

Digitale Klausurenwerk- statt Arbeitsrecht

**Friederike Malorny, Antje Rech, Jan Alexan-
der Daum**

Erstellt am 27. August 2025

Inhaltsverzeichnis

Fall 5 - Tarifvertragsrecht I	3
Einführung	3
Praktiker:Innen	3
Überblick	3
Sachverhalt	4
Teil 1 – Ausgangsfall	4
Teil 2 - Fallfortsetzung	5
Teil 3 - Zusatzfrage	5
Lösung	5
Teil 1	5
A. Anspruch aus § 2 Abs. 2 BetrVG	5
B. Anspruch aus Art. 9 Abs. 3 S. 1 GG	6
I. Möglichkeit eines Zutrittsrechts aus Art. 9 Abs. 3 GG	6
1. Anwendbarkeit von Art. 9 Abs. 3 GG im Verhältnis zwischen Privaten.	6
2. Das Zutrittsrecht aus Art. 9 Abs. 3 GG	7
3. Voraussetzungen des Zutrittsrechts	8
4. Zwischenergebnis	8
II. Zutrittsanspruch der ZV	8
1. Rechtsfähigkeit	9
2. Die ZV als Koalition gem. Art. 9 Abs. 3 GG	9
a) Zusammenschluss iSv Art. 9 Abs. 1 GG / Vereinigung.	9
aa) Freiwilliger Zusammenschluss natürlicher oder juristischer Personen zu einem gemeinsamen Zweck	9
bb) Körperschaftliche Struktur	10
cc) Auf gewisse Dauer angelegt	10
dd) Zwischenergebnis	11
b) Besondere Voraussetzungen des Art. 9 Abs. 3 GG	11
aa) Koalitionszweck	11
bb) Gegnerfreiheit und -unabhängigkeit	11
cc) Überbetrieblichkeit	12
dd) Unabhängigkeit von Dritten	13
ee) Demokratische Organisation	13
ff) Zwischenergebnis	13
3. Voraussetzungen des Zutrittsanspruchs	13
a) Personelle Voraussetzungen	13
b) Zeitliche Voraussetzungen	14
c) Quantität der Besuche	14
d) Beschränkungen	15
e) Zwischenergebnis	15
III. Ergebnis	15

Teil 2	16
A. Zulässigkeit	16
I. Gerichtsbezogene Verfahrensvoraussetzungen	16
II. Antragsbezogene Verfahrensvoraussetzungen	16
III. Beteiligtenbezogene Verfahrensvoraussetzungen	16
1. Beteiligtenfähigkeit	16
2. Prozessfähigkeit	17
3. Postulationsfähigkeit	17
4. Antragsbefugnis	17
5. Rechtsschutzbedürfnis	18
IV. Zwischenergebnis	18
B. Begründetheit	18
I. Soziale Mächtigkeit	19
II. Tarifwilligkeit	19
III. Arbeitskampfbereitschaft	19
IV. Überbetrieblichkeit	20
V. Zwischenergebnis	20
C. Ergebnis	20
Teil 3	21
A. Arbeitgeberverbände	21
B. Gewerkschaften	21

Fall 5 - Tarifvertragsrecht I

Zutrittsrecht betriebsfremder Gewerkschaftsmitglieder – Merkmale einer Koalition – Voraussetzungen des Zutrittsrechts – Antrag auf Feststellung der Tariffähigkeit – Anforderungen an die Tariffähigkeit – Haftung von Arbeitgeberverbänden – Haftung von Gewerkschaften
?!

Einführung

Sachverhalt

Hinweis: Im Folgenden wird zur besseren Lesbarkeit zufällig entweder das generische Maskulinum, das generische Femininum oder die movierte Form verwendet. Jeweils sind Personen aller Geschlechter gleichermaßen umfasst und gleichberechtigt angesprochen.

Teil 1 – Ausgangsfall

Nach den nicht zufriedenstellenden Ergebnissen der letzten Tarifrunde, die die Gewerkschaft IG Bauen-Agrar-Umwelt (IG BAU) für das Bauhauptgewerbe geführt hatte, entschließen sich mehrere Arbeitnehmer der N-GmbH, sich für eine bessere Vertretung der Interessen der Zimmerer in NRW (ca. 10.000 Beschäftigte insgesamt) einzusetzen. Bei der N-GmbH handelt es sich um einen Zimmereibetrieb mit ca. 500 Beschäftigten mit Sitz in der nordrhein-westfälischen Stadt E. Nach einem Aufruf am schwarzen Brett schließen sich viele Mitarbeiter der N-GmbH zur Zimmerervereinigung NRW (ZV) zusammen.

Die ZV gibt sich eine Satzung, welche als Zweck des Zusammenschlusses die Förderung der Wirtschafts- und Arbeitsbedingungen der Zimmerer in NRW enthält, notfalls auch durch Arbeitskämpfe. Zudem wird entsprechend der Satzung durch Mehrheitsbeschluss ein Vorstand bestimmt. Durch ein Versehen unterbleibt allerdings die entsprechende Registereintragung beim zuständigen Amtsgericht. Insgesamt hat sich die ZV als Ziel gesetzt, die Arbeitsbedingungen ihrer Mitglieder zu verbessern, indem entsprechende Tarifverträge abgeschlossen werden sollen. Zur Finanzierung ihrer Tätigkeit werden jeweils monatlich über die Gehaltsabrechnung der N-GmbH die Mitgliedsbeiträge erhoben. Aufgrund der Bereitschaft der N, der ZV einen Raum innerhalb des Betriebes zur Verfügung zu stellen, um die Arbeit der ZV zu ermöglichen, hat sich diese noch nicht um separate Räumlichkeiten bemüht. Auch gibt es noch keinen hauptamtlich tätigen Geschäftsführer, diese Tätigkeit wird vielmehr vom Initiator des Aufrufs P neben seiner Tätigkeit bei der N-GmbH übernommen.

Um sich dem generell bestehenden Problem der immer geringer werdenden Mitgliederzahlen in den Koalitionen zu widersetzen, können nach der Satzung sowohl im Bauhauptgewerbe in NRW aktiv Beschäftigte als auch die bereits im Ruhestand befindlichen ehemaligen Beschäftigten Mitglieder in der ZV werden. Bisher besteht die ZV jedoch nur aus Mitgliedern, die in der N-GmbH beschäftigt sind. Vor ihrer ersten Tarifrunde will die ZV ihre Mitgliederzahl von 200 deutlich erhöhen und geht aktiv auf die Mitarbeiter in den anderen einzelnen Betrieben des Bauhauptgewerbes in NRW zu, um dieses Problem zu beseitigen. Eine Vertreterin der ZV macht sich daher auf den Weg zur K-GmbH, einem Zimmereibetrieb mit 80 Mitarbeitern, da sich diese bisher von allen tariflichen Regelwerken ferngehalten hat. Dort angekommen erlangt sie trotz der vorherigen Ankündigung eine Woche im Voraus während der Pausenzeit der K-GmbH aber keinen Zutritt zum Betriebsgelände, da der Geschäftsführer S – als strikter Gegner von Gewerkschaften – die Tore zum Gelände unter Berufung auf sein Hausrecht verschlossen hält. Er ist außerdem der Ansicht, dass ein solches Zutrittsrecht überhaupt nicht bestehe. Die ZV entgegnet, dass es für Gewerkschaften doch zumindest aus der Verfassung stammen müsse.

Hat die betriebsfremde ZV einen Anspruch auf Zutritt zum Gelände der K-GmbH?

Teil 2 - Fallfortsetzung

Nachdem die ZV NRW sich erfolgreich Zutritt zum Gelände der K-GmbH und zu weiteren Zimmereibetrieben verschafft hat und ihre Mitgliederwerbung vorantreiben konnte, kann sie nun insgesamt fast 5.000 Mitglieder verzeichnen, was etwa die Hälfte der Zimmerer in NRW darstellt. Sie blickt somit optimistisch ihren ersten Tarifverhandlungen und -abschlüssen entgegen und will sich im Zuge dessen mit der K-GmbH bzw. dem S zusammensetzen, um einen Firmentarifvertrag abzuschließen. S ist allerdings nur bereit, sich mit einer „echten“ Gewerkschaft auseinanderzusetzen, die auch in der Lage ist, wirksam Tarifverträge abzuschließen, und verweigert die Tarifverhandlungen mit der ZV NRW. Die ZV NRW begehrt nun, im Rahmen eines Beschlussverfahrens ihre Tariffähigkeit als Gewerkschaft feststellen zu lassen, um doch noch einen Tarifabschluss mit der K-GmbH zu erreichen.

Wie wird das Gericht entscheiden?

Bearbeitervermerk: Gehen Sie davon aus, dass in E zugleich auch der Sitz des Gerichts ist.

Teil 3 - Zusatzfrage

Erläutern Sie ausführlich, wie sich die Haftung von Koalitionen für ihre Vertreter entwickelt hat.

Lösung

Nun folgt die Falllösung. Es empfiehlt sich, die Fälle im Rahmen eines Peer-Learning Verfahrens zu besprechen, s. Einführungsvideo zum Peer-Learning.

Im Übrigen haben Sie die Möglichkeit, sich zusätzlich zur ausformulierten Lösung ein ausführliches Fallbesprechungsvideo anzuschauen.

?!

