
Datum: 06.05.2008
Gericht: Arbeitsgericht Solingen
Spruchkörper: 1. Kammer
Entscheidungsart: Urteil
Aktenzeichen: 1 Ca 1681/07
ECLI: ECLI:DE:ARBGGSG:2008:0506.1CA1681.07.00

Schlagworte: ohne
Normen: ohne
Sachgebiet: Arbeitsrecht
Leitsätze: kein Leitsatz vorhanden

Tenor:

1. Die Klage wird abgewiesen.
 2. Die Kosten des Rechtsstreits trägt die Klägerin.
 3. Streitwert: € 721,20.
-

Tatbestand: 1

Die Parteien streiten über Tarifierhöhungen aufgrund des Entgeltabkommens (EA) in der Metall- und Elektroindustrie NRW vom 08. Mai 2007. 2

Die Klägerin ist seit dem 09.04.1970 bei der Beklagten als Maschinenarbeiterin bei einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von 35 Stunden beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis fanden die Tarifverträge der Eisen- und Elektroindustrie NRW aufgrund der Mitgliedschaft der Parteien in den Tarifvertragsverbänden Anwendung. 3

Die Beklagte war Mitglied des Arbeitgeberverbandes Solingen e.V. Der Arbeitgeberverband Solingen e.V. gehört der Vereinigung Bergischer Unternehmerverbände e.V. an. Der Vereinigung Bergischer Unternehmerverbände e.V. gehört ebenfalls die Unternehmerschaft Rhein-Wupper e.V. in Leverkusen an. Es handelt sich um einen Arbeitgeberverband ohne 4

Tarifbindung.

Aufgrund wirtschaftlicher Schwierigkeiten wurden die Tarifbedingungen bei der Beklagten in der Vergangenheit durch einen Sanierungstarifvertrag abgesenkt. 5

Anfang März 2007 beantragte die Beklagte beim Arbeitgeberverband Solingen e.V. den Austritt aus dem Verband zum 30.04.2007. Mit Schreiben vom 23.04.2007 teilte der Arbeitgeberverband Solingen e.V. der Beklagten mit, dass der Vorstand des Verbandes dem Antrag der Beklagten auf einvernehmliches Ausscheiden zum 30.04.2007 zustimmt. In dem Schreiben heißt es weiter, „Voraussetzung ist allerdings, dass Sie mit Wirkung zum 01.05.2007 einem Arbeitgeberverband ohne Tarifbindung beitreten, der ebenfalls Mitglied der Vereinigung Bergischer Unternehmerverbände ist“. Die Beitrittserklärung zur Unternehmerschaft Rhein-Wupper e.V. Leverkusen war dem Schreiben des Arbeitgeberverbandes Solingen e.V. vom 23.04.2007 beigelegt. Die Beklagte trat mit Schreiben vom 24.04.2007 mit Wirkung zum 01.05.2007 der Unternehmerschaft Rhein-Wupper e.V. in Leverkusen bei. 6

Am 08. Mai 2007 wurde das Entgeltabkommen in der Metall- und Elektroindustrie NRW abgeschlossen. Der Tarifvertrag sieht eine Erhöhung der Grundvergütung um 4,1 % und eine Einmalzahlung für die Monate April und Mai in Höhe von 400,00 € brutto vor. 7

Mit Schreiben vom 10.07.2007 beehrte die Klägerin vergeblich die Einmalzahlung und die tarifliche Erhöhung von 4,1 % ab Juni 2007. 8

Mit der vorliegenden Klage beehrt die Klägerin nunmehr die Einmalzahlung in Höhe von 400,00 € brutto sowie die Lohnerhöhung für die Monate Juni bis September 2007 in Höhe von 80,30 € brutto pro Monat. 9

Die Klägerin ist der Auffassung, dass das Entgeltabkommen der Metall- und Elektroindustrie NRW vom 08. Mai 2007 zur Anwendung komme. Die Beklagte sei nicht wirksam mit Ablauf des 30.04.2007 aus dem Arbeitgeberverband Solingen e.V. ausgetreten. Die Beklagte hat die 6-monatige Kündigungsfrist nicht eingehalten. Die Zustimmung des Vorstandes zu einem vorzeitigen Ausscheiden sei nicht wirksam. Die Satzung regelt abschließend die Aufgaben des Vorstandes. Die Befugnis zur Auflösung der Mitgliedschaft sei darin nicht enthalten. 10

