JURISTISCHE FAKULTÄT

UNIVERSITÄT
HEIDELBERG
ZUKUNFT
SEIT 1386

Zusammenfassung der Dissertation mit dem Titel

„Tarifrechtliche Kontrollverfahren vor den Arbeitsgerichten Die Verfahren nach §§ 2a Abs. 1 Nr. 4, 97 ArbGG und § 9 TVG“

Dissertation vorgelegt von Annika Hesser

Erstgutachter: Prof. Dr. Markus Stoffels
Zweitgutachter: Prof. Dr. Andreas Piekenbrock

Institut für Bürgerliches Recht, Arbeitsrecht und Insolvenzrecht

Die Arbeit beschäftigt sich, wie bereits aus dem Titel ersichtlich wird, mit dem besonderen Beschlussverfahren nach §§ 2a Abs. 1 Nr. 4, 97 ArbGG und dem Verfahren nach § 9 TVG, wobei bei letzterem die Wirksamkeitskontrolle von Tarifverträgen im Fokus steht. Beide Verfahren zeichnen sich dadurch aus, dass sie eine gesonderte Überprüfung der wesentlichen Handlungsmöglichkeit im Tarifvertragswesen – dem Tarifvertrag – und dessen Wirksamkeitsvoraussetzungen ermöglichen.

Der **erste Teil** der Arbeit enthält eine Einordnung des Themas in den tarifrechtlichen Gesamtzusammenhang sowie eine Erläuterung der Themenwahl. Anstoß zu dieser Arbeit hat dabei insbesondere der Beschluss des Bundesarbeitsgerichts vom 14. Dezember 2010 (Az. 1 ABR 19/10) gegeben, in welchem das Bundesarbeitsgericht der Tarifgemeinschaft Christlicher Gewerkschaften für Zeitarbeit und Personalserviceagenturen („CGZP“) im besonderen Beschlussverfahren nach §§ 2a Abs. 1 Nr. 4, 97 ArbGG die Tariffähigkeit abgesprochen hat. Das Bundesarbeitsgericht hat sich in verfahrensrechtlicher Hinsicht mit einer Vielzahl einzelner Problemkreise auseinandergesetzt und hat somit das bislang in der Literatur eher vernachlässigte Beschlussverfahren nach §§ 2a Abs. 1 Nr. 4, 97 ArbGG ArbGG etwas in den Fokus gerückt. Fast beiläufig wurde zudem durch das Aufstellen neuer Anforderungen an die Tariffähigkeit von Spitzenorganisationen durch das Bundesarbeitsgericht das Verhältnis der beiden Tarifvertragsvoraussetzungen Tariffähigkeit und Tarifzuständigkeit in Frage gestellt.

Darüber hinaus sind die Auswirkungen des Wegfalls der Tariffähigkeit auf die Wirksamkeit von bereits abgeschlossenen Tarifverträgen umstritten. Daher stellt sich auch die Frage nach den Auswirkungen von Entscheidungen im besonderen Beschlussverfahren nach §§ 2a Abs. 1 Nr. 4, 97 ArbGG auf abgeschlossene Tarifverträge. Dies wird im Verfahren nach § 9 TVG überprüft.

Bereits auf den ersten Blick werden Besonderheiten der Verfahren nach §§ 2a Abs. 1 Nr. 4, 97 ArbGG und § 9 TVG deutlich, die eine genauere Betrachtung erforderlich machen. So kommen sowohl den Entscheidungen im Verfahren nach §§ 2a Abs. 1 Nr. 4, 97 ArbGG als auch im Verfahren nach § 9 TVG eine erweiterte Bindungswirkung zu. Darüber hinaus liegt der Funktionszusammenhang aufgrund der eng miteinander verbundenen Verfahrensgegenstände auf der Hand: Im Verfahren nach §§ 2a Abs. 1 Nr. 4, 97 ArbGG wird die potentielle, im Verfahren nach § 9 TVG wird die bereits ausgeübte tarifliche Normsetzungsbefugnis überprüft.

