



Annika Hesser

Tarifrechtliche Kontrollverfahren vor den Arbeitsgerichten

Die Verfahren nach §§ 2a Abs. 1 Nr. 4, 97 ArbGG
und § 9 TVG

Teil 1. Einführung

A. Problemstellung

Das Tarifvertragsrecht nimmt in der arbeitsrechtlichen Praxis eine erhebliche Bedeutung ein. Insbesondere bestimmen Tarifverträge faktisch den Großteil der Bedingungen, unter denen die meisten Arbeitnehmer in Deutschland ihre Arbeitsleistung erbringen,¹ und bilden eine zentrale Quelle des Arbeitsrechts². So wurden alleine im Jahr 2012 insgesamt 5.266 neue Tarifverträge abgeschlossen.³ Insgesamt bestehen über 67.800 Tarifverträge in Deutschland.⁴ Auch wenn in den letzten Jahren die Anzahl der Tarifgebundenen etwas zurückgegangen ist, ist die Bedeutung von Tarifverträgen nicht zu überschätzen. 2011 arbeiteten immer noch 51% der Beschäftigten in Betrieben mit Bindung an einen Verbandstarifvertrag (im Jahr 2010 waren es 52%), 8% in Betrieben mit Firmentarifvertrag (2010 waren es ebenfalls 8%).⁵ 31% aller Arbeitnehmer waren 2011 an einen Tarifvertrag gebunden.⁶ Hinzukommend orientierten sich 30% der Arbeitsverträge an bestehenden Tarifverträgen.⁷ Tarifverträge entfalten außerdem eine über die messbare Bindungswirkung hinausgehende Breitenwirkung, die persönlich und sachlich nicht auf einzelne Arbeitsverhältnisse beschränkt ist, sondern Unternehmen, Betriebsparteien und die Belegschaften als solche ansprechen und beeinflussen kann.⁸

1 ErfK/*Franzen*, § 1 TVG Rn. 1.

2 Wiedemann/*Thüsing*, TVG, § 1 Rn. 27.

3 Vgl. WSI-Tarifarchiv 2013, Statistisches Taschenbuch Tarifpolitik, http://www.boeckler.de/pdf/p_ta_tariftaschenbuch_2013.pdf.

4 Vgl. WSI-Tarifarchiv 2013, Statistisches Taschenbuch Tarifpolitik, http://www.boeckler.de/pdf/p_ta_tariftaschenbuch_2013.pdf.

5 WSI-Tarifarchiv 2013, Statistisches Taschenbuch Tarifpolitik, http://www.boeckler.de/pdf/p_ta_tariftaschenbuch_2013.pdf; WSI-Tarifarchiv 2012, Statistisches Taschenbuch Tarifpolitik, http://www.boeckler.de/pdf/p_ta_tariftaschenbuch_2012.pdf.

6 WSI-Tarifarchiv 2012, Statistisches Taschenbuch Tarifpolitik, http://www.boeckler.de/pdf/p_ta_tariftaschenbuch_2012.pdf.

7 WSI-Tarifarchiv 2012, Statistisches Taschenbuch Tarifpolitik, http://www.boeckler.de/pdf/p_ta_tariftaschenbuch_2012.pdf.

8 Wiedemann/*Wiedemann*, TVG, Einl. Rn. 1.

Grundlage des Tarifwesens ist die im Rahmen der Koalitionsfreiheit des Art. 9 Abs. 3 GG verfassungsrechtlich geschützte Tarifautonomie.⁹ Der Schutz der Koalitionsfreiheit erstreckt sich auf alle koalitionspezifischen Verhaltensweisen und umfasst damit auch die Tarifautonomie,¹⁰ ist doch das Aushandeln und der Abschluss von Tarifverträgen das historisch gewachsene, zentrale Betätigungsfeld der Koalitionen.¹¹

Bereits in seiner ersten Entscheidung zur Koalitionsfreiheit hat das Bundesverfassungsgericht eine staatliche Verpflichtung zur Bereitstellung eines funktionsfähigen Tarifvertragssystem aus Art. 9 Abs. 3 GG betont.¹² Nur so können die Tarifvertragspartner ihre Aufgabe – die Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen – wirkungsvoll erfüllen.¹³ Um dies zu gewährleisten, ist es notwendig, dass die abgeschlossenen Vereinbarungen auch tatsächlich durchsetzbar sind.¹⁴ Ihnen muss eine unmittelbare und zwingende Wirkung zukommen.¹⁵ Innerhalb des Betätigungsfelds der Tarifvertragsparteien im Rahmen

