72

Eva Kocher

Gesetzentwurf für eine Verbandsklage im Arbeitsrecht

edition der
Hans **Böckler**
Stiftung

Eva Kocher

Gesetzentwurf für eine Verbandsklage im Arbeitsrecht

Gutachten – erstellt im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung

edition der Hans-Böckler-Stiftung 72

© Copyright 2002 by Hans-Böckler-Stiftung
Hans-Böckler-Straße 39, 40476 Düsseldorf
Buchgestaltung: Horst F. Neumann Kommunikationsdesign, Wuppertal
Produktion: Der Setzkasten GmbH, Düsseldorf
Printed in Germany 2002
ISBN 3-935145-46-2
Bestellnummer: 13072

Alle Rechte vorbehalten, insbesondere die des öffentlichen Vortrages,
der Rundfunksendung, der Fernsehausstrahlung,
der fotomechanischen Wiedergabe, auch einzelner Teile.

INHALT

VORWORT **5**

A – ZIELSETZUNG **11**

B – ENTWURF EINES GESETZES ZUR ÄNDERUNG DES ARBEITSGERICHTSGESETZES **13**

C – ALLGEMEINE BEGRÜNDUNG **17**

1. Gegenwärtige Sach- und Rechtslage **17**

a) Zugangsbarrieren und Effektivitätsdefizit 18

b) Prozessökonomie und Verbandsinteressen 18

c) Reichweite des BAG-Urteils vom 20.4.1999 19

d) Behördliche und betriebsrätliche Überwachung 20

2. Erforderlichkeit einer gesetzlichen Regelung **21**

a) Regelungsbedarf im Rahmen der Koalitionsklage 21

b) Öffentliche Interessen an der Durchsetzung von Mindestbedingungen 22

c) Zur Ausgestaltung der Verbandsklage 24

3. Verfassungsmäßigkeit **25**

a) Formelle Verfassungsmäßigkeit 25

b) Materielle Verfassungsmäßigkeit 25

aa) Grundrechte der Beschäftigten 25

bb) Grundrechte der Unternehmen 28

cc) Grundrechte der Koalitionen 31

dd) Demokratieprinzip 32

D – BEGRÜNDUNG IM EINZELNEN **33**

1. Verbandsklage zur Durchsetzung von Mindestbedingungen **33**

Zu § 99 Abs. 1: Der Unterlassungsanspruch 33

Rechtscharakter der Unterlassungsklage 33

Streitgegenstand 35

Kollektiver Bezug und Darlegungslast 37

Beseitigungsanspruch 39

Zu § 99 Abs. 2: Fallweise oder generelle Regelung 40

Zu § 99 Abs. 3 Sätze 1 und 2: Antragsbefugnis der Koalitionen 41
Zu § 99 Abs. 3 Satz 3: Antragsbefugnis von »Frauenverbänden« 43
Zu § 99 Abs. 3 Satz 4 und Abs. 4: Abtretungsverbot und Verjährungsfrist 44
Keine Sonderregelung über das Rechtsschutzbedürfnis 44
Keine Sonderregelung über Missbrauch und Härtefälle 46
Zu § 2a Abs. 1 Nr. 5, § 99a Abs. 1: Verfahrensart: Beschlussverfahren 48
Zu § 99a Abs. 2: Durchsetzung und Vollstreckung 50
Zu § 99a Abs. 3: Örtliche Zuständigkeit 52
Zu § 99 Abs. 5: Veröffentlichungspflichten 53
Zu § 99a Abs. 4: Kosten 54
Gerichtskostenfreiheit 54
Erstattung außergerichtlicher Kosten 54
Zu § 8 Abs. 2 Satz 4 BRAGO: Streitwert 55
Zu § 99a Abs. 5: Erstreckung der Rechtskraft in Individualverfahren 57
Ausdehnung der subjektiven Bindungswirkung 57
Umfang der objektiven Rechtskraftwirkung 59
Keine erweiterte Vollstreckungsgegenklage 61
Verfahrensabstimmung durch Aussetzung von Individualverfahren 62
Zu § 99a Abs. 6: Individualrechtliche Verjährungs- und Ausschlussfristen 63
Verhältnis zu Verfahren nach § 23 Abs. 3 BetrVG und nach § 9 TVG 65
2. Verfahren zur Geltendmachung des Koalitionsanspruchs 66
Zu § 100 Abs. 2: Abgrenzung von materiell-rechtlichem und prozessualem Regelungsgegenstand 67
Verhältnis zur Verbandsklage auf Durchsetzung von Mindestbedingungen 68
Zu § 2a Abs. 1 Nr. 5: Verfahrensart: Beschlussverfahren 69
Zu § 100 Abs. 2: Beteiligung der Tarifparteien 70
Verhältnis zu Individualverfahren 71
Verhältnis zu Verfahren nach § 9 TVG 72
Verhältnis zu Verfahren nach § 23 Abs. 3 BetrVG 74

E – LITERATUR 75

SELBSTDARSTELLUNG DER HANS-BÖCKLER-STIFTUNG 81

KOLLEKTIVER RECHTSSCHUTZ ZWISCHEN PROZESSSTANDSCHAFT UND EIGENSTÄNDIGEM VERBANDSHANDELN
– Neue Rahmenbedingungen durch europäisches Recht –

Die Implementation arbeitsrechtlicher Vorschriften in die betriebliche Wirklichkeit ist im deutschen Recht weitgehend der Initiative der einzelnen Beschäftigten überlassen. Dies wird seit Langem bemängelt, insbesondere von gewerkschaftlicher Seite; im Rechtsvergleich steht Deutschland damit fast allein. Auf die entsprechenden Vorbilder arbeitsrechtlicher Verbandsklagen in anderen europäischen Rechtsordnungen ist deshalb in diesem Zusammenhang oft hingewiesen worden.[1]

Allerdings ist die Diskussion über eine arbeitsrechtliche Verbandsklage in Deutschland bislang fast ausschließlich auf die Durchsetzung von Tarifverträgen konzentriert gewesen.[2] Dementsprechend enthält auch die Koalitionsvereinbarung zwischen der SPD und Bündnis 90/Die Grünen vom 20. Oktober 1998 unter I.8. lediglich die Zusicherung: »Darüber hinaus wollen wir die Tarifautonomie stärken, vor allem durch ein Klagerecht der Verbände …«. Die Diskussion um den BAG-Beschluss vom 20.4.1999 über den Anspruch der Koalitionen auf Unterlassung tarifwidriger betriebseinheitlicher Regelungen hat ein Übriges dazu beigetragen. Obwohl so zum Beispiel auf der 28. Tagung für Rechtsvergleichung am 20.9.2001 das Thema »Kollektive Rechtsdurchsetzung durch Gruppen- und Verbandsklage« auf der Tagesordnung stand, beschäftigte sich der Länderbericht Deutschland fast ausschließlich mit der kollektiven Durchsetzung von Tarifverträgen – und die rechtsvergleichende Debatte an Hand von Vergleichen mit Frankreich und den USA konzentrierte sich auf gewerkschaftliche Befugnisse.[3]

1 Rieble, Arbeitsmarkt und Wettbewerb, 1996, Rn 1170 ff; Däubler, AuR 1995, S. 305 ff; Gamillscheg, AuR 1996, S. 356; siehe dazu im Einzelnen Pfarr/Kocher, Kollektivverfahren im Arbeitsrecht, 1998, S. 85 ff sowie Pfarr/Kocher, NZA 1999, S. 360 f.

2 So auch die in Fn 1 zitierten Rieble, Däubler und Gamillscheg.

3 Referenten in dieser Arbeitssitzung der Fachgruppe für Arbeits- und Sozialrecht unter dem Vorsitz von Monika Schlachter waren Martin Franzen (Konstanz), Corinne Sachs-Durand (Straßburg), Rolf Birk (Trier; Generalberichterstatter); Prof. Birk übernahm es auch, den entsprechenden Bericht von Matthew Finkin (Illinois/USA) vorzustellen, da dieser so kurz nach dem 11.9. nicht anwesend sein konnte.

Dabei könnte gerade die rechtsvergleichende Perspektive zeigen, dass »Verbandsklagen« im Arbeitsrecht weder auf die Durchsetzung von Tarifverträgen noch auf Befugnisse von Gewerkschaften beschränkt sind. Das Gutachten, das hier vorgestellt wird, könnte insofern die Grundlage für eine breite Diskussion der verschiedenen Möglichkeiten zur rechtlichen Umsetzung eines kollektiven Rechtsschutzes bieten. Es behandelt die verfassungsrechtliche Zulässigkeit und rechtstechnische Umsetzbarkeit einer Verbandsklage zur Durchsetzung gesetzlicher Mindestbedingungen im Arbeitsrecht.