Vor diesem Hintergrund wird in der Arbeit eine Auseinandersetzung mit beiden Verfahrensarten vorgenommen und im Wege der Gegenüberstellung der beiden Verfahren Gemeinsamkeiten und Unterschiede herausgearbeitet. Dabei stellt sich insbesondere die

Frage, wie die erweiterte Bindungswirkung der Entscheidungsaussprüche zu qualifizieren ist. Dies wirft auch die Frage nach der rechtlichen Einordnung beider Verfahren auf. So ist zu untersuchen, ob es sich hierbei um normenkontrollähnliche Verfahren oder um Statusverfahren handelt. Hiervon hängt wiederum die Beantwortung einer Vielzahl prozessrechtlicher Detailfragen ab. Schließlich wird an Hand der gefundenen Ergebnisse der Frage nachgegangen, ob eine systemgerechte Behandlung tarifrechtlicher Streitigkeiten vor den Arbeitsgerichten prozessual ermöglicht ist.

Im **zweiten Teil** der Arbeit werden zunächst die wesentlichen tarifrechtlichen Grundlagen dargestellt, die zum Verständnis der zu erörternden prozessualen Thematiken erforderlich sind. Dabei wird zunächst auf das Wesen des Tarifvertrags und dessen prozessuale Durchsetzungsmöglichkeiten eingegangen. Im Zusammenhang mit der Durchsetzung von Ansprüchen aus dem schuldrechtlichen Teil eines Tarifvertrags wird der Fokus auf die prozessuale Durchsetzung von Einwirkungseinsprüchen vor dem Hintergrund des § 9 TVG gelegt. Einwirkungsansprüche begründen sich aus der normativen Wirkung eines Tarifvertrags. Durch die Schaffung von unmittelbar und zwingend wirkenden Tarifnormen – die für die Annahme eines Tarifvertrags nicht erforderlich, aber dennoch prägend sind – bringen die Vertragsparteien zum Ausdruck, dass sie auch ihre Mitglieder an den Inhalt des Tarifvertrags binden und für die Einhaltung des Tarifvertrags sorgen wollen. Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts bedarf die Geltendmachung von Einwirkungsansprüchen stets eines gesonderten Feststellungsantrags nach § 9 TVG, da die Tarifwidrigkeit des maßgeblichen Verhaltens ausdrücklich festgestellt werden müsste. Dieser Ansicht ist jedoch nicht zu folgen. Es ist der gegnerischen Partei zumutbar, auch ohne gesonderte Feststellung der Tarifwidrigkeit des Verhaltens die Einwirkungspflicht zu befolgen, da dies inzident als Vorfrage geprüft wird. Die Verpflichtung einer Partei zur Befolgung einer inzident festgestellten Pflicht ist der prozessuale Regelfall, die gesonderte Feststellung die Ausnahme. Der Einwand, auf Grund der Wirkungsweise einer Entscheidung im Verfahren mit der Wirkung des § 9 TVG sei eine Ausnahme von der Regel zu machen, überzeugt nicht. Zum einen sind die Verfahren im Rahmen der Klage nach § 9 TVG und einer Einwirkungsklage auf Grund der unterschiedlichen Wirkungen der jeweiligen Verfahrensentscheidungen schon nicht miteinander vergleichbar, so dass die eine die anderen nicht ausschließen kann. Zum anderen kann der klagenden Tarifvertragspartei nicht unterstellt werden, dass sie stets eine allseits verbindliche Entscheidung über Inhalt und Auslegung der umstrittenen tariflichen Verpflichtung anstrebt. Ihr geht es in der Regel darum, im konkreten Einzelfall ein tarifgemäßes Verhalten der gegnerischen Verbandsmitglieder zu erreichen, wofür eine Klage mit erweiterter Rechtskraft nach § 9 TVG nicht erforderlich ist.

Hinsichtlich der Durchsetzung normative Regelungen wird im zweiten Teil der Arbeit festgestellt, dass ohne die gesonderte Anordnung des § 9TVG die Wirksamkeit tarifvertraglicher Regelungen lediglich inzident entschieden werden könnte, da es an einem feststellungsfähigen Rechtsverhältnisses fehlt, und somit in der Regel nicht in Rechtskraft erwachsen. Der normative Teil begründet keine Rechte und Pflichten zwischen den Tarifvertragsparteien. Dieser Schwäche trägt § 9 TVG Rechnung.

