



Wiebke Flavia Rhodius

Die OT-Mitgliedschaft im Arbeitgeberverband



PETER LANG

1. Teil: Hintergrund der OT- Mitgliedschaft

A. Einführung in die Problematik

Gemäß § 3 Abs. 1 i. V. m. § 2 Abs. 1 TVG führt die Mitgliedschaft in einem Arbeitgeberverband grundsätzlich zur Tarifbindung seiner Mitglieder. Als Ausnahmen von diesem Grundsatz sind verschiedene Formen einer tarifbindungsfreien Mitgliedschaft zu nennen, die sich sowohl in ihren rechtlichen Ausgestaltungen als auch hinsichtlich ihrer Folgefragen unterscheiden. Erste Vorläufer der tarifbindungsfreien Mitgliedschaft im Arbeitgeberverband finden sich bereits zur Zeit der Weimarer Republik¹. Die Mitgliedschaft im Arbeitgeberverband ohne Tarifbindung (sog. OT- Mitgliedschaft/“Stufenmodell“) ist ein Thema, das insbesondere seit den 1990er Jahren ausgiebig in der Fachliteratur erörtert wird². Auch nachdem das BAG im Jahr 2006 zur grundsätzlichen Zulässigkeit einer OT-Mitgliedschaft entschieden hat³, verbleiben unzählige ungeklärte Rechtsfragen, die es zu untersuchen gilt.

I. Situation heute

Ausgangspunkt der Überlegung zur tarifbindungsfreien Mitgliedschaft im Arbeitgeberverband ist der Wirtschaftsstandort Deutschland. Neben der vergleichsweise hohen Arbeitskostenbelastung⁴ beklagen die ansässigen Unternehmen vor allem das unflexible Tarifsysteem⁵.

Flächentarifverträge sollen für die Mehrzahl der Unternehmen und ihre Mitarbeiter den prägenden rechtlichen Orientierungsrahmen bieten, vor allem für die Entgeltregelungen. Hauptsächlich kleine und mittelständische Unternehmen

1 Besgen, S. 20; Melot de Beauregard, S. 68.

2 Buchner, NZA 1994, 2, 2; Otto, NZA 1996, 624, 624; Thüsing/ Stelljes, ZfA 2005, 527, 528.

3 BAG, Beschluss vom 18.07.2006, NZA 2006, 1225–1232.

4 Beispielsweise das verarbeitende Gewerbe in Westdeutschland hat mit Arbeitskosten in Höhe von 35,22 € je Stunde, abgesehen von Norwegen mit 40,30 € je Stunde und Belgien mit 36,60 € je Stunde weltweit die höchsten Arbeitskosten. Die USA, Japan und die wichtigsten europäischen Konkurrenzländer haben bis zu 45 % niedrigere Arbeitskosten, vgl. Grafiken für das Jahr 2008 unter www.gesamtmetall.de, Stand 27.08.2009, Abruf am 08.09.2009.

5 Buchner, NZA 1994, 2, 2; Otto, NZA 1996, 624, 624; Sowka/ Balg, S. 11.

passen jedoch nicht in den großindustriellen Zuschnitt des Tarifsystems hinein. Sachliche und örtliche Differenzierungen sind nicht in ausreichendem Maße möglich. Für kleine Betriebe kann ein Tarifabschluss sogar eine Existenzgefährdung darstellen⁶. Viele Unternehmen streifen daher die Regelungen der geltenden Flächentarifverträge durch Austritt aus dem Tarifträgerverband ab.

Um dieser Entwicklung entgegen zu wirken und um ihre Mitglieder zu halten, bieten immer mehr Arbeitgeberverbände ihren Mitgliedern optional innerhalb des Verbandes oder durch Gründung eines zweiten Verbandes, der keine Tarifbindung vermittelt, eine Mitgliedschaft ohne Tarifbindung an. Die Mitgliedsunternehmen wechseln in einen gemischten Verband, der nicht zwingend die Tarifbindung vermittelt, um wählen zu können zwischen der Mitgliedschaft im Arbeitgeberverband mit Tarifbindung gemäß § 3 Abs. 1 i. V. m. § 2 Abs. 1 TVG oder einer tarifbindungsfreien Mitgliedschaft. Die Wahlmöglichkeit eröffnet den Unternehmen einen größeren Gestaltungsspielraum sowie gegebenenfalls einen Marktvorteil gegenüber solchen Unternehmen, die nicht zwischen verschiedenen Mitgliedschaftsformen wählen können. Welche Vorteile sich im Einzelnen ergeben, ist Gegenstand der nachfolgenden Untersuchung.

