

## VORTRAGSREIHE

Donnerstag, 13. Dezember 2012 / 18.30 Uhr

# Die prozessuale Geltendmachung fehlender Tarifzuständigkeit und Tariffähigkeit sowie ihre materiell-rechtlichen Folgen

Referent:

Rechtsanwalt Dr. Thomas Lambrich,  
Noerr LLP (Berlin)

# I. Gewerkschaftlicher Konkurrenzkampf mit Hilfe der Arbeitsgerichte

- Entscheidungen zu § 97 ArbGG (Juris):
  - Bis 2009: 86 Fundstellen
  - 2010 bis 2012: 89 Fundstellen
- Gründe:
  - Auseinandersetzungen im Bereich der Zeitarbeit (Tarifunfähigkeit der CGZP)
  - Größere Bedeutung kleinerer Gewerkschaften nach Aufgabe des Prinzips der Tarifeinheit bei Tarifpluralität durch das BAG

## II. Tarifzuständigkeit und Tariffähigkeit im System des Tarifrechts

- **Tariffähigkeit:** Fähigkeit, Partei eines Tarifvertrags zu sein, d.h. mit normativer Wirkung (§ 4 Abs. 1 TVG) für sich selbst oder seine Mitglieder Tarifverträge abschließen zu können
- **Tarifzuständigkeit:** In der Satzung eines an sich tariffähigen Verbandes geregelte Befugnis, Tarifverträge mit einem bestimmten räumlichen, betrieblichen und persönlichen Geltungsbereich abzuschließen
- Tariffähigkeit und Tarifzuständigkeit sind Voraussetzung für die Wirksamkeit der von einer Gewerkschaft abgeschlossenen Tarifverträge

### III. Beschlussverfahren gemäß § 97 ArbGG (1)

#### **§ 97 Entscheidung über die Tariffähigkeit und Tarifzuständigkeit einer Vereinigung**

*(1) In den Fällen des § 2a Abs. 1 Nr. 4 wird das Verfahren auf Antrag einer räumlich und sachlich zuständigen Vereinigung von Arbeitnehmern oder von Arbeitgebern oder der obersten Arbeitsbehörde des Bundes oder der obersten Arbeitsbehörde eines Landes, auf dessen Gebiet sich die Tätigkeit der Vereinigung erstreckt, eingeleitet.*

...

*(5) Hängt die Entscheidung eines Rechtsstreits davon ab, ob eine Vereinigung tariffähig oder ob die Tarifzuständigkeit der Vereinigung gegeben ist, so hat das Gericht das Verfahren bis zur Erledigung des Beschlussverfahrens nach § 2a Abs. 1 Nr. 4 auszusetzen. Im Falle des Satzes 1 sind die Parteien des Rechtsstreits auch im Beschlussverfahren nach § 2a Abs. 1 Nr. 4 antragsberechtigt.*

## III. Beschlussverfahren gemäß § 97 ArbGG (2)

### 1. Konkretes Verfahren gemäß § 97 Abs. 5 ArbGG

- Bei Entscheidungserheblichkeit der Tariffähigkeit oder Tarifizuständigkeit einer Vereinigung Aussetzungspflicht des Gerichts im Ausgangsverfahren
- Zweck:
  - Beteiligung der betroffenen Vereinigung am Verfahren über ihre Tariffähigkeit oder Tarifizuständigkeit
  - Verhinderung divergierender Entscheidungen hinsichtlich Tariffähigkeit oder Tarifizuständigkeit in einer Vielzahl von einzelnen Verfahren
  - Rechtskraft *inter omnes*
- Ausgangsverfahren gemäß § 97 Abs. 5 Satz 1 ArbGG können arbeitsgerichtliche Urteils- oder Beschlussverfahren sowie Verfahren anderer Gerichtsbarkeiten sein
- Bindung des in Beschlussverfahren zuständigen Arbeitsgerichts an den Aussetzungsbeschluss des Gerichts im Ausgangsverfahren

### III. Beschlussverfahren gemäß § 97 ArbGG (3)

- Beschränkung der Prüfung der Tariffähigkeit oder Tarifzuständigkeit auf den gemäß Aussetzungsbeschluss im Ausgangsverfahren entscheidungserheblichen Zeitpunkt.
- § 97 Abs. 5 Satz 2 ArbGG erweitert Kreis der Antragsberechtigten gemäß § 97 Abs. 1 ArbGG um Parteien des Ausgangsverfahrens