-
- 9 BVerfG, 29.12.2004 – 1 BvR 2283/03, NZA 2005, 153, 154; 24.4.1996 – 1 BvR 712/86, NJW 1997, 513, 513; 2.3.1993 – 1 BvR 1213/85, NJW 1993, 1379, 1379 f.; 26.6.1991 – 1 BvR 779/85, NJW 1991, 2549, 2549; HWK/Henssler, Einl. TVG Rn. 5; Lambrich, Tarif- und Betriebsautonomie, S. 158; Maschmann, Tarifautonomie im Zugriff des Gesetzgebers, S. 7; Thüsing/Braun/Thüsing, Tarifrecht, 1. Kap. Rn. 2; Waltermann, ZfA 2000, S. 53, 59.
 - 10 BVerfG, 29.12.2004 – 1 BvR 2283/03, NZA 2005, 153, 154; 24.4.1996 – 1 BvR 712/86, NJW 1997, 513, 513; 26.06.1991 – 1 BvR 779/85, NJW 1991, 2549, 2549; Thüsing/Braun/Thüsing, Tarifrecht, 1. Kap. Rn. 2.
 - 11 Däuber/Däubler, TVG, Einl. Rn. 73; Henssler, ZfA 1998, S. 1, 13; Waltermann, ZfA 2000, S. 53, 59.
 - 12 BVerfG, 18.11.1954 – 1 BvR 629/52, NJW 1954, 1881, 1882; Däuber/Däubler, TVG, Einl. Rn. 125c; Maschmann, Tarifautonomie im Zugriff des Gesetzgebers, S. 7; vgl. auch Greiner, Rechtsfragen der Koalitions-, Tarif-, und Arbeitskämpfpluralität, S. 137; Schaub/Treber, Arbeitsrecht-Handbuch, § 197 Rn. 9.
 - 13 BVerfG, 24.5.1977 – 2 BvL 11/74, AP Nr. 15 zu § 5 TVG; Bayreuther, Tarifautonomie als kollektiv ausgeübte Privatautonomie, S. 170; HWK/C.W.Hergenröder, Art. 9 GG Rn. 109.
 - 14 BVerfG, 18.11.1954 – 1 BvR 629/52, NJW 1954, 1881, 1882; Bayreuther, Tarifautonomie als kollektiv ausgeübte Privatautonomie, S. 170; HWK/C.W.Hergenröder, Art. 9 GG Rn. 117; Wiedemann/Wiedemann, TVG, Einl. Rn. 33.
 - 15 BVerfG, 24.5.1977 – 2 BvL 11/74, AP Nr. 15 zu § 5 TVG; 18.11.1954 – 1 BvR 629/52, NJW 1954, 1881, 1882; Bayreuther, Tarifautonomie als kollektiv ausgeübte Privatautonomie, S. 170; Däubler/Deinert, TVG, § 4 Rn. 531; ErfK/Dieterich/Linsenmaier, Art. 9 GG Rn. 60; Kempen/Zachert/Kempen, TVG, Grundlagen Rn. 112; Konzen, NZA 1995, S. 913, 914; Wiedemann/Wiedemann, TVG, Einl. Rn. 33; ablehnend: Burkiczak, Grundgesetz und Deregulierung des Tarifvertragsrechts, S. 218.

ihrer Aufgabe – insbesondere beim Abschluss von Tarifverträgen – enthält sich der Staat grundsätzlich einer Einflussnahme und überlässt es den Tarifvertragsparteien, die ihnen übertragene Materie in eigener Verantwortung sinnvoll zu ordnen.¹⁶ Daher kommt einem Tarifvertrag eine sogenannte Richtigkeitsgewähr zu, die eine richterliche Tarifzensur ausschließt.¹⁷

Vor dem Hintergrund der praktischen Bedeutung und der verfassungsrechtlich geschützten unmittelbaren und zwingenden Wirkung von Tarifverträgen in einem im Wesentlichen von staatlicher Einwirkung freigelassenen Raum¹⁸ drängt sich die Frage auf, inwiefern Tarifverträge gerichtlich überprüft werden können. Während eine gerichtliche Inhaltskontrolle im Sinne einer Zweckmäßigungs- oder Billigkeitskontrolle auf Grund des verfassungsrechtlichen Schutzes nicht möglich ist, da dies einer nach Art. 9 Abs. 3 GG verbotenen Tarifzensur gleich käme,¹⁹ ist eine Rechtskontrolle von Tarifverträgen unverzichtbar.