Nach dem Beschluss des Bundesarbeitsgerichts vom 20.4.1999 haben die Tarifparteien zwar einen Anspruch auf Unterlassung tarifwidriger Regelungen; dieser dient allerdings ausschließlich dem Schutz der Tarifautonomie vor betriebseinheitlichen Regelungen, mit denen eine Tarifnorm als kollektive Ordnung verdrängt werden soll.[4] Überall dort, wo Arbeitsbedingungen »lediglich« gesetzlich geregelt sind – und das heißt häufig: gerade in gewerkschaftlich nicht oder kaum organisierten Bereichen, und damit in denselben Bereichen, in denen es häufig auch an einer Repräsentation der Beschäftigten durch einen Betriebsrat fehlt – sind die Beschäftigten für die Durchsetzung arbeitsrechtlicher Regeln auf sich selbst verwiesen.[5] Gerade in solchen Kleinbetrieben oder Unternehmen, die keine gewachsene arbeitsrechtliche Kultur kennen, könnte aber die exemplarische Durchsetzung gesetzlicher Mindeststandards eine Kehrtwende in der betrieblichen Kultur der Arbeitsbeziehungen bewirken oder zumindest anstoßen.[6]

In diesem rechtspolitischen Rahmen wurde das vorliegende Gutachten im Jahre 2000 verfasst. Es hat nun durch eine ganz andere Entwicklung in einer Weise an Aktualität gewonnen, wie es kaum vorherzusehen war. Bereits im vorliegenden Gutachten und in der vorausgegangenen rechtsvergleichenden Studie[7] wurde immer wieder auf rechtsvergleichende Vorbilder im Antidiskriminierungsrecht eingegangen und die Frage behandelt, welches Modell in diesem Rechtsbereich angemessen wären, insbesondere ob hier nicht auch andere Verbände als Gewerkschaften als Klagebefugte denkbar wären.[8] Wie es die rechtsvergleichenden Vor-

4 BAG, Beschluss vom 20.4.1999, NJW 1999, S. 3281 ff.

5 Zur Beschäftigtenrepräsentation und den Arbeitsbedingungen in Kleinbetrieben und Dienstleistungsbranchen siehe insbesondere die Ausführungen des BVerfG im Urteil vom 27.1.1998, BVerfGE 97, S. 169 ff (unter B.II.3).

6 Zu öffentlichen Interessen an der Prozessführung allgemein: Koch, Prozeßführung im öffentlichen Interesse, 1983, S. 8 ff; Herschel, Überindividuelles Rechtsschutzbedürfnis, insbesondere im arbeitsgerichtlichen Verfahren, BB 1977, S. 1161 ff.

7 Pfarr/Kocher, Kollektivverfahren im Arbeitsrecht, 1998.

8 Pfarr/Kocher, a.a.O., S. 85 ff sowie Pfarr/Kocher, NZA 1999, S. 360 f; für eine Verbandsklage im Bereich der Geschlechtergleichbehandlung unter dem Gesichtspunkt des effektiven Rechtsschutzes siehe auch Kocher, AuR 1998, S. 221 ff; Schlachter, RdA 1998, S. 326.

bilder hätten ahnen lassen können, ist es kein Zufall, dass nun gerade im Antidiskriminierungsrecht Handlungsbedarf auf Grund von Entwicklungen im europäischen Recht entstanden ist. Dieses überlässt es immer weniger den Mitgliedsstaaten, geeignete Mittel für einen effektiven Rechtsschutz auszuwählen. Die Richtlinien 2000/43/EG (Antirassismusrichtlinie) sowie 2000/78/EG (Gleichbehandlungs-Rahmenrichtlinie) verlangen in Zukunft nicht nur die Einrichtung unabhängiger Stellen,[9] sondern auch die Einführung von Vertretungsbefugnissen für private Vereinigungen zur Durchsetzung von Antidiskriminierungsrecht – unabhängig von dessen Rechtsquelle.[10] Ähnliches ist für eine Revision der Richtlinie 76/207/EWG über die Gleichbehandlung der Geschlechter vorgesehen.[11]

Rechtspolitisch besteht hier allerdings die Gefahr einer Rechtszersplitterung innerhalb des nationalen Rechts, nämlich wenn entsprechend dem anglo-amerikanischen Recht für jedes Diskriminierungsmerkmal eigenständige Schutzmechanismen entwickelt würden. Eine solche Entwicklung könnte dann vermieden werden, wenn aus Anlass dieser verschiedenen Richtlinien das Problem der Durchsetzungsschwäche des Individualarbeitsrechts breiter angegangen würde. De lege ferenda wäre hier an eine Verbandsklagebefugnis zu denken, mit der generell betriebseinheitliche Regelungen angegriffen werden könnten, die den Geltungsanspruch gesetzlicher oer tariflicher Schutzvorschriften in Frage stellen – und die damit natürlich auch das Antidiskriminierungsrecht erfasst.

Es gibt hierbei allerdings die unterschiedlichsten Konzepte. Neben der Koalitionsklage zur Durchsetzung von tariflichen Rechten der Mitglieder lassen sich eigenständige Verbandsansprüche im öffentlichen Interesse oder im kollektiven Interesse bestimmter Beschäftigtengruppen von Befugnissen zur Unterstützung von Individualbeschwerden und -klagen unterscheiden. Um eine Klage zur Durchsetzung tariflicher Rechte der Mitglieder handelt es sich zum Beispiel bei der Klagebefugnis nach Art. 135-4 des französischen Code Civil; um eigenständige Ver-

9 Dazu ausführlich Schiek, in: Pfarr (Hrsg.), Ein Gesetz zur Gleichstellung der Geschlechter in der Privatwirtschaft, edition der Hans-Böckler-Stiftung 57, 2001, S. 57 ff.

10 Art. 7.2. der Richtlinie 2000/43/EG (dort Art. 13 zur Einrichtung einer unabhängigen Stelle); Art. 8.2. der Richtlinie 2000/78/EG.

11 Art. 6 (3) und Art. 8a des Gemeinsamen Standpunkts des Rates vom 23.7.2001 für eine Änderung der Richtlinie 76/207/EWG, 2000/0142 (COD), am 17.8.2001 gemäß Artikel 251 Absatz 2 Unterabsatz 2 EGV dem Parlament übermittelt.
Art. 6(3) soll danach künftig lauten: »Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass Verbände, Organisationen oder andere juristische Personen, die gemäß den in ihrem einzelstaatlichen Recht festgelegten Kriterien ein rechtmäßiges Interesse daran haben, für die Einhaltung der Bestimmungen dieser Richtlinie zu sorgen, sich entweder im Namen der beschwerten Person oder zu deren Unterstützung und mit deren Einwilligung an den in dieser Richtlinie zur Durchsetzung der Ansprüche vorgesehenen Gerichts- und/oder Verwaltungsverfahren beteiligen können.

bandsansprüche handelt es sich bei der französischen Berufsverbandsklage nach Art. 411-11 C.T. sowie der »pattern-or-practice«-Klagen der US-amerikanischen EEOC nach Sec. 707 des Title VII.[12] Ein bloßes prozessstandschaftliches Klagerecht enthält § 63 SGB IX, der seit 1.7.2001 in Kraft ist.[13] Die angesprochene Gefahr der Zersplitterung wird hier ganz deutlich, denn mit dieser Vorschrift wurde die Richtlinie 2000/78/EG bereits teilweise, nämlich in Hinblick auf den Schutz behinderter Menschen umgesetzt, ohne dass dies in der Gesetzesbegründung deutlich gemacht worden wäre oder in der rechtspolitischen Diskussion wahrgenommen worden wäre.[14]

Wie man von einer solchen prozessstandschaftlichen Klagebefugnis in Richtung einer echten Verbandsklage weiter gehen könnte, zeigen die Vorstellungen im Gesetz zur Gleichstellung behinderter Menschen (BGG). Dort wird ausdrücklich zwischen »Vertretungsbefugnissen« entsprechend § 63 SGB IX (§ 12 BGG) und einem »Verbandsklagerecht« (§ 13) unterschieden.[15] Für eine Verbandsbefugnis im kollektiven und öffentlichen Interesse wurde für den Bereich der Gleichstellung der Geschlechter in anderem Zusammenhang bereits ein ähnliches Konzept wie das hier vorliegende vorgestellt.[16]

Im Folgenden wird vorgeschlagen, für die rechtstechnische Ausgestaltung arbeitsrechtlicher Verbandsklagebefugnisse weitgehend an das Unterlassungsklagengesetz (UKlaG) anzuknüpfen. Diese allgemeine Verbraucherverbandsklage in Form einer Unterlassungsklage und mit halbseitiger Bindungswirkung hat eine Vorbildfunktion für Verbandsklagen im deutschen Recht[17]. Damit würde die Verbandsbefugnis zur Durchsetzung von Schutzvorschriften nicht auf die Überprüfung der Gesetzmäßigkeit beschränkt, sondern die Prüfungsbefugnis des Gerichts auf alle Gesichtspunkte erstreckt, die nicht lediglich individualrechtlicher Art sind. Folglich wird hier ein anderes Modell vorgeschlagen als in § 13 des Gesetzes zur Gleichstellung behinderter Menschen (BGG); dort wird die Überprüfungs-

12 Siehe zum Beispiel Pfarr/Kocher, a.a.O., 1998, S. 92 ff; Wiedemann, RdA 2000, S. 170.

13 Sozialgesetzbuch – Neuntes Buch – Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen (SGB IX), BGBl. I 2001, S. 1047 ff.