### III. Beschlussverfahren gemäß § 97 ArbGG (4)

#### 2. Abstraktes Verfahren gemäß § 97 Abs. 1 ArbGG

- § 97 Abs. 1 ArbGG enthält nach seinem Wortlaut Sondervorschrift über Antragsberechtigung
- In der Sache abstraktes Verfahren, das jederzeit ohne Bezug auf ein bestimmtes (anderes) Ausgangsverfahren allein mit dem Ziel eingeleitet werden kann, Tariffähigkeit oder Tarifizständigkeit einer Vereinigung überprüfen zu lassen

## IV. Antragsberechtigte gemäß § 97 Abs. 1 ArbGG (1)

### 1. Räumlich oder sachlich zuständige Vereinigung

- Rechtsprechung: Bei Auseinandersetzung konkurrierender Gewerkschaften für Antragsbefugnis ausreichen, wenn sich die Zuständigkeitsbereiche der Vereinigungen (nur teilweise) decken
- Zutreffende Auffassung: Zuständigkeitsbereiche der konkurrierenden Vereinigungen müssen sich nicht nur in einem unmaßgeblichen Teilbereich überschneiden
- Bei Auseinandersetzung über Tariffähigkeit einer Vereinigung muss antragstellende Koalition selbst tariffähig sein

## IV. Antragsberechtigte gemäß § 97 Abs. 1 ArbGG (2)

### 2. Oberste Arbeitsbehörde eines Bundes oder Landes

**Problem:** Fälle, in denen die Gewerkschaft, deren Tariffähigkeit oder Tarifzuständigkeit überprüft werden soll, Tarifverträge mit Geltung über die Grenzen eines Landes hinaus abgeschlossen hat

- Zutreffende Auffassung: Alleinige Antragsberechtigung der obersten Arbeitsbehörde des Bundes
  - Wortlaut des § 97 Abs. 1 ArbGG scheint zunächst für eine kumulative Antragsbefugnis der obersten Arbeitsbehörden des Bundes sowie der Länder zu sprechen; Vorschrift ist mittels eines Korrektivs in Gestalt tatsächlicher eigener Betroffenheit des jeweiligen Landes reduzierend auszulegen

## IV. Antragsberechtigte gemäß § 97 Abs. 1 ArbGG (3)

- Im Hinblick auf (bloße) Beteiligung ist anerkannt, dass bei länderübergreifender Geltung der von der Vereinigung abgeschlossenen Tarifverträge allein die oberste Arbeitsbehörde des Bundes zu beteiligen ist
- Im Hinblick auf das „Mehr“ der Antragsbefugnis kann im Vergleich zum „Weniger“ der Beteiligung nichts anderes gelten
- Jedenfalls fehlt antragstellender Landesbehörde das erforderliche besondere Feststellungsinteresse gemäß § 256 Abs. 1 ZPO
- BAG (CGZP-Beschluss): Mit Normzweck der §§ 2a Abs. 1 Nr. 4, 97 Abs. 1 ArbGG in Einklang, wenn neben der obersten Arbeitsbehörde des Bundes auch oberste Arbeitsbehörde des Landes zugunsten der auf ihrem Gebiet tätigen Arbeitnehmer und Arbeitgeber eine gerichtliche Entscheidung über Tariffähigkeit oder Tarifzuständigkeit einer Vereinigung herbeiführen kann

## IV. Antragsberechtigte gemäß § 97 Abs. 1 ArbGG (4)

- § 97 Abs. 1 ArbGG verlangt über die Erstreckung der Tarifverträge auf das Gebiet des antragstellenden Landes keine eigene Betroffenheit
- angesichts ordnungspolitischer Funktion des Verfahrens kein Grund ersichtlich, Antragsbefugnis bei länderübergreifender Tätigkeit der Vereinigung ausschließlich dem Bund zuzuweisen
- Kritik: Verfassungswidrige Auslegung des § 97 Abs. 1 ArbGG
  - Verstoß gegen Kompetenzverteilung nach Maßgabe des verfassungsrechtlichen Föderalismusprinzips und Subsidiaritätsprinzips
  - Auslegung eröffnet Landesbehörden „Tür und Tor“, zur Durchsetzung politischer Ziele in den grundrechtlich geschützten (Art. 9 Abs. 3 GG) Bereich der Tarifautonomie einzugreifen