Teil 1

A. Anspruch aus § 2 Abs. 2 BetrVG

Der ZV könnte aus § 2 Abs. 2 BetrVG ein Zutrittsanspruch gegenüber der K-GmbH zustehen. Allerdings gewährt § 2 Abs. 2 BetrVG Gewerkschaften nur dann Zutritt zum Betrieb, wenn diese bereits im Betrieb vertreten sind.¹ Die ZV besteht bisher nur aus Mitarbeitern der N-GmbH, sodass ihr mangels bestehender Vertretung in der K-GmbH kein Zutrittsrecht gem. § 2

Abs. 2 BetrVG gegenüber der K-GmbH zusteht. Darüber hinaus ist die Werbung von Mitgliedern keine nach § 2 Abs. 2 BetrVG „in diesem Gesetz genannte Aufgabe“, also keine Aufgabe iSd BetrVG.

Anmerkung: Die Frage, ob die ZV als Koalition bzw. Gewerkschaft einzuordnen ist, könnte bereits hier angesprochen werden, sollte aufgrund der dann entstehenden „Kopflastigkeit“ jedoch erst bei dem Anspruch aus Art. 9 Abs. 3 S. 1 GG geprüft werden. Dennoch sollte diese Reihenfolge eingehalten werden, um den einfachgesetzlichen vor dem verfassungsrechtlichen Anspruch zu prüfen.
?!

B. Anspruch aus Art. 9 Abs. 3 S. 1 GG

Die ZV könnte jedoch aus Art. 9 Abs. 3 S. 1 GG einen Anspruch auf Zutritt ihrer (betriebsfremden) Mitglieder zum Betriebsgelände der K-GmbH haben.

I. Möglichkeit eines Zutrittsrechts aus Art. 9 Abs. 3 GG

Dafür müsste sich ein Zutrittsrecht für betriebsfremde Gewerkschaftsvertreter zunächst prinzipiell auf Art. 9 Abs. 3 GG stützen lassen können. Dazu müsste einerseits Art. 9 Abs. 3 GG grundsätzlich im Verhältnis zwischen Privaten anwendbar sein und andererseits auch einen zugleich in den Voraussetzungen zu präzisierenden Zutrittsanspruch für Gewerkschaften enthalten.

1. Anwendbarkeit von Art. 9 Abs. 3 GG im Verhältnis zwischen Privaten

Die ZV müsste sich gegenüber der K-GmbH zunächst auf Art. 9 Abs. 3 S. 1 GG berufen können. Dafür müsste Art. 9 Abs. 3 GG als Grundrecht in privaten Rechtsverhältnissen (unmittelbar) anwendbar sein.

Grundrechte sind in erster Linie Abwehrrechte gegenüber dem Staat und erzeugen eine Bindungswirkung auch nur für diesen (vgl. Art. 1 Abs. 3 GG).² Darüber hinaus entfalten sie im Privatrecht über spezielle Einfallstore (Generalklauseln wie §§ 138, 242 BGB) eine (nur) mittelbare Wirkung in privatrechtlichen Beziehungen.³ Im Regelfall begründen Grundrechte also keine unmittelbaren Ansprüche im Verhältnis unter Privaten.⁴

Allerdings ergibt sich nach der überwiegenden Ansicht gerade bei der Koalitionsfreiheit aufgrund der expliziten Anordnung in Art. 9 Abs. 3 S. 2 GG eine unmittelbare Wirkung dieser auch in den privaten Rechtsbeziehungen⁵, sodass sich die ZV gegenüber der K-GmbH auf Art.

1. Junker, Grundkurs Arbeitsrecht, 24. Aufl., München 2025, Rn. 481; Richardi, Betriebsverfassungsgesetz/Maschmann, 17. Aufl., München 2022, BetrVG § 2 Rn. 106.

2. Dreier, Grundgesetz-Kommentar/Sauer, 4. Aufl., Tübingen 2023, Vorb. vor Art. 1 GG Rn. 96.

3. Honer, Die Grundrechtswirkung zwischen Privaten, DÖV 2023, 411 (413).

4. Junker, Grundkurs Arbeitsrecht, 24. Aufl., München 2025, Rn. 46.

5. So u.a. BAG 28.02.2006 – 1 AZR 460/04, BAGE 117, 137 Rn. 35; 119, 275 Rn. 14 = NZA 2006, 798; Von Mangoldt/Klein/Starck, Grundgesetz/Kemper, 8. Auflage, München 2024, GG Art. 9 Rn. 184; Dürig/Herzog/Scholz, Grundgesetz-Kommentar/Scholz, Bd. II, 106. EL, München 2024, GG Art. 9 Rn. 171.

9 Abs. 3 GG berufen könnte. Zum Teil wird dieser Ansicht widersprochen und die Wirkung von Art. 9 Abs. 3 GG in die privaten Rechtsbeziehungen (nur) als Ausstrahlungswirkung bzw. (nur) als mittelbare Drittwirkung bezeichnet.⁶ Diese mittelbare Drittwirkung bzw. Ausstrahlungswirkung erlangt jedoch aufgrund der deutlichen Anordnung in Abs. 3 S. 2 ein besonderes Gewicht. Zudem findet bei Grundrechtskollisionen von Privaten stets eine Abwägung der gegenläufigen privaten Interessen statt, sodass diese unterschiedlichen Ansätze nur geringfügig abweichende Folgen in der Praxis haben.⁷ Zusätzlich gewährt nach ständiger Rechtsprechung des BVerfG Art. 9 Abs. 3 GG als Doppelgrundrecht nicht nur dem Einzelnen seine individuelle Koalitionsfreiheit, sondern er gewährt auch den Koalitionen selbst ein eigenes (kollektives) Freiheitsrecht.⁸ Art. 9 Abs. 3 GG ist somit grundsätzlich im Verhältnis zwischen Privaten anwendbar.

2. Das Zutrittsrecht aus Art. 9 Abs. 3 GG

Fraglich ist aber, inwiefern die Koalitionsfreiheit aus Art. 9 Abs. 3 GG auch ein Zutrittsrecht für Gewerkschaften zum Zwecke der Mitgliederwerbung begründen kann. Dabei ist Ausgangspunkt, dass Art. 9 Abs. 3 GG eine Betätigungsfreiheit der Gewerkschaften garantiert.⁹ Das bedeutet, dass sie sich spezifisch koalitionsmäßig betätigen dürfen,¹⁰ wozu auch die Mitgliederwerbung gehört, denn diese ist zum Erhalt der Gewerkschaft notwendig.¹¹ Allerdings gilt es zu beachten, dass Art. 9 Abs. 3 GG selbst keinen unmittelbaren Zutrittsanspruch begründet,¹² denn dann würde nur deswegen unmittelbar aufgrund der Koalitionsfreiheit ein Zutrittsanspruch für diesen Betrieb entstehen, sobald sich die Gewerkschaft mittels ihrer von ihr frei bestimmbaren Satzung für den jeweiligen Betrieb als zuständig erklärt.¹³

Auch wenn es damit keine verfassungsrechtliche Garantie eines Zutrittsrechts für Betriebsfremde gibt, verpflichtet Art. 9 Abs. 3 GG dennoch den Gesetzgeber, die Tätigkeitsgarantie auf der Ebene des einfachen Rechts auszugestalten.¹⁴ Da jedoch eine einfachgesetzliche Ausgestaltung des Zutrittsrechts durch Betriebsfremde nicht erfolgt ist, tritt an die Stelle des Gesetzgebers die Rechtsfortbildung der Richter: Die Gerichte sind im Wege ihrer grundrechtlichen Schutzpflicht zu einer effektiven Grundrechtsdurchsetzung verpflichtet, die Ausgestal-

6. Vgl. etwa BVerfG 7.02.1981 – 2 BvR 384/78, BVerfGE 57, 220 (245); 73, 261 (269) = NJW 1981, 1829 (1831); BAG 24.2.21 – 10 AZR 108/19, BAGE Rn. 27 = NJOZ 2021, 954 (958)) = NZA 2021, 1056.

7. Jarass/Pieroth, Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland/Jarass, 18. Aufl., München 2024, GG Art. 9 Rn. 49.

8. Vgl. BVerfG 18.10.1961 – 1 BvR 730/57, BVerfGE 13, 174 (175) = NJW 1961, 2251; BVerfG 08.12.1982 – 2 BvL 12/79, BVerfGE 62, 354 (373); vgl. auch, Dreier, Grundgesetz-Kommentar/Barczak, 4. Aufl., Tübingen 2023, GG Art. 9 Rn. 34 mwN; Von Mangoldt/Klein/Starck, Grundgesetz/Kemper, 8. Aufl., München 2024, GG Art. 9 Rn. 158-160.

9. BVerfG 30.11.1965 – 2 BvR 54/62, BVerfGE 19, 303 (312).

10. Manssen, Staatsrecht II, 20. Aufl., München 2024, § 23 Rn. 597.

11. BVerfG 14.11.1995 – 1 BvR 601/92 = NZA 1996, 381 (382); Junker, Grundkurs Arbeitsrecht, 24. Aufl., München 2025, Rn. 479.

12. Vgl. BAG 28.2.2006 – 1 AZR 460/04, BAGE Rn. 27-31 = NZA 2006, 798 (800)

13. Richardi, BetrVG/Maschmann, 17. Aufl., München 2022, BetrVG § 2 Rn. 153; a.A. Klosterkemper, Das Zugangsrecht der Gewerkschaften zum Betrieb unter besonderer Berücksichtigung der Tendenzbetriebe und kirchlichen Einrichtungen, Königstein 1980, 148 ff.

