

Implosion der Personengesellschaft zur Tarifflicht

Volker Rieble ◦ ZAAR-Kongress ◦ 24. April 2026 Nockherberg



Gliederung

- I. Sinkende Tarifbindung
- II. Standardwege aus dem Tarifvertrag
- III. Hauptproblem: „ewige“ Nachbindung
- IV. Ausflucht: Betriebsübergang mit befristeter Veränderungssperre
- V. Verbandsmitgliedschaft und § 712a BGB
 1. Verbandsmitgliedschaft einer Personengesellschaft
 2. Sukzessionsfähigkeit der Verbandsmitgliedschaft
 3. Gesellschaftsrechtliche Vorgehensweise
- VI. Arbeitsrechtliche Folgen
 1. Arbeitsverhältnisse
 2. Tarifgeltung – allenfalls Tariftransformation qua Betriebsübergang
 3. Betriebsverfassung

Sinkende Tarifbindung

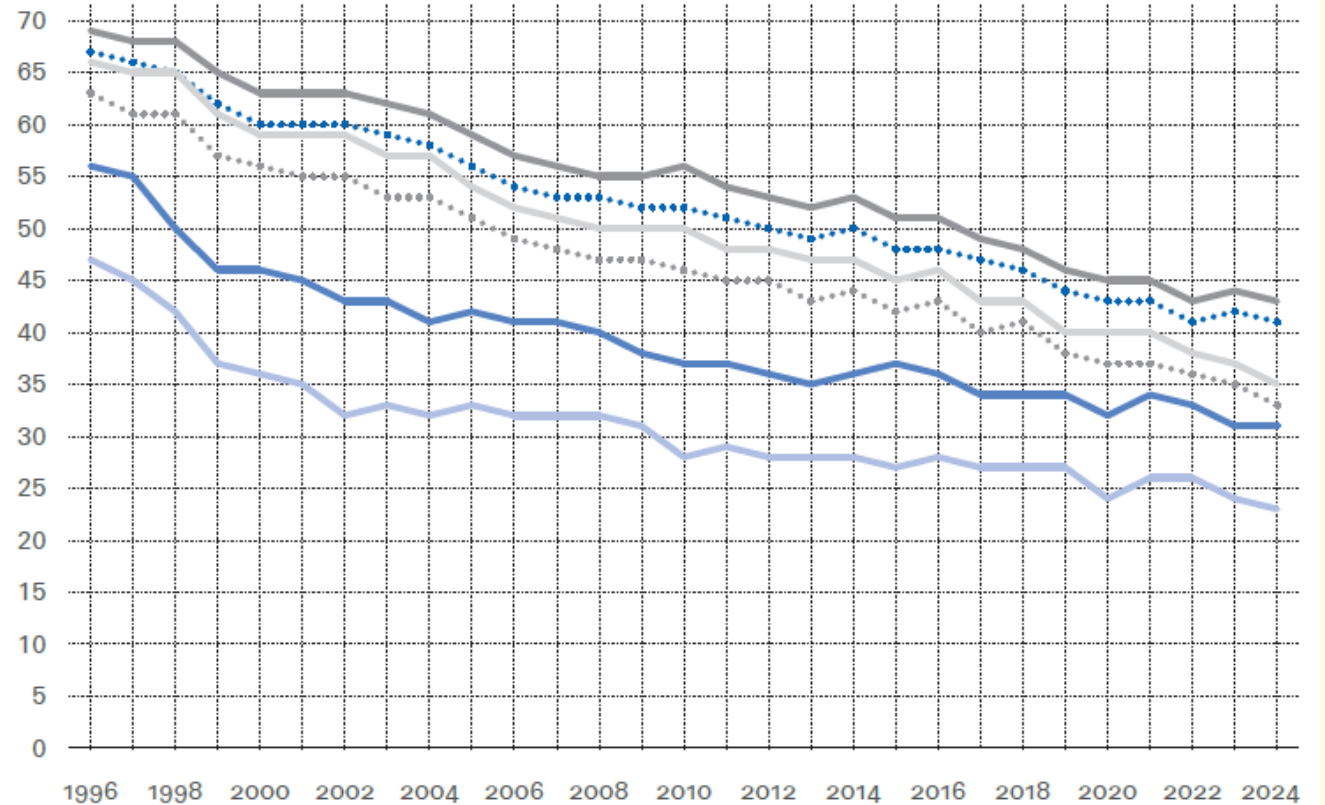
Kohaut/Hohendanner
WSI-Mitteilungen 2025, 297

