

## **Folgen eines Blitzaustritts aus dem Arbeitgeberverband**

*von Ralph Jürgen Bährle, Rechtsanwalt,  
Bährle & Partner, Mannheim/Nothweiler*

Arbeitgeber, die Mitglied eines Arbeitgeberverbandes sind, der Tarifverträge für ihre Branche abschließt, müssen diese Tarifverträge einhalten und ihren Arbeitnehmern die tariflichen Leistungen auch ohne ausdrückliche Vereinbarung gewähren, soweit die Arbeitnehmer tarifgebunden sind, d. h. Mitglied einer Gewerkschaft, die am Abschluss des Tarifvertrag beteiligt ist.

Nicht immer sind die Mitglieder des Arbeitgeberverbandes mit den Ergebnissen der Tarifvertragsverhandlungen zufrieden. Spätestens dann wird überlegt, ob und wie schnell man aus dem Arbeitgeberverband austreten kann und ob damit eine Tarifbindung verhindert werden kann. Das BAG hatte sich mit den Folgen eines derartigen Blitzaustritts zu befassen (BAG Urteil vom 20.02.2008, 4 AZR 64/07).

Im entschiedenen Fall wollte ein Arbeitnehmer eine im Tarifvertrag festgelegte Einmalzahlung von 300 € von seinem Arbeitgeber, einem Krankenhaus. Der Arbeitnehmer war Mitglied von ver.di, der Arbeitgeber Mitglied des Arbeitgeberverbandes AVH e. V. Gewerkschaft und Arbeitgeberverband waren am Abschluss des einschlägigen Tarifvertrags „Einmalzahlung im Jahr 2005“ beteiligt gewesen. Die Anwendung des Tarifvertrags war nach dessen § 11 für die Beschäftigten ausgeschlossen, für die beabsichtigte Tarifvertrag für die AVH, der die Übernahme des TVöD beinhalten sollte, nicht in Kraft trat.

In den Versammlungen über die Übernahme des TvÖD hatten die Krankenhäuser, die Mitglied des AVH waren, zusätzliche Sonderregelungen für ihren Bereich verlangt. Ansonsten würden sie die Geltung des TvöD durch Austritt aus dem AVH verhindern.

Nach § 7 Absatz 1 der Satzung des AVH wird der schriftlich zu erklärende Austritt erst mit Ablauf des dritten Monats wirksam, der auf den Monat folgt, in dem die Austrittserklärung abgegeben worden ist. Diese

Bestimmung änderte die Mitgliederversammlung am 11.03.2005. Für die Entscheidung über die Übernahme des TvöD sollte ein erklärter Austritt bis zum Inkrafttreten des TV-AVH mit Ablauf des dritten Tages wirksam werden, der auf den Tag folgt, an dem die schriftliche Austrittserklärung abgegeben wurde. Der Beschluss wurde nicht in das Vereinsregister eingetragen. Die Gewerkschaft ver.di wurde informiert.

Am 19.09.2005 wurde zwischen der AVH und ver.di der TV-AVH mit Geltung ab 01.10.2005 abgeschlossen. Dieser enthielt keine zusätzlichen Regelungen für die Krankenhäuser. Darauf hin erklärte der später auf Einmalzahlung verklagte Arbeitgeber seinen Austritt aus dem AVH mit Schreiben vom 23.09.2005. Mit Schreiben vom 28.09.2005 bestätigte die AVH den Erhalt der Austrittserklärung und nahm diese an. Das Schreiben ging am 29.09.2005 beim Arbeitgeber ein.

Der beklagte Arbeitgeber zahlte an seinen Arbeitnehmer entsprechend dem TV Einmalzahlung in dem Monaten April bis Juli 2005 jeweils einen Teilbetrag von 100 €. Im November 2005 forderte der Arbeitgeber diese Zahlungen zurück und zog sie vom Gehalt ab. Hiergegen klagte der Arbeitnehmer und forderte die Einmalzahlung von 300 € wieder zurück.

