von Streikunterstützung; aA Reuter RdA 1996, 201, 206 f., im Hinblick auf die gleiche Beitragsleistung von T- und OT-Mitgliedern; ähnlich Thüsing ZTR 1996, 481, 484).

Davon zu unterscheiden ist die Unterstützung des Arbeitskampfes durch Beiträge oder sonstige Mittel, die (*auch*) von OT-Mitgliedern aufgebracht werden. Dabei gibt es, wie der Senat entschieden hat, grundsätzlich keine Bedenken, weil eine materielle Unterstützung der tarifgebundenen Mitglieder eines Arbeitgeberverbandes sowohl durch OT-Mitglieder als auch auf sonstige Weise in der Regel nicht zu beanstanden ist (4. Juni 2008 - 4 AZR 419/07 - Rn. 35, AP TVG § 3 Nr. 38 = EzA GG Art. 9 Nr. 95). Mit der Frage der Entscheidung über konkrete Arbeitskampfmaßnahmen und damit auch über den Einsatz der Mittel hat dies nichts zu tun.

39

(b) Der notwendigen alleinigen Befugnis der Fachgruppenmitglieder zur Entscheidung über den Streikfonds trägt die Satzung des AGV Remscheid nicht hinreichend Rechnung.

40

(aa) Die Beteiligung an Arbeitskämpfen und die Errichtung und Verwendung des Unterstützungsfonds sind in der Satzung vom 17. Mai 2001 ua. wie folgt geregelt:

41

„§ 2

Zweck des Verbandes

1. Zweck des Verbandes ist es insbesondere,
 - a) die gemeinsamen sozialpolitischen und berufsständischen Interessen der Mitglieder zu wahren und zu fördern,
 - b) an der Erhaltung des Arbeitsfriedens mitzuwirken und den solidarischen Zusammenhalt der Mitglieder bei Arbeitskämpfen (Streik und Aussperrung) zu gewährleisten,
 - c) durch die Fachgruppen Tarifverträge abzuschließen und beim Abschluss von Firmentarifverträgen Hilfestellung zu geben,
- ...
2. Diesen Zweck erfüllt der Verband bzw. Fachgruppen insbesondere, indem er



- a) im Rahmen seiner Aufgaben mit den Vereinigungen der Arbeitnehmer Verhandlungen führt und Abmachungen über Entgelte und Arbeitsbedingungen trifft,
- b) die Mitglieder in allen arbeits- und sozialpolitischen Angelegenheiten betreut,
- ...

§ 6

Rechte der Mitglieder

- 1. Alle Mitglieder des Verbandes haben gleiche Rechte, soweit die Satzung nichts anderes bestimmt. Sie sind berechtigt, die Unterstützung des Verbandes nach Maßgabe der Satzung in allen Fragen in Anspruch zu nehmen.
- 2. Alle Mitglieder haben Anspruch auf Schutz und Hilfe aus dem Unterstützungsfonds des Verbandes gemäß den dafür geltenden Bestimmungen (Teil III der Satzung) und Beschlüssen.

§ 7

Pflichten der Mitglieder

Die Mitglieder sind verpflichtet,

- ...
- d) bei Arbeitskämpfen, die der Verband, seine Fachgruppen oder einzelne Mitglieder mit dessen Billigung führen, solidarisch zusammenzustehen und die vom Verband beschlossenen Maßnahmen durchzuführen,
- ...
- f) die Solidaritätsverpflichtungen nach § 39 der Satzung einzuhalten.
- ...

§ 11

Vorstand

- ...
- 2. Der Vorstand hat die Leitung des Verbandes und bestimmt die Richtlinien der Verbandspolitik, unbeschadet der Rechte der Mitgliederversammlung. Er hat für die Erledigung der laufenden Verbandsgeschäfte zu sorgen und das Verbandsvermögen zu verwalten.



Soweit in tarifpolitischen Fragen Entscheidungen zu treffen sind, obliegen diese allein den betreffenden Fachgruppen und gehören nicht in die Zuständigkeit des Vorstandes.