14 BT-Drucks. 14/5074, S. 111.

15 BGBl. I 2002, 1467 enthält auch der Entwurf eines Umsetzungsvorschlages der DJB-Europakommission zur geänderten Richtlinie 76/207/EWG.

16 Entwurf der Expertinnenkommission für ein Gesetz zur Gleichstellung der Geschlechter in der Privatwirtschaft, in: Pfarr (Hrsg.), a.a.O., S. 11 ff, dort §§ 26, 27; zur Begründung S. 81 ff.

17 Vgl. Greger, Neue Regeln für die Verbandsklage im Verbraucherschutz- und Wettbewerbsrecht, NJW 2000, S. 2458; siehe auch Art. 3 des Entwurfs eines Gesetzes zur Modernisierung des Schuldrechts, BT-Drucks. 14/6040, S. 37 ff, wo die entsprechenden Vorschriften des AGBG in einem »Unterlassungsklagengesetz« (Gesetz über Unterlassungsklagen bei Verbraucherrechts- und anderen Verstößen – UKlaG) zusammengefasst werden.

befugnis auf bestimmte rechtliche Gesichtspunkte beschränkt (Klage auf »Feststellung eines Verstoßes gegen [bestimmte] Vorschriften«).[18] Die zivilprozessrechtsdogmatischen Gründe, die für eine Unterlassungsklage sprechen, werden in der nun folgenden Untersuchung genauer dargestellt. Außerdem enthält sie Überlegungen zur Verfassungsmäßigkeit, über das Verhältnis zu Individualverfahren und zu Kollektivverfahren auf Grund anderer Anspruchsgrundlagen sowie zur genaueren verfahrensrechtlichen Ausgestaltung.

Der ursprüngliche Text des Gutachtens, das im Jahre 2000 erbracht wurde, wurde für die vorliegende Veröffentlichung auf den Stand der Gesetzgebung Mai 2002 gebracht.

18 Siehe die Hinweise Fn 15. Siehe auch die Verbandsklage nach Art. 7 des schweizerischen Gleichstellungsgesetzes, die es ermöglicht, feststellen zu lassen, »dass eine Diskriminierung vorliegt«; genauer zu den Regelungen im schweizerischen und österreichischen Recht (§ 54 II ASGG) Pfarr/Kocher, a.a.O., 1998, S. 95 ff bzw. S. 87 ff.

VORSCHLAG FÜR EINEN GESETZENTWURF ÜBER DIE VERBANDSKLAGE[1] IM ARBEITSRECHT

A – ZIELSETZUNG

Im Arbeitsrecht gibt es erhebliche Zugangsbarrieren zum Rechtsschutz. Dies hängt vor allem mit den Machtverhältnissen im Arbeitsverhältnis zusammen. Beschäftigte befürchten, oft nicht zu Unrecht, sie könnten Repressalien unterworfen werden, wenn sie arbeitsrechtliche Ansprüche während eines bestehenden Arbeitsverhältnisses einklagen. Dieses Umsetzungsdefizit ist sozialpolitisch und verfassungsrechtlich problematisch. Aber auch der Aspekt der Prozessökonomie spricht dafür, eine Rechts- oder Tatsachenfrage, die in vielen Fällen gleichartig auftritt, in einem einzigen Verfahren zu klären und die Betroffenen nicht auf Einzelklagen zu verweisen. Gerade im Arbeitsrecht haben wir es oft mit solchen kollektiven Sachverhalten zu tun. Nicht umsonst kennen die meisten ausländischen Rechtsordnungen Verbandsklagerechte der Gewerkschaften zur Durchsetzung zwingenden Arbeitsrechts.

Der Beschluss des Bundesarbeitsgerichts vom 20.4.1999 über den Anspruch der Koalitionen auf Unterlassung tarifwidriger betrieblicher Regelungen löst diese Probleme nur teilweise, nämlich nur soweit es um die Durchsetzung von Tarifverträgen in bestimmten Fällen geht. Regelungsbedarf besteht darüber hinaus für die Durchsetzung gesetzlicher Mindeststandards. Das EU-Recht wird künftig ohnehin jedenfalls für den Bereich der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf die Einführung effektiver verfahrensrechtlicher Handlungsmöglichkeiten verlangen. Darüber hinaus wirft der BAG-Beschluss selbst Zweifelsfragen auf, insbesondere hinsichtlich des Verfahrens. Sie sollten durch eine gesetzliche Regelung geklärt werden und nicht der Entwicklung der Rechtsprechung überlassen bleiben. Bei der Ausgestaltung des Verfahrens im Einzelnen kann daran angeknüpft werden,

1 Der Begriff der »Verbandsklage« wird hier verwandt, weil er rechtspolitisch verbreitet ist und in der Lage ist, die Verbindungen zur Verbraucherverbandsklage aufzuzeigen. Da hier das Beschlussverfahren als Klageart vorgeschlagen wird, handelt es sich rechtstechnisch nicht um eine »Klage-«, sondern eine »Antrag«sbefugnis; siehe zu den Begriffen auch Wiedemann, RdA 2000, S. 170.

dass es im deutschen Recht im UKlaG eine Regelung der Verbraucherverbandsklage gibt, die Anspruch auf einen gewissen Vorbildcharakter erheben darf.

Die Umsetzung des vorgeschlagenen Entwurfs bringt keine unmittelbaren Kosten für die öffentlichen Haushalte mit sich. Es entstehen lediglich die Kosten für die Durchführung der im Einzelfall eingeleiteten Verbandsverfahren vor den Arbeitsgerichten. Hier stehen aber den voraussichtlich entstehenden Kosten durch Verbandsanträge Einsparungen durch vermiedene Individual-/Musterverfahren gegenüber. Der Gewinn an Rechtssicherheit wird die Belastung der Arbeitsgerichte insgesamt eher verringern.

B – ENTWURF EINES GESETZES ZUR ÄNDERUNG DES ARBEITSGERICHTS-GESETZES

ART. 1: ÄNDERUNG DES ARBEITSGERICHTSGESETZES

Das Arbeitsgerichtsgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 2. Juli 1979 wird wie folgt geändert:

a) § 2a Abs. 1 wird wie folgt geändert:
Nach Nr. 4 wird folgende Nr. 5 angefügt:
»5. die Geltendmachung der Verbandsklage sowie der Koalitionsklage zur Durchsetzung von Mindestbedingungen und Tarifverträgen in kollektiven Sachverhalten.«

b) Nach § 98 werden folgende neue §§ 99-100 eingefügt:
§ 99: Verbandsklage[2] zur Durchsetzung von tariflichen und gesetzlichen Mindestbedingungen

(1) Ein Arbeitgeber oder eine Arbeitgeberin, der/die nicht nur im Einzelfall Vorschriften zuwiderhandelt, die dem Schutz der Beschäftigten dienen und die individualrechtlich unabdingbar sind, kann auf Unterlassung und Beseitigung in Anspruch genommen werden.

(2) Vorschriften im Sinne des Absatzes 1 sind zum Beispiel
1. die Rechtsvorschriften zur Gleichbehandlung, insbesondere die §§ 611a, 611b BGB,
2. Vorschriften in Tarifverträgen im Rahmen ihres Geltungsbereichs,
3. das Arbeitszeitgesetz,
4. das Bundesurlaubsgesetz,
5. das Entgeltfortzahlungsgesetz,
6. das Nachweisgesetz,
7. das Bundeserziehungsgeldgesetz,

2 Zum Begriff siehe soeben Fn 1.

8. das Teilzeit- und Befristungsgesetz,
9. das Beschäftigtenschutzgesetz,
10. das Arbeitsschutzgesetz,
11. das Jugendarbeitsschutzgesetz,
12. das Mutterschutzgesetz,
13. die §§ 71 ff des Sozialgesetzbuchs – Neuntes Buch,
14. das Arbeitnehmerentsendegesetz.

(3) [1] Die Ansprüche auf Unterlassung und Beseitigung können nur geltend gemacht werden von Koalitionen im Sinne des Art. 9 Abs. 3 GG, in deren satzungsgemäßen Zuständigkeitsbereich der Betrieb bzw. das Unternehmen fällt. [2] Eine Gewerkschaft kann den Antrag nicht stellen, wenn sie nicht im Betrieb vertreten ist. [3] Die Zuwiderhandlung gegen Vorschriften über die Gleichbehandlung von Frau und Mann können auch rechtsfähige Verbände geltend machen, die sich satzungsgemäß für die Gleichberechtigung der Geschlechter einsetzen. [4] Der Anspruch kann nicht abgetreten werden.

(4) Der Antrag ist unzulässig, wenn seit dem Zeitpunkt, in welchem der oder die Anspruchsberechtigte von der Zuwiderhandlung Kenntnis erlangt, zwei Jahre verstrichen sind; ohne Rücksicht auf die Kenntnisnahme beträgt die Frist vier Jahre von der jeweiligen Zuwiderhandlung an.

(5) [1] Wird dem Antrag stattgegeben, so ist der Beschluss im jeweiligen Betrieb an geeigneter, allen betroffenen Beschäftigten zugänglicher Stelle auszuhängen oder auszulegen. [2] Diese Verpflichtung des Unternehmens ist auf Antrag in die Beschlussformel aufzunehmen.

