

**Rechtsgeschäftliches Handeln für die GEW und ihre  
Untergliederungen**

Rechtsgutachten

erstattet von

Prof. Dr. Wolfgang Däubler, Bremen

# Rechtsgeschäftliches Handeln für die GEW und ihre Untergliederungen

## Inhaltsverzeichnis

<b>A. Sachverhalt und Fragestellung</b>	2
<b>I. Die innere Struktur der GEW</b>	2
1. Bundesebene	2
2. Landesebene	4
3. Bezirks- und Kreisebene	5
4. Beilegung von Streitigkeiten	7
<b>II. Die Fragestellungen</b>	8
<b>B. Rechtliche Würdigung</b>	10
<b>I. Die Eröffnung eines Bankkontos</b>	10
1. Die Rechtsfähigkeit der Gewerkschaft als solcher	10
2. Die Rechtsfähigkeit von Untergliederungen	13
3. Treuhandkonto als Ausweg	16
<b>II. Einstellung von Arbeitnehmern durch nachgeordnete Einheiten</b>	16
1. Der Landesverband als weiterer Arbeitgeber	16
2. Haftung des Landesverbands für den Entgeltanspruch?	18
<b>III. Persönliche Haftung der für die Gewerkschaft handelnden Person?</b>	20
<b>IV. Kontrolle des satzungsmäßigen Verhaltens durch gewerkschaftliche Untergliederungen einer höheren Ebene?</b>	23
1. Entscheidung im Wege von Weisungen?	23
2. Interne Kontrollmechanismen	24

3. Gerichtliche Klärung	25
4. Inhaltliche Fragen	27
<b>V. Zusammenfassung</b>	27

## **A. Sachverhalt und Fragestellung**

Im Landesverband Niedersachsen der GEW sind verschiedene Fragen strittig geworden, die insbesondere den Abschluss von Arbeitsverträgen und die Anlage des aus Mitgliedsbeiträgen stammenden Vermögens durch einzelne Untergliederungen betreffen. Neben den vereinsrechtlichen Regeln des BGB sind Maßstab hierfür die Satzungen der GEW und ihrer Untergliederungen, die deshalb zunächst der Darstellung bedürfen.

### **I. Die innere Struktur der GEW**

#### **1. Bundesebene**

Die Bundes-GEW ist ein Mitgliederverband und trägt nach § 1 Abs. 1 ihrer Satzung den offiziellen Namen „Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (Allgemeiner Deutscher Lehrer- und Lehrerinnen-Verband) – Gesamtverband der Lehrerinnen und Lehrer, Erzieherinnen und Erzieher.“ Sie ist eine der Gewerkschaften des DGB und hat ihren Sitz in Frankfurt/Main.

§ 3 der Satzung bestimmt „Zweck und Aufgabe“ der GEW und zählt diese wie folgt auf:

- „a) Wahrnehmung der beruflichen, wirtschaftlichen, sozialen und rechtlichen Interessen ihrer Mitglieder,
- b) Förderung von Erziehung und Wissenschaft,
- c) Ausbau und interkulturelle Öffnung der in den Diensten von Erziehung und Wissenschaft stehenden Einrichtungen,
- d) Ausbau der Geschlechterdemokratie,
- e) Verhinderung und Beseitigung von Diskriminierung.“

§ 4 der Satzung enthält eine beispielhafte Aufzählung der Mittel, mit denen diese Zwecke gefördert oder erreicht werden sollen. Im Einzelnen heißt es:

- „a) Arbeit der GEW in allen satzungsmäßigen Organen und Gremien; Meinungs- und Willensbildung in Kundgebungen, Versammlungen, Tagungen und Kursen,
- b) berufliche und gewerkschaftliche Fortbildung der Mitglieder,

- c) Rechtsschutz für die berufliche Tätigkeit des Mitglieds und Gewährung von kollegialer Hilfe in besonderen Fällen,
- d) gesetzlich gewährleistete Einflussnahme auf die Verwaltung,
- e) Abschluss von Tarifverträgen,
- f) Zusammenarbeit mit Parlamenten und deren Ausschüssen,
- g) Zusammenarbeit mit Körperschaften und Organisationen, deutschen und ausländischen Gewerkschaften sowie mit internationalen Verbänden,
- h) Einflussnahme auf die Öffentlichkeit durch Pressearbeit,
- i) Herausgabe von Zeitungen und Druckschriften,
- k) Unterstützung solcher Mitglieder, die wegen ihres Eintretens für die Gewerkschaft Schaden erleiden.“

In § 4 bekennt sich die GEW ausdrücklich zum Arbeitskampf als Mittel „zur Durchsetzung gewerkschaftlicher Forderungen.“

§ 6 der Satzung definiert den Organisationsbereich, der alle Beschäftigten in pädagogischen und sozialpädagogischen Berufen, Angehörige von Hochschulen und Forschungseinrichtungen sowie Beschäftigte in privaten Bildungseinrichtungen umfasst. Weitere Einzelheiten sind im vorliegenden Zusammenhang ohne Interesse.

Nach § 7 Abs. 1 der GEW-Satzung gliedert sich die GEW in Landesverbände, deren Grenzen mit denen der Bundesländer zusammenfallen. Nach § 6 Abs. 6 der Satzung organisieren sich die Mitglieder in dem Landesverband, in dessen Bereich sich ihre Beschäftigungsstelle befindet.

Innere Struktur und Aufgaben der Landesverbände sind in der Satzung gleichfalls angesprochen.

Nach § 7 Abs. 3 ist „oberstes Organ“ der Landesverbände die Delegiertenversammlung. Weiter heißt es:

„Über die Gliederung sowie die Anzahl und Zusammensetzung der weiteren Organe der Landesverbände entscheidet die Delegiertenversammlung des zuständigen Landesverbandes.“

Zu dieser organisatorischen tritt eine inhaltliche Autonomie: Die Landesverbände regeln nach § 7 Abs. 1 am Ende „ihre Angelegenheiten selbständig“, müssen dabei jedoch die Satzung der Bundes-GEW sowie die Beschlüsse der in § 11 Ziff. 1 bis 3 der Satzung genannten Organe beachten. Bei diesen handelt es sich um den Gewerkschaftstag, den Hauptvorstand sowie den Koordinierungsvorstand, während der Geschäftsführende Vorstand nicht erwähnt ist. Nach § 10 Abs. 3 der Satzung verwalten die Landesverbände ihr Eigentum und ihren Beitragsanteil selbst.

## **2. Landesebene**

Die Stellung der Landesverbände soll hier am Beispiel der Satzung des GEW-Landesverbands Niedersachsen dargestellt werden.

§ 1 Abs. 1 der Satzung bestimmt den Namen „Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) Landesverband Niedersachsen/Gesamtverband Niedersächsischer Lehrer, im folgenden GEW genannt“. Ähnlich wie die Satzung der Bundes-GEW bestimmt § 3 „Zweck und Aufgabe“ und wählt dabei eine etwas abweichende Formulierung:

- „a) Wahrnehmung der beruflichen, wirtschaftlichen, sozialen und rechtlichen Interessen ihrer Mitglieder,
- b) Förderung von Erziehung und Wissenschaft und ihrer Einrichtungen,
- c) die Förderung der Gleichstellung der Geschlechter.“

§ 4 zählt in nicht abschließender Form die Mittel zur Erreichung dieser Zwecke auf und nennt u. a.