2

Beschäftigte in Betrieben mit Branchentarifvertrag, 1996 bis 2024

Anteile in Prozent

— Privatwirtschaft West — Privatwirtschaft Ost Privatwirtschaft Gesamt
— Gesamtwirtschaft West — Gesamtwirtschaft Ost Gesamt



Anmerkung: Privatwirtschaft inklusive Landwirtschaft und Organisationen ohne Erwerbszweck

Quelle: IAB-Betriebspanel

WSI Mitteilungen

Sinkende Tarifbindung: Gründe

1. Tarifgrundlast der Arbeitsbedingungen ist zu hoch und zu teuer. Tarifbedingungen sind in der Lebenswirklichkeit keine Mindestbedingungen mehr, sondern orientieren sich an der Leistungsfähigkeit der großen und leistungsstarken Unternehmen. Deshalb werden Öffnungsklauseln erforderlich.
2. **Komplexität des Tarifvertrages**, der keine einfach zu handhabende Friedensordnung mehr ist. Die interne Regelungskomplexität und die von den Arbeitsgerichten praktizierte umfassende Rechtskontrolle machen den Tarifvertrag schwer handhabbar. Die Gleichheitskontrolle mit der Anpassung nach oben macht den Tarifvertrag zum „riskanten Rechtsgeschäft“. Die Rechtsrisiken trägt nahezu ausschließlich die Arbeitgeberseite.
3. Hürden für den Tarifausstieg (Nachbindung, Bezugnahmeklauseln) und insbesondere den Sanierungstarifvertrag schrecken ab. Die Entscheidung für die Tarifbindung ist nur schwer zu korrigieren – warum also eine Dauerbindung eingehen. Wenn die Scheidung riskant ist, spricht das gegen die Eheschließung.
4. **Machtsteigerung für den Betriebsrat**, der die tariflichen Verbesserungen der Arbeitsbedingungen (insb. Entgelterhöhungen) „sowieso“ einstreicht und mit seinen Forderungen aufsatteln kann. Im tariffreien Betrieb kann der Arbeitgeber die marktübliche Vergütungserhöhung mitverhandeln.
5. **Junge Unternehmen** sind vielfach tarifabstinent. Das betrifft Tesla und Biontech, vor allem aber den **online-Handel** (amazon, zalando). Nur „alte“ Versandhändler wie OTTO sind tarifgebunden.

Standardwege aus dem Verbandstarifvertrag

1. Zentral: Beendigung der legitimierenden Mitgliedschaft (Vereinsrecht)

a) Austritt

- Die Austrittserklärung beendet die Mitgliedschaft mit **Ablauf der satzungsgemäßen Austrittsfrist**. § 39 I BGB sieht keine Frist vor. Forderungen nach einer Mindestbindungsfrist zum Schutz der Gewerkschaft hat der BGH eine Absage erteilt (29.7.2014 – II ZR 243/13, BGHZ 202, 202 Rn 30): Die Gewerkschaft hat den Tarifpartner so zu nehmen, wie er ist.
- § 39 II BGB gestattet Vereinen eine **maximale Austrittsfrist in der Satzung** von zwei Jahren. Für Arbeitgeberverbände hat der BGH diese Frist zum Schutz der negativen Koalitionsfreiheit auf **sechs Monate** verkürzt; die zu lange Frist (auch: Kombination von Frist und Termin) wird auf diese sechs Monate reduziert (BGH 29.7.2014 – II ZR 243/13, BGHZ 202, 202 Rn 27, 32).

b) (Fristloser) Aufhebungsvertrag zwischen Mitglied und Verband (contrarius actus zum Aufnahmevertrag)

c) „Übertritt“ zur OT-Mitgliedschaft (mit entsprechender satzungsmäßiger Grundlage)

- Im Zwei-Verbände-Modell „normaler“ Austritt aus dem Tarifverband. Vielfach fristlos möglich.
- Beim Zwei-Mitgliedschaften-Modell steht der Wechsel von der Vollmitgliedschaft zur OT-Mitgliedschaft (Übertritt) dem Austritt gleich – weil die tarifrechtlich legitimierende Mitgliedschaft beendet wird.

