

Inhaltsübersicht

1. Teil: Problemstellung und Gang der Untersuchung	27
2. Teil: Beendigung der Tarifbindung durch Verbandsaustritt	33
A. Grundlagen der Mitgliedschaft im Arbeitgeberverband	33
I. Der Arbeitgeberverband als Verein im Sinne des BGB	33
II. Koalitionsfreiheit als Grundlage	35
III. Mitgliedschaft als Anknüpfungspunkt für die Tarifbindung i.S.d. § 3 Abs. 1 TVG	37
B. Beendigung der Mitgliedschaft	39
I. Austrittsregelungen im TVG und im Vereinsrecht	39
II. Ordentliche Kündigung	40
III. Außerordentliche Kündigung	51
IV. Sofortaustritt trotz satzungsrechtlicher Kündigungsfrist außerhalb von Tarifverhandlungen	52
C. Ergebnis zum 2. Teil	66
3. Teil: Beendigung der Tarifbindung durch Wechsel in die Mitgliedschaft ohne Tarifbindung	69
A. Mitgliedschaft ohne Tarifbindung (OT-Mitgliedschaft)	69
I. OT-Mitgliedschaft als Problem der Tarifbindung	70
II. Alternative Möglichkeiten zum Ausschluss der Tarifbindung	75
B. Satzungsmodelle einer OT-Mitgliedschaft	77
I. Das Aufteilungsmodell	77
II. Das Fachgruppenmodell	89
III. Das Stufenmodell	90
IV. Ergebnis	116

Inhaltsübersicht

C. Konkrete Anforderungen an die Verbandssatzung zur Einrichtung einer OT-Mitgliedschaft	117
I. Vereinsrechtliche Grundlagen der Satzung	117
II. Tarifrechtlicher Ausgangspunkt: Satzungsautonomie des Arbeitgeberverbandes, Art. 9 Abs. 3 GG	118
III. Grenzen: Zwingende Vorgaben an die Verbandssatzung	122
IV. Ergebnis	139
D. Rechtsfolgen einer wirksam und einer unwirksam begründeten OT-Mitgliedschaft	140
I. Folgen einer wirksam begründeten OT-Mitgliedschaft	140
II. Folgen einer unwirksam begründeten OT-Mitgliedschaft	161
E. Ergebnis zum 3. Teil	177
 4. Teil: Blitzaustritt und Blitzwechsel in die OT-Mitgliedschaft während laufender Tarifverhandlungen	 179
A. Der besondere Zeitpunkt von Blitzaustritt und Blitzwechsel: Laufende Tarifverhandlungen	180
I. Aufnahme von Vertragsverhandlungen	180
II. Grundsatz: Mitgliedschaft bei Abschluss; Ausnahme: Mitgliedschaft bei Inkrafttreten des Tarifvertrages	182
B. Blitzaustritt und Blitzwechsel in der Rechtsprechung des BAG	183
I. Generelle Zulässigkeit von Blitzaustritt und Blitzwechsel	184
II. Wirksamkeit von Blitzaustritt und Blitzwechsel	185
C. Kritische Würdigung	193
I. Informationsobliegenheit	194
II. Tarifrechtliche Unwirksamkeit infolge fehlender Transparenz	213
III. Rechtsfolge: Fortbestehende Tarifbindung des Arbeitgebers	244
IV. Transparenz durch Informationspflicht für Arbeitgeberverband und Gewerkschaft	272
V. Konsequenzen aus der Rechtsprechung des BAG für Blitzaustritt und Blitzwechsel	289
D. Ergebnis zum 4. Teil	298

5. Teil: Interner Schadensersatzanspruch des Arbeitgebers gegen seinen Arbeitgeberverband als Folge einer ungewollten Tarifbindung	301
A. Anspruch des Arbeitgebers gemäß §§ 280 Abs. 1, 31 BGB	302
I. Schuldverhältnis	302
II. Pflichtverletzung des Arbeitgeberverbandes	311
III. Verschulden	343
IV. Rechtsfolge	347
B. Deliktische Ansprüche	358
I. Nebeneinander von vertraglichen und deliktischen Ansprüchen	358
II. Rechtsgutsverletzung	360
C. Ergebnis zum 5. Teil	372
6. Teil: Zusammenfassung der Ergebnisse in Thesen	375
A. Verbandsaustritt	375
B. OT-Mitgliedschaft	375
C. Blitzaustritt und Blitzwechsel	376
D. Interner Haftungsanspruch	378
Literaturverzeichnis	381