## IV. Antragsberechtigte gemäß § 97 Abs. 1 ArbGG (5)

### 3. Beteiligung einzelner Arbeitgeber

- Verweis auf § 83 Abs. 3 ArbGG in § 97 Abs. 2 ArbGG: zu beteiligen sind all diejenige, deren materielle Rechtsstellung im Hinblick auf die Tariffähigkeit bzw. Tarifzuständigkeit der Vereinigung unmittelbar betroffen sind
- Stets Beteiligung der Vereinigung, deren Tariffähigkeit oder Tarifzuständigkeit überprüft werden soll.
- BAG: ausreichend, wenn Interessen von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden durch ihre Spitzenverbände als Beteiligte wahrgenommen werden; einzelne Mitgliedsverbände haben stets die Möglichkeit, aufgrund eigener Antragstellung gem. § 97 Abs. 1 ArbGG beteiligt zu werden.

## IV. Antragsberechtigte gemäß § 97 Abs. 1 ArbGG (6)

**Problem:** Beteiligung von Arbeitgebern, die mit der Vereinigung Haustarifverträge abgeschlossen haben

- BAG (CGZP-Beschluss): Keine Beteiligung, da einzelnen Arbeitgebern unmittelbare Betroffenheit in ihrer eigenen Stellung als Tarifvertragspartei fehle
- Kritik:
  - Materielle Betroffenheit allein wegen Unwirksamkeit (auch) der Haustarifverträge mangels Tariffähigkeit gegeben
  - Organisatorische Schwierigkeiten aufgrund Vielzahl von Beteiligten sind hinzunehmen, da einzelnen Arbeitgebern nicht die Möglichkeit offensteht, Beteiligung durch eigenen Antrag zu erreichen

## V. Gegenwartsbezug des Verfahrens gemäß § 97 Abs. 1 ArbGG (1)

- § 97 Abs. 5 Satz 1 ArbGG:

Feststellung mit Bezug auf einen bestimmten, in der Vergangenheit liegenden Zeitpunkt (entscheidungserheblicher Zeitpunkt des Ausgangsverfahrens)

- § 97 Abs. 1 ArbGG:

Jedenfalls Zulässigkeit eines gegenwartsbezogenen Antrags, d.h. Feststellung zum Zeitpunkt des letzten Anhörungstermins in der Tatsacheninstanz mit Wirkung für die Zukunft

**Problem:** Zulässigkeit eines vergangenheitsbezogenen Antrags im Beschlussverfahren gem. § 97 Abs. 1 ArbGG?

- Divergierende Entscheidungen verschiedener Instanzgerichte (LAG Hamburg vs. LAG Köln)

## V. Gegenwartsbezug des Verfahrens gemäß § 97 Abs. 1 ArbGG (2)

- Koch (Erster Senat BAG): „*Gegen die Zulässigkeit von vergangenheitsbezogenen Anträgen dürften durchgreifende Bedenken nicht bestehen*“
- Zutreffende Ansicht: gegenwartsbezogener Antrag in Verfahren gem. § 97 Abs. 1 ArbGG nicht statthaft
  - Differenzierung zwischen konkretem Verfahren gem. § 97 Abs. 5 Satz 1 ArbG und abstraktem Verfahren gem. § 97 Abs. 1 ArbGG
  - Im konkreten Verfahren gem. § 97 Abs. 5 Satz 2 ArbGG kann Feststellung nicht bezogen auf irgendeinen sondern nur bezogen auf konkreten Zeitpunkt in der Vergangenheit beantragt werden (entscheidungserheblicher Zeitpunkt des Ausgangsverfahrens)
  - Bei vergangenheitsbezogenem Antrag im Rahmen des § 97 Abs. 1 ArbGG wäre willkürliche Beantragung bezogen auf jeden Zeitpunkt in der Vergangenheit möglich
  - Nach Rechtsprechung des BAG setzt demgegenüber im Verfahren gem. § 97 Abs. 5 Satz 2 ArbGG der Aussetzungsbeschluss eine inhaltliche Grenze