Die Klägerin beantragt, 11

die Beklagte zu verurteilen, an die Klägerin 721,20 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz von 480,30 € ab dem 31.07.07 und von 240,90 € brutto ab dem 15.04.2008 zu zahlen. 12

Die Beklagte beantragt, 13

die Klage abzuweisen. 14

Die Beklagte ist der Auffassung, dass das Entgeltabkommen nicht zur Anwendung komme. Zum Zeitpunkt des Abschlusses des Tarifvertrages habe keine Mitgliedschaft zum Tarifverband bestanden. Sie sei wirksam einvernehmlich zum 30.04.2007 mit Zustimmung des Vorstandes ausgeschieden. Die Entscheidung sei auch nicht unwirksam. In der Satzung sei festgelegt, dass der Vorstand über die Aufnahme eines Mitgliedes entscheide. Das Ende der Mitgliedschaft sei in § 5 der Satzung geregelt. Hierbei sei insbesondere die Kündigung, die Auflösung, die Insolvenz und der Ausschluss genannt. In § 5 1 b) sei ausdrücklich aufgeführt, dass auch ein Mitglied durch Beschluss des Vorstandes ausgeschlossen 15

werden könne. Hinsichtlich der Aufgabe des Vorstandes sei geregelt, dass der Vorstand den AGV Solingen leite. Er überwache die laufenden Verbandsgeschäfts, der verwalte das Verbandsvermögen und habe die Aufgabe bis hin zur Entscheidung über die Aufnahme eines Mitgliedes. Eine Einschränkung hinsichtlich der Geschäftsführung sei darin nicht enthalten. Der Vorstand könne auch den Geschäftsführer einstellen und entlassen. Insofern könne der Vorstand grundsätzlich die ihm übertragenen Aufgaben selbständig wahrnehmen. Dazu gehöre die Entscheidung über die Aufnahme eines Mitglieds. Werde die Aufnahme des Mitglieds auf den Vorstand übertragen, so sei auch die Beendigung der Mitgliedschaft durch Beschluss möglich. Dieses Recht korrespondiere mit der Aufnahme. Darüber hinaus seien in der Satzung keine Einschränkungen des § 26 Abs. 2 BGB aufgenommen worden.

Wegen des weiteren Sach- und Streitstandes wird auf den Akteninhalt sowie auf die zwischen den Parteien gewechselten Schriftsätze Bezug genommen. 16

E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e : 17

I. Die Klage ist zulässig aber unbegründet. 18

Die Klägerin hat gegen die Beklagte keinen Anspruch auf die Tariflohnerhöhung. Voraussetzung hierfür ist die beiderseitige Tarifbindung der Parteien oder eine einzelne vertragliche Vereinbarung, wonach die Tarifverträge der Metall und Elektroindustrie NRW auf das Arbeitsverhältnis Anwendung finden. 19

1. Die Klägerin kann ihren Anspruch nicht auf eine beiderseitige Tarifbindung stützen. Die Beklagte ist nicht an das Entgeltabkommen vom 08. Mai 2007 gebunden. Sie ist bereits am 30.04.2007 aus dem Arbeitgeberverband Solingen e.V. ausgetreten und seit dem 01.05.2007 Mitglied in der Unternehmerschaft Rhein-Wupper e.V. Leverkusen, bei dem es sich um einen Arbeitgeberverband ohne Tarifbindung handelt. 20

