



Unzureichende Trennung zwischen tarifgebundenen und nicht-tarifgebundenen Mitgliedern in der Satzung eines Arbeitgeberverbandes

Sieht ein Arbeitgeberverband eine Mitgliedschaft mit und eine Mitgliedschaft ohne Tarifbindung vor, muss durch die Satzung gewährleistet sein, dass nicht tarifgebundene Mitglieder keinen maßgebenden Einfluss auf tarifpolitische Entscheidungen haben können. Dazu gehört auch, dass nur die tarifgebundenen Mitglieder über die Verwendung des Arbeitskampffonds des Verbandes entscheiden können. Ist dies nicht sicher gestellt, können keine Mitgliedschaften ohne Tarifbindung begründet werden.

Die beklagte Arbeitgeberin war Mitglied in einem Arbeitgeberverband, der vorwiegend Unternehmen der Metallindustrie organisiert. Der Verband sah seit einer 1999 vorgenommenen Umstrukturierung die Tarifgebundenheit nur noch für Mitglieder von „Fachgruppen“ vor, die - obwohl dem Verband zugehörig - teilweise organisatorisch selbständig waren. Der vom Verband gebildete „Unterstützungsfonds“ wird laut Satzung vom Vorstand verwaltet, der von allen Mitgliedern gewählt wird. Die beklagte Arbeitgeberin war nach langjähriger Tarifgebundenheit, zuletzt als Mitglied der „Fachgruppe Metall“, zum 30. Juni 2005 aus dieser Fachgruppe ausgetreten und in den Status eines „normalen“ Verbandsmitgliedes gewechselt. Der tarifgebundene Kläger beansprucht Leistungen aus einem Tarifvertrag, die ihm nach übereinstimmender Auffassung nur zustehen, wenn die Beklagte auch über den 30. Juni 2005 hinaus tarifgebundenes Verbandsmitglied geblieben ist.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat sie abgewiesen. Die Revision des Klägers war erfolgreich. Die beklagte Arbeitgeberin ist an den Tarifvertrag gebunden, weil ihr Austritt aus der „Fachgruppe Metall“ ihre Tarifgebundenheit nicht beendet hat. Die Satzung des Arbeitgeberverbandes erlaubt auch den Verbandsmitgliedern außerhalb der Fachgruppen einen maßgebenden Einfluss auf die Verwendung des „Unterstützungsfonds“ des Verbandes und damit auf tarifpolitische Entscheidungen, wie diejenige, ob und wie ein Arbeitskampf geführt werden soll und kann. Es fehlt damit an dem erforderlichen Gleichlauf von Verantwortlichkeit und Betroffenheit. Das führt bei der Organisationsstruktur dieses Arbeitgeberverbandes dazu, dass die Beklagte an die von diesem oder seinen Fachgruppen geschlossenen Tarifverträge nach § 3 Abs. 1 TVG gebunden geblieben ist.

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

Vorinstanz: Landesarbeitsgericht Düsseldorf, Urteil vom 26. November 2007 - 17 Sa 1298/07 -