## V. Gegenwartsbezug des Verfahrens gemäß § 97 Abs. 1 ArbGG (3)

- Kein besonderes Feststellungsinteresse gem. § 256 Abs. 1 ZPO für vergangenheitsbezogene Feststellung der Tarifunfähigkeit oder Tarifunzuständigkeit einer (konkurrierenden) Gewerkschaft; gewerkschaftliche Konkurrenz ist keine Rechtsbeziehung
- Feststellung der Tarifunfähigkeit oder Tarifunzuständigkeit einer (konkurrierenden) Koalition daher nur aufgrund expliziter Einräumung der Antragsbefugnis in § 97 Abs. 1 ArbGG möglich
- Generell nach Ansicht des BAG bei in Vergangenheit gerichtetem Feststellungsantrag erhöhte Voraussetzungen: Rechtsfolgen der Feststellung für den Antragsteller für die Zukunft erforderlich  
Rechtsfolgen für die Zukunft seitens konkurrierender Gewerkschaft oder oberster Arbeitsbehörde aufgrund vergangenheitsbezogener Feststellung der Tarifunfähigkeit oder Tarifunzuständigkeit einer Gewerkschaft nicht ersichtlich
- § 97 Abs. 1 ArbGG ist verfassungsrechtlich bedenkliche Vorschrift und bedarf daher einer engen Auslegung

## V. Gegenwartsbezug des Verfahrens gemäß § 97 Abs. 1 ArbGG (4)

- Nach Aufgabe des Prinzips der Tarifeinheit bei Tarifpluralität geht es bei § 97 Abs. 1 ArbGG nur „um das nackte wettbewerbliche Interesse“ (*Rieble*) der antragstellenden Gewerkschaft
- BAG: „Art. 9 Abs. 3 GG schützt die allgemeine Koalitionsfreiheit und damit auch den Koalitionspluralismus, den bestehenden Gewerkschaften wird keine Monopolstellung eingeräumt“
- Verfassungsrechtlich zulässig ist daher allein Verständnis des § 97 Abs. 1 ArbGG, nach dem Tariffähigkeit oder Tarifzuständigkeit einer Koalition in Verfahren gem. § 97 Abs. 1 ArbGG lediglich gegenwartsbezogen überprüft werden kann

## VI. Keine Feststellung der Unwirksamkeit von Tarifverträgen

- Teilweise zusätzlich Antrag auf Feststellung der Unwirksamkeit der in der Vergangenheit abgeschlossenen Tarifverträge im Rahmen eines Beschlussverfahrens gem. § 97 Abs. 1 ArbGG.
- BAG Hamburg: Entsprechende Feststellungsanträge sind unzulässig
  - Nach Wortlaut des Gesetzes (§ 2a Abs. 1 Nr. 4 i.V.m. § 97 ArbGG) nicht tauglicher Gegenstand eines Beschlussverfahrens
  - Nach Systematik des § 97 ArbGG soll im Beschlussverfahren ausschließlich über Tariffähigkeit oder Tarifzuständigkeit entschieden werden; Wirksamkeit des Tarifvertrags ist Gegenstand des (gesonderten) Ausgangsverfahrens (i.S.d. § 97 Abs. 5 Satz 1 ArbGG)
  - kein besonderes Feststellungsinteresse gem. § 256 Abs. 1 ZPO; der zwischen anderen Tarifparteien geschlossene Tarifvertrag ist für konkurrierende Gewerkschaft oder oberste Arbeitsbehörde bloßes „Drittverhältnis“

## VII. Materiell-rechtliche Folgen fehlender Tariffähigkeit oder Tarifzuständigkeit (1)

- Tariffähigkeit und Tarifzuständigkeit sind Wirksamkeitsvoraussetzungen für Geltung des Tarifvertrags
- In Verfahren gem. § 97 ArbGG ergangene Entscheidungen entfalten Rechtskraft gegenüber jedermann
- Im Hinblick auf zeitlichen Bezug ist zwischen abstraktem (§ 97 Abs. 1 ArbGG) und konkretem Verfahren (§ 97 Abs. 5 ArbGG) wie folgt zu unterscheiden:
  - § 97 Abs. 1 ArbGG: Wirkungen nur für die Zukunft, nicht für die Vergangenheit; von der Vereinigung vor dem entscheidungserheblichen Zeitpunkt abgeschlossene Tarifverträge bleiben wirksam
  - § 97 Abs. 5 Satz 1 ArbGG: Feststellung mit Wirkung auf einen bestimmten Zeitpunkt in der Vergangenheit (entscheidungserheblicher Zeitpunkt des Ausgangsverfahrens)