a) Die Beklagte hatte bereits Anfang März 2007 ein Ausscheiden zum 30.04.2007 bei dem Arbeitgeberverband Solingen e.V. beantragt. Dem hat der Vorstand des Arbeitgeberverbandes Solingen e.V. nach dem unwidersprochenen Beklagtenvortrag (vgl. Kopie des Schreiben vom 23.04.2007 Bl. 26 d.A.) zugestimmt. Allerdings unter der Voraussetzung, dass die Beklagte einem Arbeitgeberverband ohne Tarifbindung, der ebenfalls Mitglied der Vereinigung Bergischer Unternehmerverbände ist, zum 01.05.2007 beitrifft. Diese Voraussetzung hat die Beklagte erfüllt. Sie ist zum 01.05.2007 der Unternehmerschaft Rhein-Wupper e.V. in Leverkusen beigetreten. Der Tarifvertrag wurde erst am 08.05.2007, also nach dem Austritt der Beklagten abgeschlossen. 21

b) Entgegen der Auffassung der Klägerin ist die Beklagte auch wirksam mit Zustimmung des Vorstandes zum 30.04.2007 aus dem Arbeitgeberverband Solingen e.V. ausgetreten. 22

Dem steht die Satzung nicht entgegen. Die Satzung enthält keine Regelung darüber, ob und unter welchen Voraussetzungen ein Mitglied mit Zustimmung des Vorstandes aus dem Verband ausscheiden kann. In § 5 der Satzung sind nur die Kündigung durch ein Mitglied, Auflösungsstatbestände und die Voraussetzungen für den Ausschluss eines Mitglieds gegen dessen Willen festgelegt. 23

Die fehlende Regelung in der Satzung führt nach Auffassung der Kammer nicht zur Unwirksamkeit der Zustimmung des Vorstandes und damit zur Unwirksamkeit der Vereinbarung über das Ausscheiden zum 30.04.2007. 24

25

Nur Beschlüsse, die unter Verstoß gegen gesetzliche Vorschriften oder zwingende Satzungsbestimmungen gefasst sind, sind nichtig. Ein Verstoß gegen gesetzliche Vorschriften ist nicht erkennbar. Nach Auffassung der Kammer liegt auch kein Verstoß gegen satzungsmäßige Bestimmungen vor.

Gemäß § 26 Abs. 1 BGB wird der Verein durch den Vorstand vertreten. Die Vertretungsmacht des Vorstandes ist im Grundsatz unbeschränkt. Dennoch bestehen Grenzen aus allgemeinen Grundsätzen. Außerdem kann die Vertretungsmacht durch die Satzung mit Wirkung gegen Dritte eingeschränkt werden (§ 26 Abs. 2 S. 2 BGB). Die Satzung hätte in diesem Fall, aber auch nur in diesem Fall, eine Außenwirkung (Staudinger/Weick, Bearbeitung 2005 § 26 BGB Rdnr. 11). Soll eine Satzungsbestimmung diese Wirkung haben, so muss sich die Beschränkung der Vertretungsmacht eindeutig aus ihr ergeben und hinreichen bestimmt sein; andernfalls kommt einer Einschränkung des Handlungsspielraums des Vorstandes nur vereinsinterne Bedeutung zu (vgl. BGH NJW 1980, 2799; NJW - RR 1996, 866). 26

Die Satzung schränkt die Vertretungsmacht insoweit nicht ein. Die Satzung enthält keine Regelungen, wonach es dem Vorstand untersagt wäre, mit einem Mitglied des Verbandes ein Ausscheiden zu einem bestimmten Zeitpunkt vor Ablauf der in § 5 1.a) festgelegten Kündigungsfrist für eine ordentliche Kündigung des Mitglieds zu vereinbaren. 27

c) Die Kammer folgt auch nicht der Auffassung der Klägerin, dass die Satzung dahingehend zu verstehen ist, dass die Vertretungsmacht des Vorstandes in der Weise beschränkt ist, dass er einem Ausscheiden eines Mitglieds durch Vereinbarung mit kurzer Frist nicht zustimmen kann. 28