Die vorliegende Arbeit setzt sich dabei insbesondere mit den prozessualen Problemen einer Überprüfung der Wirksamkeit von Tarifverträgen beziehungsweise einzelner Tarifnormen auseinander. Auf Grund der in § 1 Abs. 1 TVG geregelten Gegenstände eines Tarifvertrags kommt nahezu in allen Rechtsstreitigkeiten die Anwendung eines Tarifvertrags oder einzelner tarifrechtlicher Bestimmungen in Betracht.²⁰ Anlass für die Verfahren können dabei sowohl individuelle als auch kollektive Rechtsstreitigkeiten sein.²¹ Individuelle Tarifstreitigkeiten liegen vor, wenn nur die Arbeitsvertragsparteien beteiligt sind.²² Sofern eine oder mehrere Koalitionen beteiligt sind, handelt es sich um eine kollektive Tarifstreitigkeit.²³ Insbesondere die Arbeitsgerichte – aber auch Gerichte anderer Gerichtszweige – sind daher regelmäßig mit der Überprüfung

16 BVerfG, 24.4.1996 – 1 BvR 712/86, NJW 1997, 513, 513; 24.5.1977 – 2 BvL 11/74, AP Nr. 15 zu § 5 TVG; HWK/C.W.Hergenröder, Art. 9 GG Rn. 107; vgl. hierzu auch Säcker/Oetker, Grundlagen und Grenzen der Tarifautonomie, S. 33 ff.

17 Vgl. Gamillscheg, Kollektives Arbeitsrecht I, S. 284 ff.; Löwisch/Rieble, TVG, § 1 Rn. 9; Säcker/Oetker, Grundlagen und Grenzen der Tarifautonomie, S. 229; einschränkend: Wiedemann/Thüsing, TVG, § 1 Rn. 246 ff.

18 So BVerfG, 24.5.1977 – 2 BvL 11/74, AP Nr. 15 zu § 5 TVG.

19 BAG, 5.12.1990 – 4 AZR 285/90, AP Nr. 153 zu §§ 22, 23 BAT 1975; 6.2.1985 – 4 AZR 275/83, AP Nr. 1 zu § 1 TVG Tarifverträge: Süßwarenindustrie; 14.12.1982 – 3 AZR 251/8, AP Nr. 1 zu § 1 BetrAVG Besitzstand; HWK/Henssler, § 1 TVG Rn. 88.

20 Däubler/Reinecke, TVG, Einl. Rn. 540.

21 Regelungsstreitigkeiten, die nicht justiziabel sind, werden nicht näher behandelt, vgl. hierzu Thüsing/Braun/Lembke, Tarifrecht, 12. Kap. Rn. 2 ff.

22 Thüsing/Braun/Lembke, Tarifrecht, 12. Kap. Rn. 6.

23 Thüsing/Braun/Lembke, Tarifrecht, 12. Kap. Rn. 6.

tarifvertragsrechtlicher Fragestellungen befasst. Auf Grund der Doppelnatur²⁴ eines Tarifvertrags kommen sowohl Streitigkeiten über den schuldrechtlichen als auch den normativen Teil des Tarifvertrags in Betracht.²⁵ Die Gerichte treffen die Entscheidungen über den normativen Teil des Tarifvertrags in der Regel inzident.²⁶ Vor dem Hintergrund der grundsätzlich inzidenten Überprüfung der tarifvertraglichen Normen nimmt die Vorschrift des § 9 TVG eine Sonderstellung ein. Diese ermöglicht es, Rechtsstreitigkeiten zwischen Tarifvertragsparteien aus dem Tarifvertrag oder über das Bestehen oder Nichtbestehen des Tarifvertrags unmittelbar von den Gerichten klären zu lassen. Die Einordnung der Besonderheit des Verfahrens nach § 9 TVG unter Berücksichtigung der Doppelnatur des Tarifvertrags in das Gesamtsystem der gerichtlichen Überprüfungsmöglichkeiten tarifvertraglicher Streitigkeiten ist daher neben der Erörterung einzelner prozessualer Fragestellungen ein Ziel dieser Arbeit.