...

Teil II Fachgruppen

...

§ 26

Tarifbeirat der Fachgruppe

1. Der Tarifbeirat ist das tarifpolitische Gremium jeder Fachgruppe. Er entscheidet mit bindender Wirkung für alle Mitglieder der Fachgruppe gemäß § 19 der Satzung in allen Fragen der Tarifpolitik, einschließlich der Annahme oder Ablehnung von Tarifverträgen.

...

Teil III

Regelungen zum Unterstützungsfonds

§ 32

1. Zur Erfüllung der dem Arbeitgeber-Verband von Remscheid und Umgebung e.V., insbesondere seinen Fachgruppen, satzungsgemäß obliegenden Aufgabe zur Wahrung der allgemeinen sozialpolitischen Interessen seiner Mitglieder errichtet er einen Unterstützungsfonds, der dazu dient, die Mitglieder in die Lage zu versetzen, Arbeitsstreitigkeiten durchzuführen, deren Austragung im Interesse des im Verband zusammengeschlossenen Berufsstandes liegt. Der Fonds ist Bestandteil des Verbandsvermögens.
2. Der Verband kann mit anderen Mitgliedsverbänden des Gesamtverbandes der metallindustriellen Arbeitgeberverbände, die Unterstützungsfonds auf gleicher oder ähnlicher Basis gebildet haben, eine Gefahrengemeinschaft eingehen.

Die von der Gefahrengemeinschaft des Gesamtverbandes der metallindustriellen Arbeitgeberverbände gefassten Entschlüsse sind zu beachten.

§ 33

Die Verwaltung des Unterstützungsfonds obliegt dem Vorstand des Verbandes.



§ 34

1. Die laufenden Geschäfte bei der Verwaltung des Unterstützungsfonds werden von der Geschäftsführung des Verbandes wahrgenommen.

...

§ 35

1. Die Mittel des Unterstützungsfonds werden im Rahmen des allgemeinen Mitgliedsbeitrages aufgebracht.
2. Der Vorstand setzt jährlich den Betrag fest, der unter Beachtung des § 32 Nr. 2 der Satzung dem Unterstützungsfonds zuzuführen ist.

...

§ 36

1. Ein Rechtsanspruch auf Unterstützung besteht nicht.
2. Über die Gewährung einer Unterstützung aus dem Unterstützungsfonds entscheidet unter Ausschluss des Rechtsweges der Vorstand mit einfacher Mehrheit.
3. Eine Unterstützung darf nur gewährt werden, wenn es sich darum handelt, im Interesse des im Verband, insbesondere seinen Fachgruppen, zusammengekommenen Berufsstandes einen Streik abzuwehren oder eine Aussperrung durchzuführen.
4. Bei Generalstreiks wird eine Unterstützung im allgemeinen nicht gewährt.
5. Die Gewährung einer Unterstützung bei Aussperrung setzt voraus, dass die Aussperrung nach der Satzung des Verbandes von den zuständigen Verbandsgremien ordnungsgemäß beschlossen wurde.
6. Die Gewährung einer Unterstützung nach dieser Richtlinie setzt voraus, dass die durch Streik oder Aussperrung ausgefallene Arbeitszeit nicht bezahlt wird.
7. Gegen die Entscheidung des Vorstands kann die betroffene Mitgliedsfirma innerhalb einer Woche nach schriftlicher Bekanntgabe der Entscheidung Einspruch einlegen.

Über den Einspruch entscheidet die Mitgliederversammlung bzw. bei Angehörigen von Fachgruppen der Tarifbeirat der Fachgruppe.



...

§ 38

1. Die Höhe der zu gewährenden Unterstützung wird im Rahmen der zur Verfügung stehenden Mittel von Fall zu Fall durch den Vorstand festgelegt. § 36 Nr. 7 der Satzung findet entsprechende Anwendung. Bei der Bemessung der Unterstützung soll sich der Vorstand von den Bestimmungen der nachfolgenden Absätze leiten lassen.