- „a) die Willensbildung in allen satzungsmäßigen Organen und Gremien;
- b) die Informationen der Bezirks- und Kreisverbände und deren Stellungnahme vor wichtigen Beschlüssen des Vorstandes;
- c) der Rechtsschutz für berufliche Tätigkeit des Mitgliedes und Gewährung von kollegialer Hilfe in besonderen Fällen;
- d) Gleichstellungspolitik, Frauenförderung in Politik, Bildung, Ausbildung und Wirtschaft;

- e) die gesetzliche gewährleistete Einflussnahme auf die Verwaltung;
- f) der Abschluss von Tarifverträgen;
- g) die Zusammenarbeit mit Parlamenten;
- h) die Zusammenarbeit mit Körperschaften und Organisationen;
- i) die Einflussnahme auf die Öffentlichkeit;
- j) die Publikationen von Zeitungen und Druckschriften;
- k) die Fortbildung der Mitglieder;
- l) die Unterstützung solcher Mitglieder, die wegen ihres Eintretens für die Gewerkschaft Schaden erleiden.“

§ 5 enthält ein Bekenntnis zum Arbeitskampf.

§ 6 der Satzung des Landesverbands regelt den Organisationsbereich und die Mitgliedschaft. Die Aufnahme neuer Mitglieder erfolgt nach § 8 Abs. 1 der Satzung der Bundes-GEW durch den Vorstand des Landesverbands. § 6 der Satzung des niedersächsischen Landesverbands trifft die in diesem Zusammenhang für notwendig erachteten Bestimmungen.

Der Vorrang der Satzung der Bundes-GEW wird in § 1 Abs. 3 nachhaltig unterstrichen, indem betont wird:

„Die Satzung der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (Bundesorganisation) gilt unmittelbar für den Landesverband Niedersachsen mit allen Gliederungen. Sie hat Vorrang vor dieser Satzung und setzt entgegenstehende Bestimmungen dieser Satzung außer Kraft.“

### **3. Bezirks- und Kreisebene**

Der Landesverband verfügt über einen „Unterbau“, was sich aus den §§ 9 bis 12 der Satzung ergibt.

Der Landesverband gliedert sich einmal in Bezirksverbände, deren Grenzen sich mit denen der Regierungsbezirke decken. Für Niedersachsen bedeutet dies, dass es vier Bezirksverbände gibt. Nach § 12 der Satzung des Landesverbands „regeln sie ihre

jeweiligen Angelegenheiten selbständig“, doch dürfen ihre Satzungen nicht im Widerspruch zur Satzung der GEW stehen. Mit „GEW“ ist nach § 1 Abs. 1 der Satzung der Landesbezirk gemeint, doch läuft dies mit Rücksicht auf den in dessen Satzung verankerten Vorrang der Satzung der Bundes-GEW darauf hinaus, dass auch ihre Bestimmungen zu beachten sind. Da sich weder auf Bundes- noch auf Landesebene Vorgaben für die interne Struktur der Bezirksverbände finden (es fehlt sogar die im Verhältnis zum Landesverband in § 7 Abs. 3 der Bundessatzung getroffene Festlegung, dass die Delegiertenversammlung oberstes Organ sei, obwohl eine andere Lösung schwerlich vorstellbar ist), sind diese in ihrem Selbstorganisationsrecht weithin frei. Eine Bindung besteht nur im Hinblick auf die kraft der Bundes- und der Landessatzung zu verfolgenden Zwecke.

Nach § 10 Abs. 2 der Satzung des Landesverbands gliedern sich die Bezirksverbände in Kreisverbände, deren Grenzen sich mit denen der Landkreise bzw. der kreisfreien Städte decken. Auch sie gliedern ihre Struktur in eigener Verantwortung, was ausdrücklich hervorgehoben ist. Auch für die 44 Kreisverbände gilt § 12 der Satzung des Landesverbands, wonach sie zwar ihre Angelegenheiten selbständig regeln, ihre Satzungen aber nicht im Widerspruch zur Satzung der GEW stehen dürfen. Diesen Grundsatz wird man auch auf das Verhältnis zur Satzung der Bezirksverbände erstrecken können.

Die Kreisverbände verfügen häufig (aber nicht durchgehend) über einen Unterbau. So kann es „Ortsverbände“ geben, deren Errichtung obligatorisch,

s. etwa § 4 der Satzung des Kreisverbands Diepholz; § 4 Abs. 2 der Satzung des Kreisverbands Hannover-Land; § 9 der Satzung des Kreisverbands Salzgitter

aber auch fakultativ sein kann.

s. etwa § 5 Abs. 2 Buchstabe a der Satzung des Kreisverbands Hann. Münden

In einzelnen Fällen richten die Ortsverbände „Betriebsgruppen“

s. etwa § 6 Abs. 1 der Satzung des Kreisverbands Göttingen; § 3 Abs. 2 der



## Satzung des Kreisverbands Aurich

oder „Vertrauensleute“ ein, die von den in einer Schule usw. tätigen Mitgliedern gewählt werden.

S. etwa § 9 der Satzung des Kreisverbands Braunschweig; § 17 der Satzung des Kreisverbands Celle

Bisweilen findet sich auch eine Regelung, wonach sich die Kreisebene um die Vertrauensleutewahl kümmert und die Gewählten von der Jahreshauptversammlung bestätigt werden müssen.

So § 22 der Satzung des Kreisverbands Wolfsburg

## **4. Beilegung von Streitigkeiten**

Sowohl die Satzung der Bundes-GEW als auch die des Landesverbands Niedersachsen enthalten Vorschriften über Schiedskommissionen, die bei anderweitig nicht überbrückbaren Meinungsverschiedenheiten entscheiden.

§ 9 der Satzung der Bundes-GEW sieht die Bildung einer „Bundesschiedskommission“ sowie die einer „Landesschiedskommission“ je Landesverband vor. Letztere ist neben den Fällen des Ausschlusses von Mitgliedern und der Wahlanfechtung zuständig für „Verstöße von Organen oder Gliederungen gegen die Satzung des DGB, der GEW oder des Landesverbands“ sowie gegen „Beschlüsse übergeordneter Organe des DGB oder der GEW.“ Antragsberechtigt sind die Organe der GEW auf Bundesebene sowie die Organe auf Landesebene, soweit sie sich im Rahmen ihrer Zuständigkeit bewegen. Die Bundesschiedskommission ist u. a. zuständig für Berufungen gegen die Entscheidungen der Landesschiedskommissionen in allen Angelegenheiten.

## II. Die Fragestellungen

Der niedersächsische Landesverband hat einen längeren Fragenkatalog vorgelegt. Er betrifft folgende Bereiche:

- Kann ein Kreisverband als solcher ein Bankkonto errichten? Gilt dasselbe für den Ortsverband? Was geschieht, wenn die ausgesuchte Bank sich weigert und das Konto deshalb auf den Namen des Vorsitzenden oder des Schatzmeisters lautet? Wie kann der Zugriff der Gewerkschaft auch für den Fall sichergestellt werden, dass die fragliche Person verstirbt?
- Was geschieht, wenn ein Bezirks- oder ein Kreisverband einen Mitarbeiter/eine Mitarbeiterin einstellt? Wer ist in diesem Fall als Arbeitgeber anzusehen? Kommt auch eine Haftung des Landesverbands z. B. für rückständige Gehaltsansprüche in Betracht?
- Haftet beim Abschluss von Verträgen die handelnde Person auch persönlich? Da weder die Bundes-GEW noch eine ihrer Untergliederungen ins Vereinsregister eingetragen sind, könnte sich eine solche Rechtsfolge aus § 54 Satz 2 BGB ergeben.
- Welche Einflussmöglichkeiten bestehen für die höhere Ebene, wenn eine untere Einheit ihren Anteil an den Mitgliedsbeiträgen nicht für aktive Gewerkschaftsarbeit verwendet, so dass dann die Rücklagen beispielsweise das Sechsfache des Jahreshaushalts übersteigen?
- Welche Einflussmöglichkeiten bestehen für die höhere Ebene, wenn nachgeordnete Einheiten Aktivitäten entfalten, die nach ihrer Einschätzung nicht mit den satzungsmäßig zu verfolgenden Zwecken vereinbar sind? Als Beispiel wird ein Solidaritätsfonds genannt, der zinslose Darlehen gewährt. Außerdem wird auf Stiftungen verwiesen, die mit Geld ausgestattet werden, obwohl sich ihre Zielsetzungen nicht im Einklang mit den nach der GEW-Satzung zu verfolgenden Zwecken befinden.