Im Anschluss hieran erfolgt eine Auseinandersetzung mit den Kategorien Tariffähigkeit und Tarifzuständigkeit. Es handelt sich hierbei um Statusbegriffe und Wirksamkeitserfordernisse eines Tarifvertrags. Fehlt eine der Voraussetzungen bei Abschluss des Vertrages ist dieser nichtig. Bei Wegfall einer der Voraussetzungen nach Vertragsschluss ist zu prüfen, ob im Einzelfall aus Gründen des Vertrauensschutz von einer Unwirksamkeit des Tarifvertrags mit Wirkung ex nunc auszugehen oder trotz Annahme der Unwirksamkeit des Tarifvertrags Vertrauensschutz für die Vergangenheit zu gewähren ist. Die Statusbegriffe Tarifzuständigkeit und Tariffähigkeit sind dabei als eigenständige Wirksamkeitsvoraussetzungen anzusehen, die auch gleichrangig nebeneinander stehen. Die Unabhängigkeit der beiden Voraussetzungen voneinander wurde nun durch die Anpassung des Wortlauts der Überschrift des § 97 ArbGG in Tariffähigkeit „oder“ Tarifzuständigkeit durch den Gesetzgeber im Wege des Tarifautonomiestärkungsgesetzes vom 11. August 2014 nochmals bekräftigt. Die vom Bundesarbeitsgericht im Beschluss vom 14. Dezember 2010 (Az. 1 ABR 19/10) neu aufgestellten tarifrechtlichen Anforderungen an die Tariffähigkeit von Spitzenorganisationen berücksichtigen die Unabhängigkeit beider Voraussetzungen nicht ausreichend, sondern vermengen diese vielmehr in unzulässiger Weise. Nach diesen tarifrechtliche Anforderungen ist eine Spitzenorganisationen nur tariffähig, wenn der Organisationsbereich der Spitzenorganisation vollständig mit demjenigen ihrer Mitgliedsverbände übereinstimmt. Die Anwendung der neu aufgestellten Voraussetzungen führt dazu, dass die Tarifzuständigkeit entscheidungserhebliche Vorfrage der Tariffähigkeit wäre. Dies widerspricht jedoch dem Verständnis von der Eigenständigkeit der beiden Tarifvertragsvoraussetzungen.

Im **dritten Teil** der Arbeit geht es um das besondere Beschlussverfahren nach §§ 2a Abs. 1 Nr. 4, 97 ArbGG zur Entscheidung über das Vorliegen von Tariffähigkeit und Tarifzuständigkeit.

Es handelt sich bei dem besonderen Beschlussverfahren nach §§ 2a Abs. 1 Nr. 4, 97 ArbGG um ein Statusverfahren. Dieses ermöglicht es, die Statusbegriffe Tariffähigkeit und Tarifzuständigkeit auch ohne Vorliegen eines konkreten Rechtsverhältnisses feststellen zu lassen. Das Verfahren nach §§ 2a Abs. 1 Nr. 4, 97 ArbGG dient daher einem funktionierenden Tarifvertragssystem, in dem die Voraussetzungen der Teilhabe hieran

überprüft werden können. Es werden die Anforderungen zur Schaffung von Rechtsnormen überprüft. Darüber hinaus sollen durch das besondere Beschlussverfahren weitere Prozesse vermieden werden. Ebenfalls trägt das Verfahren dem im tariflichen Bereich bestehenden Bedürfnis nach Rechtssicherheit durch eine erweiterte Bindungswirkung der Entscheidung Rechnung. Da das Verfahren hinsichtlich der Entscheidungswirkungen, Systematik sowie Sinn und Zweck gewissen Ähnlichkeiten mit einer Normenkontrolle aufweist, ist im Hinblick auf den Streitgegenstand – die potentielle Normsetzungsbefugnis – eine Bezeichnung als präventive Normenkontrolle gerechtfertigt. Es handelt sich jedoch dennoch um ein Feststellungsverfahren im Sinne des § 256 Abs. 1 ZPO.