Inhaltsverzeichnis

1. Teil: Problemstellung und Gang der Untersuchung	27
2. Teil: Beendigung der Tarifbindung durch Verbandsaustritt	33
A. Grundlagen der Mitgliedschaft im Arbeitgeberverband	33
I. Der Arbeitgeberverband als Verein im Sinne des BGB	33
II. Koalitionsfreiheit als Grundlage	35
III. Mitgliedschaft als Anknüpfungspunkt für die Tarifbindung i.S.d. § 3 Abs. 1 TVG	37
B. Beendigung der Mitgliedschaft	39
I. Austrittsregelungen im TVG und im Vereinsrecht	39
II. Ordentliche Kündigung	40
1. Kündigungserklärung	40
2. Kündigungsfrist	41
a) Sofortaustritt bei fehlender oder sehr kurzer satzungsrechtlicher Kündigungsfrist	41
b) Höchstdauer der Kündigungsfrist	42
aa) Keine analoge Anwendung des § 10 Abs. 2 S. 3 ParteiG	43
bb) Maximale Kündigungsfrist von sechs Monaten für Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände	44
(1) Größeres Bestandsschutzinteresse des Arbeitgeberverbandes?	44
(2) Einheitliche Behandlung der Koalitionen?	45
(3) Stellungnahme	46
c) Reduzierung einer zu langen Frist auf das zulässige Maß	49
III. Außerordentliche Kündigung	51
IV. Sofortaustritt trotz satzungsrechtlicher Kündigungsfrist außerhalb von Tarifverhandlungen	52
1. Satzungsmaßiges Sonderaustrittsrecht	53
a) Beschluss der Mitgliederversammlung	53
b) Punktuelle Satzungsdurchbrechung bei fehlender Eintragung im Vereinsregister	54

2. Einvernehmliche Vereinbarung zwischen Mitglied und Verband: Aufhebungsvertrag	56
a) Zulässigkeit eines Aufhebungsvertrages	56
aa) Aufhebungsvertrag nur bei satzungsrechtlicher Ermächtigungsgrundlage oder wichtigem Grund?	57
bb) Aufhebungsverträge stets zulässig?	58
cc) Stellungnahme	59
b) Möglicher satzungsrechtlicher Ausschluss von Aufhebungsverträgen	61
c) Zustandekommen eines Aufhebungsvertrages	63
aa) Ausdrücklicher Vertragsschluss	63
bb) Umdeutung unwirksamer Austrittserklärungen	63
(1) Voraussetzungen des § 140 BGB	63
(2) Rechtsfolgen einer Umdeutung	65
d) Rechtsfolge des Aufhebungsvertrages: Sofortiger, fristloser Austritt	66
C. Ergebnis zum 2. Teil	66
3. Teil: Beendigung der Tarifbindung durch Wechsel in die Mitgliedschaft ohne Tarifbindung	69
A. Mitgliedschaft ohne Tarifbindung (OT-Mitgliedschaft)	69
I. OT-Mitgliedschaft als Problem der Tarifbindung	70
II. Alternative Möglichkeiten zum Ausschluss der Tarifbindung	75
1. Tarifvertragliche Öffnungsklauseln	75
2. Beschränkung des persönlichen Geltungsbereichs eines Tarifvertrages	76
B. Satzungsmodelle einer OT-Mitgliedschaft	77
I. Das Aufteilungsmodell	77
1. Ausgestaltung durch Parallelverbandsmodell und Tarifgemeinschaftsmodell	77
a) Parallelverbandsmodell	78
b) Tarifgemeinschaftsmodell	79
c) Umsetzung	80