In engem Zusammenhang mit der Frage nach einer gerichtlichen Überprüfung von Tarifverträgen steht auch, inwiefern Gerichte die einzelnen Tarifvertragsvoraussetzungen, insbesondere Tariffähigkeit und Tarifzuständigkeit, überprüfen können und wie diese Kontrollmöglichkeiten ausgestaltet sind. Tariffähigkeit und Tarifzuständigkeit sind zentrale Zugangsfragen für die Tätigkeit im Bereich des Tarifvertragswesens.²⁷ Diese sind als Wirksamkeitsvoraussetzungen unverzichtbar für den Abschluss eines Tarifvertrags mit der damit verbundenen Möglichkeit zur Normsetzung. Die Tariffähigkeit verleiht das Recht, Partei eines Tarifvertrags zu sein.²⁸ Diese ist eng mit der Tarifzuständigkeit verknüpft, da durch die satzungsautonom erfolgende Definition der Tarifzuständigkeit das Gebiet festgelegt wird, in dem die tarifliche Normkompetenz ausgeübt werden kann.²⁹ Die inhaltlichen Anforderungen an diese Wirksamkeitsvoraussetzungen, die sich – insbesondere bezüglich der Tariffähigkeit – ständig im Wandel befinden, werden in dieser Arbeit nicht vertieft behandelt. Vielmehr wird den Fragen nachgegangen, wie diese Begriffe und deren Verhältnis zueinander zu qualifizieren ist und wie deren Vorliegen als Voraussetzung zur Setzung normativer Regelungen überprüft werden kann. Ähnlich wie das Vorliegen eines wirksamen Tarifvertrags werden Tariffähigkeit und Tarifzuständigkeit häufig in Verfahren,

24 *Dreschers*, Entwicklung des Rechts des Tarifvertrags, S. 126.

25 Vgl. zur Doppelnatur des Tarifvertrags Teil 2.A., S. 31 ff.

26 Vgl. hierzu Teil 2.A.III.1.a), S. 54 f.

27 Vgl. *Greiner*, Rechtsfragen der Koalitions-, Tarif- und Arbeitskämpfpluralität, S. 179.

28 *Däubler/Peter*, TVG, § 2 Rn. 1; *Thüsing/Braun/Lembke*, Tarifrecht, 12. Kap. Rn. 52; *Wiedemann/Oetker*, TVG, § 2 Rn. 8; vgl. Teil 2.B.I., S. 59.

29 *Greiner*, Rechtsfragen der Koalitions-, Tarif- und Arbeitskämpfpluralität, S. 179.

in denen es um tarifrechtliche Fragen geht, inzident überprüft. Doch auch hier sieht das arbeitsrechtliche Prozessrecht durch das besondere Beschlussverfahren nach §§ 2a Abs. 1 Nr. 4, 97 ArbGG eine gesonderte gerichtliche Kontrolle vor. Die Vorschriften ermöglichen eine ausdrückliche Entscheidung über die Tariffähigkeit und die Tarifzuständigkeit einer Vereinigung. Auch hier sind die prozessualen Voraussetzungen, unter denen eine solche Entscheidung möglich ist, zu überprüfen.

Im Fokus dieser Arbeit stehen daher das besondere Beschlussverfahren nach §§ 2a Abs. 1 Nr. 4, 97 ArbGG sowie das Verfahren nach § 9 TVG. Die Verfahren stehen in engem Zusammenhang.³⁰ Beide Verfahren zeichnen sich dadurch aus, dass sie eine gesonderte Überprüfung der Handlungsmöglichkeit des Tarifvertrags und deren Voraussetzungen ermöglichen, die grundlegend für die Ausübung der grundrechtlich geschützten Privatautonomie ist. Der Zusammenhang zwischen den Verfahren zeigt sich auch in prozessualer Hinsicht. So ist beispielsweise ein Verfahren zur Überprüfung der Wirksamkeit eines Tarifvertrags auszusetzen, wenn die Tariffähigkeit oder Tarifzuständigkeit einer der Vertragsparteien umstritten ist, vgl. § 97 Abs. 5 ArbGG.³¹ Die rechtliche Qualifizierung der Begriffe Tarifvertrag, Tariffähigkeit und Tarifzuständigkeit ist dabei unerlässlich für die Einordnung und Erörterung der jeweiligen gerichtlichen Überprüfungsmöglichkeiten. Diese Qualifizierung ist daher, wie auch die Darstellung des Gesamtsystems der gerichtlichen Kontrollmöglichkeiten in diesem Bereich, Teil dieser Arbeit.