**Problem:** *Ex-tunc*-Unwirksamkeit oder *ex-nunc*-Unwirksamkeit des Tarifvertrags?

## VII. Materiell-rechtliche Folgen fehlender Tariffähigkeit oder Tarifzuständigkeit (2)

- BAG: Fehlende Tariffähigkeit führt *ex tunc* zu Unwirksamkeit eines Tarifvertrags
  - Dafür spricht, dass in Verfahren gem. § 97 ArbGG Tariffähigkeit lediglich festgestellt, nicht mit Gestaltungswirkung angeordnet wird
  - Widerspruch zu Rechtsprechung des BAG, nach der rückwirkende Änderung tarifvertraglicher Regelungen durch die Tarifvertragsparteien aufgrund des Grundsatzes des Vertrauensschutzes begrenzt ist
  - Bei erstmaliger Allgemeinverbindlicherklärung eines Tarifvertrags geht BAG ebenfalls davon aus, dass diese nicht zurückwirken darf
- Lehre vom fehlerhaften Tarifvertrag (Henssler): Generell lediglich *Ex-nunc*-Wirkung der Unwirksamkeit von Tarifverträgen
  - Übertragung der Grundsätze für in Vollzug gesetzte Dauerschuldverhältnisse auf den Tarifvertrag
  - Keine Anfechtung eines in Vollzug gesetzten Arbeitsvertrags mit Rückwirkung wegen Unmöglichkeit der Rückabwicklung bereits ausgetauschter Leistungen

## VII. Materiell-rechtliche Folgen fehlender Tariffähigkeit oder Tarifzuständigkeit (3)

- Rückabwicklungsschwierigkeiten stellen sich bei einer Vielzahl von Arbeitsverhältnissen betreffendem Tarifvertrag um so mehr
- Kritik (Rieble):
  - Aussetzungspflicht gem. § 97 Abs. 5 Satz 2 ArbGG setzt voraus, dass Fehlen von Tariffähigkeit und Tarifzuständigkeit vorgreifliche Rechtsfrage für das Ausgangsverfahren ist; nach Lehre vom fehlerhaften Tarifvertrag geht diese Vorgreiflichkeit ins Leere.
  - Keine Vergleichbarkeit mit fehlerhafter Gesellschaft: in Vollzug gesetzte Organisation kann nicht rückabgewickelt, sondern lediglich abgewickelt werden
  - Keine Vergleichbarkeit mit fehlerhaftem Arbeitsverhältnis: Arbeitsleistung kann nicht zurückgewährt werden; Tarifvertrag betrifft jedoch lediglich das „Wie“ der Arbeitsbedingungen
  - Verstoß gegen Arbeitnehmerschutz

## VIII. *Ex-nunc*-Unwirksamkeit wegen Vertrauensschutzes (1)

### 1. Der verfassungsrechtliche Überbau

- Art. 20 Abs. 3 GG: Rechtsstaatsprinzip gewährt als Ausfluss des Grundsatzes der Rechtssicherheit den Grundsatz des Vertrauensschutzes

**BVerfG vom 14.05.1986:** *„Die Verlässlichkeit der Rechtsordnung ist eine der Grundbedingungen freiheitlicher Verfassungen. Es würde den Einzelnen in seiner Freiheit erheblich gefährden, dürfte die öffentliche Gewalt an sein Verhalten oder an ihn betreffende Umstände ohne Weiteres im Nachhinein stärker belastende Rechtsfolgen knüpfen, als sie zurzeit des Ablaufs dieses Verhaltens oder des Eintritts dieser Umstände von dem damals geltenden Rechts angeordnet waren.“*

- Vertrauensschutz gebietet grundsätzliches Rückwirkungsverbot:
  - **Echte Rückwirkung:** Gesetzliche Regelung knüpft an einen in der Vergangenheit liegenden Tatbestand an bzw. greift nachträglich in einen bereits abgeschlossenen, in der Vergangenheit liegenden Tatbestand ein
  - **Unechte Rückwirkung:** Gesetzliche Regelung wirkt auf einen gegenwärtigen, noch nicht abgeschlossenen Sachverhalt für die Zukunft ein