2. Flucht aus dem Geltungsbereich

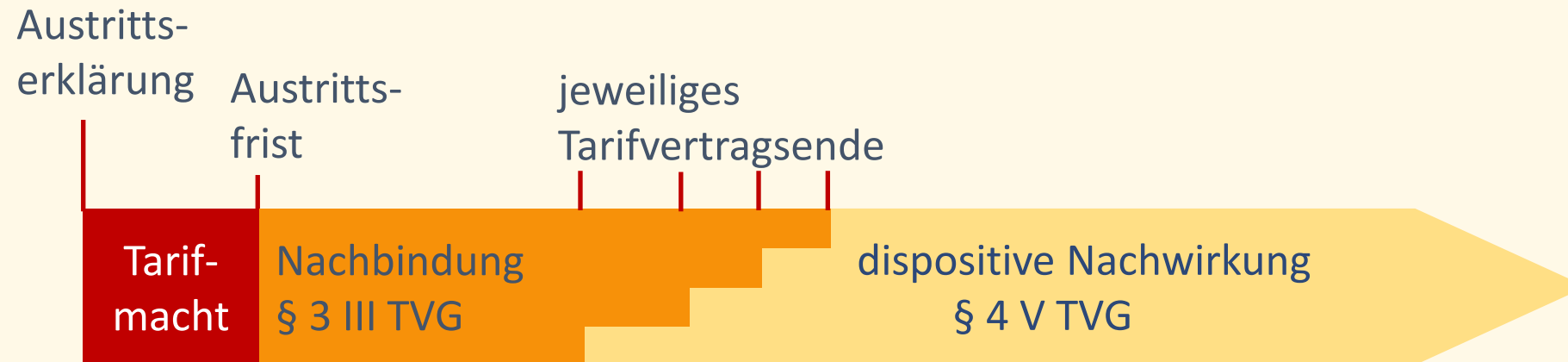
- Fremdvergabe oder Ausgliederung branchenfremder Arbeitsbereiche (weithin vollzogen).
- Veränderung der Branchenprägung in Mischbetrieben (seltene Konstellation)

Hauptproblem: „ewige“ Nachbindung

1. Der Austritt beseitigt die eigene Tarifbindung nicht, § 3 III TVG. Er verhindert nur die Geltung derjenigen künftigen Tarifverträge, die nach dem Ende der Mitgliedschaft abgeschlossen werden (Scheinausnahme: Blitzaustritt und „Störung der Tarifautonomie“).
2. Diese **Nachbindung an die autonom legitimierten Tarifverträge** bedeutet: Die Tarifnormen gelten im Arbeitsverhältnis zwingend weiter, § 4 I 1 TVG. Sie ist gesetzlich nicht befristet. Sie endet erst, wenn der Tarifvertrag endet, auch bei dessen Änderung (die den Ausgetretenen nicht trifft, aber als Reflex die Nachbindung beendet). Als einseitige Tarifbindung begründet sie das Optionsrecht der Arbeitnehmer, durch Gewerkschaftsbeitritt die Tarifgeltung herbeizuführen.
3. Nach der Nachbindung folgt die (ebenfalls unbefristete) Nachwirkung des § 4 V TVG. Erst in dieser Nachwirkungsphase kann der Arbeitgeber die dispositiv fortgeltenden Tarifverträge durch arbeitsvertragliche Regelungen ablösen.
4. Weil die Nachbindung für jeden einzelnen Tarifvertrag unterschiedlich währt, mündet das in eine **überkomplexe Regelsituation**: Der Arbeitgeber muss uU die Vergütungsgruppen des Entgeltrahmens anwenden, obwohl er an die Vergütungstarife nicht mehr gebunden ist.