2. Zulässigkeit des Aufteilungsmodells	81
a) Möglichkeit einer gewollten Tariffähigkeit	81
aa) Unzulässigkeit wegen Benachteiligung der Gewerkschaft?	82
bb) Zulässigkeit wegen Möglichkeit von Firmentarifverträgen?	83
cc) Stellungnahme	83
b) Koalitionseigenschaft des tariffähigen Arbeitgeberverbands	86
3. Zwischenergebnis	88
II. Das Fachgruppenmodell	89
III. Das Stufenmodell	90
1. Ausgestaltung durch unterschiedliche Mitgliedschaften in einem Verband	90
2. Zulässigkeit der OT-Mitgliedschaft im Stufenmodell	91
a) Tariffähigkeit des Verbandes bei Einrichtung einer OT-Mitgliedschaft	92
aa) Keine Tariffähigkeit durch Nichtanerkennung geltenden Tarifrechts	92
bb) Keine Tariffähigkeit bei zahlenmäßiger Überzahl von OT-Mitgliedern	95
b) Verbandsrechtlicher Gleichbehandlungsgrundsatz	98
c) Verhandlungspartität und Rechtssicherheit	101
d) Vereinbarkeit mit § 3 Abs. 1 TVG	105
aa) Unvereinbarkeit von OT-Mitgliedschaft und § 3 Abs. 1 TVG?	105
bb) Auslegungsfähigkeit des § 3 Abs. 1 TVG	106
(1) Auslegung	107
(2) Teleologische Reduktion	110
e) Anerkennung der OT-Mitgliedschaft durch das Bundesarbeitsgericht	111
aa) BAG, Beschluss vom 23.10.1996	111
bb) BAG, Urteil vom 23.02.2005	112
cc) BAG, Beschluss vom 18.07.2006	112
dd) Weitere Entwicklung der Rechtsprechung	113
f) Zwischenergebnis	114
3. OT-Mitglied als vereinsrechtliches Mitglied	115
IV. Ergebnis	116

Inhaltsverzeichnis

C. Konkrete Anforderungen an die Verbandssatzung zur Einrichtung einer OT-Mitgliedschaft	117
I. Vereinsrechtliche Grundlagen der Satzung	117
1. Anwendung der §§ 21 ff. BGB	117
2. Voraussetzung: Eintragung der Satzung im Vereinsregister	117
II. Tarfrechtlicher Ausgangspunkt: Satzungsautonomie des Arbeitgeberverbandes, Art. 9 Abs. 3 GG	118
1. Inhalt der Satzungsautonomie	119
2. Schranken	119
III. Grenzen: Zwingende Vorgaben an die Verbandssatzung	122
1. Allgemeine Mitgliedsrechte und -pflichten	122
2. Gleichlauf von Verantwortlichkeit und Betroffenheit	123
a) Keine alleinige Abbedingung von § 3 Abs. 1 TVG	124
b) Klare und eindeutige Trennung der Befugnisse	124
3. Einzelne Befugnisse und Ausschlüsse	128
a) Grundlage für Entscheidungsausschluss: Demokratie und Gleichbehandlung	128
b) Beratende Teilnahme	131
c) Keine Entsendung in Tarifkommission und keine tarifpolitische Vertretung	132
d) Verlust von vorherigen Ämtern und Funktionen	133
e) OT-Mitglied als Teil allgemeiner Verbandsorgane	134
f) Keine Verwaltung von Arbeitskampffonds	135
g) Gleiche Mitgliedsbeiträge	137
h) Unterstützung im Firmenarbeitskampf	139
IV. Ergebnis	139
D. Rechtsfolgen einer wirksam und einer unwirksam begründeten OT-Mitgliedschaft	140
I. Folgen einer wirksam begründeten OT-Mitgliedschaft	140
1. Wirksamer Eintritt als OT-Mitglied	140
2. Wechsel von der Vollmitgliedschaft in die OT- Mitgliedschaft	141
a) Vollzug des Wechsels	141
b) Sofortwechsel bei fehlender satzungsrechtlicher Wechselfrist	142
c) Sofortwechsel trotz satzungsrechtlicher Wechselfrist	145
d) Tarfrechtliche Folgen des wirksamen Wechsels	146