14. Schwarze JA 2007, 150.

tung des Zutrittsanspruchs im Rahmen von Art. 9 Abs. 3 GG ist der richterrechtlichen Ausgestaltung überlassen.¹⁵ Aufgrund dessen hat das BAG erstmalig in 2006 ein Zutrittsrecht der Gewerkschaften anerkannt.¹⁶

3. Voraussetzungen des Zutrittsrechts

Um sich auf das von der Rechtsprechung entwickelte Zutrittsrecht berufen zu können, muss Art. 9 Abs. 3 GG zunächst überhaupt anwendbar sein, dh der **Schutzbereich** müsste eröffnet sein. Denn nur, wenn sich die Vereinigung auf Art. 9 Abs. 3 GG berufen kann, muss ihnen auch ein gewisser Grundrechtsschutz seitens der Gerichte zugestanden werden, aus welchem sodann der Zutrittsanspruch resultiert.

Das Zutrittsrecht selbst stellt sich weiterhin aber nicht als generell bestehend dar. Es bedarf vielmehr eines aktuellen Anlasses, der einen genau umschriebenen Sachverhalt zum Gegenstand hat.¹⁷ Insofern erfordert es nach der Rechtsprechung des BAG die Einhaltung der im Folgenden noch weiter zu konkretisierenden personellen, zeitlichen und quantitativen Vorgaben unter Berücksichtigung der jeweiligen Umstände des Einzelfalls.¹⁸ In **personeller** Hinsicht betrifft dies die mögliche Einbeziehung betriebsfremder Beauftragter, in **zeitlicher** Hinsicht ist zu präzisieren, ob eine Mitgliederwerbung auch während der Arbeitszeit erfolgen kann, in **quantitativer** Hinsicht ist die Häufigkeit des Zutritts zu konkretisieren.¹⁹ Zudem muss die durch Art. 9 Abs. 3 GG geschützte koalitionspezifische Betätigung mit den gegenläufigen Interessen der Arbeitgeberseite in Einklang gebracht werden, insbesondere den konfligierenden Grundrechten aus Art. 2 Abs. 1, 12, 13 und 14 GG.²⁰

4. Zwischenergebnis

Ein Zutrittsrecht der ZV kann sich grundsätzlich aus Art. 9 Abs. 3 GG unter den genannten und im Folgenden noch weiter zu konkretisierenden Voraussetzungen ergeben.

II. Zutrittsanspruch der ZV

Folglich kann sich die ZV unmittelbar gegenüber K auf die Koalitionsfreiheit aus Art. 9 Abs. 3 GG und damit verbunden auf den Zutrittsanspruch berufen, wenn sie eine Koalition iSd Art. 9 Abs. 3 GG ist und die von der Rechtsprechung gestellten Voraussetzungen des Zutrittsrechts erfüllt werden.

15. Vgl. BAG 28.2.2006 – 1 AZR 460/04, BAGE Rn. 27-31 = NZA 2006, 798 (800); vgl. auch Schwarze JA 2007, 150 und JA 2010, 115 (116); a.A. Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht, Bd. III/Boemke, 6. Aufl. 2025, § 289 Rn. 13.

16. BAG 28.2.2006 – 1 AZR 460/04 = NZA 2006, 798 ff.) und dieses in einer Entscheidung des Jahres 2010 fortentwickelt (BAG 22.6.2010 – 1 AZR 179/09 = NZA 2010, 1365).

17. Däubler, Gewerkschaftliches Zugangsrecht zum Betrieb, S. 7, abrufbar unter: <https://www.daeubler.de/wp-content/uploads/2021/02/1408Gewerkschaftliches-Zugangsrecht-zum-Betrieb.pdf>.

18. BAG 28.2.2006 – 1 AZR 460/04 = NZA 2006, 798 Rn. 44.

19. BAG 28.2.2006 – 1 AZR 460/04 = NZA 2006, 798 Rn. 44. Vgl. hierzu auch Junker, Grundkurs Arbeitsrecht, 24. Aufl., München 2025, Rn. 481 f.

20. BVerfG 14.11.1995 – 1 BvR 601/92; BVerfG 11.7.2017 – 1 BvR 1571/15 = NZA 2017, 915; Junker, Grundkurs Arbeitsrecht, 24. Aufl., München 2025, Rn. 479 ff.: vgl. insgesamt auch Schwarze JA 2007, 150).

1. Rechtsfähigkeit

Zunächst gilt es terminologisch festzuhalten, dass der „nicht eingetragene Verein“ ein Synonym für den „nicht rechtsfähigen Verein“ ist bzw. war,²¹ sodass zwischen dem rechtsfähigen Verein und dem eingetragenen Verein ebenfalls Identität besteht. Seit dem MoPeG wurde die Terminologie hinsichtlich des nicht rechtsfähigen Vereins bzw. nicht eingetragenen Vereins zu „Vereine ohne Rechtspersönlichkeit“ geändert (§ 54 BGB) und ihre Rechtsfähigkeit durch die entsprechende Anwendung der §§ 24 ff. BGB angeordnet.²²

2. Die ZV als Koalition gem. Art. 9 Abs. 3 GG

Bei der ZV müsste es sich um eine Koalition im Sinne des Art. 9 Abs. 3 GG handeln. Dafür ist es erforderlich, dass die ZV als Zusammenschluss eine Vereinigung im Sinne des Art. 9 Abs. 1 GG darstellt und darüber hinaus die weiteren Voraussetzungen des Art. 9 Abs. 3 GG erfüllt werden.

a) Zusammenschluss iSv Art. 9 Abs. 1 GG / Vereinigung

Bei der ZV müsste es sich zunächst um einen Zusammenschluss nach Art. 9 Abs. 1 GG handeln. Dabei ist grundlegend, dass Sammelbegriff für die „Vereine und Gesellschaften“ des Abs. 1 und der „Vereinigen“ aus Abs. 2 und 3 derjenige der Vereinigung ist.²³ Folglich liegt es in der Natur der Koalitionsfreiheit als spezielle Ausformung der allgemeinen Vereinigungsfreiheit, welche in Art. 9 Abs. 1 GG niedergeschrieben ist, dass die Vereinigungen des Art. 9 Abs. 3 GG (auch) einen Zusammenschluss nach Art. 9 Abs. 1 GG darstellen müssen.²⁴

Eine Vereinigung gem. Art. 9 Abs. 1 GG liegt vor, wenn ein freiwilliger Zusammenschluss natürlicher oder juristischer Personen zu einem gemeinsamen Zweck erfolgt und dieser Zusammenschluss eine körperschaftliche Struktur aufweist und auf Dauer angelegt ist.²⁵ Damit stimmen die verfassungsrechtliche Definition und die des § 2 Abs. 1 VereinsG überein.²⁶ Zugleich zeigt sich insbesondere an diesen Voraussetzungen, dass eine Koalition stärker dem Modell des rechtsfähigen Vereins nach §§ 21 ff. BGB entsprechen muss als demjenigen der BGB-Gesellschaft nach §§ 705 ff. BGB.²⁷ Die Rechtsform des (eingetragenen) Vereins kommt dem korporativen Charakter der Koalition am nächsten.²⁸

aa) Freiwilliger Zusammenschluss natürlicher oder juristischer Personen zu einem gemeinsamen Zweck

Zunächst müsste folglich bei der ZV ein freiwilliger Zusammenschluss natürlicher oder juristischer Personen zu einem gemeinsamen Zweck gegeben sein. In der ZV haben sich die Zimmerer der N-GmbH auf freiwilliger Basis, also ohne Zwangsmitgliedschaft, zusammenge-

21. Wagner, Die Entwicklungen im Vereinsrecht, NZG 2015, 1377 (1378).

22. Bachmann, Das Gesetz zur Modernisierung des Personengesellschaftsrechts, NJW 2021, 3073 (3078).

23. Dürig/Herzog/Scholz, Grundgesetz Kommentar/Scholz, Bd. I, 106. EL, München 2024, GG Art. 9 Rn. 57.

24. Preis/Greiner, Kollektivarbeitsrecht, 6. Aufl., Köln 2024, § 80 Rn. 51 ff.

25. Dürig/Herzog/Scholz, Grundgesetz Kommentar/Scholz, Bd. I, 106. EL, München 2024, GG Art. 9 Rn. 57.

26. Dürig/Herzog/Scholz, Grundgesetz Kommentar/Scholz, Bd. I, 106. EL, München 2024, GG Art. 9 Rn. 57.

27. Junker, Grundkurs Arbeitsrecht, 24. Aufl., München 2025, Rn. 458.

28. Münchener Anwaltshandbuch Arbeitsrecht/Hamachar/van Laak, 6. Aufl. 2025, § 74 Rn. 8.

schlossen, um für sich und die anderen Zimmerer in NRW eine bessere Interessenvertretung zu erzielen, insbesondere um Tarifverträge abzuschließen. Ein freiwilliger Zusammenschluss von natürlichen Personen zu einem gemeinsamen Zweck ist somit bei der ZV gegeben.

bb) Körperschaftliche Struktur

Die ZV müsste weiter eine körperschaftliche Struktur aufweisen. Das erfordert, dass sie vom Bestand ihrer Mitglieder unabhängig ist, die Willensbildung einheitlich erfolgt und sie durch ihre gewählten Organe handelt.²⁹

Die ZV hat entsprechend ihrer Satzung durch Mehrheitsbeschluss und damit durch eine einheitliche Willensbildung einen Vorstand, sowie einen Geschäftsführer (P) für sich bestimmt, durch den die ZV handeln kann. Da der Zusammenschluss größtenteils den §§ 21 ff. BGB entsprechen muss, die für die Rechtsfähigkeit die Eintragung ins Vereinsregister erfordern (§ 21 BGB), ist vorliegend jedoch fraglich, welche Auswirkungen die fehlende Registereintragung der ZV hat.