Die hinsichtlich der Entscheidung im Verfahren nach §§ 2a Abs. 1 Nr. 4, 97 ArbGG bislang von Rechtsprechung und Literatur überwiegend vertretene erga-omnes Wirkung wurde nun im Wege des Tarifautonomiestärkungsgesetz vom 11. August 2014 ausdrücklich in § 97 ArbGG angeordnet. Dies ist wegen der erheblichen Bedeutung des Streitgegenstands für das Tarifvertragsrecht und in Hinblick auf verfolgtes Ziel der Rechtssicherheit sowie im Hinblick auf den Einfluss der Feststellung auf das Arbeitskampfrecht auch sachgerecht. Die erweiterte Bindungswirkung ist als subjektive Rechtskrafterstreckung zu qualifizieren.

Insbesondere in Hinblick auf die erweiterte Bindungswirkung ist die Beteiligungs- und Antragsbefugnis im Verfahren nach §§ 2a Abs. 1 Nr. 4, 97 ArbGG von besonderer Bedeutung. Oberste Landes- und Bundesbehörden können im besonderen Beschlussverfahren materiell betroffen und zum Verfahren hinzuzuziehen sein. Entgegen der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist eine oberste Landesbehörde auch dann zu beteiligen, wenn sich die umstrittene Tarifzuständigkeit auf ein Unternehmen begrenzt. Zum einen läge ansonsten eine nicht sachgerechte Differenzierung zwischen Tariffähigkeit und Tarifzuständigkeit vor. Zum anderen wird auch bei einer auf ein Unternehmen begrenzten Tarifzuständigkeit das staatliche Interesse an einer rechtmäßigen Rechtssetzung durch Private berührt. Dabei ist oberste Bundesbehörde nur bei länderübergreifenden Sachverhalten zu beteiligen. In anderen Fällen kann das staatliche Kontrollinteresse von den Landesbehörden wahrgenommen werden. Landesbehörden sind im Umkehrschluss nur bei landesinternen Sachverhalten hinzuzuziehen. Beteiligungsbefugt sind ferner die umstrittene Tarifvertragspartei und deren Vertragspartner. Potentielle Tarifvertragsparteien können bei Vorliegen von Tariffähigkeit und sich teilweisend deckender Tarifzuständigkeit unmittelbar betroffen und somit beteiligungsbefugt sein, sofern der Abschluss eines Tarifvertrags konkret angestrebt wurde. Dies ergibt sich aus der Zukunftsgerichtetheit des Beschlussverfahrens. Unter denselben Voraussetzungen kann eine konkurrierende Vereinigung zum Verfahren hinzuzuziehen sein. Spitzenorganisationen sind unmittelbar betroffen, sowohl wenn sie den Tarifvertrag in eigenem Namen als auch wenn sie diesen als Vertreter ihrer Mitglieder

abgeschlossen haben. Letzteres ist auf Grund der Haftungserweiterung des § 2 Abs. 4 TVG anzunehmen. Eine Vertretung unmittelbar betroffener Vereinigungen oder einzelner Arbeitgeber durch Spitzenorganisationen ist im Prozess grundsätzlich möglich, wenn eine zumindest mittelbare mitgliedschaftliche Legitimation vorliegt. In diesen Fällen ist eine Beteiligung der unmittelbar Betroffenen jedoch nicht ausgeschlossen, da ansonsten deren Anspruch auf rechtliches Gehör nicht gewahrt wird. Der vom Bundesarbeitsgericht vorgegebene Rechtsweg nach § 9 TVG zur Wahrung des rechtlichen Gehörs steht nur den Tarifvertragsparteien und nicht den konkurrierenden Vereinigungen oder potentiellen Tarifvertragspartner offen. Für Tarifvertragsparteien stellt der Verweis auf das Verfahren nach § 9 TVG darüber hinaus eine nicht gerechtfertigte Beeinträchtigung der prozessualen Wahlfreiheit dar. Ein Ausschluss der unmittelbar Betroffenen bei Vertretung durch Spitzenorganisationen rechtfertigt sich auch nicht aus Gründen der Prozessökonomie. Dies ergibt sich aus dem Vergleich mit anderen Prozessordnungen.