...

5. Von den in Ziffern 1 bis 4 dieser Vorschrift enthaltenen Regelungen kann der Vorstand abweichen. Dies gilt insbesondere, wenn innerhalb der Gefahrengemeinschaft Entscheidungen des Gesamtverbandes der metallindustriellen Arbeitgeberverbände solche Abweichungen zulassen oder vorschreiben.

§ 39

Die Mitgliedsfirmen sind verpflichtet, gegenüber den im Arbeitskampf stehenden Betrieben volle Solidarität zu wahren. Insbesondere ist es notwendig, dass die Mitgliedsfirmen

- keine Arbeitnehmer aus einem Betrieb einstellen, der sich in einem Arbeitskampf befindet,
- keine Kunden eines im Arbeitskampf befindlichen Unternehmens abwerben,
- an im Arbeitskampf befindliche Unternehmen bereits übertragene Aufträge nicht an andere Unternehmen vergeben,
- an im Arbeitskampf befindliche Unternehmen bereits vergebene Aufträge nur mit deren vorheriger Zustimmung übernehmen und ausführen, ...

§ 40

1. Jede Mitgliedsfirma ist verpflichtet, Arbeitskampfmaßnahmen, ihre Vorbereitung oder Ankündigung sofort der Geschäftsstelle des Verbandes bekanntzugeben, dem Vorstand und der Geschäftsstelle zahlenmäßige Unterlagen sowie die erforderlichen Auskünfte wahrheitsgetreu und fristgerecht zur Verfügung zu stellen und eingehende Prüfungen zuzulassen.
2. Die Mitglieder sind nicht berechtigt, in Tarifausinandersetzungen selbständig mit den Organi-



sationen der Arbeitnehmer unmittelbar oder den Arbeitnehmern des eigenen Betriebes zu verhandeln, soweit der Verband oder seine Fachgruppen Tarifträger sind.

...

§ 42

1. Die Auflösung der Unterstützungseinrichtung erfolgt auf Antrag des Vorstandes durch die Mitgliederversammlung des Verbandes mit $\frac{3}{4}$ Mehrheit der anwesenden stimmberechtigten Mitglieder. Bei diesem Beschluss sind nur diejenigen Mitglieder stimmberechtigt, die alle fälligen Mitgliedsbeiträge entrichtet haben.
2. Die im Unterstützungsfonds angesammelten Mittel sind an die noch vorhandenen Mitglieder des Verbandes im Verhältnis ihrer durchschnittlich gezahlten Mitgliedsbeiträge der letzten drei Jahre zu verteilen.
...“

(bb) Danach ist die unmittelbare Mitwirkung von nicht tarifgebundenen Verbandsmitgliedern nicht nur nicht ausgeschlossen, sondern sogar satzungsmäßig vorgesehen. Denn die zentralen Entscheidungen in diesem Bereich trifft der Vorstand des Verbandes, nicht aber der Vorstand oder der Tarifbeirat der Fachgruppe. Auch wenn teilweise Korrekturmöglichkeiten dieser Entscheidungen vorgesehen sind, ändert dies nichts an der wesentlichen Kompetenz des Verbandsvorstandes.

42

(aaa) Der satzungsmäßig geregelte Zweck des Verbandes verpflichtet ihn zu der „Gewährleistung“ des solidarischen Zusammenhalts der Mitglieder bei Arbeitskämpfen, wovon auch alle OT-Mitglieder erfasst werden. Bereits diese rechtliche Verpflichtung des Verbandes, der eine gleichartige Solidaritätsverpflichtung aller Verbandsmitglieder, auch der OT-Mitglieder, entspricht, bezieht diese verbindlich in den Arbeitskampf ein. Nach § 7 lit. d) der Satzung sind die Mitglieder des Verbandes ua. verpflichtet, bei Arbeitskämpfen, die der Verband als solcher, seine Fachgruppen oder Mitgliedsunternehmen mit der Billigung des Verbandes führen, die vom Verband beschlossenen Maßnahmen durchzuführen (*hierzu schon oben unter 2 b dd [1] [b]*).