Tarifwirkung des Austritts

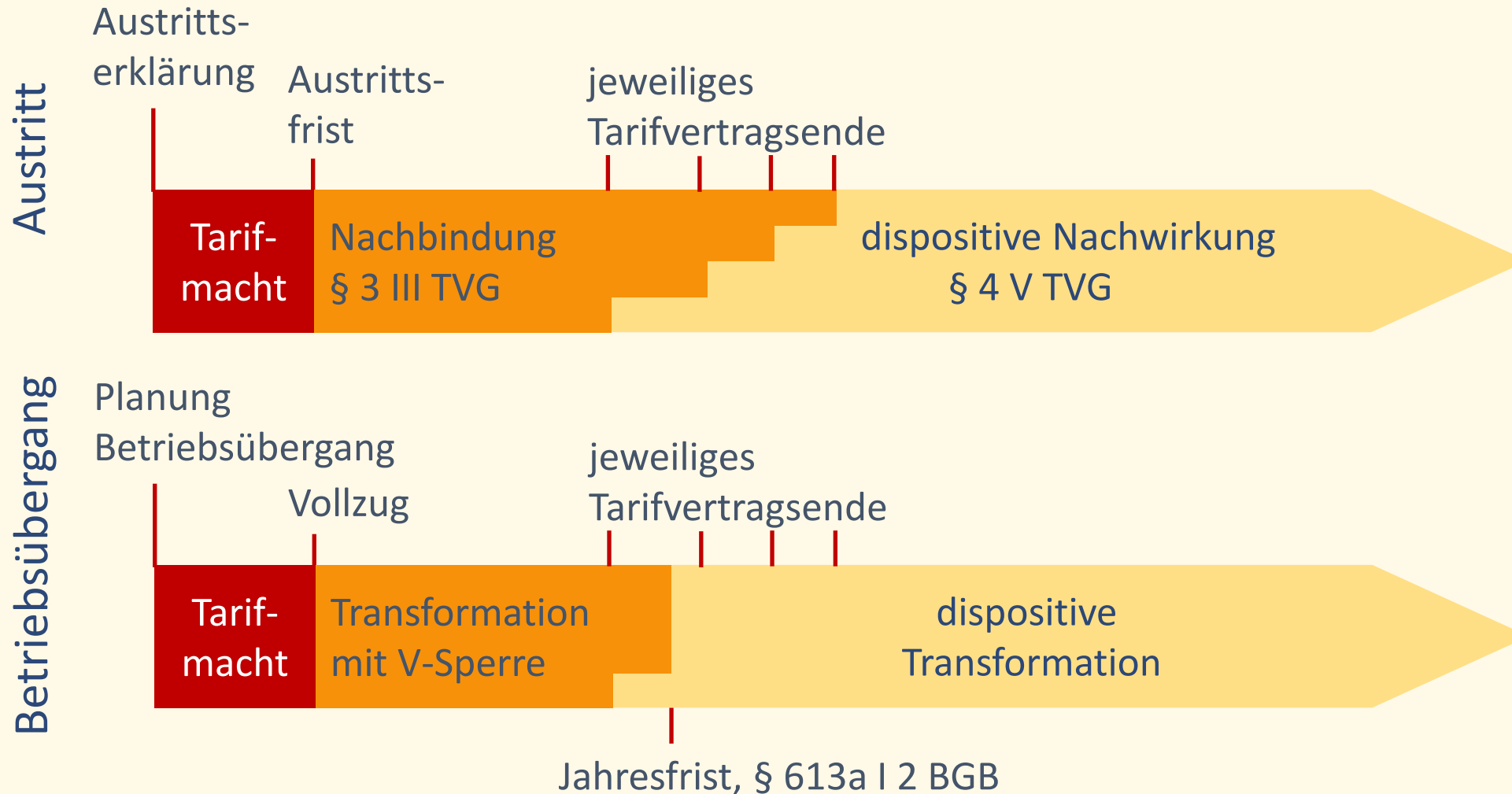
Jedes Mitgliedschaftsende hindert Geltung künftiger Tarifverträge, berührt aber wegen § 3 III TVG nicht schon geltende.