### **Richter lehnten Anspruch auf Einmalzahlung ab**

Die Richter des BAG sahen keinen Anspruch des Arbeitnehmers auf die Einmalzahlung. Denn der TV Einmalzahlung galt für den Arbeitgeber nicht (mehr), weil der Arbeitgeber am 01.10.2005 nicht mehr tarifgebunden war. Die Mitgliedschaft des Krankenhauses im AVH war vor dem 01.10.2005 beendet worden.

Zwar stand dem beklagten Arbeitgeber nach Auffassung des BAG kein wirksames Sonderaustrittsrecht zu. Die Erklärungen des beklagten Arbeitgebers vom 23.09.2005 sowie des AVH vom 28.09.2005 hatten aber zu einer wirksamen Vereinbarung über die Beendigung der Mitgliedschaft zum 29.09.2005 geführt.

Auf das Sonderaustrittsrecht, das in der Mitgliederversammlung vom 11.03.2005 beschlossen worden war, hätte sich der beklagte Arbeitgeber nicht berufen können. Denn diese Satzungsänderung war nicht in das Vereinsregister eingetragen worden. Sie war daher nach § 71 BGB nicht wirksam. Unter Berücksichtigung der satzungsmäßigen Kündigungsfrist hätte die Austrittserklärung vom September daher erst zum 31.12.2005 wirksam werden können – wenn es nicht zu einem wirksamen Aufhebungsvertrag über die Mitgliedschaft im Arbeitgeberverband gekommen wäre.

Das Schreiben des beklagten Arbeitgebers vom 23.09.2005 war – da kein Sonderaustrittsrecht bestand – als Angebot auf Aufhebung der Mitgliedschaft zu deuten. Dieses Angebot hat der Arbeitgeberverband mit seinem Schreiben vom 28.09.2005 angenommen. Es kam somit zu einer einvernehmlichen Aufhebung der Mitgliedschaft im Arbeitgeberverband zum 29.09.2005.

### **Zulässigkeit eines Blitzaustritts**

Grundsätzlich können im Einzelfall Bedenken gegen eine gegenüber den satzungsmäßigen Vorgaben deutlich verkürzten Beendigung der Mitgliedschaft in einem Arbeitgeberverband bestehen. Dies insbesondere dann, wenn dadurch die Grundlagen der Tarifverhandlungen und ihrer Ergebnisse nicht unerheblich verändert werden. Um die Tarifautonomie zu gewährleisten muss daher die Rechtsordnung ein Verfahren sicherstellen, in dem die Tarifvertragsparteien ihre Interessen und die ihrer Mitglieder gleichwertig zur Geltung bringen und angemessene Ergebnisse erreichen können.

Derartige Bedenken kommen aber dann nicht zum Tragen, wenn eine Tarifvertragspartei auf eine kurzfristige verbandsrechtlich zulässige Beendigung der Mitgliedschaft im gegnerischen Verband auch nach Beginn der Tarifverhandlungen reagieren kann.

Grundsätzlich kann die gemeinsame Grundlage der Verhandlungen zwischen Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden über Tarifverträge

gestört werden, wenn ohne Kenntnis der Gegenseite eine Mitgliedschaft kurzfristig beendet wird. Damit kann sich nämlich die Verhandlungsgrundlage nicht nur für den Geltungsbereich des abzuschließenden Tarifvertrags, sondern auch für die Einschätzung der wirtschaftlichen Situation der vom abzuschließenden Tarifvertrag erfassten Betriebe ändern.

Kennt eine Tarifvertragspartei die Änderungen der Verhandlungsgrundlagen nicht, kann sie ihre Verhandlungsführung nicht auf die veränderten Umstände einstellen. Die Gefahr, dass es zu für die betroffenen Belegschaften und Betriebe nicht angemessenen Ergebnissen der Tarifverhandlungen kommt, steigt. Damit würden die Ziele der Tarifautonomie unterlaufen. Erfahren Gewerkschaften nicht von Austritten von Arbeitgebern aus dem Arbeitgeberverband, verlieren sie die Gelegenheit, mit den austretenden Mitgliedern über Haustarifverträge zu verhandeln. Deswegen kann eine Gewerkschaft nicht darauf verwiesen werden, dass sie später bei der Umsetzung des Tarifvertrags sowieso von dem Austritt eines Arbeitgebers aus dem Arbeitgeberverband erfahren würde.