Antragsbefugt sind die umstrittenen Vereinigung sowie konkurrierende Vereinigungen, soziale Gegenspieler und einzelne Arbeitgeber, wenn diese räumlich und sachlich zuständig sowie tariffähig sind. Auch Parteien eines Ausgangsverfahrens können innerhalb des Rahmens des Aussetzungsbeschlusses ein konkretes Beschlussverfahren einleiten. Im Gleichlauf zur Beteiligungsbefugnis ist eine Antragsbefugnis der obersten Bundesarbeitsbehörde bei landesinternen Angelegenheiten nicht gegeben. Bei landesübergreifenden Angelegenheiten ist nur die oberste Bundesarbeitsbehörde beteiligungsbefugt.

Eine beachtliche Besonderheit stellt auch die Aussetzungspflicht nach § 97 Abs. 5 ArbGG dar. Diese ist in einer Vielzahl von Ausgangsverfahren zu beachten und besteht für sämtliche Gerichtsbarkeiten. Die Frage der Tariffähigkeit oder Tarifzuständigkeit muss dabei vorgreiflich sein. Da kein einheitlicher Begriff der Gewerkschaft und des Arbeitgeberverbands im Gesetz verwendet wird, ist stets zu prüfen, ob die relevante Vorschrift tatsächlich eine tariffähige und tarifzuständige Vereinigung voraussetzt. Tariffähigkeit und Tarifzuständigkeit müssen weiterhin zweifelhaft sein. Dabei sind neben einem Streit zwischen den Parteien auch allgemeine Bedenken ausreichend, wenn diese eine gewisse Erheblichkeitsschwelle überschreiten. Bei der Anwendung der vom Bundesarbeitsgericht entwickelten Anforderungen an die Tariffähigkeit von Spitzenverbänden hätte das Verfahren zur Überprüfung der Tariffähigkeit der CGZP ausgesetzt werden müssen, um die umstrittenen Tarifzuständigkeiten ihrer Mitgliedsverbände zu überprüfen. Auch die Folgeverfahren, in denen sich Leiharbeitnehmer gegenüber Verleihern bei der Geltendmachung von angeblichen Equal-Pay-Ansprüchen auf die Zeit vor dem 14. Dezember 2010 berufen haben, mussten bis zu den Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts, in denen endgültig

entschieden wurde, dass die CGZP bereits seit ihrer Gründung nicht tariffähig war, ausgesetzt werden.

Der **vierte Teil** der Arbeit beschäftigt sich mit dem Verfahren nach § 9 TVG über das Bestehen oder Nichtbestehen eines Tarifvertrags. Wie bereits erwähnt, ermöglicht § 9TVG die Wirksamkeit (und den Inhalt) von Tarifverträgen und Tarifvertragsnormen feststellen zu lassen, obwohl diese kein feststellungsfähiges Rechtsverhältnis begründen. Wie das Verfahren nach §§ 2a Abs. 1 Nr. 4, 97 ArbGG liegt der Zweck des Verfahrens neben dieser prozessualen Erleichterung in der Schaffung von Rechtssicherheit und Rechtsklarheit durch die einheitliche Anwendung von Tarifverträgen und dient außerdem der Prozessökonomie. Die Bezeichnung des Verfahrens als Verbandsklage ist irreführend. Es handelt sich nicht um eine Verbandsklage im eigentlichen Sinn. In dem Verfahren nach § 9 TVG können zwar „Verbände“ eine Klage erheben, jedoch rechtfertigt dies keine Qualifikation als Verbandsklage. Zu den im Zivilprozess als Verbandsklagen bezeichneten Verfahren bestehen grundlegende Unterschiede. Das Verfahren stellt ein Statusverfahren dar, da auch ein Tarifvertrag einen Statusbegriff im weiten Sinne darstellt.