Problematisch könnte sein, ob die fehlende Registereintragung Auswirkungen auf das Vorliegen der körperschaftlichen Struktur der ZV hat. Jedoch ist auch der nicht-eingetragene Verein hinsichtlich seines Bestands von den Mitgliedern unabhängig und seine Willensbildung erfolgt durch seine demokratische Binnenstruktur „von unten nach oben“,³⁰ das hat zur Konsequenz, dass das Unterbleiben der Registereintragung keine Auswirkung auf die körperschaftliche Struktur an sich hat.³¹ Die fehlende Registereintragung hindert die Einordnung der ZV als Koalition nicht.

Fraglich könnte zudem sein, ob die ehrenamtliche Tätigkeit des P seiner Rolle als Vorstand der ZV widerspricht. § 27 regelt die Bestellung des Vorstands und sieht in Abs. 3 S. 2 die unentgeltliche Tätigkeit als Regelfall vor.³² Nur wenn entweder eine Vergütung erfolgen soll oder sonst eine Abweichung vom Auftragsrechts mit der Geschäftsführung geplant wird, ist ein Anstellungsvertrag notwendig.³³ Damit hindert auch die ehrenamtliche Tätigkeit des P nicht die Bejahung der körperschaftlichen Struktur.

Die ZV weist damit eine ausreichende körperschaftliche Struktur auf.

cc) Auf gewisse Dauer angelegt

Die ZV müsste weiterhin auf eine gewisse Dauer angelegt sein. Dabei liegt ein ausreichend langer Zusammenschluss, der den Anforderungen des Art. 9 Abs. 1 GG genügt, dann vor, sobald die Mitglieder über die Gründung hinaus noch weiter verbunden sind, also nicht nur ein spontaner Zusammenschluss zur Verfolgung eines punktuellen Ziels (sog. ad-hoc-Koalition) vorliegt.³⁴

29. Schulze, Bürgerliches Gesetzbuch/Dörner, 12. Aufl., Baden-Baden 2024, Vorb. zu §§ 21-89 Rn. 3.

30. Junker, Grundkurs Arbeitsrecht, 24. Aufl., München 2025, Rn. 458; Richardi/Bayreuther, Kollektives Arbeitsrecht, 5. Auflage, München 2023, § 2 Rn. 39 f.

31. MüKo BGB/Leuschner, 9. Aufl., München 2021, BGB § 54 Rn. 2.

32. Gsell/Krüger/Lorenz u.a., BeckOGK BGB/Segna, 01.01.2025, BGB § 27 Rn. 29.

33. Gsell/Krüger/Lorenz u.a., BeckOGK BGB/Segna, 01.01.2025, BGB § 27 Rn. 29.

34. Junker, Grundkurs Arbeitsrecht, Rn. 458.

Die Mitglieder der ZV wollen die Interessen der Zimmerer in NRW über einen längeren Zeitraum vertreten und auch mehrere Tarifverträge abschließen, sodass sie über ihre Gründung hinaus weiter verbunden sind. Die ZV ist folglich auch auf eine ausreichende Dauer angelegt.

dd) Zwischenergebnis

Die ZV stellt eine Vereinigung nach Art. 9 Abs. 1 GG dar.

b) Besondere Voraussetzungen des Art. 9 Abs. 3 GG

Der Zweck nach Art. 9 Abs. 3 GG, die Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen zu wahren und zu fördern, erfordert eine besondere Organisation des Zusammenschlusses.³⁵ Der Zusammenschluss der Arbeitnehmer zur ZV müsste damit zudem die besonderen Voraussetzungen des Art. 9 Abs. 3 GG erfüllen, um als Koalition eingeordnet werden zu können.

aa) Koalitionszweck

Zunächst müsste die ZV als Zweck ihres Zusammenschlusses die Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen verfolgen. Das ist der Fall, wenn sie die sozialpolitischen Interessen der Arbeitnehmerinnen wahrnehmen und durchsetzen möchte.³⁶ Die ZV ist entstanden, um die Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen für die Zimmerer in NRW zu verbessern, indem insbesondere Tarifverträge abgeschlossen werden sollen. Ein Art. 9 Abs. 3 GG entsprechender Koalitionszweck der ZV ist gegeben.

bb) Gegnerfreiheit und -unabhängigkeit

Des Weiteren müsste die ZV von ihrem Gegner unabhängig und frei sein. Gegnerfreiheit und Gegnerunabhängigkeit liegen vor, wenn der soziale Gegenspieler keinen entscheidenden Einfluss auf die Zielsetzung der Koalition und deren Durchsetzung nimmt.³⁷ Es darf insbesondere keine „Harmonieverbände“ von Arbeitnehmern und Arbeitgeberinnen geben.³⁸ Das BAG fordert eine Gegnerunabhängigkeit im materiellen Sinne: Die Koalition muss unabhängig genug sein, um die Interessen ihrer Mitglieder wirksam vertreten zu können.³⁹ In der ZV sind nur angestellte Zimmerer vereinigt, die nicht ihrerseits Arbeitgeber sind. Ein „Harmonieverband“ mit der N-GmbH, der ihr einen inneren Einfluss auf die Willensbildung ermöglicht, liegt nicht vor. Darüber hinaus sind in der Gewerkschaft naturgemäß abhängige Arbeitnehmer beschäftigt,⁴⁰ insofern ist die Beschäftigung des P bei der N-GmbH für die Gegnerunabhängigkeit unbeachtlich.

35. Dreier/Barczak, 4. Aufl. 2023, GG Art. 9 Rn. 76 ff.

36. Dreier/Barczak GG Art. 9 Rn. 78.

37. Kiel/Lunk/Oetker, Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht/Rieble, Bd. 3 Kollektives Arbeitsrecht I, 6. Aufl., München 2025, § 218 Rn. 61 f.

38. BeckOK ArbR/Waas, 70. Ed. 1.6.2025, TVG § 2 Rn. 10.

39. Vgl. BAG 22.6.2021 – 1 ABR 28/20 Rn. 28 = NZA 2022, 575 (579).

40. Däubler, NK-TVG/Peter/Rödl, 5. Aufl. 2022, TVG § 2 Rn. 19; s. zum Problem der Gegner(un)abhängigkeit der GDL im Verhältnis zu der von ihr gegründeten Fair train eG Giesen, NZA 2024, 25.

Fraglich ist allerdings, ob die Bereitstellung von Räumlichkeiten und der Einzug der Mitgliedsbeiträge über die Gehaltsabrechnung nicht dem Kriterium der Gegnerunabhängigkeit und -freiheit widerspricht. Diese ist jedoch erst gefährdet bzw. betroffen, wenn die Abhängigkeit von der Gegnerin in der Struktur der Gewerkschaft angelegt ist, dh wenn eine Finanzierung der Gewerkschaftsarbeit durch die Gegnerin oder eine Repräsentation der Gegnerin in den Organen vorliegt.⁴¹ Insbesondere kann dann die Willensbildung innerhalb der Gewerkschaft bspw. durch die Androhung einer Zahlungseinstellung beeinflusst werden.⁴² Die Bereitstellung von Räumlichkeiten und der Einzug der Mitgliedsbeiträge durch die N-GmbH ermöglicht dieser jedoch keine erhöhte Einflussnahme auf die Willensbildung innerhalb der ZV, denn seitens der N-GmbH erfolgt gerade keine Finanzierung der Gewerkschaftsarbeit, die es der N-GmbH ermöglichen würde, durch das Androhen einer Zahlungseinstellung eine gewisse Willensausrichtung innerhalb der ZV zu erreichen. Folglich ist die ZV von ihrem Gegner frei und unabhängig.

cc) Überbetrieblichkeit

Fraglich ist, ob die ZV, welche bisher nur aus Mitarbeitern der N-GmbH besteht, auch einer überbetrieblichen Organisation bedarf, um sich auf die Koalitionsfreiheit berufen zu können. Überbetrieblichkeit bedeutet, dass sich in der Vereinigung nicht nur die Mitarbeiterinnen eines einzigen Betriebes zusammenschließen dürfen, sondern über diesen einen Betrieb hinaus auch aus anderen Betrieben Mitglieder stammen müssen.⁴³ Begründet wurde dieses Erfordernis in der Rechtsprechung damit, dass die Koalition so von Einstellungs- und Kündigungsentscheidungen des Arbeitgebers als sozialer Gegenspieler unabhängig ist, sodass es sich bei diesem Merkmal um eine spezielle Ausprägung der Gegnerunabhängigkeit handelt.⁴⁴

Aufgrund des durch das KSchG umfassend bestehenden Kündigungsschutzes besteht die Gefahr, dass die Arbeitgeber durch eine gezielte Kündigung der Gewerkschaftsmitglieder die Gewerkschaft schwächen oder zerschlagen können oder sich der Zweck der Gewerkschaft erübrigt, nicht mehr, sodass sich das (bisher geforderte) Kriterium der Überbetrieblichkeit der Gewerkschaft erübrigt.⁴⁵ Ihr Fehlen kann generell nur als Indiz für die fehlende Gegnerunabhängigkeit gewertet werden, wobei dies stets im Einzelfall zu beurteilen ist.⁴⁶ Hier besteht die Gegnerunabhängigkeit der ZV. Die ZV bedarf folglich keiner überbetrieblichen Organisation und besteht somit bisher zulässigerweise nur aus Mitarbeitern der N-GmbH.