## VII. *Ex-nunc*-Unwirksamkeit wegen Vertrauensschutzes (2)

- BVerfG: Echte Rückwirkung grundsätzlich verfassungsrechtlich unzulässig, es sei denn:
  - Wenn die mit der rückwirkenden Rechtsänderung einhergehende Belastung voraussehbar, sachlich gerechtfertigt oder ihre Wirkung im Einzelnen unbedeutend ist
  - Wenn die geltende Rechtslage unklar, verworren und lückenhaft ist oder wenn die Rechtsfolge zweifelhaft erscheint
  - Wenn zwingende Gründe des Gemeinwohles dem Vertrauensschutz vorgehen
- Übertragung der für Gesetze geltenden Vertrauensschutz- und Rückwirkungsgrundsätze auf Rechtsprechungsänderungen
  - **BAG vom 21.19.2006:** Änderung höchstrichterlicher Rechtsprechung darf nicht dazu führen, einer Partei Handlungspflichten aufzuerlegen, die sie nachträglich nicht mehr erfüllen kann; rückwirkende Rechtsprechungsänderung ist unzulässig, wenn sie entgegen Treu und Glauben eine unzumutbare Härte für eine Partei bedeuten würde
  - **BVerfG vom 14.01.1987:** *„Legt der Richter offene Rechtsbegriffe in einem Gesetz aus oder bildet er Recht fort, stehen die sich daraus ergebenden Einschränkungen des Grundrechts aus Art. 2 Abs. 1 GG nur mit der Verfassung im Einklang, wenn sie den Grundentscheidungen des Grundgesetzes, vornehmlich dem Grundsatz der Rechtsstaatlichkeit entsprechen.“*

## VIII. *Ex-nunc*-Unwirksamkeit wegen Vertrauensschutzes (3)

### 2. Beispiele aus der Rechtsprechung des BAG

- **BAG vom 20.11.1990:** Zulässigkeit der Ablösung von Ruhegeldzusagen aufgrund vertraglicher Einheitsregelungen durch nachfolgende Betriebsvereinbarungen:
  - Änderung der Rechtsprechung durch Entscheidung des großen Senats aus 1986
  - Vertrauen seitens Arbeitgeber und Betriebsrat, Ruhegeldzusagen durch Betriebsvereinbarung abzulösen
  - Wirksamkeit der ablösenden Betriebsvereinbarung wegen Vertrauensschutzes
  - Finanzielle Interessen der betroffenen Arbeitnehmer stehen Vertrauensschutz nicht entgegen

## VIII. *Ex-nunc*-Unwirksamkeit wegen Vertrauensschutzes (4)

- **BAG vom 23.03.2006:** Zeitlicher Anknüpfungspunkt für Erstattung einer Massenentlassungsanzeige gemäß § 17 Abs. 1 KSchG
  - BAG stellte bis 2003 auf Entlassung und damit auf tatsächlichen Beendigungszeitpunkt ab
  - Wegen Entscheidung des EuGH vom 27.01.2005 Zeitpunkt des Anspruchs der Kündigung künftig entscheidend
  - Auch unter Berücksichtigung der berechtigten Interessen des Arbeitnehmers wäre es „unzumutbare Härte“ für den Arbeitgeber, würde man Kündigung für unwirksam erachten
- **BAG vom 14.12.2005 und 18.04.2007:** Vertrauensschutz/Stichtagsregelung im Hinblick auf Verständnis arbeitsvertraglicher Bezugnahmeklauseln
  - Alt-Verträge (bis 31.12.2001): Verständnis dynamischer Bezugnahmeklauseln als „Gleichstellungsabreden“
  - Neu-Verträge ab 01.01.2002): Verständnis von dynamischen Bezugnahmeklauseln als konstitutive „unbedingte zeitdynamische Verweise“
  - Für Arbeitnehmer mit Alt-Verträgen bedeutet Stichtagsregelung bei Verbandsaustritt oder sonstigem Wegfall der Tarifgebundenheit des Arbeitgebers, dass sie nicht an künftigen Tariflohnerhöhungen partizipieren

## VIII. *Ex-nunc*-Unwirksamkeit wegen Vertrauensschutzes (5)

### ■ BAG vom 15.11.2006:

***„Der gute Glaube an die Tariffähigkeit einer Vereinigung wird nicht geschützt.“***

- Feststellung des BAG ist auf Frage der Gewährung von Vertrauensschutz gegen Equal-Pay-Ansprüche und Nachforderung von Sozialversicherungsbeiträgen nicht übertragbar
- Entscheidung vom 15.11.2006 lag keine Konstellation einer Rechtsprechungsänderung zugrunde
- BAG betont, dass es zwischen den Beteiligten noch nicht zu einem Leistungsaustausch gekommen ist