- Die beiden zuletzt genannten Fragen können zusammen behandelt werden, da es jeweils um die Nichtbeachtung der Satzung geht: Diese kann durch geringe Aktivitäten wie auch durch nicht vom Zweck gedeckte Dispositionen verletzt sein.

## **B.) Rechtliche Würdigung**

### **I. Die Eröffnung eines Bankkontos**

Banken und Sparkassen weigern sich verständlicherweise, für „Einheiten“ ein Konto zu eröffnen, die nicht als solche Träger von Rechten und Pflichten, die also nicht rechtsfähig sind. Hier wäre unklar, wer über das Konto verfügen darf und ob die Bank Gebühren und Aufwendungen erstattet bekommt.

Da die GEW als Gesamtorganisation nicht ins Vereinsregister eingetragen ist, handelt es sich bei ihr um einen nicht rechtsfähigen Verein. Nach dem Wortlaut des § 54 Satz 1 BGB finden daher die Vorschriften über die Gesellschaft bürgerlichen Rechts nach §§ 705 ff. BGB Anwendung; auch diese wurde in der Vergangenheit als nicht rechtsfähig angesehen. Auf den ersten Blick ist es also gut nachvollziehbar, wenn die Banken verlangen, dass anstelle der Gewerkschaft ein Vorstandsmitglied oder der Kassier als natürliche Personen Kontoinhaber werden.

Bei den Untergliederungen wie dem Landes-, dem Bezirks- und dem Kreisverband kommt die weitere Frage hinzu, ob sie überhaupt rechtlich selbständige Einheiten darstellen oder ob es sich bei ihnen nur um einen Teil der Gesamtorganisation handelt. Wäre letzteres der Fall, könnte der jeweilige Vorstand grundsätzlich nicht für die Gesamtorganisation handeln, so dass er auch kein Konto für diese eröffnen könnte.

Da es im vorliegenden Fall insbesondere um die Kontoeröffnung auf lokaler oder regionaler Ebene geht, sollen auch die damit verbundenen Fragen diskutiert werden.

#### **1. Die Rechtsfähigkeit der Gewerkschaft als solcher**

Die Tatsache, dass sich Gewerkschaften in aller Regel nicht ins Vereinsregister eintragen lassen, hat historische Gründe. Als das BGB im Jahre 1900 in Kraft trat, eröffneten seine §§ 61 Abs. 2, 43 Abs. 3 der zuständigen Verwaltungsbehörde die Möglichkeit, die Eintragung eines Vereins ins Vereinsregister durch ihr Veto zu verhindern. Diese Regelung richtete sich

insbesondere gegen Gewerkschaften, bestimmte politische Parteien und religiöse Vereinigungen, die man allesamt damals als „staatsgefährdend“ ansah.

Einzelheiten bei Palandt-Ellenberger, BGB, 71. Aufl., München 2012, § 54 Rn 1 f.; Däubler, BGB kompakt, 3. Aufl., München 2008, Kap. 4 Rn 84

Verzichteten diese von vorne herein auf eine Eintragung ins Register, so wurden sie bewusst dem für sie nicht „passenden“ Recht der bürgerlich-rechtlichen Gesellschaft unterstellt; außerdem sollte jede Person, die für sie tätig war, nach § 54 Satz 2 BGB persönlich haften.

Dass diese Gesetzgebung bewusst „schikanösen“ Charakter hatte, ist heute allgemein anerkannt. S. etwa BGHZ 42, 210, 215; Reuter, in: Münchener Kommentar zum BGB (im Folgenden: MüKo), Band 1, 6. Aufl., München 2012, § 54 Rn 2; Weick, in: Staudinger (Begründer), Kommentar zum BGB, Allgemeiner Teil, §§ 21 – 79, Neubearbeitung, Berlin 2005, § 54 Rn 2.

Schon mit der Weimarer Reichsverfassung, erst recht aber mit Art. 9 GG sind die Voraussetzungen für diese Regelung weggefallen. Zum Teil wird der Standpunkt vertreten, § 54 Satz 1 BGB sei deshalb außer Kraft getreten.

So MüKo-Reuter, a. a. O., § 54 Rn 4 („cessante ratione legis cessat lex ipsa“)

Die Mehrheit der Autoren und die Rechtsprechung gehen jedoch davon aus, dass er zwar weiter gilt, aber einer „berichtigenden“ Auslegung der Art bedarf, dass grundsätzlich Vereinsrecht anzuwenden ist; nur wo dieses Lücken lässt, kann auf das Gesellschaftsrecht zurückgegriffen werden. Damit wird der Tatsache Rechnung getragen, dass die Beteiligten einen Verein, nicht aber eine Gesellschaft des bürgerlichen Rechts ins Leben rufen wollen.

Erman – H. P. Westermann, Band 1, 13. Aufl., Köln 2011, § 54 Rn 1; Staudinger-Weick, a. a. O., § 54 Rn 2; Schwarz-Schöpfli, in: Bamberger-Roth (Hrsg.), Kommentar zum BGB, Band 1, 2. Aufl., München 2001, § 54 Rn 16

Damit allein ist allerdings noch nichts darüber gesagt, ob der Gewerkschaft Rechtsfähigkeit zukommt, da diese dem Gesetzeswortlaut nach eben nur durch Eintragung ins Vereinsregister erlangt werden kann. Gleichwohl besteht heute kein Zweifel mehr daran, dass eine

Gewerkschaft auch ohne Eintragung rechtsfähig ist, also als Organisation Träger von Rechten und Pflichten sein kann. Die Begründung folgt zwei verschiedenen Wegen.

Zum einen hat der Bundesgerichtshof schon früh den Grundsatz aufgestellt, dass eine Gewerkschaft in der Lage sein müsse, die ihr durch Art. 9 Abs. 3 GG verliehenen Rechte auch prozessual durchzusetzen.

So zuerst BGHZ 42, 210, 217

Deshalb sei entgegen dem (damaligen) Wortlaut des § 50 Abs. 2 ZPO die Gewerkschaft befugt, sich nicht nur gegen Inanspruchnahmen zu verteidigen, sondern ihre Rechte auch selbst einzuklagen.

BGHZ 50, 325, 334 (Die Entscheidung datiert vom 11. 7. 1968)

Darin liegt die Anerkennung der Tatsache, dass der Gewerkschaft als solcher materiellrechtlich bestimmte Rechte zustehen. Ob dies auch für alle übrigen nicht rechtsfähigen Vereine gelte, blieb ausdrücklich dahingestellt.

BGHZ 50, 325, 335

Für die Gewerkschaft lasse die Verfassung jedenfalls keine andere Lösung zu.

Der zweite Weg führt über das Gesellschaftsrecht. Seit seiner Entscheidung vom 29. 1. 2001 (NJW 2001, 1056) vertritt der Bundesgerichtshof in ständiger Rechtsprechung die Auffassung, die nach außen hin in Erscheinung tretende Gesellschaft des bürgerlichen Rechts sei als rechtsfähige Einheit zu behandeln.