41. BAG, 14.12.2004 – 1 ABR 51/03 = NZA 2005, 697 (701); MHdB ArbR/Rieble, § 218 Rn. 61 f.

42. Löwisch/Rieble, Tarifvertragsgesetz/Löwisch/Rieble, 4. Aufl. 2017, TVG § 2 Rn. 83.

43. Löwisch/Caspers/Klumpp, Arbeitsrecht, 12. Aufl. 2019, Rn. 957.

44. BVerfG 18.11.1954 – BvR 629/52, BVerfGE 4, 96 = NJW 1954, 1881 (1882); BVerfG 6.5.1964 – 1 BvR 79/62, BVerfGE 18, 18 = NJW 1964, 1267 (1268); BVerfG 1.3.1979 – 1 BvR 532, 533/77, 419/78, 1 BvL 21/78, BVerfGE 50, 290 = NJW 1979, 699 (709); BAG 16.1.1990 – 1 ABR 10/89 = NZA 1990, 623 (624); BAG 14.12.2004 – 1 ABR 51/03 = NZA 2005, 697; LAG Bln-Bbg 16.2.2010 – 19 SaGa 2480/09 = BeckRS 2010, 68201; vgl. hierzu insgesamt BeckOK ArbR/Waas, 70. Ed., 1.12.2023, TVG § 2 Rn. 27.

45. Junker, Grundkurs Arbeitsrecht, Rn. 465; Löwisch/Caspers/Klumpp, Arbeitsrecht, Rn. 957.

46. Junker, Grundkurs Arbeitsrecht, Rn. 465.

dd) Unabhängigkeit von Dritten

Die ZV müsste weiterhin nicht nur von ihrem sozialen Gegenspieler, sondern auch von Dritten unabhängig sein.⁴⁷ Erforderlich ist dabei jedoch nicht, dass die Koalition neutral ist, eine parteipolitische oder konfessionelle Ausrichtung ist zulässig.⁴⁸ Die ZV ist mangels Einflussnahme von außen auch unabhängig von Dritten.

ee) Demokratische Organisation

Zuletzt müsste die ZV auch noch demokratisch organisiert sein. Dadurch, dass die Koalitionen die Möglichkeit haben, die Arbeitsbedingungen für die Mitglieder zwingend und unmittelbar zu regeln, müssen diese die Möglichkeit haben, an tarifpolitischen Entscheidungen mitzuwirken.⁴⁹ Laut der Satzung der ZV soll der Abschluss von Tarifverträgen stets im Dialog mit ihren Mitgliedern erfolgen, sodass diese die Möglichkeit erhalten, an den Entscheidungen, die für sie getroffen werden, teilzunehmen. Eine demokratische Organisation der ZV ist somit auch gegeben.

ff) Zwischenergebnis

Die ZV stellt eine Koalition gem. Art. 9 Abs. 3 GG dar.

3. Voraussetzungen des Zutrittsanspruchs

Fraglich ist, ob die ZV mit ihrem Begehren auch die Anforderungen der Rechtsprechung an das Zutrittsrecht erfüllt. Hiernach müssten zum einen personelle, zeitliche und quantitativ näher zu konkretisierende Vorgaben erfüllt sein, und zum anderen eine generelle Abwägung der gegenläufigen Interessen von Arbeitgeberin und Gewerkschaft stattfinden, um im jeweiligen Einzelfall das Bestehen des Zutrittsanspruchs zu ermitteln.⁵⁰

a) Personelle Voraussetzungen

In personeller Hinsicht ermöglicht das Zutrittsrecht nicht nur betriebsangehörigen Gewerkschaftsvertretern den Zutritt, sondern auch betriebsfremden Mitgliedern, insbesondere wenn die Gewerkschaft noch über keinerlei Vertretung in dem Betrieb verfügt: Da die Gewerkschaft aufgrund der Koalitionsfreiheit die Mittel, mit denen sie die Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen verfolgt, frei wählen kann und somit freie Wahl über die entsandten Vertreter hat, kann sie auch betriebsfremde Mitglieder für die Werbung entsenden.⁵¹ Die Gewerkschaft kann grundsätzlich auch frei über die Quantität der Werbenden bestimmen, solange die Entsendeten in einem angemessenen Verhältnis zu der Mitarbeiterzahl des besuchten Betriebes stehen.⁵²

47. Löwisch/Caspers/Klumpp, Arbeitsrecht, Rn. 958.

48. Löwisch/Caspers/Klumpp, Arbeitsrecht, Rn. 960.

49. Junker, Grundkurs Arbeitsrecht, Rn. 460.

50. Junker, Grundkurs Arbeitsrecht, Rn. 477, 479, 482.

51. BAG 22.6.2010 – 1 AZR 179/09 Rn. 31 = NZA 2010, 1365 (1367).

52. Vgl. BAG 28.2.2006 – 1 AZR 460/04 = NZA 2006, 798 (802).

Vorliegend hat die ZV mit entsprechender Vorankündigung eine Vertreterin zur K-GmbH geschickt, sodass die persönlichen Voraussetzungen des Zutrittsrechts vorliegen.

b) Zeitliche Voraussetzungen

Weiterhin ist in zeitlicher Hinsicht erforderlich, dass die Mitgliederwerbung den Betriebsablauf nicht stören darf, sodass sie auf die Pausenzeiten sowie die Zeiträume vor und nach Beginn der Arbeit beschränkt sind.⁵³ Die ZV plant, während der Mittagspause der K-GmbH Werbung für sich zu machen, sodass auch die zeitlichen Voraussetzungen mit dem Besuch eingehalten werden.

c) Quantität der Besuche

Die ZV müsste mit ihrem Besuchsbegehren auch in quantitativer Hinsicht die Voraussetzungen des Zutrittsrechts wahren. Dabei bestimmen vor allem die Häufigkeit und die Dauer des Zutrittsbegehrens das Ausmaß der Beeinträchtigung der Arbeitgeberin.⁵⁴ Insofern stellt sich die Frage, wie die quantitativen Anforderungen an das Zustimmungsrecht zu bestimmen sind. Dabei ist insgesamt zu berücksichtigen, dass diese quantitative Beschränkung vor allem die verfassungsrechtlich geschützten Interessen der Arbeitgeberin aus Art. 13, 14 Abs. 1, 12 Abs. 1 GG wahren soll. Zugleich sind diese Interessen aufgrund des Schutzes der Koalitionen aus Art. 9 Abs. 3 GG im Sinne einer praktischen Konkordanz mit der Koalitionsfreiheit in Einklang zu bringen.

Im Rahmen der richterlichen Rechtsfortbildung hat sich das Gericht soweit möglich an den in der Rechtsordnung bereits vorhandenen Wertungen des Gesetzgebers zu orientieren.⁵⁵ Zur Konkretisierung des quantitativen Umfangs des Zutrittsrechts kann somit eine Anleihe an § 46 Abs. 1 S. 1 BetrVG genommen werden: In Anlehnung an das Recht der Gewerkschaften, bei einer Vertretung in einem Betrieb mit Betriebsrat gem. § 46 Abs. 1 S. 1 BetrVG halbjährlich eine Betriebsversammlung einzuberufen und im Zuge dessen diesen Betrieb zu betreten, kann dies auf die Fälle von Werbung zu Pausenzeiten übertragen werden.⁵⁶ Dabei gilt es zu beachten, dass eine Zustimmung der Arbeitgeberin hinsichtlich der entsendeten Vertreter nicht notwendig ist, sondern dies vielmehr von den Gewerkschaften selber bestimmt wird.⁵⁷ Ob eine vorherige Ankündigung der konkret entsendeten Person notwendig ist, wird unterschiedlich beurteilt, kann hier aber offenbleiben, da seitens der ZV eine Ankündigung stattgefunden hat.⁵⁸ Jedoch dürfen unter Berücksichtigung des § 43 Abs. 4 BetrVG die betrieblichen Belange des Arbeitgebers nicht unverhältnismäßig von den Besuchen beeinträchtigt werden, was bei einem häufigeren Zutrittsbegehren der Fall sein könnte.⁵⁹ Soweit die Gewerkschaften pro (Kalendar-)Halbjahr einmal bzw. pro Jahr zweimal den Betrieb aufsuchen und eine angemessene Ankündigungsfrist wahren, kann in der Regel von der Zulässigkeit des Zutrittsbegehrens

53. Richardi/Bayreuther, Kollektives Arbeitsrecht, 5. Aufl. 2023, Rn. 59.

54. BAG 22.06.2010 – 1 AZR 179/09 Rn. 35 = NZA 2010, 1365 (1368).

55. Dürig/Herzog/Scholz, Grundgesetz Kommentar/Jachmann-Michel, Bd. VI, 106. EL, München 2024, GG Art. 95 Rn. 13, 16.

56. BAG 22.06.2010 – 1 AZR 179/09 Rn. 36 = NZA 2010, 1365 (1368).

57. BeckOK ArbR/Mauer, 76. Ed.1.6.2025, BetrVG § 46 Rn. 1.

58. Dafür: Richardi, BetrVG/Annuß, BetrVG § 46 Rn. 14; dagegen BeckOK ArbR/Mauer, 76. Ed.1.6.2025, BetrVG § 46 Rn. 1.

59. BAG 22.06.2010 – 1 AZR 179/09 Rn. 37 = NZA 2010, 1365 (1368).

ausgegangen werden.⁶⁰ Angemessen ist die Frist, wenn die betroffenen Parteien, also die Arbeitnehmer, die Arbeitgeberin und die Gewerkschaft Zeit für eine sachgerechte Vorbereitung haben, was nach der Rechtsprechung des BAG idR eine Woche erfordert.⁶¹