43



(bbb) Darüber hinaus obliegt die gesamte Verfügungsgewalt über den Unterstützungsfonds dem Verband und nicht den Fachgruppen als autonomen „Tarifträgern“. 44

Dabei ist von der Rechtslage nach der Satzung auszugehen; eine evtl. abweichende Praxis kann für die Frage, ob die Trennung der beiden Mitgliederbereiche insbesondere hinsichtlich tarifpolitischer und arbeitskampfrechtlicher Entscheidungen ausreichend konsequent durchgeführt worden ist, nur in Ausnahmefällen Bedeutung haben, etwa bei bewusstem Satzungsverstoß oder sehr geringer Regelungsintensität der Satzung (*vgl. dazu auch Senat 25. Februar 2009 - 4 AZR 986/07 -*). Zudem könnte sich der Verband oder das Unternehmen hierauf nicht berufen. Sie sind beide an die Satzungsregelungen gebunden und haben im Innenverhältnis gegeneinander auch einen durchsetzbaren Anspruch auf deren Einhaltung. 45

Die Gestaltungsmacht über die Einrichtung, Verwendung und Auflösung des Unterstützungsfonds betrifft nach § 35 Nr. 2 der Satzung zunächst die Festsetzung der jährlichen Beträge, die aus dem Ergebnis der allgemeinen Mitgliedsbeiträge aller Mitglieder an den Unterstützungsfonds abgeführt werden (*Röckl DB 1993, 2382, 2384, schließt allein hieraus auf eine unzulässige Einflussmöglichkeit der OT-Mitglieder*). Der Fonds wird nach § 33 der Satzung sodann allein von dem von allen Mitgliedern gewählten Vorstandsvorstand verwaltet. Auch die Entscheidung über die Eingehung einer „Gefahrengemeinschaft“ mit anderen Mitgliedsverbänden, die einen Unterstützungsfonds führen, obliegt nach § 32 Nr. 2 der Satzung dem Vorstandsvorstand. Dieser entscheidet schließlich nach § 36 Nr. 2 der Satzung „unter Ausschluss des Rechtsweges“ auch über die Gewährung von Unterstützungen und nach § 38 Nr. 1 der Satzung über deren Höhe. Dabei ist er zunächst an die in der Satzung des Verbandes geregelten inhaltlichen Vorgaben von § 38 Nr. 1 bis 4 bestimmten Grundsätze gebunden, auf die die Fachgruppen nur einen ihrer Stärke im Verhältnis zu den OT-Mitgliedern entsprechenden Einfluss haben. Überdies kann der Vorstand nach § 38 Nr. 5 der Satzung von diesen Grundsätzen über die Gewährung von Unterstützung an die Fachgruppenmitglieder dann abweichen, wenn Entscheidungen des VMI solche Abweichungen zulassen oder 46



gar vorschreiben, ohne dass die Fachgruppen nach der Satzung hier einen maßgebenden oder gar alleinigen Einfluss haben. Wird gegen eine Entscheidung über die Gewährung einer Unterstützung von dem betroffenen Mitglied innerhalb einer Woche Einspruch eingelegt, entscheidet die Versammlung aller Mitglieder des Verbandes. Auch die Auflösung des Unterstützungsfonds unterliegt nach § 42 Nr. 1 der Satzung schließlich dem Vorschlagsrecht des Verbandsvorstands und dem ausschließlichen Entscheidungsrecht der Mitgliederversammlung des Verbandes. Damit ist ein wichtiges Element der tarifpolitischen Handlungsfähigkeit der Fachgruppen weitgehend Verbandsinstitutionen überantwortet, in denen satzungsmäßig weder eine alleinige noch eine überwiegende Einflussmöglichkeit der tarifgebundenen Mitglieder sichergestellt ist.