Fluchtweg Betriebsübergang, § 613a I 2-4 BGB

1. Die unendliche Nachbindung bewegt Unternehmen, eine Tariffucht durch Betriebsübergang nach § 612a BGB (ggf iVm Verschmelzung oder Spaltung zur Aufnahme, § 35a II UmwG) zu „begehen“. Dafür **muss der Betriebserwerber tariffrei sein**. Der Arbeitgeberwechsel wird durch den gesetzlichen Vertragsübergang nach § 613a I 1 BGB bewirkt (belastet mit Informationspflicht und Widerspruchsrecht nach V und VI).
2. Tarifmacht entfällt durch **Trennung von Tarifgebundenheit und Arbeitgeberstellung**: Der Erwerber ist tariffrei; die Mitgliedschaft im Arbeitgeberverband geht nach § 613a I 1 BGB ebensowenig über wie eine Haustarifbindung. Für die Nachbindung des § 3 III TVG ist kein Raum, weil der Erwerber nicht tarifgebunden war. Der Veräußerer bleibt womöglich tarifgebunden – für die ihm durch Arbeitgeberwechsel entzogenen Arbeitsverhältnisse spielt das keine Rolle.
3. Die Kombination von Nachbindung und Nachwirkung wird durch den Sonderschutz tariflicher Arbeitsbedingungen nach § 613a I 2-4 BGB „ersetzt“:
 - a. Die tariflichen Arbeitsbedingungen werden in das Einzelarbeitsverhältnis transformiert.
 - b. Gelten sie zwingend (I 4), greift eine Veränderungssperre: Arbeitsbedingungen können nicht durch Arbeitsvertrag, sondern nur durch normativen Kollektivvertrag geändert werden (I 3), gleichgestellt ist die Bezugnahme auf einen Tarifvertrag, der im Arbeitsverhältnis auch normativ gelten könnte (I 4). Die Veränderungssperre entfällt, sobald der Tarifvertrag endet.
 - c. Zentraler Unterschied: Veränderungssperre ist **befristet auf ein Jahr ab dem Zeitpunkt des Übergangs** (I 2).
 - d. Nach dem Ende der Veränderungssperre gelten die tariflichen Arbeitsbedingungen „weiter“ – als transformierter Inhalt des Arbeitsverhältnisses.

Vergleich: Austritt und Betriebsübergang



Jetzt kommt das Neue:
Tarifflucht über § 712a BGB

Verbandsmitgliedschaft einer Personengesellschaft

1. Personengesellschaften sind tarifgebunden, wenn die Gesellschaft selbst Arbeitgeber und Träger der für die Verbandstarifbindung erforderlichen Mitgliedschaft ist. Seit dem MoPeG ist **jede Außen-GbR rechtsfähig** (§§ 705 II Var. 1, 719 I BGB) und kann unmittelbar Mitglied im Arbeitgeberverband sein. Für Personenhandelsgesellschaften (OHG, KG) folgt das aus §§ 105 III, 123 I, 161 II HGB.
2. Früher wurde es für möglich gehalten, dass ein Komplementär, der persönlich Mitglied einer Innung ist, diese Mitgliedschaft „für“ die später von ihm errichtete KG fortführt, auch wenn die Innung die KG nie als Mitglied geführt habe (BAG 22.2.1957 – 1 AZR 426/56, BAGE 3, 358; auch BAG 10.12.1997 – 4 AZR 247/96, BAGE 87, 257, indes verneint). Das wird bis heute für die Verbandsmitgliedschaft verallgemeinert (Wiedemann/Oetker TVG⁹ § 3 Rn. 130 f).

Verbandsmitgliedschaft einer Personengesellschaft

3. Solch freie Interessenabwägung war früher falsch und ist heute nicht mehr vertretbar. Die Rechtsfähigkeit der Personengesellschaft führt zu strikter Trennung: Das Handeln des Komplementärs kann der KG nur zugerechnet werden, wenn es sich um ein Fremd- und kein Eigengeschäft handelt (Offenkundigkeit nach § 164 BGB). Das BAG sagt inzwischen: „Denn bei Personengesellschaften (KG, OHG usw.) wird die Tarifgebundenheit nur durch die Mitgliedschaft der Gesellschaft als solcher begründet“ (BAG 24.2.1999 – 4 AZR 62/98, BAGE 91, 63 sub 1.1.2.2).
4. Daraus folgt: Die Frage nach der Mitgliedschaft ist für die (rechtsfähige) Personengesellschaft **notwendig getrennt von ihren Mitgliedern** zu sehen. Der Komplementäraustausch ändert nichts an der Tarifgebundenheit der GmbH & Co. KG.