Die ZV hat den Besuch ihrer Vertreterin eine Woche im Voraus der K-GmbH angekündigt, sodass mit dem ersten Besuch auch die quantitativen Bestimmungen hinsichtlich des Zutrittsrechts gewahrt wurden.

d) Beschränkungen

Zudem dürfen (weitere) schützenswerte Interessen des Betriebs bzw. des Betriebsinhabers durch den Zutritt der Gewerkschaft nicht unzumutbar beeinträchtigt werden.⁶² Die herzustellende praktische Konkordanz erschöpft sich nicht nur in einer quantitativen Begrenzung, sondern darüber hinaus noch in einer weiteren, generalisierenden Abwägung der gegenläufigen Belange.⁶³ Die zwischen den betroffenen Grundrechtspositionen von Gewerkschaft und Arbeitgeber herzustellende praktische Konkordanz erfordert die Berücksichtigung typischer und vorhersehbarer betrieblicher Belange des Arbeitgebers, wozu insbesondere der organisatorische Aufwand zählt, der im Einzelfall unter Berücksichtigung von Sicherheits- und Geheimhaltungsinteressen betrieben werden muss, um Störungen des Betriebsfriedens und des Betriebsablaufs zu verhindern.⁶⁴ Vorliegend ergibt sich weder aus dem Hausrecht noch aus dem Eigentumsrecht (Art. 13 bzw. 14 GG) und daneben aufgrund der Wahrung der Interessen der K-GmbH durch die Einhaltung der zeitlichen Vorgaben aus dem Recht auf einen ungestörten Arbeitsablauf (Art. 12 Abs. 1 GG) die Notwendigkeit zur Beschränkung des Zutritts der Vertreterin der ZV.

e) Zwischenergebnis

Die ZV wahrte mit ihrem Besuch die Voraussetzungen des von Art. 9 Abs. 3 S. 1 GG umfassten Zutrittsrechts. Dieses Zutrittsrecht kann sie im Rahmen eines Duldungsanspruchs gem. § 890 Abs. 1 ZPO gegenüber der Betriebsinhaberin bezogen auf den Zutritt geltend machen. Der Duldungsanspruch umfasst allerdings nicht nur die reine Duldung des Zutritts, sondern begründet gegebenenfalls auch eine Handlungspflicht der Betriebsinhaberin, den Zutritt zu ermöglichen, wenn dieser nicht ohne Weiteres möglich ist.⁶⁵

III. Ergebnis

Die ZV hat gem. Art. 9 Abs. 3 S. 1 GG gegenüber der K-GmbH einen Anspruch auf Duldung bzw. Gewährung des Zutritts ihrer Vertreterin.

60. BAG 22.06.2010 – 1 AZR 179/09 Rn. 37 = NZA 2010, 1365 (1368).

61. BAG 22.06.2010 – 1 AZR 179/09 Rn. 38 = NZA 2010, 1365 (1368).

62. Junker, Grundkurs Arbeitsrecht, Rn. 479, 482.

63. Vgl. BAG 22.06.2010 – 1 AZR 179/09 Rn. 32, 33, 38 = NZA 2010, 1365 (1367, 1368).

64. Vgl. BAG 22.06.2010 – 1 AZR 179/09 Rn. 38 = NZA 2010, 1365 (1368).

65. BAG 28.02.2006 – 1 AZR 460/04, Rn. 19 = NZA 2006, 798 (799); Junker, Grundkurs Arbeitsrecht, Rn. 480.

Teil 2

Das Arbeitsgericht wird dem Antrag der ZV stattgeben, wenn er zulässig ist und soweit er begründet ist.

A. Zulässigkeit

Der Antrag der ZV müsste zulässig sein.

I. Gerichtsbezogene Verfahrensvoraussetzungen

Hinsichtlich des Antrages der ZV müssten zunächst die gerichtsbezogenen Verfahrensvoraussetzungen vorliegen, dh die Rechtswegzuständigkeit der Arbeitsgerichte sowie die sachliche und örtliche Zuständigkeit.

Gem. § 2a Abs. 1 Nr. 4, Abs. 2 ArbGG sind die Arbeitsgerichte im Beschlussverfahren für die Entscheidungen über die Tariffähigkeit und Tarifzuständigkeit einer Vereinigung zuständig. Die ZV möchte ihre Tariffähigkeit feststellen lassen, sodass gem. § 2a Abs. 1 Nr. 4 ArbGG der Rechtsweg zu den Arbeitsgerichten eröffnet ist.

Darüber hinaus ist gem. § 97 Abs. 2 ArbGG das Landesarbeitsgericht des Bezirks, in dem die Vereinigung, über dessen Tariffähigkeit entschieden werden muss, das örtlich sowie sachlich zuständige Gericht. Insofern wird durch § 97 Abs. 2 ArbGG bezüglich der sachlichen Zuständigkeit eine „andere Bestimmung“ im Sinne von § 8 Abs. 1 ArbGG getroffen.⁶⁶ Der Antrag der ZV muss damit beim Landesarbeitsgericht in E eingehen.

Die gerichtsbezogenen Verfahrensvoraussetzungen liegen somit vor.

II. Antragsbezogene Verfahrensvoraussetzungen

Der gem. § 97 Abs. 1 ArbGG notwendige (Feststellungs-)Antrag (§ 81 Abs. 1 ArbGG) wurde mit dem Begehren, die Tariffähigkeit als Gewerkschaft feststellen zu lassen, von der ZV hinreichend bestimmt gestellt.

III. Beteiligtenbezogene Verfahrensvoraussetzungen

Auch die beteiligtenbezogenen Verfahrensvoraussetzungen müssten erfüllt sein.

1. Beteiligtenfähigkeit

Die ZV müsste als Antragsstellerin nach § 81 Abs. 1 ArbGG zunächst beteiligtenfähig sein. Dabei entspricht die Beteiligtenfähigkeit des Beschlussverfahrens der Parteifähigkeit des Urteilsverfahrens.⁶⁷ Parteifähigkeit bedeutet im eigenen Namen als Partei einen Prozess führen

66. vgl. BeckOK ArbR/Roloff, ArbGG, § 8 Rn. 1.

67. Junker, Grundkurs Arbeitsrecht, Rn. 886; Germelmann/Matthes/Prütting, Arbeitsgerichtsgesetz/Schlewing/Dickerhof-Borello, 10. Aufl. 2022, ArbGG § 10 Rn. 17.

zu können.⁶⁸ Die Beteiligtenfähigkeit richtet sich grundsätzlich nach §§ 80 Abs. 2, 46 Abs. 2 ArbGG iVm § 50 ZPO, wonach parteifähig ist, wer rechtsfähig ist.⁶⁹ Jedoch ergänzt § 10 S. 1 ArbGG die Beteiligtenfähigkeit im Rahmen der arbeitsgerichtlichen Urteils- und Beschlussverfahren auf Gewerkschaften und Vereinigungen von Arbeitgebern sowie Zusammenschlüsse solcher Verbände.⁷⁰ Weil Gewerkschaften idR als nichtrechtsfähige Vereine organisiert sind, diene dies vor Inkrafttreten des MoPeG und damit vor der gesetzlichen Anerkennung des nicht eingetragenen Vereins als rechtsfähig dazu, den Gewerkschaften über § 50 ZPO hinaus ohne Rücksicht auf ihre Rechtsform die volle Parteifähigkeit zu verschaffen.⁷¹ Speziell für das vorliegend gegenständliche Verfahren normiert zudem § 10 S. 2 ArbGG, dass für Vereinigungen, deren Tariffähigkeit in Streit steht, für das Verfahren nach § 97 Abs. 1 ArbGG die Beteiligtenfähigkeit als gegeben anzusehen ist.⁷² Die ZV ist als Verein ohne Rechtspersönlichkeit sowohl gem. § 50 ZPO und gem. § 10 S. 1, 2 ArbGG beteiligtenfähig.

2. Prozessfähigkeit

Die ZV müsste auch prozessfähig sein. Die Prozessfähigkeit, dh die Fähigkeit, Prozesshandlungen selbst oder durch gewählte Vertreter vorzunehmen,⁷³ richtet sich nach §§ 80 Abs. 2 S. 1, 46 Abs. 2 S. 1 ArbGG iVm § 51 ff. ZPO.⁷⁴ Nach §§ 80 Abs. 2 S. 1, 46 Abs. 2 S. 1 ArbGG iVm § 52 ZPO iVm 54 BGB ist die ZV in entsprechender Vertretung durch P als ihr Geschäftsführer analog § 26 Abs. 1 S. 2 BGB als Verein ohne Rechtspersönlichkeit auch prozessfähig.

3. Postulationsfähigkeit

Auch die Postulationsfähigkeit der ZV müsste gegeben sein. Die Fähigkeit, in eigener Person rechtswirksam prozessual handeln zu können, folgt vorliegend aus § 80 Abs. 2 iVm § 11 Abs. 1 S. 1 ArbGG.⁷⁵ Die Verfahren stellen sich als Parteiprozess dar, sodass jede Partei den Prozess selbst und ohne Vertretung führen kann, soweit diese prozessfähig ist.⁷⁶ Wie bereits festgestellt, ist die ZV in Vertretung durch P prozessfähig und damit auch postulationsfähig.