3. Stellung des OT-Mitglieds im Arbeitskampf	149
a) OT-Mitglied als Adressat von Firmenarbeitskämpfen	149
aa) Firmenarbeitskämpfe gegenüber neu eintretendem OT-Mitglied	149
bb) Firmenarbeitskämpfe gegenüber dem gewechselten OT-Mitglied	150
(1) Nach Ende der Nachbindung	151
(2) Im Nachbindungszeitraum	151
(a) Verhältnis Verbandsmitgliedschaft – Firmentarifvertrag/-arbeitskampf	152
(b) Friedenspflicht im Nachbindungszeitraum nach Wechsel in die OT-Mitgliedschaft?	154
b) OT-Mitglied als Adressat von Arbeitskämpfen um Verbandstarifvertrag	157
aa) Grundsatz: Keine Einbeziehung des OT-Mitglieds	157
bb) Ausnahmen: Partizipationsstreik und Unterstützungsstreik	158
II. Folgen einer unwirksam begründeten OT-Mitgliedschaft	161
1. Unwirksamkeit der Wechselvereinbarung	161
2. Unwirksamkeit des Beitrittsvereinbarung	163
3. Unwirksamkeit der Satzung und fehlende Registereintragung der Satzungsänderung	164
a) Stellung des gewechselten OT-Mitglieds	164
aa) Tarifbindung bei unwirksamer Satzungsgestaltung	165
(1) Entscheidung des BAG und BVerfG	165
(2) Stellungnahme	167
bb) Tarifbindung bei Nichteintragung einer Satzungsänderung	170
b) Stellung des neu eintretenden OT-Mitglieds	171
aa) Keine Begründung einer Mitgliedschaft?	172
bb) Beitretendes OT-Mitglied als tarifgebundenes Vollmitglied	173
cc) Tatsächliche tarifpolitischer Beteiligung nicht entscheidend	176
E. Ergebnis zum 3. Teil	177

4. Teil: Blitzaustritt und Blitzwechsel in die OT-Mitgliedschaft während laufender Tarifverhandlungen	179
A. Der besondere Zeitpunkt von Blitzaustritt und Blitzwechsel: Laufende Tarifverhandlungen	180
I. Aufnahme von Vertragsverhandlungen	180
II. Grundsatz: Mitgliedschaft bei Abschluss; Ausnahme: Mitgliedschaft bei Inkrafttreten des Tarifvertrages	182
B. Blitzaustritt und Blitzwechsel in der Rechtsprechung des BAG	183
I. Generelle Zulässigkeit von Blitzaustritt und Blitzwechsel	184
II. Wirksamkeit von Blitzaustritt und Blitzwechsel	185
1. Vereinsrechtliche Wirksamkeit	185
2. Tarifrechtliche Unwirksamkeit bei Nichteinhaltung von Transparenzgrundsatz und Informationsobliegenheit gem. Art. 9 Abs. 3 S. 2 GG i.V.m. § 134 BGB	185
a) Transparenzgrundsatz zur Verhinderung von Störungen der Funktionsfähigkeit der Tarifaufonomie	186
aa) Tarifaufonomie	186
bb) Schutz einer angemessenen Interessenvertretung für beide Seiten	187
cc) Vertrauen in den Mitgliederbestand des Arbeitgeberverbandes	189
b) Informationsobliegenheit	190
c) Störungsprüfung durch die Gewerkschaft	192
d) Rechtsfolge eines Verstoßes: Fortbestehende, zeitlich befristete Tarifbindung des Mitglieds	193
C. Kritische Würdigung	193
I. Informationsobliegenheit	194
1. Abgrenzung Obliegenheit – Pflicht	194
2. Belasteter der Obliegenheit	196
a) Arbeitgeberverband als Vertragspartner der Gewerkschaft	196
b) Informationsobliegenheit des einzelnen Arbeitgebers	197
aa) Keine Heranziehung des Fairnessgebots	198
bb) Kein Schutz der Koalitionsfreiheit der Gewerkschaft	198