§ 712a BGB: Beseitigung der Mitgliedschaft

1. Das Ende der Mitgliedschaft des vorletzten Gesellschafters führt nach § 712a BGB zur „Anwachsung auf den letzten Gesellschafter“ – genauer:
 - „so erlischt die Gesellschaft ohne Liquidation“ (§ 712a I 1 BGB)
 - „Das Gesellschaftsvermögen geht [...] im Wege der Gesamtrechtsnachfolge auf den verbleibenden Gesellschafter über“ (§ 712a I 2 BGB).
2. Jede Universalsukzession setzt die **Sukzessionsfähigkeit des betroffenen Rechts** bzw der Rechtsbeziehung voraus. Das ist für Verschmelzung und Spaltung anerkannt. Fehlt es an der Sukzessionsfähigkeit, so bleibt das Recht entweder beim fortbestehenden übertragenden Rechtsträger; geht dieser unter, so erlischt das Recht.

§ 712a BGB: Beseitigung der Mitgliedschaft

3. Das Sukzessionsregime kann die **Höchstpersönlichkeit lockern**, um den Übergang zu ermöglichen (§ 1059a BGB für den Nießbrauch; BGH 13.8.2015 – VII ZR 90/14, NZG 2015, 1277: Handelsvertreterverhältnisse gehen trotz Höchstpersönlichkeit nach § 613 S. 2 BGB über; ähnlich BGH 21.2.2014 – V ZR 164/13, BGHZ 200, 221 Rn. 17: Unübertragbare Stellung als Wohnungsverwalter geht durch Verschmelzung über). Deshalb wurde § 132 UmwG aF, der nicht übertragbare Gegenstände von der Universalsukzession ausnahm, im Jahr 2007 aufgehoben, indes bekräftigt: *„Danach bleiben von der Rechtsnachfolge nur höchstpersönliche Rechte und Pflichten ausgenommen“* (Begr. RegE, BT-Drucks. 16/2919, 19). Mithin erlischt eine personenbezogene Gewerbeerlaubnis (VGH Baden-Württemberg 9.4.2025 – 6 S 460/24, GmbHR 2025, 988; streitig für die Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung).