4. Antragsbefugnis

Die ZV müsste zudem auch antragsbefugt sein, § 81 Abs. 1, 97 Abs. 1 ArbGG. Mit dieser Zulässigkeitsvoraussetzung des Beschlussverfahrens sollen Popularklagen ausgeschlossen werden.⁷⁷ Dabei ist die räumlich und sachlich für Abschlüsse von Tarifverträgen zuständige Vereinigung von Arbeitnehmerinnen antragsbefugt.⁷⁸ Ob dies allerdings auch bei Anträgen der in Frage stehenden Arbeitnehmervereinigung gilt, wird unterschiedlich beurteilt.

68. GERMELMANN/MATTHES/PRÜTTING, Arbeitsgerichtsgesetz/Schlewing/Dickerhof-Borello, ArbGG § 10 Rn. 3.

69. Saenger, Zivilprozessordnung/Bendtsen, 10. Aufl. 2023, ZPO § 50 Rn. 13; GERMELMANN/MATTHES/PRÜTTING, Arbeitsgerichtsgesetz/Spinner, ArbGG § 80 Rn. 40.

70. GERMELMANN/MATTHES/PRÜTTING, Arbeitsgerichtsgesetz/Schlewing/Dickerhof-Borello, ArbGG § 10 Rn. 1.

71. Vgl. hierzu Vorwerk/Wolf, BeckOK ZPO/Hübsch, 51. Ed., 1.1.2024, ZPO § 50 Rn. 26a; Musielak/Voit, ZPO/Weth, 22. Aufl. 2025, ZPO § 50, Rn. 27; BAG 15.5.2019 – 7 ABR 35/17 Rn. 22 = NZA 2019, 1595 (1596).

72. Vgl. auch BAG 15.5.2019 – 7 ABR 35/17 Rn. 23 = NZA 2019, 1595 (1596).

73. ErfK/Ahrendt, 25. Aufl. 2025, ArbGG § 10 Rn. 7.

74. GERMELMANN/MATTHES/PRÜTTING, Arbeitsgerichtsgesetz/Künzl, ArbGG § 11 Rn. 4, 23.

75. GERMELMANN/MATTHES/PRÜTTING, Arbeitsgerichtsgesetz/Künzl, ArbGG § 11 Rn. 23.

76. GERMELMANN/MATTHES/PRÜTTING, Arbeitsgerichtsgesetz/Künzl, ArbGG § 11 Rn. 4.

77. BAG 19.12.2017 – 1 ABR 33/16 = NZA 2018, 678; Preis/Greiner, Kollektivarbeitsrecht, 6. Aufl. 2024, Rn. 3087.

78. GERMELMANN/MATTHES/PRÜTTING, Arbeitsgerichtsgesetz/Schlewing/Günther-Gräff, ArbGG § 97 Rn. 12.

Einerseits wird vertreten, dass dann, wenn die Tariffähigkeit einer Vereinigung in Frage steht, diese Vereinigung stets antragsbefugt und ihre Eigenschaft als räumlich und sachlich zuständige Arbeitnehmervereinigung eine Frage der Begründetheit ist.⁷⁹ Diesbezüglich handelt es sich also um eine doppeltrelevante Tatsache, welche insgesamt nur eine Frage der Begründetheit ist, um eine Sachentscheidung zu ermöglichen.⁸⁰ Nach einer anderen, engeren Ansicht ist die Vereinigung, über deren Tariffähigkeit gestritten wird, antragsbefugt, wenn sie das Kriterium der räumlichen und sachlichen Zuständigkeit erfüllt und nicht bereits, wenn ihre Tariffähigkeit in Frage gestellt wird.⁸¹

Laut Satzung der ZV möchte sie für die Zimmerer in NRW Tarifverträge abschließen, sodass ihre sachliche und räumliche Zuständigkeit gegeben ist. Folglich ist die ZV nach beiden Ansichten antragsbefugt und ein Streitentscheid erübrigt sich. Die ZV ist antragsbefugt, §§ 81 Abs. 1, 97 Abs. 1 ArbGG.

5. Rechtsschutzbedürfnis

Auch das Rechtsschutzbedürfnis liegt vor. Die ZV hat ein rechtliches Interesse daran, dass ihre Tariffähigkeit festgestellt wird.

IV. Zwischenergebnis

Der Antrag der ZV ist zulässig.

B. Begründetheit

Der Antrag müsste begründet sein. Das ist der Fall, wenn die ZV tariffähig ist. Tariffähig ist eine Gewerkschaft, wenn sie die rechtliche Fähigkeit besitzt, mit dem sozialen Gegenspieler durch Tarifverträge Arbeitsbedingungen mit normativer Wirkung zu regeln.⁸² Im Vergleich zur Koalitionsfähigkeit erfordert die Tariffähigkeit somit ein „Mehr“ der Gewerkschaft, was damit begründet wird, dass es Aufgabe der Tarifautonomie ist, in dem von der Legislative frei gelassenen Raum das Arbeitsleben sinnvoll durch Tarifverträge zu ordnen und so die Gemeinschaft letzten Endes auch sozial zu befrieden.⁸³ Nur wenn die Koalition diese Aufgabe zuverlässig erfüllen kann, kann sie Teil der Tarifautonomie sein, was gewisse Mindestanforderungen nötig macht.⁸⁴

79. BAG 29.6.2004 – 1 ABR 14/03 = NZA 2004, 1236 (1237); ErfK/Koch, ArbGG § 97 Rn. 2.

80. BAG 15.5.2019 – 7 ABR 35/17 = NZA 2019, 1595 Rn. 23; Kiel/Lunk/Oetker, MHdB ArbR/Pulz, Bd. 4, 5. Aufl. 2022, § 392 Rn. 17.

81. Germelmann/Matthes/Prütting, Arbeitsgerichtsgesetz/Schlewing/Günther-Gräff, ArbGG § 97 Rn. 12.

82. BAG 28.3.2006 – 1 ABR 58/04 = NZA 2006, 1112.

83. BVerfG 6.5.1964 – 1 BvR 79/2 = NJW 1964, 1267.

84. BVerfG 6.5.1964 – 1 BvR 79/2 = NJW 1964, 1267.

I. Soziale Mächtigkeit

Die erste Anforderung an die Tariffähigkeit ist die sog. soziale Mächtigkeit. Die ZV ist in hinreichendem Maße sozial mächtig, wenn sie ihre Forderungen gegenüber ihrem sozialen Gegenspieler durchsetzen kann.⁸⁵ Dies kann sich insbesondere durch die Mitgliederzahl, aber auch durch schon erfolgte Abschlüsse von Tarifverträgen oder einer gefestigten Finanzierung ihrer Arbeit ergeben.⁸⁶ Allerdings dürfen an die soziale Mächtigkeit keine zu hohen Anforderungen gestellt werden, um Gewerkschaften im Aufbau nicht zu verhindern bzw. behindern.⁸⁷

Das Kriterium der sozialen Mächtigkeit wird in der Literatur teilweise kritisiert,⁸⁸ erscheint aber vor dem Hintergrund, dass ein Tarifvertragssystem nur funktionieren kann, wenn die Tarifvertragsparteien Auseinandersetzungen mit der Gegenseite überhaupt aufnehmen und sodann auch zu Ende führen können, also sich chancengleiche Parteien gegenüberstehen, (mit der Einschränkung für junge Gewerkschaften) als geboten.⁸⁹

Die ZV verfügt mittlerweile über knapp 5.000 Mitglieder, was in etwa die Hälfte der Zimmerer in NRW darstellt, sodass sie ihre Forderungen gegenüber ihrem sozialen Gegenspieler durchsetzen können wird. Die ZV verfügt damit über eine ausreichende soziale Mächtigkeit.

II. Tarifwilligkeit

Weiter müsste die ZV tarifwillig sein. Tarifwilligkeit meint den Willen, die Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen gerade durch den Abschluss von Tarifverträgen zu wahren und zu fördern.⁹⁰ Die ZV hat in ihrer Satzung niedergeschrieben, dass sie insbesondere durch den Abschluss von Tarifverträgen die Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen der Zimmerer in NRW verbessern möchte, sodass auch ihre Tarifwilligkeit vorliegt.

III. Arbeitskampfbereitschaft

Fraglich ist, ob die ZV auch zu Arbeitskämpfen bereit sein müsste. Dies würde bedeuten, dass die Gewerkschaften die Bereitschaft haben müssten, zur Durchsetzung ihrer Ziele (auch) Arbeitskämpfe zu führen.⁹¹ Ob dies erforderlich ist, wird immer wieder unterschiedlich beurteilt. So hat das BAG dies in einer Entscheidung aus 1962⁹² angenommen, Ende der 1970er Jahre in zwei Entscheidungen aber wieder aufgegeben,⁹³ da das BVerfG den Verzicht auf Ar-

85. ErfK/Franzen, TVG § 2 Rn. 11.

86. Dütz/Thüsing, Arbeitsrecht, 29. Aufl. 2024, Rn. 581.

87. Kempen/Zachert, Tarifvertragsgesetz Kommentar/Kempen, 5. Aufl. 2014, § 2 Rn. 46.

88. Kamanabrou, ZfA 2008, 241 (249 ff.); Richardi, NZA 2004, 1025 (1028); Wank/Schmidt, Neues zur sozialen Mächtigkeit und organisatorischen Leistungsfähigkeit einer Arbeitnehmervereinigung – Die Entwicklungslinien der BAG-Rechtsprechung und konkrete Folgerungen, RdA 2008, 257 (262 m.w.N.).

89. Wank/Schmidt, Neues zur sozialen Mächtigkeit und organisatorischen Leistungsfähigkeit einer Arbeitnehmervereinigung – Die Entwicklungslinien der BAG-Rechtsprechung und konkrete Folgerungen, RdA 2008, 257 (263, 267, 270).