Nachweise bei Palandt-Sprau, § 705 Rn 24

Diese Vorstellung ist vom Gesetzgeber übernommen worden, der in dem 2009 eingefügten § 899a BGB ausdrücklich den Fall regelt, dass eine Gesellschaft bürgerlichen Rechts als Eigentümerin oder Inhaberin eines anderen dinglichen Rechts im Grundbuch eingetragen ist. Dies setzt die Rechtsträgerschaft und damit die Rechtsfähigkeit der Gesellschaft voraus.

Ist die nach außen in Erscheinung tretende Gesellschaft bürgerlichen Rechts somit rechtsfähig, kann für den nicht rechtsfähigen Verein nichts anderes gelten. Dies ergibt sich schon aus der Verweisung auf das Gesellschaftsrecht.

So BGH NJW 2008, 69, 74 Tz. 55

Auch wenn man diese als nicht mehr maßgebend erachtet, kann der nicht ins Register eingetragene Verein – so die zweite Argumentation - jedenfalls nicht schlechter als die Gesellschaft bürgerlichen Rechts behandelt werden, da er seiner körperschaftlichen Struktur wegen sehr viel stärker verselbständigt ist als die vom Willen jedes einzelnen Gesellschafters abhängige Gesellschaft nach §§ 705 ff. BGB.

Für diesen Erst-recht-Schluss auch MüKo-Reuter, a. a. O., § 54 Rn. 18; Erman – H. P. Westermann, a. a. O., § 54 Rn 1. Ebenso im Ergebnis Hadding in: Soergel (Begründer), Kommentar zum BGB, Allgemeiner Teil, 13. Aufl., Stuttgart u. a. 2000, § 54 Rn 16; Schwarz-Schöpfli, in: Bamberger-Roth (Hrsg.), a. a. O., § 54 Rn. 15; Palandt-Ellenberger, a. a. O., § 54 Rn 7; Zwanziger, in: Kittner-Zwanziger-Deinert (Hrsg.), Arbeitsrechts-Handbuch, 6. Aufl. Frankfurt/Main 2011, § 146 Rn. 3; vgl. weiter Staudinger-Weick, a. a. O., § 54 Rn 2 ff.

Kommt einer Gewerkschaft somit Rechtsfähigkeit zu, so kann sie auch ein Bankkonto eröffnen. Für die Gesamtorganisation scheint dies bisher auch keine besonderen Probleme hervorgerufen zu haben.

## **2. Die Rechtsfähigkeit von Untergliederungen**

Stellen auch die Landesverbände der GEW, die Bezirks- und die Kreisverbände rechtsfähige Größen dar? Im Grundsatz bestehen von vorne herein keine Bedenken dagegen, dass ein nicht rechtsfähiger Verein Mitglied in einem anderen nichtrechtsfähigen Verein ist; ein derartiges Phänomen ist seit langem anerkannt.

S. etwa Palandt-Ellenberger, a. a. O., § 54 Rn 9; Hadding, in: Soergel, a. a. O., § 54 Rn 16; Staudinger-Weick, a. a. O., § 54 Rn 5

Problematisch ist nur, welche Voraussetzungen im Einzelnen erfüllt sein müssen, um eine Untergliederung als nicht rechtsfähiger Verein anzuerkennen. Die Rechtsprechung des Bundesgerichtshofs hat dazu eingehende Grundsätze entwickelt, denen im Wesentlichen auch das arbeitsrechtliche Schrifttum folgt.

Voraussetzung für die erforderliche Eigenständigkeit ist, dass die fragliche Einheit

- eine körperschaftliche Verfassung, also insbesondere Organe wie Mitgliederversammlung und Vorstand besitzt und vom Wechsel der Mitglieder unabhängig ist, dass sie
- unter eigenem Namen nach außen in Erscheinung tritt und dass sie
- neben ihrer unselbständigen Tätigkeit für den Gesamtverein auch eigenständig bestimmte Aufgaben wahrnimmt.

So die Zusammenfassung in BGHZ 90, 331, 332 = NJW 1984, 2223; BGH NJW 2008, 69, 73 Tz. 50. Ähnlich bereits RGZ 118, 199. Übereinstimmend in der Literatur Schwarz-Schöpfli, in: Bamberger-Roth, a. a. O., § 21 Rn 45; Erman – H. P. Westermann, a. a. O., § 54 Rn. 5; Zwanziger, in: Kittner-Zwanziger-Deinert, a. a. O., § 146 Rn 3.

Wenn die Satzung dies so vorsieht, besteht für die einzelne Person eine Doppelmitgliedschaft

So BGH NJW 1989, 1724, 1725

oder eine gestufte Mehrfachmitgliedschaft.

Schwarz-Schöpfli, in: Bamberger-Roth, a. a. O., § 21 Rn 46.

Wendet man diese Grundsätze auf die oben geschilderte Struktur der GEW an, so ergibt sich, dass sowohl die Landesverbände als auch die Bezirks- und Kreisverbände eigenständige nicht rechtsfähige Vereine sind.

Auf allen drei Ebenen besteht eine körperschaftliche Struktur. Es existieren eine Mitgliederversammlung und ein Vorstand; außerdem ist der Bestand der einzelnen Untergliederung unabhängig vom Wechsel der Mitglieder. Dabei kommt es nicht darauf an,



ob eine geschriebene Satzung besteht. Da das Vorliegen einer „Satzung“ nicht an eine bestimmte Form gebunden ist, genügt es, wenn über längere Zeit hinweg nach bestimmten Regeln verfahren wurde.

Ebenso Staudinger-Weick, a. a. O., § 54 Rn 31

Das Fehlen einer geschriebenen Satzung bei einer Organisation auf Kreisebene ist daher rechtlich ohne Belang, sofern in der Realität eine Willensbildung tatsächlich stattgefunden hat.

Die einzelnen Untergliederungen führen zwar alle die Abkürzung „GEW“ im Namen, unterscheiden sich jedoch durch die Bezeichnung der Ebene, auf der sie tätig werden. Von daher kommt jeder ein eigener Name zu.

Schließlich erfüllen die Organisationen auf Landes-, Bezirks- und Kreisebene auch eigene Aufgaben und handeln keineswegs nur auf Weisung oder Anregung der höheren Ebene. Das Aktivitätsniveau dürfte zwar in den einzelnen Einheiten unterschiedlich hoch sein, doch besteht kein Zweifel, dass eigene Aktivitäten jederzeit möglich sind. Dass dabei die verfolgten Zwecke identisch sind, ändert nichts daran, dass die unteren Ebenen ein gewisses Maß an Eigenständigkeit besitzen, dass sie insbesondere entscheiden können, welcher Mittel sie sich bedienen wollen. Dass es daneben – möglicherweise vorwiegend – auch Aufgaben gibt, die „von oben“ gesteuert sind, ist im Ergebnis unschädlich.

Ebenso schon RGZ 118, 199. Vgl. auch Schwarz-Schöpflin, in: Bamberger-Roth, a. a. O., § 21 Rn 45, wonach die Vereinsziele übereinstimmen müssen, damit man von einer selbständigen „Untergliederung“ sprechen kann.

Auch die GEW-Organisationen auf der Ebene des Landes, des Bezirks und des Kreises sind daher nichtrechtsfähige Vereine. Ihnen kommt wie allen anderen Gebilden dieser Art nach heutiger Rechtsprechung Rechtsfähigkeit zu. Dasselbe gilt auch für Ortsverbände, soweit diese – was regelmäßig der Fall sein dürfte – nicht anders als Kreisverbände ihre eigene Identität und ihre spezifischen Aufgaben haben.

Ergebnis: Die Banken haben keinen Grund, die Eröffnung eines Kontos zu verweigern.