§ 99a: Verfahren

(1) Für das Verfahren sind die §§ 80 und 81 sowie die §§ 83 bis 96a entsprechend anzuwenden.

(2) [1] Beschlüsse sind vorläufig vollstreckbar; § 62 Abs. 1 Satz 2 und 3 ist entsprechend anzuwenden. [2] Zur Sicherung des Anspruchs auf Unterlassung können einstweilige Verfügungen erlassen werden, auch wenn die in den §§ 935, 940 der Zivilprozessordnung bezeichneten Voraussetzungen nicht zutreffen.

(3) Ausschließlich zuständig ist das Arbeitsgericht, in dessen Bezirk das Unternehmen seinen Sitz hat.

(4) Für die Kosten, die den Beteiligten im Verfahren nach dieser Vorschrift entstehen, gilt § 12a Abs. 1 Satz 1 und Satz 2 entsprechend.

(5) [1] Handelt der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin dem Unterlassungsgebot zuwider, so ist sein/ihr Handeln als rechtswidrig anzusehen, soweit sich der

oder die betroffene Beschäftigte auf die Wirkung des Unterlassungsgebots beruft. [2] Dies gilt nicht, soweit sich die Sachlage nach dem Schluss der letzten mündlichen Verhandlung wesentlich geändert hat.

(6) [1] Die Verjährung von Ansprüchen, auf die Absatz 5 anwendbar ist, wird durch die Einleitung des Verbandsverfahrens gehemmt. [2] Im Zweifel gilt dasselbe für Ausschlussfristen, die die schriftliche oder gerichtliche Geltendmachung des Anspruchs vorsehen. [3] Die §§ 203, 204, 209, 212 BGB gelten für die Hemmung entsprechend.

§ 100: Koalitionsklage[3] gegen tarifwidrige betriebliche Maßnahmen

(1) [1] Wird ein Verstoß gegen einen Tarifvertrag geltend gemacht, so sind die Tarifvertragsparteien am Verfahren zu beteiligen. [2] Dies gilt auch für Tarifverträge, die kraft Allgemeinverbindlicherklärung Anwendung finden.

(2) Die Vorschriften des § 99a sowie § 99 Abs. 5 gelten auch für Anträge, mit denen eine Koalition ihren Anspruch auf Unterlassung oder Beseitigung tarifwidriger betrieblicher Maßnahmen geltend macht.

Art. 2 (Änderung anderer Gesetze)

Die Bundesgebührenordnung für Rechtsanwälte vom 26. Juli 1957 wird wie folgt geändert:

§ 8 Abs. 2 wird wie folgt geändert:
Nach Satz 3 wird folgender Satz 4 angefügt:

In Beschlussverfahren nach §§ 99, 100 des Arbeitsgerichtsgesetzes ist es bei der Bemessung des Streitwerts wertmindernd zu berücksichtigen, wenn die Sache nach Art und Umfang einfach gelagert ist oder eine Belastung einer der Parteien mit den Prozesskosten nach dem vollen Streitwert nicht tragbar erscheint.

Art. 3 Inkrafttreten

3 Zum Begriff Wiedemann, RdA 2000, S. 170.

C – ALLGEMEINE BEGRÜNDUNG

1. GEGENWÄRTIGE SACH- UND RECHTSLAGE

Im materiellen Arbeitsrecht ist seit langem anerkannt, dass es wegen des Ungleichgewichts zwischen Unternehmern und Beschäftigten eines gesetzlich garantierten Mindestschutzes der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bedarf.[4] Wesentliche Grundlage dieses Schutzes bildet das kollektive Handeln von Betriebsräten und Gewerkschaften. Die Erkenntnis, dass die Beschäftigten als einzelne gegenüber dem Unternehmer wenig ausrichten können, hat sich bisher aber kaum auf das Prozessrecht ausgewirkt. Dort herrscht immer noch der verfahrensrechtlich am Zivilprozess orientierte Individualrechtsschutz vor; nur bruchstückhaft finden sich Gegenstücke zum kollektiven Arbeitsrecht.[5] Selbst kollektiv erstrittene Rechte müssen die abhängig Beschäftigten bislang grundsätzlich individuell einklagen.[6]

Für die Umsetzung von Tarifverträgen und gesetzlichen Mindeststandards verfügt die Bundesrepublik als eines der wenigen Länder in Europa noch nicht über eine Verbandsklagemöglichkeit. Verbandsklagen der Gewerkschaften gibt es zum Beispiel in der Schweiz, Österreich und Frankreich.[7] Für Deutschland liegen seit langem rechtspolitische Vorschläge für die Einführung von Verbandsklagen im Arbeitsprozessrecht vor.[8] Auch die Umsetzung der Richtlinien zur Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf auf Grund von Art. 13 EGV wird die Einführung von Verbandsklagerechten zumindest für diesen arbeitsrechtlichen Teilbereich verlangen.[9] Und im deutschen Recht gibt es im UKlaG eine Regelung der Verbraucherverbandsklage, die Anspruch auf einen gewissen Vorbildcharakter erheben darf.

4 Für einen Überblick auch aus soziologischer Sicht Oppolzer, AuR 1998, S. 47 ff.
5 Hanau, DRiZ 1992, S. 424.
6 BAG 8.11.1957, BAGE 5, S. 121; BAG 08.02.63, AP Nr. 42 zu § 256 ZPO; BAG 21.12.1982, DB 1983, S. 1098; BAG 12.9.1984, DB 1984, S. 2562.
7 Im einzelnen zu diesen Klagen Pfarr/Kocher, 1998, S. 85 ff sowie dies., NZA 1999, S. 360 f.
8 Rieble, 1996, Rn 1170 ff; Däubler, AuR 1995, S. 305 ff; Gamillscheg, AuR 1996, S. 356; Pfarr/Kocher, 1998, S. 221 ff; siehe auch Pfarr, GMH 1995, S. 640; für das Antidiskriminierungsrecht auch Schlachter 1993, S. 442 ff.
9 Richtlinien 2000/43/EG und 2000/78/EG.

a) Zugangsbarrieren und Effektivitätsdefizit

Die Durchsetzungsschwäche materiellen Arbeitsrechts ergibt sich in erster Linie aus Zugangsbarrieren zu Rechtsschutzinstitutionen. Viele Beschäftigte bringen die hohe Konfliktbereitschaft und Energie nicht auf, die erforderlich ist, um ein solches Verfahren bis zum Ende durchzustehen. Die Unternehmen hingegen verfügen über größere Ressourcen an Zeit und Energie, können die Beschäftigten hinhalten und so ihre Interessen in den Verfahren durchsetzen. Die Barrieren werden im Arbeitsprozessrecht durch den gewerkschaftlichen Rechtsschutz etwas abgemildert. Dennoch sind ungefähr die Hälfte der Verfahren vor den Arbeitsgerichten Kündigungsschutzprozesse und andere Klagen, die erst nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses erhoben werden.[10]

Das prozessuale Umsetzungsdefizit hat auch eine verfassungsrechtliche Seite. Das Bundesverfassungsgericht leitet aus dem Schutzcharakter der Grundrechte, dem Untermaßverbot, auch einen Anspruch auf effektiven Rechtsschutz her.[11]

b) Prozessökonomie und Verbandsinteressen

Arbeitsorganisatorische Zusammenhänge führen dazu, dass sich die Arbeitsverhältnisse und Arbeitsverträge innerhalb eines Betriebes oder gar Unternehmens ähneln; von einer unternehmerischen Maßnahme sind meist eine größere Zahl von Beschäftigten in gleicher Weise betroffen.[12] Viele Individualklagen sind damit faktisch Musterklagen. Ein solcher Konflikt ist aber nicht sachgerecht zu lösen, wenn das Arbeitsgericht den kollektiven Sachverhalt allein anhand eines zufälligen Einzelfalles beurteilen und Aspekte unberücksichtigt lassen muss, die für ein angemessenes Verständnis des Konflikts zentral sein könnten. Dies gilt in besonderem Maße für das Antidiskriminierungsrecht. Denn zum Beispiel für die Feststellung mittelbarer Diskriminierung ist bereits definitionsgemäß eine Betrachtung der betrieblichen Personalpolitik und eine Gruppenbildung erforderlich.[13]

10 Zu solchen Zwangslagen der ArbeitnehmerInnen (angesichts von Drohungen der ArbeitgeberInnen, der Betrieb müsse ansonsten geschlossen werden) siehe auch Thüsing, DB 1999, S. 1552. Zur Nutzung des gerichtlichen Rechtschutzes siehe auch die Statistik des BMA für 1996, wonach lediglich 1/6 der Verfahren durch Urteil beendet werden. Gamillscheg, FS Henckel 1995, S. 216 geht von einem Größenanteil von zwei Dritteln aller Klagen aus.