cc) Vergleichbarkeit mit Auskunft gegen Außenseiter im Verbandsarbeitskampf	202
dd) Keine Anwendung des § 171 BGB	203
ee) Tarifverhandlungen zum Schutz, nicht zulasten Dritter	204
ff) Ergebnis	205
3. Zeitpunkt der Information	205
4. Informationsobliegenheit bei Austritt oder Wechsel zwischen Abschluss und Inkrafttreten des Tarifvertrages?	207
5. Voraussetzung: Vereinbarkeit mit Paritätsgrundsatz	209
a) Beiderseitiger Vertrauensschutz	209
b) Theoretisches Problem mit geringen praktischen Auswirkungen	209
c) Hypothetischer Inhalt einer gewerkschaftlichen Information	210
6. Exkurs: Tatsächliche Belastung des Arbeitgeberverbandes durch Information	211
7. Zwischenergebnis	212
II. Tarifrrechtliche Unwirksamkeit infolge fehlender Transparenz	213
1. Unterscheidung vereinsrechtliche – tarifrrechtliche Wirksamkeit	213
a) Sinnvolle Trennung	214
b) Keine besonderen vereinsrechtlichen Vorgaben	215
2. Anwendbarkeit des § 134 BGB	216
3. Erklärung zum Blitzwechsel oder Blitzaustritt als eine die Funktionsfähigkeit der Tarifautonomie beeinträchtigende Abrede i.S.d. Art. 9 Abs. 3 S. 2 GG	217
a) Abrede i.S.d. Art. 9 Abs. 3 S. 2 GG	218
aa) Verfassungsrechtliche Definition von Abrede und Maßnahme	218
bb) Anwendung bei ein- und zweiseitigem Austritt bzw. Wechsel	218
b) Prüfungscompetenz der Gewerkschaft	220
aa) Einschätzungsprärogative	220

Inhaltsverzeichnis

bb) Fehlender Nachweis einer konkreten Störung und fehlende Herstellung „praktischer Konkordanz“	222
(1) Kollidierende Grundrechte	223
(2) Abwägung	223
c) Keine Beeinträchtigung i.S.d. Art. 9 Abs. 3 S. 2 GG durch fehlende Transparenz	226
aa) Störung der Geschäftsgrundlage des angestrebten Tarifvertrags	226
bb) Problem: Vorherige Kenntnis der Gewerkschaft über Mitgliederzusammensetzung	228
cc) Ausreichender Schutz der Gewerkschaft durch mögliche Firmentarifverträge	231
(1) Entscheidung für Firmentarifvertrag nur möglich bei Transparenz?	231
(2) Gewerkschaftliches Risiko von Arbeitskämpfen?	232
(3) Stellungnahme	233
dd) Störung bei jeder Fehlvorstellung über Mitgliederbestand	235
(1) Absolute Erklärungspflicht?	235
(2) Abhängigkeit zwischen Transparenzerfordernis und individuellem Unternehmen?	236
(3) Stellungnahme	236
d) Keine Mindestwechsel- bzw. Mindestaustrittsfristen	238
e) Andere Anknüpfungspunkte für tarifrechtliche Unwirksamkeit	239
aa) Verlust der „sozialen Mächtigkeit“ des Arbeitgeberverbandes	240
bb) Gleichlauf von Verantwortlichkeit und Betroffenheit	240
cc) Rechtsmissbrauch	242
4. Zwischenergebnis	243

III. Rechtsfolge: Fortbestehende Tarifbindung des Arbeitgebers	244
1. Zulässigkeit einer Tarifbindung ohne Mitgliedschaft nach der Dogmatik des Tarifvertragsgesetzes	245
a) Grundsatz: Tarifbindung bei Mitgliedschaft, § 3 Abs. 1 TVG	245
b) Ausnahmen: Nachbindung und Allgemeinverbindlichkeit	245
c) Rechtsgrundlagen dieser Ausnahmen	247
aa) Grundlage und Zweck der Nachbindung	247
bb) Grundlage und Zweck der Allgemeinverbindlichkeit	248
2. Bei Blitzaustritt und -wechsel: Bindung an den in Verhandlung stehenden Tarifvertrag	250
a) Zwingende zeitliche Befristung der Tarifbindung	250
aa) Keine Aufrechterhaltung der Tarifbindung bei weiterhin bestehender Intransparenz bis zur nächsten Tarifrunde	250
bb) Nach Ende der Tarifverhandlungen: Nachbindung, § 3 Abs. 3 TVG	251
b) Andere Abmachung i.S.d. § 4 Abs. 5 TVG vor Ablauf des Tarifvertrages	253
aa) Situation nach unwirksamem Wechsel	253
bb) Verdrängung vorheriger Abreden	253
cc) Grundsätzliche Zulässigkeit von Vorausvereinbarungen	255
dd) Zulässigkeit bei unwirksamem Wechsel in die OT-Mitgliedschaft	257
3. Vereinbarkeit der fortbestehenden Tarifbindung mit geltenden Rechtsgrundsätzen	258
a) Verstoß gegen Art. 9 Abs. 3 S. 2 GG	258
aa) Wirkungslosigkeit des Austritts bzw. Wechsels als Eingriff in den Schutzbereich	259
bb) Rechtfertigung	259
(1) Anfechtung des Tarifvertrages als milderes Mittel	260
(2) Aufschiebend bedingter Tarifabschluss als milderes Mittel	260