### **3. Das Treuhandkonto als Ausweg**

Trägt eine Bank oder Sparkasse dieser Rechtslage nicht Rechnung und verweigert die Kontoeröffnung, so kann es sich aus pragmatischen Gründen empfehlen, dass der Kassier oder ein Vorstandsmitglied ein Konto auf seinen eigenen Namen eröffnet. Dieses sollte in einem solchen Fall als „Treuhandkonto“ oder „Anderkonto“ bezeichnet werden. Dies hat den Vorzug, dass keine Vermischung mit dem sonstigen Vermögen der fraglichen Person eintritt. Wichtiger ist der Schutz gegen den Zugriff Dritter: Würde ein Gläubiger des Treuhänders das Konto pfänden, könnte die betroffene Untergliederung der GEW Drittwiderspruchsklage nach § 771 ZPO erheben und geltend machen, dass die fragliche Kontoforderung in Wirklichkeit ihr zusteht; insoweit ist eine „wirtschaftliche Betrachtungsweise“ allgemein anerkannt.

S. Palandt-Bassenge, a. a. O., 71. Aufl., § 903 Rn 42 m. w. N.

Ebenso könnte sie bei einer Insolvenz verlangen, dass das Konto aus dem Insolvenzverfahren ausgeklammert, also insbesondere vom Insolvenzverwalter freigegeben wird.

S. Palandt-Bassenge, a. a. O., § 903 Rn 43 (Aussonderungsrecht)

Stirbt der Treuhänder, geht auch das Treuhandkonto auf den oder die Erben über. Sie müssen es allerdings der Organisation oder derjenigen Person zur Verfügung stellen, die als neuer Treuhänder bestimmt wird. Dies ergibt eine an Treu und Glauben orientierte Auslegung des Treuhandvertrags; auch wenn dieser nicht schriftlich vorliegt, muss entsprechend verfahren werden.

## **II. Einstellung von Arbeitnehmern durch nachgeordnete Einheiten**

### **1. Der Landesverband als weiterer Arbeitgeber**

In der Praxis ist die Frage aufgeworfen worden, ob der Bezirks- oder Kreisverband, der eine Arbeitskraft einstellt, alleiniger Arbeitgeber ist oder ob auch dem Landesverband eine Arbeitgeberstellung zukommt.

Im Grundsatz bestehen keine Bedenken dagegen, dass in einem Arbeitsverhältnis auf Arbeitgeberseite mehrere (natürliche oder juristische) Personen stehen. Dies hat das BAG verschiedentlich hervorgehoben.

BAG NJW 1984, 1703, bestätigt durch BAG NZA 1988, 32, 33 und BAG NZA 2006, 592, 594 Tz. 21.

In Betracht kommt eine solche Gestaltung insbesondere dann, wenn mehrere Unternehmen gleichzeitig an der Tätigkeit des Arbeitnehmers interessiert sind. Dies kann insbesondere bei Konzernen der Fall sein,

S. das Beispiel des zu einer ausländischen Tochtergesellschaft entsandten Mitarbeiters einer deutschen Konzernspitze bei Däubler, Das Arbeitsrecht 2, 12. Aufl., Reinbek 2009, Rn 1462d

doch ist es natürlich auch in dem hier vorliegenden vereinsrechtlichen Rahmen denkbar. Die Frage ist lediglich, ob eine entsprechende Abmachung getroffen wurde.

Die Tatsache, dass ein Beschäftigter in mehr oder weniger großem Umfang für eine übergeordnete Einheit tätig wird, schafft als solche noch kein Arbeitsverhältnis zu dieser. Vielmehr muss auf beiden Seiten eine entsprechende Willensrichtung vorhanden sein. Diese kann nicht allein aus dem Arbeiten für eine andere Einheit als den Vertragsarbeitgeber rückgeschlossen werden, da ein Personaleinsatz bei Dritten gerade in der Gegenwart zu einer alltäglichen Erscheinung geworden ist. Vielmehr muss der „Einsatzbetrieb“ (im konkreten Fall der Landesverband) zu erkennen geben, die fragliche Person als eigenen Arbeitnehmer beschäftigen zu wollen. Dies wird nur ausnahmsweise der Fall sein.

Besteht Streit, so ist es von wesentlicher Bedeutung, ob den Vorschriften des Nachweisgesetzes (NachwG) entsprechend ein schriftlicher Arbeitsvertrag geschlossen wurde. Ist dies der Fall, müssen nach § 2 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 NachwG „Name und Anschrift

der Vertragsparteien“ ausdrücklich festgelegt sein. Beruft sich später jemand darauf, in Wirklichkeit habe es noch einen weiteren Arbeitgeber gegeben, so ist dies zwar nicht ausgeschlossen, doch dürfte ein entsprechender Nachweis nur schwer zu führen sein. Es müssen schon ganz ungewöhnliche Umstände vorliegen, die eine Abweichung von dem schriftlich Niedergelegten belegen können.

S. Preis, in: Müller-Glöge/Preis/Schmidt (Hrsg.), Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 12. Aufl., München 2012 (im Folgenden: ErfK-Bearbeiter), Einf. NachweisG Rn 20 f.

Wurde kein schriftlicher Arbeitsvertrag geschlossen und erfolgte auch keine schriftliche Bestätigung der wesentlichen Arbeitsbedingungen, so ist die Situation sehr viel offener. Hier wird insbesondere der Arbeitnehmer Indizien vorbringen, die für eine Einbeziehung des Landesbezirks in das Arbeitsverhältnis sprechen. Diese können beispielsweise darin liegen, dass ein Vorstellungsgespräch auch mit dem Vorstand des Landesverbands stattgefunden hat und dass die Lohnkosten nicht ausschließlich zu Lasten des einstellenden Bezirks- oder Kreisverbands gehen. Eine Aufzählung aller in Betracht kommenden Gesichtspunkte ist jedoch nicht möglich. Angesichts der fehlenden schriftlichen Fixierung der wesentlichen Arbeitsbedingungen dürfte es jedoch genügen, wenn der Arbeitnehmer den Hinzutritt eines zweiten Arbeitgebers plausibel macht; ein definitiver Beweis ist in einer solchen Konstellation nicht zu verlangen.

Zur Erleichterung der Beweisführung für den Arbeitnehmer bei fehlender Dokumentation s. ErfK-Preis, Einf. zum NachwG Rn 23

## **2. Haftung des Landesverbands für den Entgeltanspruch?**

Ist der Landesverband nicht zum (Mit-)Arbeitgeber geworden, so kann sich die Frage stellen, ob er für Ansprüche der auf dezentraler Ebene eingestellten Arbeitnehmer haftet, insbesondere für rückständige Entgeltansprüche eintreten muss. In Betracht kommt die Übernahme einer Bürgschaft oder einer Garantie; daneben ist an einen Schuldbeitritt zu denken.

Bürgschaft, Schuldbeitritt und „Forderungsgarantie“ haben gleichermaßen das Ziel, die Forderung des Gläubigers (hier: des Arbeitnehmers) gegen die Schuldner (hier: Bezirk oder Kreis) zu „stützen“. Die Bürgschaft tut dies in der Weise, dass der Bürge in gleicher Weise wie der Schuldner (hier: „Hauptschuldner“ genannt, weil der Bürge ja auch was schuldet) haftet; seine Verpflichtung hängt von der des Schuldners ab, sie ist „akzessorisch“. Beim Schuldbeitritt werden der Schuldner und der Beitretende Gesamtschuldner. Dies bedeutet, dass die Verpflichtung des Beitretenden nach näherer Maßgabe der §§ 422 – 425 BGB von der „Hauptverpflichtung“ unabhängig ist; insbesondere wirken nach § 425 Abs. 2 BGB Kündigung, Verzug und Unmöglichkeit der Leistung nicht für und gegen den Beitretenden. Beim Garantievertrag wird schließlich der Eintritt eines bestimmten Erfolges, d. h. hier: Eingang der Zahlung, versprochen; das Schicksal der Hauptverbindlichkeit ist ohne Bedeutung.