Neben dieser Gemeinsamkeit weisen das Verfahren nach §§ 2a Abs. 1 Nr. 4, 97 ArbGG und das Verfahren nach § 9 TVG darüber hinaus die Besonderheit auf, dass den Entscheidungen in beiden Verfahren eine bindende Wirkung zukommt, die über die am Verfahren beteiligten Personen hinausgeht. Im Verfahren zur Feststellung der Wirksamkeit oder des Inhalts eines Tarifvertrags ist dies ausdrücklich durch § 9 TVG vorgegeben. Im Verfahren zur Feststellung von Tariffähigkeit und Tarifzuständigkeit war eine erweiterte Bindungswirkung zwar lange Zeit nicht ausdrücklich angeordnet, jedoch sowohl von Schrifttum als auch Rechtsprechung seit jeher angenommen.³² Mit Einführung des Tarifautonomiestärkungsgesetzes vom 11. August 2014 wurde die erweiterte Bindungswirkung in § 97 Abs. 3 S. 1 ArbGG nun ausdrücklich normiert.³³ Die erweiterte Bindungswirkung ist ein Grund dafür, weshalb in Teilen der Literatur das Verfahren

30 Rieble, NZA 1992, S. 250, 251.

31 Vgl. hierzu Teil 4.E.I., S. 248 ff.

32 Krause, Rechtskrafterstreckung, S. 125 m.w.N.

33 Tarifautonomiestärkungsgesetz vom 11.8.2014 (BGBl. I 2014, S. 1348).

nach § 9 TVG als Normenkontrolle charakterisiert wird.³⁴ Ob dies zutreffend ist oder ob zumindest Ähnlichkeiten mit einer solchen bestehen, und ob dies auch für das besondere Beschlussverfahren angenommen werden muss, gilt es zu erörtern. Dies ist erforderlich, da eine Einordnung als Normenkontrolle auch Einfluss auf die Zulässigkeitsvoraussetzungen eines Verfahrens, wie beispielsweise das Feststellungsinteresse, haben könnte. Für das besondere Beschlussverfahren wird dahingegen häufig die Bezeichnung als Statusverfahren verwendet.³⁵ Ob dieser Begriff das besondere Beschlussverfahren zutreffend charakterisiert, muss überprüft werden. Ferner ist zu erwägen, ob das Verfahren nach § 9 TVG als Statusverfahren einzuordnen ist. Die dadurch getroffene prozessuale Qualifikation der Verfahren ist anschließend bei der Untersuchung der jeweiligen gerichtlichen Überprüfungsmöglichkeiten zu berücksichtigen. Vor diesem Hintergrund soll eine rechtliche Einordnung beider Verfahren erfolgen. Insbesondere wird der Frage nachgegangen, ob es sich um tarifrechtliche Status- und Normenkontrollverfahren vor den Arbeitsgerichten handelt oder ob zumindest Ähnlichkeiten mit solchen bestehen.

Wie noch weiter ausgeführt wird, ist die erweiterte Bindungswirkung zum einen Ausfluss der praktischen Bedeutung des Tarifvertrags, aber zum anderen auch Auslöser einer Vielzahl von prozessualen Fragen. Zu berücksichtigen ist, dass die Entscheidungen in den jeweiligen Verfahren für weitere – insbesondere individualrechtliche – Rechtsstreitigkeiten von allgemeiner Bedeutung sind.³⁶ Dies zeigt sich beispielsweise darin, dass Entscheidungen in beiden Verfahren jeweils an die zuständige oberste Landesbehörde und das Bundesministerium für Arbeit und Soziales übermittelt werden müssen, § 63 ArbGG. Vor diesem Hintergrund ist zu erörtern, in wie weit möglicherweise eine Aussetzung von Rechtsstreitigkeiten, die von einer Entscheidung im Rahmen eines Verfahrens nach §§ 2a Abs. 1 Nr. 4, 97 ArbGG oder § 9 TVG betroffen sind, zu erfolgen hat. Eine weitere aus der erweiterten Bindungswirkung resultierende Problematik ist die bereits angesprochene grundsätzliche Frage der rechtlichen Qualifikation der beiden Verfahren sowie deren Entscheidungen. Denn auch die rechtliche Einordnung der jeweiligen erweiterten Bindungswirkungen ist umstritten.³⁷ Weiterhin stellt sich die Frage, wie die Interessen der von der Entscheidung betroffenen

34 Vgl. Däubler/Reinecke, TVG, § 9 Rn. 12; Löwisch/Rieble, TVG, § 9 Rn. 7; Maywald, Rechtsstreitigkeiten, S. 18; MünchHdb ArbR/Rieble/Klumpp, Band 2, § 176 Rn. 6.

35 Vgl. ErfK/Franzen, § 2 TVG Rn. 39; Löwisch/Rieble, TVG, § 2 Rn. 470; Schüren, NZA 2008, S. 453, 453; Stoffels, NZA 2011, S. 1057, 1063.