## VIII. *Ex-nunc*-Unwirksamkeit wegen Vertrauensschutzes (6)

### 3. „Erstlingsproblematik“

- CGZP-Beschluss I bedeute keine Rechtsprechungsänderung, da zuvor keine höchstrichterliche Rechtsprechung zu den an eine Spitzenorganisation gem. § 2 Abs. 3 TVG zu stellenden Anforderungen bestanden habe (SG Würzburg vom 07.07.2012)
- BAG hatte sich jedoch bereits im Jahre 2000 mit den Voraussetzungen einer Spitzenorganisation gem. § 2 Abs. 3 TVG befasst und dabei nicht auf vollständige Vermittlung der Tarifzuständigkeiten durch Mitgliedsverbände abgestellt
- Für Gewährung von Vertrauensschutz unbeachtlich, ob bestehende Rechtsprechung geändert oder durch die Rechtsprechung ein neuer Rechtssatz eingeführt wird

## IX. Zusammenfassung der wesentlichen Ergebnisse (1)

- § 97 ArbG statuiert mit dem konkreten Verfahren gemäß Abs. 5 Satz 1 und dem abstrakten Verfahren gemäß Abs. 1 zwei verschiedene Formen des Beschlussverfahrens über die Tariffähigkeit oder Tarifzuständigkeit einer Vereinigung.
- Eine Gewerkschaft ist dann antragsberechtigt i.S.d. § 97 Abs. 1 ArbGG, wenn sich ihr tariflicher Zuständigkeitsbereich mit der Tarifzuständigkeit der Koalition, deren Tariffähigkeit oder Tarifzuständigkeit überprüft werden soll, nicht lediglich in einem unmaßgeblichen Teilbereich überschneidet.
- In Fällen, in denen eine Vereinigung Tarifverträge abgeschlossen hat, deren Geltungsbereich sich auf das Gebiet mehrere Länder erstrecken, ist antragsberechtigt gemäß § 97 Abs. 1 ArbGG allein die oberste Arbeitsbehörde des Bundes. Oberste Arbeitsbehörden der Länder sind nur antragsberechtigt gemäß § 97 Abs. 1 ArbGG, wenn die von der Vereinigung abgeschlossenen Tarifverträge ausschließlich auf das Gebiet des betreffenden Landes beschränkt sind oder die Vereinigung ausschließlich Haustarifverträge mit im Gebiet des betreffenden Landes ansässigen Unternehmen geschlossen hat.

## IX. Zusammenfassung der wesentlichen Ergebnisse (2)

- Arbeitgeber, die mit einer Vereinigung, deren Tariffähigkeit oder Tarifzuständigkeit überprüft wird, Haustarifverträge abgeschlossen haben, sind in einem Verfahren gemäß § 97 ArbGG zu beteiligen.
- Im Rahmen des konkreten Verfahrens gemäß § 97 Abs. 5 Satz 1 ArbGG kann die Tariffähigkeit oder Tarifzuständigkeit ausschließlich mit Bezug auf einen bestimmten in der Vergangenheit liegenden Zeitpunkt, den entscheidungserheblichen Zeitpunkt des Ausgangsverfahrens, überprüft werden.
- Im Rahmen des abstrakten Verfahrens gemäß § 97 Abs. 1 ArbGG kann eine konkurrierende Koalition oder eine oberste Arbeitsbehörde fehlende Tariffähigkeit oder fehlende Tarifzuständigkeit lediglich mit Gegenwartsbezug, d.h. zum Zeitpunkt der letzten Anhörung in der Tatsacheninstanz mit Wirkung für die Zukunft beantragen.