§ 712a BGB: Beseitigung der Mitgliedschaft

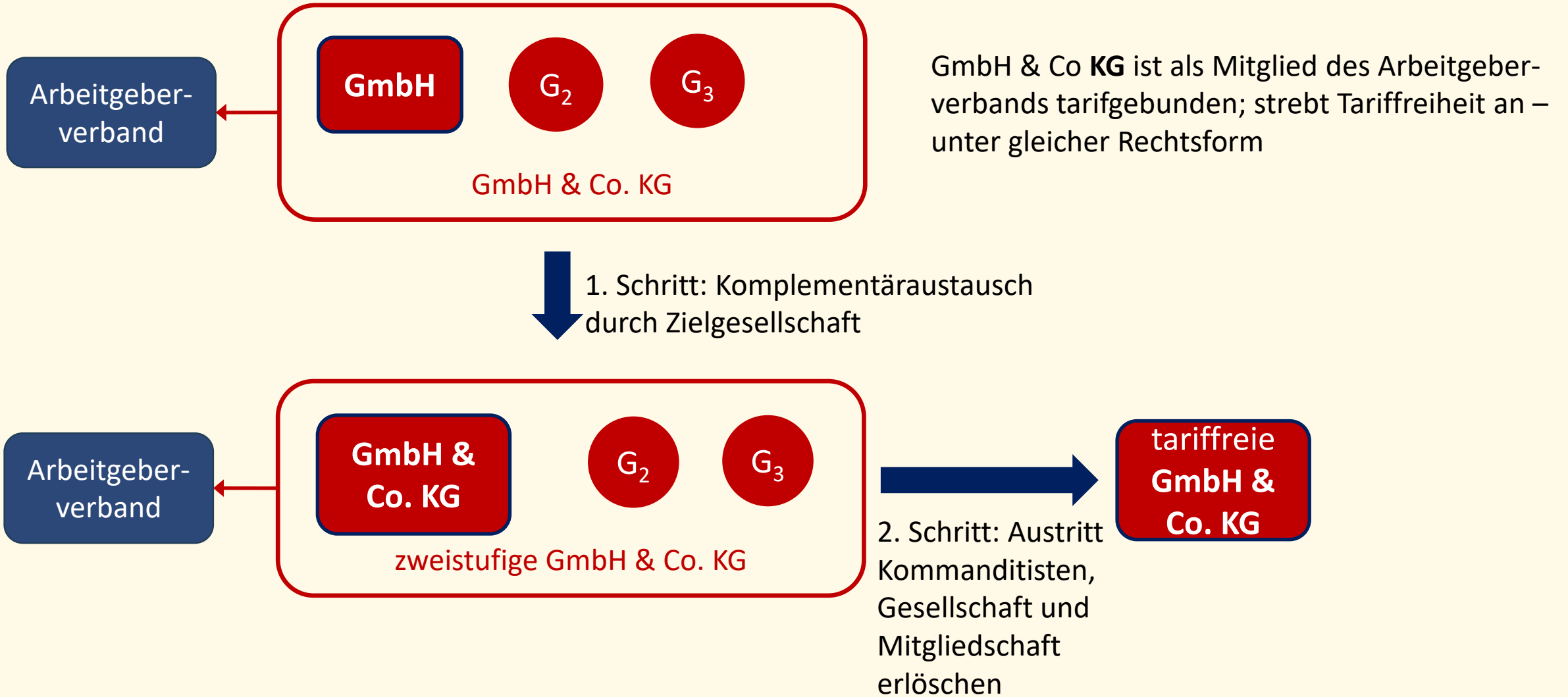
4. Die Vereins- und Verbandsmitgliedschaft ist nach § 38 Satz 1 BGB grundsätzlich höchstpersönlich, wenn nicht die Satzung ein anderes bestimmt, § 38 Satz 2 BGB. Sie ist weder vererblich noch übertragbar und einer Universalsukzession nicht zugänglich.
- a) Eine „Lockerung“ der Höchstpersönlichkeit für die Universalsukzession scheidet aus: Sie nähme dem Verein die Möglichkeit, selbst zu entscheiden, wer Mitglied ist. Er wäre manipulativen Verschiebungen der Mitgliedschaft ausgeliefert. Möglich ist allenfalls eine **gesetzlich angeordnete** Abwicklungsmitgliedschaft wie nach § 77a Satz 2 GenG mit entsprechendem Sachgrund.
 - b) Bei Arbeitgeberverbänden verstieße dies gegen die Koalitionsrechte des Verbandes aus Art. 9 III GG.
 - c) Zudem: Wenn schon Anteilseigner nicht in den aufnehmenden Rechtsträger gezwungen werden dürfen (§ 29 UmwG), dann darf außenstehenden Verbänden erst recht kein Mitglied aufgezwungen werden.

Die **Arbeitgeberverbandmitgliedschaft erlischt im Fall des § 712a BGB notwendig mit der Personengesellschaft.**

Gesellschaftsrechtliche Vorgehensweise

1. Schritt: Ist der tarifgebundene Rechtsträger keine Personengesellschaft: (identitätswahrender) Formwechsel zur Personengesellschaft
2. Schritt: In diese Personengesellschaft wird die Zielgesellschaft als neuer Gesellschafter aufgenommen – idR mit denselben Beteiligungsverhältnissen wie die Ausgangsgesellschaft. Ggf Rechtsformoptimierung (etwa Vorrats-SE).
3. Bisherige Gesellschafter scheiden aus durch Kündigung der Mitgliedschaft (§ 725 I BGB) mit der neuen Kündigungsfrist von drei Monaten zum Jahresende, die im Gesellschaftsvertrag abbedungen werden kann. Wenn es eilt: Möglich ist stets die entfristete Ausscheidensvereinbarung.
4. Die Personengesellschaft erlischt liquidationslos. Übrig bleibt die Zielgesellschaft mit identischen „Vermögens“-Verhältnissen – unter Verlust höchstpersönlicher Rechtsverhältnisse (wie der Arbeitgeberverbandsmitgliedschaft).