Das Verfahren zur Überprüfung der Wirksamkeit und des Inhalts von Tarifverträgen und Tarifnormen ist als Feststellungsverfahren nach § 256 Abs. 1 ZPO zu qualifizieren, dessen Besonderheit in der erweiterten Bindungswirkung und dem Verzicht auf ein feststellungsfähiges Rechtsverhältnis liegt. Es wird entgegen Stimmen in der Literatur keine eigenständige zivilrechtliche Normenkontrolle begründet. Bereits der historische Hintergrund der Norm zeigt, dass keine eigene Klageart begründet werden sollte. Darüber hinaus spricht auch der Wortlaut gegen eine solche Annahme. Ferner stehen systematische Erwägungen der Einordnung als Normenkontrolle entgegen, da hinsichtlich der ebenfalls in § 9 TVG vorgesehenen Inhaltskontrolle von Tarifnormen die Annahme einer Normenkontrolle nahezu ausgeschlossen erscheint und eine Differenzierung der rechtliche Qualifikation der beiden Alternativen des § 9 TVG nicht angezeigt ist. Der Wirksamkeitskontrolle kommt jedoch eine gewisse Ähnlichkeit mit den öffentlich-rechtlichen Normenkontrollen zu. Der Vergleich mit diesen rechtfertigt es aber lediglich, den Charakter einer Art Normenkontrollverfahren, aber nicht das Vorliegen einer eigenständigen zivilprozessualen Normenkontrolle anzunehmen.

Da ein feststellungsfähiges Rechtsverhältnis auf Grund der fehlenden Begründung von Rechten und Pflichten der Tarifvertragsparteien im normativen Teil nicht begründet wird, stellt sich die Frage nach dem Streitgegenstand des Verfahrens. Ein Rückgriff auf den Inhalt des Schuldverhältnisses zur Bestimmung des Streitgegenstands des Verfahrens ist nicht sachgerecht. Vielmehr ist § 256 Abs. 1 ZPO dahingehend zu modifizieren, dass die Tarifnormen an sich als Streitgegenstand zu betrachten sind. Es resultiert aus diesen

zumindest eine konkrete Rechtsfolge, so dass die Gefahr einer bloßen Rechtsgutachtenerstellung durch das Gericht nicht besteht.

Eine Entscheidung nach § 9 TVG entfaltet eine Bindungswirkung, die als subjektive Rechtskrafterstreckung zu qualifizieren ist. Dies ergibt sich aus der Auslegung des § 9 TVG, da sowohl Wortlaut, Historie als auch systematische Gründe hierfür sprechen. Erfasst werden Rechtsstreitigkeiten zwischen tarifgebundenen Parteien sowie zwischen tarifgebundenen Parteien und Dritten. Dabei sind als Dritte auch Außenseiter anzusehen, für welche der Tarifvertrag kraft individualrechtlicher Bezugnahme gilt. Streitigkeiten zwischen nicht tarifvertragsgebundenen Parteien werden von der Bindungswirkung nicht erfasst.

Das Verfahren zur Überprüfung des Inhalts und der Wirksamkeit eines Tarifvertrags ist dem Urteilsverfahren zugewiesen. Trotz der einheitlichen Charakterisierung und ähnlicher Zwecksetzung wie das besondere Beschlussverfahren ist auf Grund der ebenfalls bestehenden Unterschiede eine Zuweisung zu verschiedenen Verfahrensarten gerechtfertigt. Die Zuweisung des Verfahrens nach § 9 TVG zu dem kontradiktorischen Beschlussverfahren rechtfertigt sich dabei insbesondere auf Grund des Vorhandenseins eines Vertragspartners. Auf Grund der Zuweisung zu dem Urteilsverfahren und der Rechtsnatur als Feststellungsverfahren sind die zivilprozessualen Grundsätze des Feststellungsinteresses auch insoweit anzuwenden, als dass zwischen den Tarifvertragsparteien Streit um den Gegenstand des Verfahrens bestehen muss. Zweifel Dritter reichen nicht aus. Eine weitere Modifikation ist nicht sachgerecht, da dies eine Annäherung an eine eigenständige Normenkontrolle bedeuten würde. Möchten die Parteien trotz Einigkeit über den Inhalt oder die Wirksamkeit eines Tarifvertrags eine Entscheidung nach § 9 TVG erreichen, bleibt es den Parteien, im Rahmen einer Feststellung einer Durchführungspflicht oder einer diesbezüglichen Leistungsklage, den – vorgreiflichen – Gegenstand im Verfahren nach § 9 TVG als Zwischenfeststellungsklage mit Bindungswirkung feststellen zu lassen. Bei einer Zwischenfeststellungsklage indiziert bereits die präjudizielle Bedeutung das Feststellungsinteresse.