## IX. Zusammenfassung der wesentlichen Ergebnisse (3)

- Anträge einer Gewerkschaft oder einer obersten Arbeitsbehörde, die Unwirksamkeit der von einer (konkurrierenden) Gewerkschaft abgeschlossenen Tarifverträge festzustellen, sind in einem Beschlussverfahren gemäß § 97 ArbGG nicht statthaft und überdies auch im Rahmen eines Urteilsverfahrens mangels besonderen Feststellungsinteresses gemäß § 256 Abs. 1 ZPO unzulässig.
- Ein von einer tarifunfähigen oder tarifunzuständigen Gewerkschaft geschlossener Tarifvertrag ist grundsätzlich *ex tunc* mit Wirkung ab dem Zeitpunkt des Vertragsschlusses unwirksam, nach dem Vertrauensschutzprinzip und den Regeln zum Rückwirkungsverbot ist jedoch ausnahmsweise bloße *Ex-nunc*-Unwirksamkeit anzunehmen.
- Vertrauensschutzprinzip und Rückwirkungsverbot gebieten die Annahme von *Ex-nunc*-Unwirksamkeit, wenn die Unwirksamkeit des Tarifvertrags – wie im Falle des CGZP-Beschlusses des BAG – ihren Grund in einer nicht vorhersehbaren Rechtsprechung, sei es eine Rechtsprechungsänderung oder das Aufstellen eines neuen Rechtssatzes, zur Tariffähigkeit oder Tarifzuständigkeit findet.

Vielen Dank für Ihre  
Aufmerksamkeit

ALICANTE  
BERLIN  
BRATISLAVA  
BUDAPEST  
BUKAREST  
DRESDEN  
DÜSSELDORF  
FRANKFURT/M.  
KIEW  
LONDON  
MOSKAU  
MÜNCHEN  
NEW YORK  
PRAG  
WARSCHAU

[NOERR.COM](http://NOERR.COM)

**Noerr**

## Ihr Ansprechpartner



**Dr. Thomas Lambrich**

Partner

Rechtsanwalt

T +49 30 2094 2063

F +49 30 2094 2094

[Thomas.Lambrich@noerr.com](mailto:Thomas.Lambrich@noerr.com)

Noerr LLP

Charlottenstraße 57

10117 Berlin

Deutschland

# Standorte

## **Alicante**

Noerr Alicante IP, S.L.  
Paseo de la Explanada 2, 2 izq.  
03002 Alicante  
Spanien  
T +34 965 980480

## **Berlin**

Noerr LLP  
Charlottenstraße 57  
10117 Berlin  
Deutschland  
T +49 30 20942000

## **Bratislava**

Noerr s.r.o.  
AC Diplomat  
Palisády 29/A  
81106 Bratislava  
Slowakische Republik  
T +421 2 59101010

## **Budapest**

Kanzlei Noerr & Partner  
Fő utca 14-18  
1011 Budapest  
Ungarn  
T +36 1 2240900

## **Bukarest**

S.P.R.L. Menzer & Bachmann -  
Noerr  
Str. General Constantin  
Budişteanu nr. 28 C, Sector 1  
010775 Bukarest  
Rumänien  
T +40 21 3125888

## **Dresden**

Noerr LLP  
Paul-Schwarze-Straße 2  
01097 Dresden  
Deutschland  
T +49 351 816600

## **Düsseldorf**

Noerr LLP  
Speditionstraße 1  
40221 Düsseldorf  
Deutschland  
T +49 211 499860

## **Frankfurt am Main**

Noerr LLP  
Börsenstraße 1  
60313 Frankfurt am Main  
Deutschland  
T +49 69 9714770

## **Kiew**

Noerr TOV  
Vul. Khreschatyk, 7/11  
01001 Kiew  
Ukraine  
T +380 44 4953080

## **London**

Noerr LLP  
25 Old Broad Street  
London EC2N 1HQ  
Großbritannien  
T +44 20 75624330

## **Moskau**

Noerr OOO  
1-ya Brestskaya ul. 29  
125047 Moskau  
Russische Föderation  
T +7 495 7995696

## **München**

Noerr LLP  
Brienner Straße 28  
80333 München  
Deutschland  
T +49 89 286280

## **New York**

Noerr LLP  
Representative Office  
885 Third Avenue, Suite 2610  
New York, NY 10022  
USA  
T +1 212 4331396

## **Prag**

Noerr s.r.o.  
Na Poříčí 1079/3a  
110 00 Prag 1  
Tschechische Republik  
T +420 233 112111

## **Warschau**

Noerr Sp. z o.o. Spiering Sp. k.  
Al. Armii Ludowej 26  
00-609 Warschau  
Polen  
T +48 22 5793060

[info@noerr.com](mailto:info@noerr.com)  
[www.noerr.com](http://www.noerr.com)

**Noerr**