11 Zum Zusammenhang von Verfassungsrecht und effektiver Nutzung von Gerichtsverfahren schon BVerfGE 39, S. 276 ff (294). Zum Konzept des Untermaßverbotes siehe BVerfG 28.5.1993, BVerfGE 88, S. 203 ff (254). Speziell zum Anspruch auf effektiven Rechtsschutz zum Beispiel BVerfG 23.4.1974, BVerfGE 37, S. 132 ff (148); als Anforderung für den Gesetzgeber formuliert in BVerfG 8.2.1983, BVerfGE 63, S. 131 ff (143).

12 Däubler, AuR 1995, S. 307 f.

13 Vgl. Schiek, 1995, § 611a BGB, Rn 18 ff.

Auch der Aspekt der Prozessökonomie spricht dafür, eine Rechts- oder Tatsachenfrage, die in vielen Fällen gleichartig auftritt, in einem einzigen Verfahren zu klären und die Betroffenen nicht auf Einzelklagen zu verweisen. Die Diskussionen aus Anlass von Massenverfahren zeigen, zu welchen Schwierigkeiten es bei den Arbeitsgerichten kommt, wenn mit dem Prinzip des ausschließlichen Individualrechtsschutzes in kollektiven Sachverhalten Ernst gemacht wird.[14] Letztlich wird es auch im Interesse der Unternehmen liegen, einen potenziell langwierigen und komplizierten Konflikt auf eine Weise beilegen zu können, die sowohl für das Unternehmen wie für die Betroffenen in ihren (kollektiven) Folgen überschaubar ist.

Ein Kollektivverfahren könnte auch weitergehende Funktionen als das Individualverfahren übernehmen, insbesondere die der Generalprävention und Abschreckung. Das Individualverfahren könnte so hiervon entlastet allein dem individuellen Nachteilsausgleich dienen.[15]

c) Reichweite des BAG-Urteils vom 20.4.1999

Wo es um die Umsetzung von Tarifverträgen geht, spielen auch Verbandsinteressen eine wichtige Rolle. In der Praxis sind mit sogenannten »betrieblichen Bündnissen für Arbeit« zunehmend betriebliche Konkurrenzordnungen geschaffen worden. Der verbandliche Rechtsschutz hiergegen war bislang mit der Einwirkungsklage äußerst unzulänglich ausgestaltet.[16] Nachdem der Unterlassungsanspruch der Koalitionen gegen tarifwidrige betriebliche Vereinbarungen und Maßnahmen nun durch das BAG anerkannt wurde, haben die Koalitionen ein wichtiges Mittel, mit dem sie der Praxis, über Rechtsverletzungen Tarifpolitik zu machen, einen Riegel vorschieben können.

Der tarifrechtliche Unterlassungsanspruch (»Koalitionsklage«[17]) vermag die Problematik der Schwäche des Individualrechtsschutzes allerdings nur in einem Ausschnitt der Arbeitsbeziehungen auszugleichen. Hier geht es um eigene Interessen und Rechte der Tarifvertragsparteien, die mehr oder weniger direkt mit den Individualrechten der Beschäftigten verknüpft sind. Und auch der wettbewerbsrechtli-

14 Siehe zum Beispiel die Einwände von Stürner, JZ 1978, S. 499 ff gegen Massenklagestrategien.

15 Zur Problematik der Umsetzung des europäisch geprägten Antidiskriminierungsrechts durch tatsächlichen und wirksamen Rechtsschutz siehe Kocher, AuR 1998, S. 221 ff; Schlachter, RdA 1998, S. 326; vgl. insbesondere EuGH 10.4.1984 (Hartz und Colson/Kamann), AP Nr. 1 und 2 zu § 611a BGB; EuGH 22.4.1997 (Draehmpaehl), DB 1997, S. 983 ff.

16 Gamillscheg, AuR 1996, S. 357; Schwarze, ZTR 1993, S. 230 eingehend zu den Mängeln; a.A. zur Effektivität des Einwirkungsanspruchs Löwisch, DB 1999, S. 2080 f.

17 Zum Begriff Wiedemann, RdA 2000, S. 170.

che Rechtsschutz erfasst nur unmittelbar wettbewerbsrelevante Verstöße wie die gegen Arbeitszeitvorschriften.[18] Die Durchsetzungsschwäche des materiellen Rechts muss unabhängig davon direkt angegangen werden. Im Recht der Gleichbehandlung der Geschlechter kann darüber hinaus auf Grund der historischen Erfahrungen nicht davon ausgegangen werden, dass gerade die Koalitionen ihre Kräfte für die mit diesen Regelungen geschützten Interessen von Frauen einsetzen.[19]

d) Behördliche und betriebsrätliche Überwachung

Zwar ist die Aufgabe, die Durchführung arbeitsrechtlicher zwingender Vorschriften zu überwachen, durch § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG grundsätzlich auch schon den Betriebsräten übertragen. Diese Kompetenz ist aber nicht mit rechtlichen Handlungsmöglichkeiten ausgestattet.

Zur Überwachung der Anwendung gesetzlicher und anderer Vorschriften gibt es vereinzelt behördliche Organe, und zwar in erster Linie im Bereich des Arbeitsschutzrechts.[20] Allerdings hat die behördliche Tätigkeit die Effektivität arbeitsrechtlicher Regelungen in der Vergangenheit nur sehr beschränkt zu verbessern vermocht. Die bestehenden Behörden sind bereits von ihrer Ausstattung her nicht auf eine kontinuierliche Überwachung eingerichtet.[21] Und eine Institution, die nicht unmittelbar in die Kommunikationsstrukturen der Arbeitsbeziehungen integriert ist, wird niemals so effektiv wirken können wie die Koalitionen, die Mitgestalter der Arbeitsbeziehungen sind. Es bedarf also jedenfalls ergänzender Handlungsmittel in den Bereichen, für die Behörden zuständig sind.

In anderen Bereiche, insbesondere im Urlaubs-, Entgeltfortzahlungs- und Antidiskriminierungsrecht ist die Durchsetzungsinitiative bislang allein den Betroffenen überlassen. Gerade hier hat aber die unternehmerische betriebliche Arbeitsrechtspolitik contra legem eins ihrer wichtigsten Aktionsfelder gefunden. Eine Ausdehnung der Tätigkeitsbereiche von Behörden oder die Einrichtung neuer Behörden wird hier ebenfalls nicht ausreichen, um die Effektivität der Regelungen zu gewährleisten. Darüber hinaus können durch den Einsatz privater Institutionen Kosten für die öffentliche Hand eingespart werden.

18 Zur Diskussion siehe Sack, FS Kraft, 1998, S. 493 ff; Däubler, 1993, S. 588 ff Kocher, IntJourComplawIndRel 3/2002 (im Erscheinen).
19 Schlachter 1993, S. 439; Pfarr/Kocher, 1998, S. 238 f.
20 Siehe den Überblick bei Richardi in: MüHdb, Bd. 1, 1992, § 15.
21 Im einzelnen anhand eines Beispiels Pfarr/Kocher, 1998, S. 155 ff; S. 167 ff.

2. ERFORDERLICHKEIT EINER GESETZLICHEN REGELUNG

a) Regelungsbedarf im Rahmen der Koalitionsklage[22]

Für die tatsächliche Verwirklichung tariflicher Ansprüche und Rechte hat das BAG am 20.4.1999 bereits entschieden, dass allein die Nichtigkeitssanktion in bestimmten Fällen nicht ausreicht, um Art. 9 Abs. 3 GG gerecht zu werden.

Rechts- und sozialpolitisch wurde gegen den Beschluss des BAG eingewandt, er rufe Tarifflucht der Unternehmen und möglicherweise auch der Beschäftigten hervor und wirke sich als Schwächung der Tarifautonomie aus.[23] Empirisch ist dies bislang nicht untersucht worden.[24] Die bislang bekannten Zahlen über die »Tarifflucht« deuten jedenfalls darauf hin, dass die eigentlichen Gründe vielfältiger und überwiegend anderer Art sind als die bloße Befürchtung, sich an Tarifverträge auch tatsächlich halten zu müssen.[25] Für Fälle wirtschaftlicher Zwangslagen jedenfalls bieten die derzeitigen Tarifverträge weitgehende Flexibilisierungsmöglichkeiten, und auch darüber hinaus haben sich die Gewerkschaften wiederholt zu Verhandlungslösungen bereit erklärt.[26] Im Gegenteil dürfte vielmehr die Tarifautonomie gestärkt, da erst wirksam gewährleistet werden, wenn Tarifverträge ernster genommen werden müssen.

Die rechtsdogmatische Herleitung des Anspruchs der Koalitionen auf Unterlassung tarifwidriger betrieblicher Regelungen aus Art. 9 Abs. 3 GG ist in der rechtswissenschaftlichen Literatur im Wesentlichen zustimmend aufgenommen worden.[27] Die Diskussion konzentriert sich zunehmend auf die Auslegung und Fragen der künftigen Anwendung. Hierbei zeigt sich allerdings, dass der Beschluss vom

22 Zum Begriff Wiedemann, RdA 2000, S. 170.

23 Löwisch, BB 1999, S. 2080; Thüsing, DB 1999, S. 1552; Trappehl/Lambrich, NJW 1999, S. 3217; vgl. auch Bauer, NZA 1999, S. 961 f.