Tarifflicht über § 712a BGB



Arbeitsrechtliche Folgen

1. Arbeitsverhältnisse

- a. Tatbestand Betriebsübergang ist unklar. Arbeitsverhältnisse gehen unabhängig von § 613a I 1 BGB schon deswegen über, weil die Höchstpersönlichkeit der Leistungspflicht nach § 613 Satz 1 BGB nur den Arbeitnehmer (Dienstverpflichteten) betrifft und die Unübertragbarkeit des Dienstberechtigungs (Arbeitgeberstellung) nach § 613 Satz 2 BGB einer Universal-sukzession nicht entgegensteht. Deshalb gehen auch Dienstverhältnisse über, die keine Arbeitsverhältnisse sind.
- b. Ist § 712a BGB ein Fall des Betriebsübergangs: **kein Widerspruchsrecht** nach § 613a VI BGB, weil der „Alt-Arbeitgeber“ erlischt (BAG 21.2.2008 – 8 AZR 157/07, NZA 2008, 815 für die Verschmelzung). Dem Arbeitnehmer bleibt zur Abwehr des Arbeitgeberwechsels nur die Kündigung (MiMei: Widerspruchsrecht als entfristetes Lösungsrecht).
- c. **Informationspflicht** nach § 613a V BGB ist **funktions- und sanktionslos**: Da es kein Widerspruchsrecht gibt, braucht der Arbeitnehmer keine Information.

Arbeitsrechtliche Folgen

2. Tarifgeltung

- a. Mit der Arbeitgeberverbandsmitgliedschaft erlischt die Tarifbindung des § 3 I TVG. Künftige Verbandstarifverträge können nicht mehr gelten. Haustarifverträge sind sukzessionsfähig: Der letzte Gesellschafter tritt in die Vertragsparteistellung ein.
- b. Eine **Nachbindung** gemäß § 3 III TVG kommt nicht in Frage, weil die Zielgesellschaft selbst nie tarifgebunden war. Tarifrechtlich greife allein die Nachwirkung des § 4 V TVG. Ist § 712a BGB als Betriebsübergang zu werten, werden die tarifrechtlichen Folgen von § 613a I 2-4 BGB verdrängt: Die Individualnormen des bisherigen Tarifvertrages werden in die Individualarbeitsverhältnisse transformiert und gelten dort weiter. Galt der Tarifvertrag zwingend, greift eine gesetzliche Veränderungssperre für maximal ein Jahr.
- c. Bezugnahmeklauseln im Arbeitsvertrag können (bei schlechter Formulierung) den bisherigen Tarifvertrag dynamisch als Schuldinhalt fortschreiben.

Arbeitsrechtliche Folgen

3. Betriebsverfassung

- a. Betriebsräte bleiben im Amt; Betriebsvereinbarungen gelten kollektivrechtlich weiter.
- b. Keine Beteiligungsrechte des Betriebsrats: Betriebe bleiben ungeachtet des Arbeitgeberwechsels identisch erhalten – kein Interessenausgleich, kein Sozialplan.
- c. Beteiligung des Wirtschaftsausschusses (Information nach § 106 II BetrVG)?
 - § 106 Abs. 3 Nr. 8 BetrVG: Zusammenschluss von Unternehmen zielt auf das UmwG. Mit § 712a BGB lässt sich als Quasi-Verschmelzung begreifen. Doch ist diese nicht gewillkürt, sondern gesetzliche Folge der Grundrechtsausübung der ausscheidenden Gesellschafter. Diese sind nicht Adressat von Beteiligungsrechten.
 - § 106 Abs. 3 Nr. 9a BetrVG: „Unternehmensübernahme“ mit Kontrollerwerb (mit Ersatzzuständigkeit des Betriebsrats in Unternehmen ohne Wirtschaftsausschuss nach § 109a BetrVG)? Wiederum fraglich, ob die Anwachsung kraft Gesetzes auf den letzten Gesellschafter als „Übernahme“ gesehen werden kann. Literatur sieht den Fall des § 712a BGB nicht. Indes: Sanktionen (insb. nach § 23 III BetrVG) träfen nur den erloschenen bisherigen Arbeitgeber. Bußgeld gegen handelnde Person nach § 121 BetrVG wegen Nicht-Information allenfalls theoretisch denkbar.