Eine Satzung ist nach objektiven Gesichtspunkten und aus ihrem Inhalt heraus auszulegen (BGH Urteil vom 21.01.1991 - II ZR 1044/90 - Bayerisches Oberstes Landesgericht Beschluss vom 15.09.2001 - 3 Z BGR 290/1 NJW RR 2002, 456). Denn die Satzung enthält objektives Recht, da sie nicht nur für die gegenwärtigen Vereinsmitglieder sondern auch für künftige Mitglieder von Bedeutung ist. Deshalb muss sie, soweit sie formelle und materielle kooperationsrechtliche Bestandteile hat, nach ihrem objektiven Erklärungswert aus, bzw. aus ihrem Inhalt heraus ausgelegt werden. Aus diesem Grunde kommt dem Wortlaut vor allem in seiner typischen Bedeutung eine erhöhte Aussagekraft zu (Reichert, Vereins- und Verbandsrecht 11. Aufl. 2007, Seite 86, Rdnr. 40; Staudinger/Weick, Bearbeitung 2005 § 25 BGB Rdnr. 16). Im Zweifel ist nach dem Sinn und Zweck der Regelung zu fragen, soweit er sich aus objektiv erkennbaren Umständen ergibt. 29

Nach Auffassung der Kammer kann der Regelung in § 5 der Satzung nicht entnommen werden, dass damit das Ende der Mitgliedschaft abschließend geregelt ist. § 5 regelt nur das einseitige Ausscheiden durch Kündigung des Mitglieds, die Beendigung der Mitgliedschaft aufgrund wirtschaftlicher Umstände bzw. aufgrund der Auflösung eines Unternehmens sowie den Ausschluss des Mitglieds durch den Verbandsrat. Wenn jede Form der Beendigung der Mitgliedschaft erfasst werden sollte, hätte es nahe gelegen, den Ausschließlichkeitscharakter im Wortlaut festzulegen bzw. den Fall der einvernehmlichen Beendigung mit aufzunehmen, zumal eine solche Fallgestaltung nicht ungewöhnlich ist. Dies ist aber nicht geschehen. Vielmehr werden in § 11 der Satzung die Aufgaben des Vorstandes beschrieben. Dem Vorstand wird die Leitung des Arbeitgeberverbandes Solingen übertragen. Neben anderen Aufgaben wird ihm die Verwaltung des Verbandsvermögens (c), die Einstellung und Entlassung des Geschäftsführers (e) und die Entscheidung über die Aufnahme eines Mitglieds übertragen. 30

Nach Auffassung der Kammer gehört auch die Entscheidung über eine einvernehmliche Beendigung der Mitgliedschaft zu den Leitungsaufgaben. Hierbei darf nicht außer Acht gelassen werden, dass ein Ausscheiden eines Mitglieds nicht verhindert werden kann. Es kann unter Einhaltung einer ordentlichen Kündigungsfrist auch gegen den Willen des Verbandes ausscheiden. Insofern werden lediglich wirtschaftliche Interessen des Vereins durch den möglichen Verlust von Mitgliedsbeiträgen bei einer vorzeitigen Beendigung der Mitgliedschaft berührt. Wirtschaftliche Fragen hat aber der Vorstand im Rahmen der Leitung des Arbeitgeberverbandes, wie der Verwaltung des Verbandsvermögens, bei der Einstellung und Entlassung des Geschäftsführers zu entscheiden.

d) Der kurzfristige Wechsel von einer Tarifmitgliedschaft in die OT- Mitgliedschaft ist auch nicht unwirksam (BAG Urteil vom 20.02.2008 -4 AZR 64/07- Pressemitteilung Nr.15/18, LAG Baden-Württemberg Urteil vom 19.01.2007 -7 Sa 86/06 m.w.N, LAG München, Urteil vom 10.05.2007, -2 Sa 1244/06- juris.de, Lag Berlin-Brandenburg Urteil vom 16.01.2007 -7 Sa 1766/06-juris.de, dazu Plander NZA 2005, 897ff). Insbesondere verstößt die Vereinbarung nicht gegen höherrangiges Recht. Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (a.a.O.) können zwar Austrittsvereinbarungen unwirksam sein, wenn sie die Funktionsfähigkeit der Tarifautonomie nicht unerheblich beeinträchtigen. Daran ist nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zu denken, wenn mit Hilfe solcher Vereinbarungen die Grundlagen von Tarifverhandlungen gestört werden. Das dies im vorliegenden Fall gegeben ist, hat die Klägerin nicht vorgetragen und ist auch nicht zu erkennen. 32