(3) Störung der Geschäftsgrundlage oder außerordentliche Kündigung als milderes Mittel	261
(4) BAG: Keine Störungsbeseitigung durch nachträgliche Maßnahmen	261
(5) Stellungnahme	262
b) Neue Tarifbindung als durch richterliche Rechtsfortbildung geschaffene „Verbindung“	263
c) Vereinbarkeit mit zivilrechtlichen Maßstäben	266
aa) Rechtsfolge einer Obliegenheitsverletzung	267
bb) Rechtsfolge einer Nichtigkeit	268
cc) Tarifierung kraft Rechtsscheins	269
4. Zwischenergebnis	271
IV. Transparenz durch Informationspflicht für Arbeitgeberverband und Gewerkschaft	272
1. Grundlage für Informationspflicht	272
a) Mögliche Informationspflicht aus Dauerrechtsbeziehung	273
b) Mögliche Informationspflicht aus § 311 Abs. 2 i.V.m. § 241 Abs. 2 BGB	274
aa) Vorvertragliches Schuldverhältnis zwischen Arbeitgeberverband und Gewerkschaft	274
bb) Kein vorvertragliches Schuldverhältnis zwischen Arbeitgeber und Gewerkschaft	276
2. Rechtsfolge einer Pflichtverletzung	277
3. Vorteil einer Informationspflicht	280
4. Exkurs: Genereller Auskunftsanspruch über Mitgliedschaft	282
a) Informationsanspruch der Arbeitnehmer	282
b) Kein genereller Anspruch der Gewerkschaft	285
5. Zwischenergebnis	288
V. Konsequenzen aus der Rechtsprechung des BAG für Blitzaustritt und Blitzwechsel	289
1. Gegenwärtiger Stand	289
2. Transparenzgebot als neues übertragbares Rechtsprinzip?	289
a) Übertragung auf Austritt aus Spitzenorganisation	290
b) Übertragung auf regulären Verbandsaustritt oder Statuswechsel	293

c) Übertragung bei Flucht vor Firmentarifvertrag	294
d) Übertragung auf Änderung der Tarifizuständigkeit	296
3. Konsequenzen bei Informationspflicht	297
D. Ergebnis zum 4. Teil	298
5. Teil: Interner Schadensersatzanspruch des Arbeitgebers gegen seinen Arbeitgeberverband als Folge einer ungewollten Tarifbindung	301
A. Anspruch des Arbeitgebers gemäß §§ 280 Abs. 1, 31 BGB	302
I. Schuldverhältnis	302
1. Schuldverhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitgeberverband	303
a) Nach Beitritt	303
aa) Vereinsmitgliedschaft als Rechtsverhältnis	303
bb) Mitgliedschaft im Arbeitgeberverband	305
(1) Mitgliedschaft im vereinsrechtlichen Sinne	305
(2) Keine andere Bewertung aufgrund tarifrechtlicher Rechtsetzungsbefugnis	305
(3) Keine entgegenstehende Koalitionsfreiheit des Arbeitgeberverbandes	307
b) Vor Beitritt	307
2. Schuldverhältnis zwischen Arbeitgeber und Vorstand	308
3. Schuldverhältnis zwischen Arbeitgeber und Tarifkommission	310
4. Zwischenergebnis	311
II. Pflichtverletzung des Arbeitgeberverbandes	311
1. Pflichtverletzung i.S.d. § 280 Abs. 1 BGB	312
a) Pflichten	312
b) Haftung in anderen tarifrechtlichen Situationen	314
aa) Keine Pflicht zu begünstigender Tarifpolitik	314
bb) Pflicht, keine unwirksamen Tarifverträge abzuschließen	316
cc) Folgerungen für die OT-Mitgliedschaft	317
2. Auswirkungen der Treuepflicht des Mitglieds	318
a) Inhalt der vereinsrechtlichen Treue- und Förderpflicht	318
b) Vereinbarkeit von Schadensersatzanspruch und Treue- und Förderpflicht	320