Gleichwohl wird die Funktionsfähigkeit der Tarifautonomie nicht generell dadurch beeinträchtigt, dass es die Möglichkeit einer kurzfristigen Beendigung der Mitgliedschaft mit dem Arbeitgeberverband gibt. Die Funktionsfähigkeit der Tarifautonomie besteht auch dann, wenn der Arbeitgeberverband der Gewerkschaft nicht mit seinem konkreten Mitgliederbestand als Verhandlungspartner erhalten bleibt, auch nicht während bereits laufender Tarifvertragsverhandlungen. Durch die gesetzliche Ausgestaltung des Tarifrechts besteht eine nachhaltige Bindung des Arbeitgebers an einen während seiner Tarifgebundenheit in Kraft getretenen Tarifvertrag, insbesondere durch die Nachbindung nach § 3 III TVG und die Nachwirkung nach § 4 V TVG.

Gerade im Hinblick hierauf darf die Möglichkeit eines Arbeitgebers, sich diesen Bindungen durch eine in der Satzung des Arbeitgeberverbandes vorgesehene kurzfristige Beendigung seiner Mitgliedschaft zu entziehen, nicht zusätzlich erschwert werden. Ein Arbeitgeber kann sich durch seinen

Austritt aus dem Arbeitgeberverband der tarifautonomen Gestaltung der Arbeitsbedingungen in seinem Betrieb nicht entziehen, weil er nach § 2 I TVG als solcher tariffähig ist und deshalb von der zuständigen Gewerkschaft nach seinem Austritt aus dem Verband zu Haustarifverträgen notfalls auch mit den Mitteln des Arbeitskampfes veranlasst werden kann.

Im Einzelfall kann es aber zur Wahrung der Funktionsfähigkeit der Tarifautonomie notwendig sein, kurzfristige Veränderungen der Mitgliedschaft im Arbeitgeberverband während der Tarifverhandlungen für die andere Tarifvertragspartei transparent zu machen. Im entschiedenen Fall hatte der Arbeitgeberverband aber die Gewerkschaft zumindest über die Satzungsänderung, die einen Blitzaustritt ermöglichen sollte, informiert. Die Gewerkschaft hat dann in Kenntnis dieses Beschlusses den neuen Tarifvertrag erst mit Wirkung am 01.10.2005 abgeschlossen. Die Gewerkschaft hatte in dem Bewusstsein verhandelt, dass ihr Verhandlungsergebnis möglicherweise nicht für Krankenhäuser, deren Träger Mitglied des AVH waren, gelten würde. Eine Verfälschung des erzielten Verhandlungsergebnisses durch den kurzfristigen Austritt des beklagten Arbeitgebers war damit ausgeschlossen. An dieser Beurteilung ändert sich nichts dadurch, dass der Austritt nicht aufgrund des Sonderaustrittsrechts, sondern aufgrund einer Vereinbarung erfolgte.

Der kurzfristige Austritt des Arbeitgebers aus dem Arbeitgeberverband war zulässig und wirksam. Er führte zum Verlust des Anspruchs des Arbeitnehmers auf eine tarifvertraglich vereinbarte Einmalzahlung.

**Folgen eines Blitzaustritts aus dem Arbeitgeberverband :** erschienen in: Das Recht der Wirtschaft (RdW), Steuer- und Rechtsfragen in Kurzberichten, Heft 3, 2010 Seite XV ff.; Herausgeber: Richard Boorberg Verlag, Stuttgart

Dieser Beitrag sowie die Zeitschrift RdW und alle in ihr enthaltenen Beiträge sind urheberrechtlich geschützt. Jeder Nachdruck - auch auszugsweise - so wie jede andere Verwertung bedürfen - sofern sie nicht ausdrücklich vom Urheberrechtsgesetz zugelassen sind - der Zustimmung des Autors und des Verlages. Darunter fallen insbesondere die gewerbliche Vervielfältigung jeder Art und die Aufnahme in elektronische Datenbanken.

Homepage des Verlags: [www.boorberg.de](http://www.boorberg.de)