90. Thüsing/Braun, Tarifrecht Handbuch/Emmert, 2. Aufl. 2016, 2. Kap. Rn. 15.

91. Kempen/Zachert, Tarifvertragsgesetz Kommentar/Kempen, 5. Aufl. 2014, § 2 Rn. 61.

92. BAG 19.1.1962 – 1 ABR 14/60, AP GG Art. 9 Arbeitskampf Nr. 26.

93. BAG 21.11.1975 – 1 ABR 12/75 = NJW 1976, 1165; BAG 14.3.1978 – 1 ABR 2/76.

beitskampfmaßnahmen nicht als konstitutiv für eine funktionierende Tarifaufonomie angesehen hatte.⁹⁴ Hingegen wird für das Erfordernis der Arbeitskampfbereitschaft angeführt, dass so die Funktionsbedingungen des Tarifsystems sichergestellt werden können,⁹⁵ wobei diesbezüglich von der Gegenansicht angeführt wird, dass alleine die Ausübung von Druck maßgeblich ist und diese auch durch andere Mechanismen als dem Standard des Arbeitskampfes erfolgen kann.⁹⁶

Vorliegend ist die ZV nach ihrer Satzung auch bereit, Arbeitskämpfe zu führen, um ihre Ziele zu erreichen. Damit ist die Entscheidung des Meinungsstreits entbehrlich. Auch bei Annahme der Erforderlichkeit dieses Merkmals für die Tariffähigkeit ist dieses zu bejahen.

IV. Überbetrieblichkeit

Überdies erscheint es fraglich, ob die Überbetrieblichkeit ein notwendiges Merkmal für die Tariffähigkeit ist. Das BAG hat dies in einer Entscheidung in dem Jahr 2004 offengelassen.⁹⁷ Allgemein wird angeführt, dass auch bei der Tariffähigkeit – wie bei der Koalitionsfähigkeit – gilt, dass seit der Einführung des KSchG die Überbetrieblichkeit kein Merkmal der Tariffähigkeit mehr ist.⁹⁸

Dadurch, dass die ZV ihre Mitgliederwerbung aber erfolgreich durchführen konnte und nun in mehreren Betrieben in NRW Mitglieder hat, ist diese auch als überbetrieblich einzuordnen. Insofern ist auch hier keine Entscheidung des Meinungsstreits erforderlich. Auch bei Annahme der Erforderlichkeit dieses Merkmals für die Tariffähigkeit ist dieses gegeben.

V. Zwischenergebnis

Die ZV erfüllt alle Voraussetzungen der Tariffähigkeit und der Antrag ist folglich begründet.

C. Ergebnis

Der Antrag der ZV hat Erfolg. Gem. § 97 III 1 ArbGG gilt dieser *erga omnes* und somit auch gegenüber der K-GmbH.

94. BVerfG 6.5.1964 – 1 BvR 79/62, NJW 1964, 1267 ff. Vgl. hierzu auch etwa Schaub, Arbeitsrechts-Handbuch/Treber, 20. Aufl. 2023, § 196 Rn. 8.

95. Kocher FS Kempen, 2013, S. 166 ff; Richardi, BetrVG/Maschmann, 17. Aufl. 2022, BetrVG § 2 Rn. 55.

96. ErfK/Franzen, TVG § 2 Rn. 10; vgl. hierzu ebenfalls Schaub, Arbeitsrechts-Handbuch/Treber, § 196 Rn. 8.

97. BAG 14.12.2004 – 1 ABR 51/03 = NZA 2005, 697 (700).

98. Löwisch/Caspers/Klumpp, Arbeitsrecht, Rn. 957.

Teil 3

A. Arbeitgeberverbände

Arbeitgeberverbände sind zumeist Idealvereine nach § 21 BGB und damit aufgrund ihrer Eintragung ins Vereinsregister auch (unproblematisch) rechtsfähig,⁹⁹ sodass sich die Haftung eines Arbeitgeberverbands für seine Organe aus § 31 BGB ergibt. § 31 BGB stellt ähnlich wie auch § 278 BGB eine Zurechnungsnorm dar.¹⁰⁰

B. Gewerkschaften

Grundlegend für die Frage der Haftung der Gewerkschaften als Arbeitnehmerkoalition für die für sie handelnden Personen ist, dass diese zwar heute nicht mehr zwingend, aber historisch bedingt zumeist weiterhin als nicht-rechtsfähiger Verein organisiert sind.¹⁰¹ Das rührt daher, dass in den Ursprüngen der Arbeitnehmerkoalitionen das Vereinsrecht noch für die Annahme eines rechtsfähigen Vereins entsprechend dem heutigen § 22 BGB eine Konzession erforderte und die Gewerkschaften gezwungen werden sollten, sich dem zu der Zeit repressiven Vereinsrecht zu unterwerfen.¹⁰² Mit der fehlenden Eintragung konnten sie dies sodann umgehen.¹⁰³ Obwohl die Hindernisse heute abgeschafft sind und nicht eingetragene Vereine bzw. nicht rechtsfähige Vereine wie rechtsfähige Vereine zu behandeln sind (§ 54 I BGB), sind Gewerkschaften weiterhin zumeist als nicht-rechtsfähige Vereine, also ohne Eintragung im jeweiligen Vereinsregister der Amtsgerichte (ansonsten von der Struktur her vollwertige Vereine), organisiert.¹⁰⁴ Fraglich ist daher, wie die Haftung von den Gewerkschaften ausgestaltet ist.

Auch wenn die Rechtsform des Vereins – wie bereits ausgeführt¹⁰⁵ – dem kooperativen Charakter der Koalitionen am nächsten kommt, war auf die Gewerkschaften als nicht eingetragene Vereine aufgrund der Anordnung in § 54 BGB aF das Recht der Gesellschaften anwendbar, sodass Fragen der Haftung anhand der §§ 705 ff. BGB zu beurteilen waren. Für die GbR (respektive die BGB-Gesellschaft) war, neben einer Haftung analog § 124 HGB für Verbindlichkeiten der Gesellschaft, eine Haftung analog § 31 BGB für das Verhalten der Organe anerkannt.¹⁰⁶ Durch den Verweis in § 54 BGB galt dies somit auch für die Gewerkschaft als nicht rechtsfähiger Verein. Nach Inkrafttreten des MoPeG am 1.1.2024 wurde das Recht der Personengesellschaften umfassend modernisiert und auch das Vereinsrecht sah sich – erstmalig

99. Vgl. BeckOK BGB/Hau/Poseck, BGB/Schöpflin, § 21 Rn. 125; Junker, Grundkurs Arbeitsrecht, Rn. 495.

100. Vgl. Gsell/Krüger/Lorenz u.a., BeckOGK BGB/Offenloch, 15.03.2024, BGB § 31 Rn. 1; MüKo BGB/Leuschner, 10. Aufl., München 2025, BGB § 54 Rn. 1.

101. Löwisch/Caspers/Klumpp, Arbeitsrecht, Rn. 964.

102. Löwisch/Caspers/Klumpp, Arbeitsrecht, Rn. 964; Preis/Greiner, Kollektives Arbeitsrecht, 6. Aufl. 2024, § 80 Rn. 60.

103. Preis/Greiner, Kollektives Arbeitsrecht, § 80 Rn. 60.

104. Jauernig/Mansel, Bürgerliches Gesetzbuch/Mansel, 19. Aufl. 2023, § 54 Rn. 3.

105. Vgl. dazu Ausführungen Fall 5 Teil 1 B. II. 2. a) ff.

106. MüKoBGB/Leuschner, BGB § 31 Rn. 5.

inhaltlich seit dem 01.01.1900¹⁰⁷ – einigen Anpassungen gegenübergestellt, welche sich aber zum Teil nur als Festschreibung der Rechtsfortbildung von Lehre und Rechtsprechung darstellen.¹⁰⁸

Seit dem 1.1.2024 wird nun insbesondere in § 54 BGB für Vereine ohne Registereintragung, also für die „nicht rechtsfähigen Vereine“ bzw. die „Vereine ohne Rechtspersönlichkeit“, die entsprechende Anwendung der §§ 24 bis 53 BGB auf diese Vereine angeordnet und damit ihre Rechtsfähigkeit gesetzlich normiert.¹⁰⁹

Aufgrund der nun normierten entsprechenden Anwendung gilt das durch Rechtsfortbildung bereits Entwickelte, nämlich die analoge Haftung nach § 31 BGB der Arbeitnehmerkoalition für das Handeln seiner Organe kraft gesetzlicher Anordnung. Die Haftung der Koalitionen ist somit rechtlich gleich ausgestaltet.

Fragen zum Fall

110111

107. MüKoBGB/Leuschner, BGB, 9. Aufl. München 2021, vor § 21 Rn. 215.

108. Bachmann, Das Gesetz zur Modernisierung des Personengesellschaftsrechts, NJW 2021, 3073 (3073, 3078); Hau/Poseck, BeckOK BGB/Schöpfung, BGB § 54 Rn. 62.

109. Bachmann, Das Gesetz zur Modernisierung des Personengesellschaftsrechts, NJW 2021, 3073 (3078).

110. Lit. und Rspr. konnten berücksichtigt werden bis August 2025.

111. CC BY 4.0 Weiternutzung als OER ausdrücklich erlaubt: Dieses Werk und dessen Inhalte sind – sofern nicht anders angegeben – lizenziert unter CC BY 4.0. Nennung gemäß TULLU-Regel bitte wie folgt: Digitale Klausurenwerkstatt, Lizenz: CC BY 4.0. Der Lizenzvertrag ist hier abrufbar: <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.de>.