Das Verfahren zur Feststellung von Inhalt oder Wirksamkeit eines Tarifvertrags unterliegt der Aussetzungspflicht nach § 97 Abs. 5 ArbGG. Dennoch kann der Rechtsschutzsuchende auch im Verfahren nach § 9 TVG das Fehlen einer der Wirksamkeitsvoraussetzungen Tariffähigkeit oder Tarifzuständigkeit geltend machen. Eine Beschränkung seiner prozessualen Wahlfreiheit rechtfertigt sich insbesondere nicht durch den Grundsatz der Prozessökonomie. Die Einführung einer Aussetzungspflicht bei Fragen der Wirksamkeit oder des Inhalts eines Tarifvertrags ist nicht angezeigt.

Im **fünften Teil** der Arbeit wird nach einer Zusammenfassung der gefundenen Ergebnisse eine Schlussbetrachtung vorgenommen. Diese zeigt nochmals auf, das den Verfahren zur Überprüfung der Wirksamkeit und des Inhalts eines Tarifvertrags nach § 9 TVG und zur Feststellung von Tariffähigkeit und Tarifzuständigkeit nach §§ 2a Abs. 1 Nr. 4, 97 ArbGG insbesondere auf Grund des gemeinsamen tarifrechtlichen Hintergrunds und der vergleichbaren Zielsetzung erhebliche Ähnlichkeiten in der Ausgestaltung zukommen. Trotz ihrer Ähnlichkeiten sind jedoch auch Unterschiede zwischen den beiden Verfahren vorhanden. Diese liegen insbesondere in den verschiedenen Streitgegenständen, der Beteiligung eines Vertragspartners, der Zuweisung in unterschiedliche Verfahrensarten und dem Bestehen einer Aussetzungspflicht. Die Unterschiede bedingen sich dabei und müssen im Rahmen ihrer prozessualen Durchführung berücksichtigt werden, um dem jeweiligen Streitgegenstand und der Auswirkung der jeweiligen Entscheidung auf die Tarifautonomie gerecht zu werden. Insbesondere ist zu beachten, dass auf Grund der unterschiedlichen Streitgegenstände auch die Rechtsschutzbegehren in den Verfahren verschieden sind. Geht es beispielsweise dem Tarifvertragspartner darum, zu klären, ob er auch in Zukunft mit der in Streit stehenden Vereinigung Tarifverträge abschließen kann, hilft ihm die Einleitung eines Verfahrens nach § 9 TVG nicht weiter. Ein Verweis auf das jeweils andere Verfahren stellt in der Regel – wie an mehreren Stellen der Arbeit aufgezeigt – eine nicht gerechtfertigte Einschränkung der prozessualen Wahlfreiheit dar. Darüber hinaus hat die Überprüfung der jeweiligen Streitgegenstände verschiedene Auswirkungen auf die Betroffenen und die Tarifautonomie zu unterscheiden. Daher sind die Streitgegenstände – die Wirksamkeit eines Tarifvertrags und das Vorliegen von Tariffähigkeit und Tarifzuständigkeit – entsprechend den hierfür vorgesehenen prozessualen Vorgaben zu überprüfen. Die prozessualen Unterschiede, welche zu beachten sind, sind dabei systemgerecht und führen zu sachgerechten gerichtlichen Überprüfungsmöglichkeiten tarifrechtlicher Streitigkeiten.