Schuldbeitritt und Garantievertrag sind gesetzlich nicht geregelte Vertragstypen, die seit Jahrzehnten von der Rechtsprechung anerkannt sind.

Vgl. Bülow, Recht der Kreditsicherheiten, 7. Aufl., Heidelberg 2007, Rn 1541:  
Es gibt keine abschließende Regelung der Personalsicherheiten

Anders als die Bürgschaft bedürfen sie jedoch nicht der Schriftform. Wann welche Form des „Eintreten-Wollens“ vorliegt, kann zweifelhaft sein.

Soweit rechtskundige und geschäftserfahrene Personen erklären, notfalls die Schuld eines andern begleichen zu wollen, werden sie in der Regel die entsprechenden Fachbegriffe benutzen oder jedenfalls den Inhalt ihrer Verpflichtung und deren Abhängigkeit von der gesicherten Hauptverbindlichkeit so weit spezifizieren, dass eine Zuordnung zu einem der drei genannten Fälle möglich ist. Doch was geschieht, wenn der Erklärende bislang keinerlei Vorstellungen über diese drei zivilrechtlichen Rechtsfiguren entwickelt hat? Hier muss eine Auslegung erfolgen, die sich an Treu und Glauben und dem im Rechtsverkehr Üblichen orientiert (§§ 133, 157 BGB).

Relativ eindeutig lässt sich entscheiden, ob ein Garantievertrag vorliegt oder nicht; einem andern unter allen denkbaren Umständen den sicheren Eingang von Geld zu garantieren, ist im normalen Geschäftsverkehr die Ausnahme. Erst recht kann im vorliegenden

Zusammenhang nicht davon ausgegangen werden, der Landesverband wolle einem Beschäftigten auf Bezirks- oder Kreisebene auf alle Fälle die Bezahlung der Vergütung garantieren, auch wenn der eigentliche Arbeitgeber – etwa wegen Anlaufs der Sechs-Wochen-Frist für die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall – seinerseits nicht mehr zur Leistung verpflichtet ist.

Ob Bürgschaft oder Schuldbeitritt vorliegen, bestimmt sich mangels anderer Indizien nach dem Interesse des Erklärenden: Will er primär dem (Haupt-)Schuldner einen Gefallen erweisen, liegt eine Bürgschaft vor, hat er ein Eigeninteresse an der Erfüllung, ist eher Schuldbeitritt anzunehmen. Fehlen insoweit ausreichende Anhaltspunkte, ist von einer Bürgschaft als dem gesetzlich geregelten Normaltypus auszugehen.

BGH NJW 1986, 580

Ob im vorliegenden Zusammenhang der Landesverband eher ein Eigeninteresse verfolgt („in unserem Einflussbereich soll jeder zu seinem Geld kommen“) oder eher die dezentrale Einheit unterstützen will, lässt sich ohne Rückgriff auf die konkreten Umstände des Falles nicht entscheiden. Dies bedeutet, dass als „Auffanglösung“ eine Bürgschaft in Betracht käme: Sie erfordert jedoch nach § 766 BGB Schriftform, die häufig nicht gewahrt sein wird. Auch wenn man eher einen Schuldbeitritt annehmen würde, wäre es eine im Arbeitsleben höchst ungewöhnliche Gestaltung, dass eine „verbundene Einheit“ zwar nicht Arbeitgeber ist, gleichwohl jedoch für die Erfüllung des Entgeltanspruchs einstehen soll. Auch wenn die grundsätzliche Zulässigkeit einer solchen Gestaltung keinem Zweifel unterliegt, wird sie deshalb so gut wie nie gewollt sein.

### **III. Persönliche Haftung der für die Gewerkschaft handelnden Person?**

Nach § 54 Satz 2 BGB haftet derjenige persönlich, der für einen nicht rechtsfähigen Verein ein Rechtsgeschäft mit einem Dritten abschließt. Wer also für einen noch nicht eingetragenen Sportverein einen Vertrag mit einer Gaststätte oder – moderner – mit einem Sponsor unterschreibt, muss selbst für die eingegangenen Verpflichtungen gerade stehen. Auch diese Vorschrift steht in derselben obrigkeitstaatlichen Tradition wie § 54 Satz 1 BGB: Es geht –

neben der Anwendung des nicht „passenden“ Gesellschaftsrechts – um einen weiteren Nachteil, den diejenigen Vereinigungen in Kauf nehmen müssen, die sich nicht eintragen lassen und die so der einstens sehr intensiven staatlichen Kontrolle entgehen wollen.

Vgl. MüKo-Reuter, a. a. O., §54 Rn 41: Druck zur Eintragung

Anders als bei § 54 Satz 1 BGB sind Korrekturen hier um einiges schwieriger. Durch eine verfassungskonforme Auslegung lässt sich die Verweisung auf das Recht der Bürgerlichen Gesellschaft durch eine grundsätzliche Verweisung auf das Recht des rechtsfähigen Vereins ersetzen, und sogar das Problem der fehlenden Rechtsfähigkeit hat man - wenn auch auf Umwegen - bewältigt.

S. oben B I 1

Bei der Haftung des Handelnden kommt eine solche „Umdefinition“ jedoch ersichtlich nicht in Betracht. Vielmehr besteht nur die Alternative, entweder die Vorschrift weiter zu praktizieren oder sie als verfassungswidrig außer Anwendung zu lassen. Letzteres ist durchaus nicht von vorne herein ausgeschlossen, weil es sich um vorkonstitutionelles Recht handelt, so dass nicht erst das BVerfG nach Art. 100 Abs. 1 GG eingeschaltet werden muss. Der Gesetzgeber der Bundesrepublik hat § 54 Satz 2 weder ausdrücklich noch konkludent in seinen Willen aufgenommen hat; die bloße Nichtaufhebung kann nicht als „Bestätigung“ qualifiziert werden.

§ 54 Satz 2 BGB ist nicht die einzige Vorschrift, die eine persönliche Haftung des Handelnden vorsieht. § 11 Abs. 2 GmbHG bestimmt ausdrücklich, wer vor der Eintragung ins Handelsregister im Namen der GmbH handle, werde persönlich verpflichtet. Sachlich übereinstimmend ordnet § 41 Abs. 1 Abs. 2 AktG dasselbe zu Lasten desjenigen an, der für eine Aktiengesellschaft vor ihrer Eintragung ins Handelsregister rechtsgeschäftlich tätig wird. In beiden Fällen geht es jedoch darum, dass nach der Konzeption des Gesetzgebers der Handelnde in Anspruch genommen werden kann, weil noch keine „Einheit“ vorhanden ist, an die sich ein Vertragspartner halten könnte. Genau diese Situation ist jedoch im Fall des § 54 Satz 2 BGB nicht mehr gegeben: Der nicht eingetragene Verein wird – wie oben ausgeführt - als rechtsfähig behandelt, so dass für eine „Auffanghaftung“ der handelnden Person kein Anlass mehr besteht. Nicht nur die historische Herkunft, sondern auch eine auf den Zweck der

Regelung abstellende Auslegung sprechen daher gegen die weitere Anwendung des § 54 Satz 2 BGB.

In der Literatur ist weiter darauf hingewiesen worden, dass die Haftung des (oder der) Handelnden speziell im Falle von Gewerkschaften zu Ergebnissen führt, die ihre durch Art. 9 Abs. 3 GG garantierte Betätigungsfreiheit in unzumutbarer Weise behindern. „Verträge“ sind nicht nur Kaufverträge über Alltagsgüter, bei denen eine persönliche Haftung zwar nicht erfreulich, aber doch hinnehmbar sein mag. Gewerkschaften schließen vielmehr Tarifverträge, mit denen eine Durchführungs- wie eine Friedenspflicht verbunden sind.