3. Unwirksame Satzungsregelung der OT-Mitgliedschaft als Pflichtverletzung	321
a) Pflicht zur Eintragung einer Satzungsänderung	321
aa) Keine Hauptleistungspflicht	321
bb) Nebenleistungspflicht oder Schutzpflicht i.S.d. § 241 Abs. 2 BGB	323
cc) Einschränkungen wegen verhaltensbezogener Pflicht	325
b) Pflicht zur Trennung von Befugnissen für Mitglieder mit und ohne Tarifbindung	327
aa) Keine Hauptleistungspflicht	328
bb) Nebenleistungspflicht oder Schutzpflicht i.S.d. § 241 Abs. 2 BGB	328
(1) Wirksame Satzungsregelung der OT-Mitgliedschaft als Teil der Treuepflicht	328
(2) Keine bloße reflexartige Auswirkung	330
(3) Kein anderes Ergebnis durch Rheinwaldhorn-Fall	332
(4) Prüfungskompetenz des Registergerichts	333
4. Nichtbeachtung der Informationsobliegenheit als Pflichtverletzung	334
a) Im Außenverhältnis: Obliegenheit gegenüber Gewerkschaft	335
b) Im Innenverhältnis: Pflicht gegenüber Mitglied	335
aa) Informationsobliegenheit als Teil der Verbandsführung	335
bb) Art der Pflicht	337
(1) Keine Hauptleistungspflicht des Verbandes	337
(2) Nebenleistungspflicht oder Schutzpflicht i.S.d. § 241 Abs. 2 BGB	338
5. Zurechnung, § 31 BGB	339
a) Organ	340
b) Dritter i.S.d. § 31 BGB	341
c) In Ausführung der zustehenden Verrichtung	342
III. Verschulden	343
1. Vorsatz und Fahrlässigkeit	344
2. Haftungsbeschränkung	345

IV. Rechtsfolge	347
1. Schaden	348
a) Allgemein ersatzfähiger Schaden	348
b) Konkreter Schaden des Arbeitgebers	349
aa) Ursächlichkeit der Pflichtverletzung	349
bb) Möglicher Schaden bei Nichteintragung der Satzungsänderung	349
cc) Möglicher Schaden bei fehlender Befugnistrennung in der Satzung	350
dd) Möglicher Schaden bei Nichterfüllung der Informationsobliegenheit	351
ee) Vorteilsausgleich	351
2. Mitverschulden des Arbeitgebers	353
a) Gesteigerte Verhaltensanforderung aus mitgliedschaftlicher Förder- und Treuepflicht	354
b) Eigene Schadensverursachung durch Mitglied	356
B. Deliktische Ansprüche	358
I. Nebeneinander von vertraglichen und deliktischen Ansprüchen	358
II. Rechtsgutsverletzung	360
1. Recht am eingerichteten und ausgeübten Gewerbebetrieb	360
2. Mitgliedschaft	361
a) Vereinsmitgliedschaft als subjektives Recht	362
aa) Übertragbarkeit der Mitgliedschaft	362
bb) Einzelne subjektive Rechte bilden Einheit	363
cc) Stellungnahme	365
b) Mitgliedschaft als sonstiges Recht	366
c) Deliktischer Schutz im Innenverhältnis	367
d) Verletzung der Mitgliedschaft durch Vorgehen des Arbeitgeberverbandes	369
C. Ergebnis zum 5. Teil	372
6. Teil: Zusammenfassung der Ergebnisse in Thesen	375
A. Verbandsaustritt	375
B. OT-Mitgliedschaft	375

Inhaltsverzeichnis

C. Blitzaustritt und Blitzwechsel	376
D. Interner Haftungsanspruch	378
Literaturverzeichnis	381