Formen und Ausgestaltungen tarifbindungsfreier Mitgliedschaften variieren innerhalb der Verbände und werfen verschiedene Rechtsfragen auf.

II. Ziel und Gang der Untersuchung

Ziel der Arbeit ist es, die Problemstellung und Ausgestaltung der Mitgliedschaft ohne Tarifbindung im Arbeitgeberverband zu untersuchen. Im Mittelpunkt der Bearbeitung steht dabei die OT- Mitgliedschaft („*Stufenmodell*“).

Von ersten Vorläufern bis zu den modernen Modellen soll die Entwicklung der tarifbindungsfreien Mitgliedschaft im Arbeitgeberverband untersucht werden, um anhand der herausgearbeiteten Besonderheiten und Rechtsfolgen des Stufenmodells einen Vorschlag für eine wirksame Satzungsregelung unterbreiten zu können. Nach grundsätzlicher Anerkennung der Zulässigkeit des Stufenmodells durch Entscheidung des BAG vom 18.07.2006⁷ werden im zweiten Teil der Arbeit schwerpunktmäßig die sich anschließenden Rechtsprobleme dieses Modells auf den Ebenen des kollektiven Arbeitsrechts, des Individualarbeitsrechts, des Satzungsrechts und des Prozessrechts umfassend betrachtet und bewertet.

Welche Möglichkeiten die Arbeitgeberverbände für eine Mitgliedschaft ohne Tarifbindung anbieten, ist eine Frage der Satzung des jeweiligen Verbandes. Die

6 Otto, NZA 1996, 624, 624.

7 BAG, Beschluss vom 18.07.2006, NZA 2006, 1225–1232.

Rechtsprechung hat sich zu den Grenzen satzungsrechtlicher Ausformungen bislang nicht abschließend geäußert. Die Arbeit beschäftigt sich daher innerhalb der einzelnen Problempunkte eingehend mit satzungsrechtlichen Fragestellungen. Anhand ausgewählter Beispielssatzungen der Metall- und Elektroindustrie werden die unterschiedlichen Ausgestaltungen dargestellt und erläutert. Der an den erarbeiteten Ergebnissen orientierte eigene Satzungsentwurf verdeutlicht die Reichweite der Satzungsautonomie der Verbände und bietet einen Überblick über die zu regelnden Teilbereiche bei der Ausgestaltung einer OT- Mitgliedschaft.

B. „Historie“ der tarifpolitischen Lage bis zur Entstehung des TVG

Um ein vollständiges Bild über die Ursachen und Rechtsfolgen der OT- Mitgliedschaft zu erlangen, ist die Historie auf Parallelen hin zu beleuchten. Die Suche nach einer Möglichkeit zur Lösung von der Tarifbindung ist nicht neu. Bereits Mitte der Zwanziger Jahre des vergangenen Jahrhunderts war eine ähnliche Fragestellung Gegenstand der Diskussion in der arbeitsrechtlichen Literatur⁸.

I. Weimarer Republik

In der Weimarer Zeit wurde als Vorläufer einer Mitgliedschaft ohne Tarifbindung die Zulässigkeit der so genannten „gewollten Tarifunfähigkeit“⁹ erörtert. Hintergrund war die Einführung einer staatlichen Zwangsschlichtung, deren Wirkung die Verbände durch den satzungsmäßigen Ausschluss der Tariffähigkeit zu entgehen versuchten.

1. Tarifvertragsverordnung

Die Tarifvertragsverordnung (TVO) von 1918 sah erstmalig den Tarifvertrag als bindend wirkende Vereinbarung zwischen Arbeitnehmervereinigungen einerseits und Arbeitgeberorganisationen andererseits an. In § 1 S. 1 TVO¹⁰ hieß es:

8 Göppert, NZfA 1925, Sp. 321–334; Hoeniger, NZfA 1927, Sp. 593–600; Hueck, NZfA 1926, Sp. 641–654; Pick, NZfA 1926, Sp. 469–476; Pick, NZfA 1928, Sp. 329–338; weitere umfangreiche Nachweise bei Besgen, S. 21.

9 Göppert, NZfA 1925, Sp. 321–332; Hueck, NZfA 1926, Sp. 641, 642; Nipperdey, Beiträge zum Tarifrecht, S. 77 ff.; Pick, NZfA 1926, Sp. 469, 475; Ricken, S. 27.

10 Abgedruckt in RGBI 1918, 1456.