Zur Durchführungs- und zur Friedenspflicht s. Reim/Ahrendt, in: Däubler (Hrsg.), Tarifvertragsgesetz mit Arbeitnehmerendengesetz, Kommentar, 3. Aufl., Baden-Baden 2012, § 1 Rn 1077 ff., 1094 ff. m. w. N.

Werden sie verletzt, können Ersatzansprüche entstehen, die weit über die wirtschaftlichen Möglichkeiten selbst sehr wohlhabender Mitmenschen hinausgehen. In über 60 Jahren Tarifpraxis ist deshalb auch niemals der Versuch unternommen worden, bei Auseinandersetzungen die handelnden Personen selbst in Anspruch zu nehmen. Dies würde in der Tat jedes Handeln für die Gewerkschaft zu einem enormen und überdies unkalkulierbaren Risiko machen, was sich nicht mit der durch Art. 9 Abs. 3 GG gewährleisteten Betätigungsfreiheit vereinbaren ließe. Auch deshalb muss § 54 Satz 2 BGB außer Anwendung bleiben.

Eingehend dazu Kertess, Die Haftung des für einen nichtrechtsfähigen Verein Handelnden gem. § 54 S. 2 BGB, zugleich ein Beitrag zur Eigenhaftung des Vertreters, Diss. Göttingen 1982, S. 30 ff. (mit Beispielen aus der Weimarer Zeit). Zustimmende Bezugnahme bei MüKo-Reuter, a. a. O., § 54 Rn 43, der § 54 Satz 2 BGB gleichfalls für unanwendbar hält. Bedenken gegen § 54 Satz 2 BGB auch bei Staudinger-Weick, a. a. O., § 54 Rn 57, doch sei die Regelung „als positive Vorschrift“ hinzunehmen. Keine Problematisierung bei Palandt-Ellenberger, a. a. O., § 54 Rn 13.

Für den Bereich der politischen Parteien hat der Gesetzgeber in § 37 ParteienG eine entsprechende Konsequenz gezogen und § 54 Satz 2 BGB ausdrücklich für unanwendbar



erklärt. Da es aus ganz anderen Gründen kein Gewerkschaftsgesetz gibt, hatte der Gesetzgeber faktisch keine Möglichkeit, für Gewerkschaften eine vergleichbare Regelung zu treffen; dies verbietet zumindest einen Gegenschluss aus § 37 ParteienG. Auch hatte die Rechtsprechung bisher keine Gelegenheit, sich zur Weitergeltung des § 54 Satz 2 BGB zu äußern, da keine Gerichtsverfahren ersichtlich sind, in denen sich die Gegenseite einem Gewerkschaftsvertreter gegenüber nachhaltig auf diese Vorschrift berufen hätte. In der Literatur ist deshalb auch schon erwogen worden, § 54 Satz 2 BGB sei insoweit kraft Gewohnheitsrechts außer Kraft getreten.

Kertess, a. a. O., S. 36

Im vorliegenden Zusammenhang ist daher davon auszugehen, dass derjenige, der beispielsweise namens der GEW oder einer ihrer Untergliederungen einen Arbeitsvertrag unterschreibt oder ein Büro mietet, nicht persönlich in Anspruch genommen werden kann. Allerdings ist zu beachten, dass es zu dieser Frage keine ausdrückliche Rechtsprechung gibt, so dass ein gewisses Maß an Unsicherheit unvermeidbar ist.

#### **IV. Kontrolle des satzungsgemäßen Verhaltens durch gewerkschaftliche Untergliederungen einer höheren Ebene?**

Die dem Verf. zugänglich gemachten Informationen lassen den Schluss zu, dass Meinungsverschiedenheiten darüber bestehen, ob die Satzungen durch Kreisverbände und evtl. durch andere dem Landesverband nachgeordnete Einheiten verletzt wurden. Dies könnte einmal in der Weise geschehen sein, dass der erhaltene Anteil an den Mitgliedsbeiträgen nicht für gewerkschaftliche Aktivitäten verausgabt, sondern „auf die hohe Kante gelegt“ wurde. Zum andern geht es um Aktivitäten wie die Gewährung zinsloser Darlehen oder die Gründung und finanzielle Unterstützung von Stiftungen, deren Zweck sich nicht mit den von der GEW satzungsgemäß verfolgten Zielen vereinbaren lässt.

##### **1. Entscheidung im Wege von Weisungen?**

Die oben unter A I wiedergegebenen Satzungsbestimmungen der Gesamtorganisation und ihrer Untergliederungen sehen kein Weisungsrecht der übergeordneten Ebenen vor. Jede Unterorganisation ist vielmehr bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben frei, muss dabei jedoch die Satzungen der höheren Ebenen beachten. Dies wird in § 12 der Satzung des Landesverbands Niedersachsen deutlich zum Ausdruck gebracht. Konflikte können also nicht in der Weise gelöst werden, dass z. B. einem Kreisverband durch Weisung seitens des Landesvorstands ein bestimmtes Verhalten auferlegt oder untersagt werden kann, weil nur so die Satzung gewahrt sei.

## **2. Interne Kontrollmechanismen**

Hat der Vorstand des Kreisverbands beispielsweise darauf verzichtet, das zur Verfügung stehende Geld für satzungsmäßige Zwecke auszugeben, so kann die Mitgliederversammlung dieses Verhalten rügen und je nach Ausgestaltung der Satzung dem Vorstand die Weisung geben, bestimmte Maßnahmen zu ergreifen, z. B. einzelne Aktionen durchzuführen. Ist kein solches Weisungsrecht vorgesehen, besteht die Möglichkeit der Abwahl; in Extremfällen könnte gegen die Vorstandsmitglieder ein Ausschlussverfahren in die Wege geleitet werden. Werden andere als satzungsmäßige Zwecke verfolgt, kann die Mitgliederversammlung den Vorstand anweisen, sein Verhalten zu ändern und getroffene Entscheidungen wieder rückgängig zu machen. Ist eine solche Möglichkeit nicht vorgesehen, kommt auch hier eine Abwahl oder ein Ausschlussverfahren in Betracht.

Ob die Satzung im Einzelfall gewahrt ist oder nicht, kann durchaus zweifelhaft sein. Für solche Fälle ist nach § 9 der Satzung GEW-Bund ein Schiedsverfahren vorgesehen. Dieses liegt in der Hand der Landesschiedskommission, deren Zusammensetzung in § 7 der Satzung der GEW Niedersachsen geregelt ist. § 9 Abs. 3 der Satzung GEW-Bund bestimmt:

„Die Landesschiedskommissionen sind im Bereich des jeweiligen Landesverbandes zuständig für den Ausschluss von Mitgliedern, Wahlanfechtungen, Verstöße von Organen oder Gliederungen gegen die Satzung des DGB, der GEW oder des Landesverbandes sowie gegen Beschlüsse übergeordneter Organe des DGB oder der GEW. Die Delegiertenversammlung eines Landesverbandes kann der Landesschiedskommission weitere Aufgaben zuweisen.“

Die Landesschiedskommission muss daher entscheiden, wenn ernsthafte Meinungsverschiedenheiten darüber bestehen, ob Rücklagen in Höhe des Sechsfachen des jährlichen Beitragsaufkommens mit der Satzung vereinbar sind, und ob dasselbe auch für die Gewährung von zinslosen Darlehen oder für die Gründung und Unterstützung von Stiftungen gilt. Das Verfahren kann nach § 9 Abs. 3 in Verbindung mit § 11 der Satzung GEW-Bund eingeleitet werden

- durch die auf Bundesebene bestehenden Organe (Gewerkschaftstag, Hauptvorstand, Koordinierungsvorstand und Geschäftsführender Vorstand) und
- durch die Delegiertenversammlungen der Landesverbände und die von ihnen vorgesehenen Organe der Landesverbände (also z. B. den Vorstand) sowie „die Organe der Gliederungen des Landesverbandes, die die Delegiertenversammlung des Landesverbandes festgelegt hat“.