36 Vgl. Nottebom, Rechtskrafterstreckung präjudizieller Entscheidungen, S. 21.

37 Vgl. Teil 3.B.II., S. 105 ff.; Teil 4.C.I., S. 200 ff.

Personen gewahrt werden können. Denn es darf nicht übersehen werden, dass die Erstreckung der rechtlichen Bindungswirkung gerichtlicher Entscheidungen auf verfahrensunabhängige Beteiligte unter dem Vorbehalt des grundrechtlich geschützten Anspruchs auf rechtliches Gehör und des Grundsatzes des effektiven Rechtsschutzes stehen.³⁸ Aus diesem Grund sind die prozessualen Voraussetzungen der beiden Verfahren insbesondere auch unter Beachtung der Rechte Dritter zu untersuchen. Dafür ist die rechtliche Einordnung der erweiterten Bindungswirkung unerlässlich.

Bemerkenswert ist, dass die Verfahren trotz der angesprochenen Gemeinsamkeiten unterschiedlichen arbeitsgerichtlichen Verfahrensarten zugewiesen werden. In der Arbeitsgerichtsbarkeit sind grundsätzlich zwei Verfahrensarten zu unterscheiden, zum einen das Urteilsverfahren nach §§ 2, 46 ff. ArbGG und zum anderen das Beschlussverfahren nach §§ 80 ff. ArbGG. Das Beschlussverfahren steht dabei – anders als das Urteilsverfahren – nur für die Beilegung kollektiver Rechtsstreitigkeiten zur Verfügung.³⁹ Ein wesentlicher Unterschied zwischen den beiden Verfahrensarten besteht darin, dass nur im Beschlussverfahren der Untersuchungsgrundsatz gilt, § 83 ArbGG. Die Abgrenzung zwischen den beiden Verfahrensarten wird an Hand des Streitgegenstands, also des prozessualen Behrens des Rechtsschutzsuchenden, vorgenommen.⁴⁰ Die Zuweisung der jeweiligen Streitgegenstände zu einer der beiden Verfahrensarten erfolgt durch die enumerativen Aufzählungen in § 2 ArbGG und § 2a ArbGG. Während die Feststellung der Wirksamkeit oder des Inhalts eines Tarifvertrags im Urteilsverfahren erfolgt (§ 2 Abs. 1 Nr. 1 ArbGG), wird das Verfahren zur Feststellung von Tariffähigkeit und Tarifzuständigkeit im Beschlussverfahren durchgeführt (§ 2a Abs. 1 Nr. 4 ArbGG). Hierfür ist das sogenannte Beschlussverfahren „in besonderen Fällen“ einschlägig, vgl. § 97 ArbGG. Welche Auswirkungen die Durchführung eines solchen besonderen Beschlussfahrens hat, ist auch Gegenstand dieser Arbeit. Ebenfalls ist fraglich, ob die divergierende Zuordnung der beiden Verfahren zu verschiedenen Verfahrensarten auf Grund bestehender Gemeinsamkeiten gerechtfertigt ist und welche Folgen sich hieraus ergeben. Bereits an dieser Stelle sei angemerkt, dass die Wahl der Verfahrensart insbesondere Einfluss auf die Beteiligung von Dritten sowie auf die Anforderungen an die Voraussetzung des Feststellungsinteresses haben kann.

38 Vgl. *Nottebom*, Rechtskrafterstreckung präjudizieller Entscheidungen, S. 22 f.

39 *Nottebom*, Rechtskrafterstreckung präjudizieller Entscheidungen, S. 26.

40 *HWK/Bepler*, § 2a ArbGG Rn. 8.