24 In den letzten Jahren wurde dementgegen sogar schon vermutet, die Verbandsflucht auf der Arbeitgeberseite sei vor allem ein mediales Ereignis und beschreibe eher Entwicklungen vergangener Jahre als ein aktuelles reales Phänomen. Ausgetretene Arbeitgeber gehören meist bereits nach ein bis zwei Jahren in der Regel wieder einem Arbeitgeberverband an (siehe Beschluss des DGB-Bundesvorstandes vom 7.9.1999).

25 Auch Kast/Stuhlmann, BB 2000, S. 616 f können den arbeitgeberseitigen Verbandsaustritt nicht als »praktikable Alternative zur Umsetzung eines betrieblichen Bündnisses für Arbeit« empfehlen.

26 Berg, AiB 1999, S. 304 f, der darauf hinweist, dass es kein Zufall sein dürfte, dass das Urteil, mit dem das Bundesarbeitsgericht eine rückwirkende Öffnung von Tarifverträgen für wirksam erklärte, am selben Tag wie das Urteil über den Unterlassungsantrag erging.

27 Insbesondere Thüsing, DB 1999, S. 1552; Trappehl/Lambrich, NJW 1999, S. 3217; Wiedemann, RdA 2000, S. 170 f; Buchner, NZA 1999, S. 898 f; Wohlfarth, NZA 1999, S. 962 f. Bedenken bei Lieb, FS Kraft, 1998, S. 353 ff, der meint, die Umsetzung durch §§ 77 III, 87 I BetrVG reiche aus (S. 356 f); dagegen auch Müller, DB 1999, S. 2310 ff.

20.4.1999 für die Rechtsanwendung im Einzelfall zahlreiche Zweifelsfragen offen lässt. Hier sollte eine gesetzliche Regelung Rechtssicherheit schaffen.

Dies gilt allerdings weniger für die Tatbestandsvoraussetzungen des Anspruchs. Hier hat das BAG mit der Formulierung »kollektive Ordnung« einen Rechtsbegriff verwandt, der sich für eine Konkretisierung in der Praxis durchaus eignet. Bei der Frage, in welchen Fällen eine Gefährdung der Tarifautonomie droht, ist eine Konkretisierung anhand einzelner praktischer Fälle, wie sie das Metier der Rechtsprechung ist, angemessener als eine gesetzliche Regelung. Diese müsste unbestimmte Rechtsbegriffe verwenden, ohne sie an konkreten Streitfällen exemplifizieren zu können.[28]

Anders ist dies bei den Verfahrensfragen. Hier sind nicht nur die Vorschläge des BAG, zum Beispiel zur Verfahrensart bereits im Grundsatz höchst umstritten. Hier stellen sich auch Zweifelsfragen der Bindungswirkung und des Verhältnisses zu Individualverfahren, deren Beantwortung über eine richterrechtliche Ausfüllung des Art. 9 Abs. 3 GG und unbestimmter Rechtsbegriffe hinausgehen muss. Hier müsste eine gesetzliche Regelung Klärung schaffen. Sie kann angemessen durch eine bloße Ergänzung des ArbGG umgesetzt werden. Ein Eingriff ins TVG oder BetrVG ist nicht erforderlich.

b) Öffentliche Interessen an der Durchsetzung von Mindestbedingungen

Überall dort, wo Arbeitsbedingungen nicht tariflich geregelt sind, bleiben die Beschäftigten nach geltendem Recht auf den Individualrechtsschutz zurückgeworfen. Und dies ist häufig gerade in den gewerkschaftlich wenig organisierten Bereichen der Fall, und damit in denselben Bereichen, in denen es meist auch an einer Repräsentation der Beschäftigten durch einen Betriebsrat fehlt. In diesen Bereichen der deutschen Arbeitsbeziehungen könnte bereits die Durchsetzung gesetzlicher Mindeststandards eine entscheidende Kehrtwende in der betrieblichen Kultur der Arbeitsbeziehungen anstoßen.

Vereinzelt bewirken einschlägige Fälle großes öffentliches Aufsehen und den Ruf nach Eingriffen. Hier sei an den Fall der Videoüberwachung der Beschäftigten bei dem Unternehmen »Mister Minit« erinnert, an die fehlerhaften Abzüge von

28 Zwar können in dem Verfahren auch Anträge auf einstweilige Verfügung gestellt werden, für die die Landesarbeitsgerichte abschließend zuständig sind, so dass hier abweichende rechtskräftige Entscheidungen möglich sind. Andererseits ist es für die Rechtsentwicklung durchaus nützlich, in praktischen Streitfragen wie diesen verschiedene Argumente anhand unterschiedlicher tatsächlicher Fälle zu sammeln und abzuwiegen.

Sozialversicherungsbeiträgen geringfügig Beschäftigter bei McDonald's, oder an die Verletzung von Beschäftigtenschutzrechten bei der Schlecker-Kette.[29] Solche Fälle stellen nur die Spitze eines Eisbergs dar und zeigen Schutzlücken im deutschen Arbeitsrecht auf. Das deutsche Modell der Arbeitsbeziehungen funktioniert in der Praxis vor allem in den Bereichen gewerkschaftlich organisierter Großbetriebe gut. Um auch die weder gewerkschaftlich organisierten noch betriebsrätlich repräsentierten Bereiche zu erfassen, müsste eine arbeitsrechtliche Verbandsklage den sozialen Schutz der einzelnen bei der Verletzung von gesetzlichen Individualrechten stärken. So können die öffentlichen Interessen an der Durchsetzung von Mindeststandards, der Verhinderung von Wettbewerbsverzerrungen, an der sachgerechten gerichtlichen Behandlung kollektiver Sachverhalte sowie an Prozessökonomie und Rechtssicherheit verwirklicht werden.[30]

Dieses Anliegen kann der Unterlassungsanspruch aus Art. 9 Abs. 3 GG nicht erfassen, selbst wenn man dem BAG darin zustimmen will, dass er eingeschränkt auch Regelungen mit Tarifaußenseitern erfassen kann.[31] Der Anspruch bewegt sich ausschließlich im Begründungszusammenhang des Art. 9 Abs. 3 GG und damit im Bereich der Frage nach der Reichweite der Tarifautonomie. Für die Effektivierung gesetzlich garantierter Rechte muss rechtspolitisch angesetzt werden.

Gegen die Schaffung von Verbandsklagebefugnissen dort, wo individuelle Rechtsansprüche bestehen, ist auch eingewandt worden, die Durchsetzung privatrechtlicher Regelungen vertraue nun einmal notwendigerweise auf die Initiative der AnspruchsinhaberInnen.[32] Dieses Argument kann allerdings nur für individualvertragliche Regelungen gelten. Wo der Gesetzgeber gesetzliche Mindeststandards setzt, muss er auch selbst gewährleisten, dass die damit verbunde-

29 Zu McDonald's siehe Urteil des ArbG Kassel (6 Ca 513/99), Bericht in der FR vom 15.1.2000. Nach Angaben der Gewerkschaft NGG übernimmt das Unternehmen nach wie vor die Sozialversicherungszahlungen nur für diejenigen, die vor Gericht klagen.

30 Zu öffentlichen Interessen an der Prozessführung allgemein: Koch, 1983, S. 8 ff; Herschel, BB 1977, S. 1161 ff.

31 BAG, 20.4.1999, NJW 1999, S. 3281 ff; a.A. Löwisch, BB 1999, S. 2082; auch Trappehl/Lambrich, NJW 1999, S. 3219 sind insofern gegen das BAG (anders höchstens für betriebliche/betriebsverfassungsrechtliche Normen); gegen das BAG auch Thüsing, DB 1999, S. 1553 wegen negativer Koalitionsfreiheit; siehe auch Kast/Stuhlmann, BB 2000, S. 617 ff, die sogar ausdrücklich empfehlen, »Bündnisse für Arbeit« auf nicht organisierte ArbeitnehmerInnen zu beschränken (sie berücksichtigen allerdings nicht einen möglichen Verstoß gegen Art. 9 Abs. 3 GG durch diese bewusst koalitionsfeindliche Betriebspolitik); a.A. und weitergehend als das BAG Däubler, AiB 1999, S. 482 (der moralische Druck, der durch Vereinbarungen mit Außenseitern auf die Organisierten ausgeübt werde, reiche für die Einbeziehung). Vereinzelt wird auch vertreten, die Tatsache, dass ein Arbeitgeber kraft Allgemeinverbindlicherklärung an den Tarifvertrag gebunden sei, reiche aus (dafür Däubler, AiB 1999, S. 482 (auch dies sei normative Wirkung des Tarifvertrags).