Allein der Umstand, dass in einem Fall die Entscheidung dem Tarifbeirat der Fachgruppe vorbehalten ist, führt nicht zur tarifrechtlich hinreichenden Trennung der beiden Mitgliederbereiche. Zwar entscheidet über den Einspruch eines Fachgruppenmitgliedes gegen einen Vorstandsbeschluss über die Gewährung einer Unterstützung nach § 36 Nr. 2, § 38 Nr. 1 der Satzung nicht die Mitgliederversammlung, sondern nach § 36 Nr. 7, § 38 Nr. 1 der Satzung der Tarifbeirat der Fachgruppe. Angesichts der oben näher begründeten Notwendigkeit, die gesamte Verfügungsgewalt über einen Streikfonds allein den autonom organisierten tarifwilligen Fachgruppenmitgliedern zuzuweisen, ist jedoch die Tatsache, dass diese nur an einer einzigen Stelle, nämlich im verbandsinternen „Rechtsmittelverfahren“ über eine Unterstützungsleistung an ein einzelnes Fachgruppenmitglied tatsächlich ohne Beteiligung der OT-Mitglieder entscheiden können, nicht ausreichend.

(cc) Ohne Bedeutung ist entgegen der Auffassung der Beklagten in diesem Zusammenhang die Überantwortung der Verfügungsgewalt über den Unterstützungsfonds auf den VMI. Selbst wenn damit der Unterstützungsfonds der (Mit-)Entscheidungsmöglichkeit von OT-Mitgliedern aktuell entzogen sein sollte, wie die Beklagte meint, ist für die rechtliche Beurteilung allein die Satzung maßgebend. Hieraus ergibt sich nach § 32 Nr. 2 jedoch lediglich, dass eine sog.

47

48



„Gefahrengemeinschaft“ mit anderen Verbänden eingegangen werden kann, die jedenfalls auch wieder aufgegeben werden kann. Auch dies macht deutlich, dass ein direkter Einfluss von OT-Mitgliedern auf arbeitskampf- und tarifpolitische Entscheidungen nicht ausgeschlossen ist. Denn über die Bildung dieser sog. Gefahrengemeinschaft und eine damit eventuell verbundene Einbringung des Streikfonds in den Pool der Arbeitskämpfungsmittel des VMI entscheiden nicht die Fachgruppen, sondern nach § 32 Nr. 2 der Satzung der Verband insgesamt.

- ee) Rechtsfolge dieser nicht hinreichenden Abgrenzung zwischen den beiden Mitgliedergruppen ist, dass der Austritt der Beklagten vom 22. April 2005 aus der Fachgruppe nicht zu einer Beendigung der Tarifgebundenheit führt. Wegen der fehlenden Abgrenzung entfaltet die deklarierte Aufgabe der Tarifwilligkeit durch den AGV Remscheid nicht die beabsichtigte Wirkung, sondern die uneingeschränkte Tariffähigkeit des Verbandes als solchem besteht fort. Damit ist auch die Beklagte als Verbandsmitglied gemäß § 3 Abs. 1 TVG nach wie vor an den MTV gebunden. 49
- II. Danach kann der Kläger für die über eine wöchentliche Arbeitszeit von 35 Stunden hinaus geleisteten Arbeitsstunden eine weitere, ihm bisher nicht gezahlte Vergütung verlangen. Der von ihm darüber hinaus geforderte tarifliche Mehrarbeitszuschlag steht ihm jedoch nicht zu. 50
1. Die sich aus der Geltung des MTV für das Arbeitsverhältnis der Parteien im Streitzeitraum ergebende regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit des Klägers betrug nach § 3 Nr. 1 MTV 35 Stunden. 51
2. Der Kläger hat in der fraglichen Zeit eine wöchentliche regelmäßige Arbeitszeit von 40 Stunden geleistet, wobei die Vergütung derjenigen tariflichen Vergütung entsprach, die im Bereich der Tarifverträge der Metall- und Elektroindustrie NRW für eine wöchentliche Arbeitszeit von 35 Stunden entrichtet wurde. Damit hat der Kläger wöchentlich 5 Stunden mehr gearbeitet als ihm vergütet worden sind. Hiervon gehen grundsätzlich auch die Parteien aus, wenn man die Geltung des MTV zugrunde legt. 52