Vor allem das Verfahren nach § 9 TVG ist im Schrifttum bislang wenig bearbeitet worden und wird in der Regel nur auf Fragen im Zusammenhang mit dem Betriebsverfassungsrecht näher untersucht.⁴¹ Aber auch das besondere Beschlussverfahren nimmt in der arbeitsrechtlichen Lehre eine eher untergeordnete Rolle ein. Anlass für eine Untersuchung der beiden Verfahren bietet neben der bislang zurückhaltend erfolgten Auseinandersetzung in der Literatur auch der Beschluss des Bundesarbeitsgerichts vom 14. Dezember 2010 (Az. 1 ABR 19/10). Das Bundesarbeitsgericht hat im besonderen Beschlussverfahren nach §§ 2a Abs. 1 Nr. 4, 97 ArbGG über die Tariffähigkeit der Tarifgemeinschaft Christlicher Gewerkschaften für Zeitarbeit und Personalserviceagenturen (CGZP) entschieden. Brisanz erlangte dieser Beschluss insbesondere auf Grund der Branche, für welche die Entscheidung erfolgte. Die Arbeitnehmerüberlassung steht bereits seit langer Zeit in der politischen und gesellschaftlichen Diskussion.⁴² Durch den Beschluss vom 14. Dezember 2010 und den damit im Zusammenhang stehenden weiteren Entscheidungen sind insbesondere die arbeits- und sozialrechtlichen Auswirkungen von Entscheidungen im Tarifvertragswesen in den Mittelpunkt der Diskussionen gerückt. In arbeitsrechtlicher Hinsicht besteht die Relevanz dieses Beschlusses und der nachfolgende Rechtsprechung insbesondere hinsichtlich der Geltendmachung von sogenannten Equal-Pay-Ansprüchen der Zeitarbeitnehmer gegenüber Personaldienstleistern.⁴³ Auf sozialversicherungsrechtlicher Ebene steht die Verpflichtung von Verleihern – und gegebenenfalls auch Entleihern – zur Nachentrichtung von Sozialversicherungsbeiträgen für die Vergangenheit im Fokus der Diskussionen.⁴⁴

Der Beschluss vom 14. Dezember 2010 und seine Folgeentscheidungen sind jedoch nicht nur wegen ihrer praktischen Auswirkungen hinsichtlich der Leiharbeitnehmerbranche von Interesse. Fast beiläufig wurde durch das Aufstellen neuer Anforderungen an die Tariffähigkeit von Spitzenorganisationen durch das Bundesarbeitsgericht das Verhältnis der beiden Tarifvertragsvoraussetzungen Tariffähigkeit und Tarifzuständigkeit in Frage gestellt. Weiterhin setzt sich das Bundesarbeitsgericht in diesem Zusammenhang auch mit einer Vielzahl wichtiger verfahrensrechtlichen Fragen auseinander. Das Verfahren

41 Vgl. z.B. *Gellings*, Rechtsschutzmöglichkeiten der Tarifvertragsparteien, S. 112 ff.

42 Vgl. *Brand/Lembke*, in: Brand/Lembke, Der CGZP-Beschluss des Bundesarbeitsgerichts, S. 9 ff.

43 Vgl. *Brand/Lembke*, in: Brand/Lembke, Der CGZP-Beschluss des Bundesarbeitsgerichts, S. 12.

44 Vgl. *Brand/Lembke*, in: Brand/Lembke, Der CGZP-Beschluss des Bundesarbeitsgerichts, S. 16.

zur Feststellung der Tariffähigkeit der CGZP selbst wurde dabei im besonderen Beschlussverfahren durchgeführt. Da jedoch die Auswirkungen einer nach Abschluss eines Tarifvertrags festgestellten Tariffähigkeit – wie noch weiter ausgeführt wird⁴⁵ – in der arbeitsrechtlichen Diskussion umstritten sind, stellte sich auch die Frage nach den Auswirkungen der Entscheidung auf die bereits von der CGZP abgeschlossenen Tarifverträge. Dies sollte im Verfahren nach § 9 TVG überprüft werden. Dabei stand im Mittelpunkt der Diskussion, für welchen Zeitraum eine Tariffähigkeit der CGZP angenommen werden konnte, da das Bundesarbeitsgericht in seinem Beschluss vom 14. Dezember 2010 zunächst nur Aussagen für die Gegenwart und nicht für die Vergangenheit getroffen hat. Durch die Rechtsprechung im Zusammenhang mit dem CGZP-Verfahren hat daher eine Vielzahl von Fragestellungen hinsichtlich der gerichtlichen Überprüfungsmöglichkeiten im Bereich des Tarifwesens an Aktualität gewonnen. Die aufgeworfenen systematischen und prozessualen Probleme bei tarifrechtlichen Streitigkeiten sind jedoch trotz der Aufmerksamkeit, die der Rechtsprechung im Zusammenhang mit der CGZP geschenkt wurde, bisher kaum beachtet worden.