32 Löwisch, BB 1999, S. 2082.

nen Ordnungsziele erreicht werden.[33] Andernfalls läuft er Gefahr, eine symbolische Ordnung zu schaffen, die von den Normunterworfenen nicht mehr ernst genommen wird.

c) Zur Ausgestaltung der Verbandsklage[34]

Ein solches öffentliches bzw. kollektives Ordnungsinteresse besteht nicht in jedem Einzelfall, in dem Ansprüche einzelner Beschäftigter nicht erfüllt werden. In Abgrenzung zum Individualrechtsschutz sollte deshalb die Befugnis zur Einleitung einer Kollektivklage auf kollektive Sachverhalte beschränkt werden. Nur wo der Arbeitgeber ein betriebliches Gegenmodell zum gesetzlichen Standard setzt, soll mit einer Verbandsklage vorgegangen werden können.[35]

Die Koalitionen erscheinen als geeignete Adressaten einer solchen Antragsbefugnis, nicht nur, weil ihre Organisation und Finanzierung die Gewähr einer sachgerechten Handhabung bietet. Die Zuschreibung von Prozessführungsbefugnissen im öffentlichen Interesse an privat organisierte Institutionen entspricht auch dem Gedanken der Subsidiarität staatlichen Handelns und der Schonung öffentlicher Mittel.[36]

Wo es um die Durchsetzung der Rechtsvorschriften zur Gleichbehandlung der Geschlechter geht, kann allerdings auf die Tätigkeit der Koalitionen alleine nicht vertraut werden. Zunächst gehört die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Regel nicht zu den vorrangig verfolgten Aufgaben der Koalitionen. Durch den Abschluss diskriminierender Tarifverträge haben sie vereinzelt sogar zur Schaffung diskriminierender Strukturen beigetragen. Dazu kommt, dass die Gewerkschaften in Diskriminierungsfällen, jedenfalls soweit es um Einstellung und Beförderung geht, zum Teil Interessen repräsentieren, die gegen die Interessen der diskriminierten Frauen stehen.[37] Hier sind Verbände wie der Deutsche Juristinnenbund besser geeignet. Nicht umsonst wird auch in der Diskussion über ein Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der Privatwirtschaft die Einführung einer entsprechenden Verbandsbefugnis diskutiert.[38]

33 Zu den Ordnungsaufgaben des Arbeitsrechts im Wettbewerb siehe insbesondere Wank, 1988; Rieble, 1996, § 3, S. 243 ff.

34 Zum Begriff siehe schon oben Fn 1.

35 Dieser Gedanke entspricht dem vom BAG beim koalitionsrechtlichen Unterlassungsanspruch verwendeten Begriff der »Schaffung einer kollektiven Ordnung«.

36 Vgl. Lee, 1997, S. 82 ff; zur Notwendigkeit siehe auch Berg/Platow, DB 1999, S. 2366 f.

37 Pfarr/Kocher, 1998, S. 238 f.

38 Siehe zur Diskussion insbesondere Pfarr und Raasch KJ 4/1999 sowie die »Eckpunkte für ein Gleichstellungsgesetz in der Wirtschaft«, Pressemitteilung des BMFSFJ vom 8.9.2000 jetzt auch Pfarr (Hrsg.). Ein Gesetz zur Gleichstellung der Geschlechter in der Privatwirtschaft, edition Hans-Böckler-Stiftung 57, 2001.

Zur Erreichung des Regelungsziels eignet sich technisch die Schaffung einer besonderen Prozessführungsbefugnis. Materiellrechtliche Regelungen müssen nicht getroffen werden, da es allein um die verfahrensrechtliche Effektivierung bestehender Rechte geht. Für prozessuale Regelungen erscheint aber das ArbGG als der geeignete Ort. Eingriffe ins BetrVG und TVG erübrigen sich. Da eine bestehende Infrastruktur an Verbänden und Organisationen genutzt wird, entstehen den öffentlichen Haushalten keine zusätzlichen Kosten.

3. VERFASSUNGSMÄSSIGKEIT

a) Formelle Verfassungsmäßigkeit

Die Gesetzgebungskompetenz des Bundes ergibt sich aus Art. 74 Abs. 1 Nr. 1 GG (gerichtliches Verfahren[39]). Da eine Verbandsklage für regionale sowie nationale Verbände sich auf die Wettbewerbsbedingungen auswirkt, besteht auch ein Bedürfnis nach bundesgesetzlicher Regelung gemäß Art. 72 Abs. 2 Nr. 3 GG.

Die Zustimmung des Bundesrats ist nicht erforderlich. Das Zustimmungserfordernis nach Art. 84 Abs. 1 GG greift bei der Regelung gerichtlicher Verfahren nicht ein.[40]

b) Materielle Verfassungsmäßigkeit

In materieller Hinsicht sind bei der verfassungsrechtlichen Prüfung Grundrechte der Beschäftigten, der Unternehmen sowie der Verbände zu berücksichtigen.

aa) Grundrechte der Beschäftigten
– Rechtliches Gehör

Bei stellvertretenden Antragsbefugnissen stellt sich zunächst immer die Frage nach der Gewährleistung des rechtlichen Gehörs für die Repräsentierten (Art. 103 Abs. 1 GG). Durch die verbandliche Verbandsklage allein wird dieses zwar nicht berührt. Die Beschäftigten können weiterhin unbeschränkt Individualklage erheben. Das rechtliche Gehör könnte aber dadurch betroffen sein, dass das Verbandsverfahren eine begrenzte Bindungswirkung in den Individualverfahren entfalten soll und die Beschäftigten so durch Verfahrensergebnisse gebunden werden, auf die sie keinen Einfluss hatten. Die Tatsache, dass dies nur zu Gunsten der Beschäf-

39 Vgl. hierzu Pieroth in: Jarass/Pieroth, 1997, Art. 74, Rn 8. BVerwGE 64, 77 (79).
40 BVerfGE 14, 197 (219); vgl. auch Pieroth in: Jarass/Pieroth, 1997, Art. 83, Rn 4.

tigten, also nur im Falle eines stattgebenden Beschlusses im Verbandsverfahren gilt, spielt keine Rolle. Auch bei Entscheidungen, die für eine Person günstig ausfallen, ist dieser nach Art. 103 Abs. 1 GG Gehör zu gewähren.

Ein Eingriff in den Schutzbereich scheidet hier aber deshalb aus, weil die Erweiterung der subjektiven Rechtskraft hier (wie in § 21 AGBG) als Einrede ausgestaltet ist, das heisst, es bleibt den Beschäftigten überlassen, ob sie von ihr Gebrauch machen oder nicht.[41]

– *Koalitionsfreiheit*

Die negative Koalitionsfreiheit könnte betroffen sein, weil die Gewerkschaften dazu ermächtigt werden, in Angelegenheiten zu handeln, die auch Nicht-Mitglieder angehen. Allerdings schützt die negative Koalitionsfreiheit nur davor, in den Mitgliedsstatus gedrängt zu werden. Dementsprechend hat das Bundesverfassungsgericht anlässlich der Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen über Gemeinsame Einrichtungen, also bei einer Regelung, die sogar Rechte und Pflichten von Nicht-Mitgliedern begründet, nur geprüft, ob dadurch auf die Außenseiter ein mittelbarer Druck ausgeübt werden könnte, Koalitionsmitglied zu werden.[42] Nach Meinung des BVerfG übt allein die Tatsache, dass Unternehmen oder Beschäftigte den Wunsch haben könnten, auf die verbandsinterne Entscheidung Einfluss zu nehmen, einen zu geringen »Druck« aus, um verfassungsrechtlich relevant zu sein.

Hier geht es aber nur um den möglichen Wunsch, auf die verbandsinterne Entscheidung über die Verfahrenseinleitung Einfluss nehmen zu wollen. Mit der Versagung dieses Wunsches wird kein verfassungsrechtlich relevanter Druck auf die Nicht-Mitglieder ausgeübt. In den Schutzbereich der negativen Koalitionsfreiheit wird also nicht eingegriffen.

Das Gleiche gilt, soweit »Gleichstellungsverbände« ermächtigt werden, auch für die negative Vereinigungsfreiheit nach Art. 9 Abs. 1 GG.

– *Arbeitsvertrags- und Berufsfreiheit*

Der Schutzbereich der Arbeitsvertragsfreiheit[43] könnte betroffen sein, wenn den Verbänden die Befugnis anvertraut würde, über Individualrechte der Beschäftigten

41 Vgl. zur entsprechenden Regelung im AGBG Genzow, 1981, S. 81.

42 BVerfG 15.7.1980, AP Nr. 17 zu § 5 TVG; Löwisch in: MüHdB 3, § 237, Rn 3; Rn 4 zum Schutzbereich der negativen Koalitionsfreiheit; § 238, Rn 36: Gemeinwohlinteresse an der Gewährleistung von Mindestarbeitsbedingungen mache die Regelung jedenfalls verhältnismäßig; siehe auch Kissel in: Erfurter Kommentar, 1998, Art. 9 GG, Rn 17.

43 Ob sie durch Art. 12 oder durch Art. 2 Abs. 1 GG geschützt wird, ist umstritten. Löwisch in: MüHdB 3, § 238, Rn 39: für Art. 12.

zu verfügen. Dies ist hier aber nicht der Fall. Die Verfügungsbefugnis der Beschäftigten über ihre arbeitsrechtlichen Ansprüche, soweit sie materiell-rechtlich verfügungsbefugt sind,[44] bleibt in vollem Umfange erhalten.