3. Für die in diesem Zeitraum geleisteten 129 Stunden steht dem Kläger bei einem Bruttostundenlohn von 14,02 Euro ein Anspruch auf Zahlung von insgesamt 1.808,58 Euro brutto zu. 53
4. Den darüber hinaus im Klageantrag zu 2) geltend gemachten Mehrarbeitszuschlag von 25 Prozent für im Zeitraum vom 7. Februar 2007 bis zum 30. April 2007 geleistete 59 Arbeitsstunden kann der Kläger nicht beanspruchen. Es handelt sich bei der 36. bis 40. Wochenarbeitsstunde nicht um tarifliche Mehrarbeit im Sinne von § 5 I 1 MTV. 54
- Die vom Kläger individuell zu leistende Arbeitszeit betrug nach der am 16. Januar 2006 geschlossenen Zusatzvereinbarung im Streitzeitraum 40 Wochenstunden. Diese Arbeitszeitvereinbarung widerspricht nicht zwingenden Tarifvorschriften. § 3 Nr. 3 MTV lässt eine solche individualvertragliche Vereinbarung zu, bindet sie jedoch an die Zustimmung des Arbeitnehmers und regelt den entsprechenden Lohnausgleich. Dabei handelt es sich in der Sache um eine tarifliche Öffnungsklausel für Einzelvereinbarungen, die als Gestattung einer abweichenden Abmachung iSv. § 4 Abs. 3 TVG anzusehen ist. 55
- Die „Zustimmung“ zu dieser Vereinbarung ist entgegen der Auffassung des Klägers auch nicht durch das gewerkschaftliche Geltendmachungsschreiben vom 31. Oktober 2006 zurückgezogen oder widerrufen worden. Mit der tariflich gestatteten Individualvereinbarung ist der Inhalt des Arbeitsvertrages gemeinsam neu gestaltet worden. Ein einseitiges Gestaltungsrecht hinsichtlich dieser konkreten Bedingung steht dem Kläger nicht zu. Im Übrigen wäre ein solcher Gestaltungswille in dem gewerkschaftlichen Schreiben auch nicht hinreichend deutlich zum Ausdruck gekommen. 56
5. Der Kläger kann auch bei Geltung des MTV nicht auf eine Zeitgutschrift verwiesen werden. Entgegen der Auffassung der Beklagten handelt es sich gerade nicht um Mehrarbeit, die der Kläger geleistet hat. Die Beklagte hat das Arbeitszeitkonto des Klägers mit regelmäßig 40 Wochenstunden zutreffend eingerichtet. Diese wurden vom Kläger auch geleistet. Soweit er darüber hinaus gearbeitet hat, sind ihm diese als Mehrstunden gutgeschrieben worden; soweit 57



er weniger gearbeitet hat, ist dies als Minusstunde berechnet worden. Die Führung des Arbeitszeitkontos ist nicht zu beanstanden. Für die zutreffende vertragliche und in der Arbeitszeitkontoführung vorausgesetzte Regelarbeitszeit von 40 Wochenstunden hat die Beklagte dem Kläger lediglich eine Vergütung gezahlt, die einer Arbeit von nur 35 Wochenstunden entsprach. Die Differenz kann von der Beklagten nicht durch eine Gutschrift von Mehrarbeitsstunden „geleistet“ werden, sondern ist durch Zahlung des Differenzbetrages zu vergüten.

6. Der Zinsanspruch des Klägers ergibt sich aus §§ 288, 286 BGB. 58
- III. Die Kostenentscheidung folgt aus § 92 Abs. 1 ZPO. 59

Bepler

Treber

Creutzfeldt

Dassel

Redeker