Die praktische Bedeutung des Tarifwesens, die neu gewonnene Aktualität durch den CGZP-Beschluss sowie die zurückhaltende Auseinandersetzung in der Wissenschaft mit prozessualen Fragestellungen in diesem Bereich geben daher Anlass, sich näher mit den gerichtlichen Überprüfungsmöglichkeiten im Bereich des Tarifvertragswesens zu beschäftigen. In diesem Zusammenhang stehen insbesondere die Verfahren nach §§ 2a Abs. 1 Nr. 4, 97 ArbGG und § 9 TVG im Mittelpunkt. Diese sind in das Gesamtsystem der gerichtlichen Überprüfungsmöglichkeiten im Tarifwesen einzuordnen. Es stellt sich weiterhin die Frage, ob die beiden Verfahren als tarifrechtliche Status- und Normenkontrollverfahren vor den Arbeitsgerichten zu bewerten sind und wie sich deren jeweilige Qualifizierung auf die gerichtliche Geltendmachung auswirkt. Darüber hinaus sind die Entscheidungswirkungen näher zu untersuchen. Unter Berücksichtigung der prozessualen Einordnung der Verfahren und ihrer Entscheidungen werden einzelne verfahrensrechtliche und systematische Probleme, die insbesondere – aber nicht ausschließlich – im Zusammenhang mit dem CGZP-Verfahren in Erscheinung getreten sind, erörtert. Ein wesentlicher Aspekt ist dabei auch der Anspruch auf rechtliches Gehör von Dritten, die von der Bindungswirkung der Entscheidung umfasst werden. Darüber hinaus wird der Versuch angestrengt, die beiden wesentlichen Verfahren des Tarifvertragsrechts in Zusammenhang zu stellen.

45 Vgl. Teil 2.B.I.2., S. 62 ff.; Teil 2.B.II.2., S. 66 f.; Teil 2.B.V.3.b), S. 85 ff.

B. Gang der Untersuchung

Die vorliegende Darstellung der Fragestellungen im Rahmen der gerichtlichen Überprüfungsmöglichkeiten im Tarifvertragswesen ist wie folgt strukturiert:

Dieser Einführung schließt sich im zweiten Teil der Arbeit eine Darstellung der Grundlagen des Tarifrechts an. Dabei wird auf das Wesen des Tarifvertrags und dessen prozessuale Durchsetzungsmöglichkeiten eingegangen. Dies soll ermöglichen, die Verfahren nach §§ 2a Abs. 1 Nr. 4, 97 ArbGG und § 9 TVG sowie deren Besonderheiten in das Gesamtsystem gerichtlicher Überprüfungsmöglichkeiten im Tarifvertragsrecht einzuordnen. Weiterhin ist eine Auseinandersetzung mit den Begriffen Tariffähigkeit und Tarifzuständigkeit erforderlich. Insbesondere in diesem Punkt hat die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts im Rahmen des CGZP-Verfahrens hinsichtlich der Tariffähigkeit von Spitzenorganisationen für viel Klärungsbedarf gesorgt. Dies soll zum Anlass genommen werden, die Begriffe Tariffähigkeit und Tarifzuständigkeit sowie deren Verhältnis zueinander zu qualifizieren.

Der dritte Teil der Arbeit befasst sich mit dem besonderen Beschlussverfahren nach §§ 2a Abs. 1 Nr. 4, 97 ArbGG. Dabei wird ein Schwerpunkt auf dessen rechtliche Charakterisierung und Entscheidungswirkungen gelegt. Dies ist erforderlich für die anschließende Erörterung der Zulässigkeitsvoraussetzungen und weiterer prozessualer Fragestellungen. Maßgebliche Frage in diesem Zusammenhang ist, ob es sich bei dem Verfahren um ein Status- oder Normenkontrollverfahren handelt oder ob es möglicherweise in beide Verfahrensarten einzuordnen ist. Im Anschluss ist zu untersuchen, wie sich die getroffene Qualifizierung auf die Durchführung des Verfahrens auswirkt.

Der vierte Teil widmet sich dem Verfahren nach § 9 TVG. Auch hier wird neben der Erörterung diverser Zulässigkeitsprobleme ein Schwerpunkt darin liegen, dessen Rechtscharakter durch Vergleiche mit anderen Verfahren zu ermitteln und die Frage zu beantworten, ob es sich hierbei um ein Status- und/oder Normenkontrollverfahren handelt. Die Beurteilung der Bindungswirkung der Entscheidung ist ebenfalls ein zentraler Aspekt. Um ein umfassendes Bild der gerichtlichen Überprüfungsmöglichkeiten im Tarifvertragswesen zu erhalten, wird dabei auch der Zusammenhang mit dem besonderen Beschlussverfahren beachtet und näher beleuchtet.

Die Arbeit endet in einem fünften Teil mit der Zusammenfassung der wesentlichen Ergebnisse und einer Schlussbetrachtung.