2. Es ergibt sich auch kein einzelvertraglicher Anspruch der Klägerin auf Gewährung der Tarifierhöhung. Hierzu fehlt es an einem Sachvortrag durch die Klägerin. 33

Die Beklagte hat im Übrigen ausgeführt, dass in der Vergangenheit in den vor 2002 verwandten Formularverträgen lediglich auf die Tarifverträge der Metall- und Elektroindustrie Bezug genommen worden ist. Die bloße Bezugnahme in einem von einem tarifgebundenen Arbeitgeber vorformulierten Arbeitsvertrag auf die für das Arbeitsverhältnis einschlägigen Tarifverträge ist aber nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts für Arbeitsverträge, die vor dem 01. Januar 2002 abgeschlossen worden sind, regelmäßig als Gleichstellungsabrede auszulegen (BAG Urteil vom 14.12.2005 - 4 AZR 536/04 - NZA 2006, 607, 611; BAG Urteil vom 18.04.2007 - 4 AZR 652/05). 34

Unter Berücksichtigung dieser Auslegungsregel endet für den nicht tarifgebundenen Arbeitnehmer die vertragliche Anbindung an die dynamische Entwicklung der tariflich geregelten Arbeitsbedingungen, wenn sie tarifrechtlich auch für einen tarifgebundenen Arbeitnehmer endet (z. B. durch Austritt des Arbeitgebers aus dem zuständigen Arbeitgeberverband, durch das Herausfallen des Betriebes aus dem Geltungsbereich), ebenso wie nach den einschlägigen tariflichen Regelungen (§ 3 Abs. 3, § 4 Abs. 5 TVG, § 613 a Abs. 1 S. 2 BGB). Da bei solchen Fallgestaltungen für den tarifgebundenen Arbeitnehmer die weiteren Änderungen oder Ergänzungen der einschlägigen Tarifverträge mangels beiderseitiger Tarifgebundenheit tariflich nicht mehr gelten, finden diese aufgrund der Gleichstellungsabrede auch nicht mehr in den Arbeitsverhältnissen der nicht tarifgebundenen Arbeitnehmer Anwendung (BAG a.a.O). 35

Die Klage war folglich abzuweisen. 36

II. Die Kostenentscheidung folgt aus § 46 Abs. 2 ArbGG in Verbindung mit § 91 ZPO. Die Streitwertfestsetzung ergibt sich aus § 61 Abs. 1 ArbGG in Verbindung mit § 3 ZPO und gilt zugleich als Festsetzung für die Gerichtsgebühren gemäß § 63 Abs. 2 GKG. 37

Rechtsmittelbelehrung	38
Gegen dieses Urteil kann von der klagenden Partei	39
B e r u f u n g	40
eingelegt werden.	41
Für die beklagte Partei ist gegen dieses Urteil kein Rechtsmittel gegeben.	42
Die Berufung muss	43
innerhalb einer N o t f r i s t* von einem Monat	44
beim Landesarbeitsgericht Düsseldorf, Ludwig-Erhard-Allee 21, 40227 Düsseldorf, Fax: (0211) 7770 - 2199 eingegangen sein.	45
Die Notfrist beginnt mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Urteils, spätestens mit Ablauf von fünf Monaten nach dessen Verkündung	46
Die Berufungsschrift muss von einem Rechtsanwalt eingereicht werden; an seine Stelle können Vertreter einer Gewerkschaft oder einer Vereinigung von Arbeitgebern oder von Zusammenschlüssen solcher Verbände treten, wenn sie kraft Satzung oder Vollmacht zur Vertretung befugt sind und der Zusammenschluss, der Verband oder deren Mitglieder Partei sind. Die gleiche Befugnis haben Angestellte juristischer Personen, deren Anteile sämtlich im wirtschaftlichen Eigentum einer der zuvor genannten Organisationen stehen, solange die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung und Prozessvertretung der Mitglieder der Organisation entsprechend deren Satzung durchführt.	47
* Eine Notfrist ist unabänderlich und kann nicht verlängert werden.	48
Jansen	49