Macht ein antragsbefugtes Gremium von dieser Möglichkeit Gebrauch, so kann die Landesschiedskommission zu dem Ergebnis kommen, ein bestimmtes Verhalten verstoße gegen die Satzung. Dagegen kann dann die Bundesschiedskommission angerufen werden. Die von den Schiedskommissionen zu verhängenden Sanktionen sind gemäß § 9 Abs. 5 der Satzung GEW-Bund in der Schiedsordnung geregelt. In der Praxis dürfte es allerdings die Regel sein, dass ein rechtskräftig festgestellter Satzungsverstoß umgehend „repariert“ wird. Eine „rechtskräftige“ Entscheidung liegt dann vor, wenn die Landesschiedskommission einen Schiedsspruch gefällt hat, gegen den kein Rechtsmittel eingelegt wurde, oder wenn die Bundesschiedskommission entschieden hat. Dabei ist allerdings zu beachten, dass der Hauptvorstand mit Dreiviertel-Mehrheit eine Entscheidung der Bundesschiedskommission ändern oder aufheben kann.

### **3. Gerichtliche Klärung**

Soweit die Satzung eine Schiedsvereinbarung enthält, sind die staatlichen Gerichte nach § 1026 ZPO nur insoweit zuständig, als dies ausdrücklich in den §§ 1027 ff. ZPO vorgesehen ist. Danach besteht lediglich die Möglichkeit, nach Erlass eines rechtskräftigen Schiedsspruchs bei Gericht einen Aufhebungsantrag zu stellen, dem allerdings nur unter den engen Voraussetzungen des § 1059 ZPO entsprochen werden kann. Dazu gehört etwa ein Verstoß gegen Grundprinzipien der geltenden Rechtsordnung („ordre public“).

Für die Klärung von streitigen Fragen der Satzungsauslegung wären die staatlichen Gerichte auch nur unter spezifischen Konstellationen befugt. Würde etwa eine Mitgliedergruppe oder eine (nicht weisungsbefugte) Mitgliederversammlung den Standpunkt vertreten, der Vorstand habe die Satzung verletzt, so wäre eine Feststellungsklage nach § 256 ZPO nicht zulässig: Ihr Gegenstand muss notwendigerweise ein „Rechtsverhältnis“ sein. Die rechtliche Würdigung bestimmter Vorgänge wird davon nicht erfasst; sie würde auf ein Rechtsgutachten hinauslaufen, das zu erstatten nach allgemeiner Auffassung nicht Sache der Gerichte ist.

Verstößt ein Organ gegen die Satzung, so sind seine Mitglieder grundsätzlich zum Schadensersatz verpflichtet, sofern ihnen ein persönlicher Schuldvorwurf gemacht werden kann. Dabei ist allerdings § 31a BGB zu berücksichtigen, wonach ehrenamtlich tätige Vereinsvorstände nur wegen Vorsatz und grober Fahrlässigkeit haften.

Lässt sich ein Schaden noch nicht beziffern, so dürfte eine Feststellungsklage mit dem Ziel zulässig sein, die Ersatzpflicht der Organmitglieder klarzustellen. Berührt sich der Verein seinerseits eines Schadensersatzanspruchs gegen den Vorstand, so kann dieser nach der Rechtsprechung des Bundesgerichtshofs

BGHZ 94, 324, 329; zustimmend MüKo-Reuter, a. a. O., § 27 Rn 48

auf Feststellung klagen, dass er nicht zum Schadensersatz verpflichtet sei. Im Rahmen einer solchen negativen Feststellungsklage kann dann als Vorfrage geprüft werden, ob ein Satzungsverstoß vorgelegen hat oder nicht.

Nicht akzeptiert wird von der Rechtsprechung ein gerichtlicher Eingriff in die Geschäftsführung des Vereins. Ein Kommanditist ist deshalb nicht befugt, dem geschäftsführungsbefugten Gesellschafter gerichtlich untersagen zu lassen, eine bestimmte Maßnahme vorzunehmen; dies würde seine Eigenständigkeit zunichte machen.

BGHZ 76, 160

Alle diese Schwierigkeiten werden im vorliegenden Fall dadurch vermieden, dass allein die Schiedskommission über etwaige Verletzungen der Satzung entscheidet.

#### **4. Inhaltliche Fragen**

Die vorliegenden Informationen reichen nicht aus, um zu der Frage Stellung zu nehmen, wo die Obergrenze für die Bildung von Rücklagen erreicht ist. Maßgebend dürften die Umstände des jeweiligen Falles sein. Hängt etwa die gute Vermögenslage damit zusammen, dass die Gewerkschaft nichts unternimmt, ist ein Satzungsverstoß eher anzunehmen als dann, wenn zwar zahlreiche Aktivitäten entfaltet werden, diese aber nicht kostenwirksam sind, weil die beteiligten ehrenamtlich tätigen Mitglieder sogar auf den ihnen zustehenden Aufwendungsersatz verzichten, z. B. Plakate aus eigener Tasche bezahlen oder für Räume sorgen, bei denen keine Miete zu bezahlen ist. Die Gewährung von zinslosen Darlehen in Notsituationen kann sich auf § 4 Buchstabe c der Satzung der Bundes-GEW stützen, wo von der „Gewährung von kollegialer Hilfe in besonderen Fällen“ die Rede ist. Wie diese „besonderen Fälle“ zu bestimmen sind, kann sicherlich unterschiedlich beurteilt werden. Angesichts der Autonomie der einzelnen Untergliederungen muss man den jeweils handelnden Personen insoweit einen Beurteilungsspielraum einräumen. Ob dessen Grenzen überschritten sind, müssen im Streitfall die Landes- und die Bundesschiedskommission entscheiden.

#### **V. Zusammenfassung**

1. Die GEW und ihre Untergliederungen auf Landes-, Bezirks-, Kreis- und ggf. Ortsebene sind rechtsfähig und deshalb in der Lage, ein Bankkonto zu eröffnen. Das Führen eines treuhänderischen Kontos durch ein Vorstandsmitglied oder den Kassier bleibt daneben zulässig.
2. Erfolgt die Einstellung eines Mitarbeiters auf Bezirks- oder Kreisebene, so erwirbt nur ausnahmsweise auch der Landesverband eine Arbeitgeberstellung. Auch haftet er nur unter besonderen Umständen für die Entgeltansprüche.

3. Eine persönliche Haftung der für die Gewerkschaft handelnden Person nach § 54 Satz 2 BGB scheidet grundsätzlich aus, da die Anwendung dieser Vorschrift gegen Art. 9 Abs. 3 GG verstoßen würde.

4. Satzungsverstöße können nicht durch Weisung seitens einer höheren Ebene aus der Welt geschafft werden. In erster Linie wird die Kontrolle durch die Mitglieder ausgeübt, die ggf. dem Vorstand eine Weisung erteilen oder ihn abwählen können. In gravierenden Fällen kann auch ein Ausschlussverfahren in Betracht kommen. Die Entscheidung liegt insoweit bei der Landes- und der Bundesschiedskommission; eine gerichtliche Kontrolle ist nur in sehr eingeschränktem Umfang möglich.