Müller hat auch eine mögliche Beeinträchtigung der Berufsfreiheit darin gesehen, dass den Beschäftigten im Falle der Verbandsklage gegen betriebliche »Bündnisse für Arbeit« faktisch versagt wird, von einer Arbeitsplatzgarantie des Unternehmers Gebrauch zu machen, die als »Gegenleistung« für die tarifwidrige Vereinbarung gewährt wurde.[45] Die Berufsfreiheit schützt allerdings nicht den Bestand eines konkreten Arbeitsplatzes.[46] Nur der Vollständigkeit halber sei noch das Problem erwähnt, dass der Schutzbereich der Berufsfreiheit ohnehin nur betroffen ist durch Regelungen, die berufsregelnde Tendenz haben. Die Verbandsklagebefugnis kann aber überhaupt nur über zahlreiche Vermittlungen (insbesondere die unternehmerische Kündigungsentscheidung) mittelbar Auswirkungen auf den Arbeitsplatz haben.[47]

Das Hauptargument gegen die Anwendung des Schutzbereichs der Berufsfreiheit besteht aber in etwas Anderem: Zum Einen ist fraglich, inwieweit der vom Unternehmen zugesagte Kündigungsschutz überhaupt rechtliche Wirksamkeit zu entfalten vermag, also geeignet ist, einen rechtlich relevanten Bestandsschutz zu begründen. Auf der anderen Seite wird mit guten Gründen vertreten, dass die Beschäftigungsgarantie nicht nur rechtlich durchsetzbar sei, sondern auch unabhängig von der tarifwidrigen Vereinbarung seine Wirksamkeit behalte.[48] Dann wäre überhaupt kein Recht beeinträchtigt.

Und selbst wenn man sowohl die Beschäftigungsgarantie für eine rechtlich durchsetzbare Regelung hält als auch der Meinung ist, sie bilde eine rechtliche Einheit mit der durch Verbandsklage angreifbaren Regelung, ihre Wirksamkeit entfalle also mit der Tarifwidrigkeit der »Gegenleistung«, kann man nicht zum Schluss kommen, die Verbandsklage verstoße gegen die Berufsfreiheit. Denn in diesem Fall wäre die Beschäftigungsgarantie rechtsunwirksam, also kein verfassungsrechtlich schützenswertes Gut oder Recht.[49] Müllers Auffassung ist also unter keinen rechtlichen Gesichtspunkten haltbar.

44 Kast/Stuhlmann, BB 2000, S. 615 übersehen dies bei ihrem Einwand gegen die Verfassungsmäßigkeit der Verbandsbefugnis.
45 Müller, DB 1999, S. 2312.
46 Jarass in: Jarass/Pieroth, Art. 12, Rn 8; Ddas sieht auch Müller selbst (DB 1999, S. 2312).
47 BVerfG, 11.10.1977, BVerfGE 47, S. 1 ff (S. 21); BGH 2.5.1985, BGHZ 94, S. 248 ff (S. 256).
48 Vgl. Berg/Platow, DB 1999, S. 2366; Däubler, AiB 1999, S. 483.
49 Vgl. zum Beispiel Jarass in: Jarass/Pieroth, Art. 12, Rn 5.

bb) Grundrechte der Unternehmen

Das rechtliche Gehör der Unternehmen wird dadurch gewahrt, dass sie im Verbandsprozess beteiligt sind, und eine Bindungswirkung nur hinsichtlich derjenigen Feststellungen eintritt, auf die sie verfahrensrechtlich Einfluss hatten.

– Prozessuale Waffengleichheit

Durch die begrenzte Bindungswirkung könnte aber die prozessuale Waffengleichheit, die sich aus Art. 3 Abs. 1 GG ergibt, in nachfolgenden Individualverfahren beeinträchtigt sein. Allerdings fordert der verfassungsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz in Verbindung mit Art. 19 Abs. 4 und dem Justizgewährungsanspruch nicht einfach formale Gleichheit, sondern Chancengleichheit. So hat das Bundesverfassungsgericht wiederholt entschieden, dass die Situation von Bemittelten und Unbemittelten bei der Verwirklichung des Rechtsschutzes weitgehend angeglichen werden müsse.[50] Der Verwirklichung dieses verfassungsrechtlichen Gebots nach effektivem Rechtsschutz[51] dient nicht zuletzt die vorgeschlagene Verbandsklage. Eine wirkliche Benachteiligung der Unternehmen liegt in der Differenzierung bei der Bindungswirkung nicht.[52]

– Koalitionsfreiheit, Arbeitsvertragsfreiheit und Berufsfreiheit

Für die negative Koalitionsfreiheit gilt in Bezug auf die Unternehmen dasselbe wie für die Beschäftigten. In den Schutzbereich wird nicht eingegriffen.

Dasselbe gilt für die Arbeitsvertragsfreiheit. Auch soweit die Beseitigung rechtswidriger betrieblicher Ordnungen für die Vergangenheit verlangt werden kann, ist hier kein schützenswertes Interesse der Unternehmen berührt.[53]

Der Schutzbereich der Berufsfreiheit der Unternehmen[54] ist in gleichem Maße wie die entsprechende Freiheit der Beschäftigten berührt, nämlich gar nicht. Eine rechtswidrige Vereinbarung ist nicht verfassungsrechtlich geschützt. Eine mögliche Gefährdung des Bestandes des Unternehmens erfolgt nicht durch die Verbandsklage, die lediglich geltendes Recht durchsetzt.

50 BVerfG 13.3.1990, BVerfGE 81, 347 ff (356); Jarass in: Jarass/Pieroth, 1997, Art. 3, Rn 44.
51 Siehe oben bei Fn 11.
52 So auch Genzow, 1981, S. 85 für die AGB-Verbandsklage.
53 So auch Genzow, 1981, S. 137 für die AGB-Verbandsklage.
54 Auch hierzu Müller, DB 1999, S. 2313.

– *Wettbewerbsfreiheit*

Zu prüfen ist aber die Wettbewerbsfreiheit, die verfassungsrechtlich durch Art. 12 und hilfsweise durch Art. 2 Abs. 1 geschützt wird.[55] Mit der Einführung einer Verbandsklage regelt der Staat zwar nicht unmittelbar das Verhalten der Unternehmen im Wettbewerb; bestimmte Konkurrenten werden nicht anders als andere behandelt.[56] Da es sich nur um eine prozessuale Regelung handelt, werden keine neuen Rechten und Pflichten geschaffen.

Verändert wird allerdings die Wahrscheinlichkeit der effektiven Durchsetzung des Rechts. Dies könnte durchaus Rückwirkungen auf unternehmerische Praxis haben. Das Interesse der Unternehmen, von einem Verfahren verschont zu bleiben, stellt aber für sich alleine keinen schutzwürdigen Belang dar.

Relevant könnte es in Hinblick auf die Wettbewerbsfreiheit in Verbindung mit dem Gleichbehandlungsgrundsatz (Art. 3 GG) aber sein, dass die antragsbefugten Verbände in der Praxis voraussichtlich je nach Opportunität entscheiden werden, gegen welche kollektiv wirkenden Rechtsverletzungen sie vorgehen wollen. Die Auswahlkriterien können von Verband zu Verband verschieden sein. So könnte bei gleicher materieller Rechtslage ein Unternehmen anders behandelt werden als ein anderes. Art. 3 Abs. 1 GG gewährleistet jedoch weder »Gleichheit im Unrecht«,[57] noch verhindert er, dass Prioritäten gesetzt werden,[58] noch erfasst er die Ungleichbehandlung, die sich dadurch ergibt, dass zwei Vergleichsfälle in den Kompetenzbereich verschiedener Stellen mit unterschiedlicher Prioritätensetzung fallen.[59] Insofern ist das verbandliche Handeln nicht anders zu betrachten als behördliches Handeln, bei dem die Verfassungsmäßigkeit des Opportunitätsprinzips ebenfalls nicht in Frage gestellt wird.

Auch die Tatsache, dass die Antragsbefugnis privaten Organisationen und nicht öffentlichen Behörden zugestanden wird, führt nicht zu einer anderen Beurteilung. Jedoch müsste ein öffentliches Interesse daran bestehen, die Kompetenz, eine Antragsbefugnis im öffentlichen und kollektiven Interesse wahrzunehmen, an Private zu übertragen und insofern eine Gefahr unterschiedlicher Prioritätensetzung zu schaffen. Solche Kompetenzverteilungen haben sich nach der Sachgerechtigkeit zu richten. Was die Verbände zur Gleichberechtigung der Geschlechter angeht,

55 Vgl. Baumbach/Hefermehl, 1998, Allg, Rn 49.

56 Zum Schutzbereich Jarass in: Jarass/Pieroth, 1997, Art. 12, Rn 14. Zur Funktion des Art. 2 Abs. 1 GG als Auffanggrundrecht auf wirtschaftlichem Gebiet und Wettbewerbsfreiheit: Dürig, Art. 2, Rn 43 ff.

57 Dürig, Art. 3, Rn 164 ff.

58 Dürig, Art. 3, Rn 175.

59 Jarass in: Jarass/Pieroth, 1997, Art. 3 Rn 7; zu Autonomiebereichen öffentlicher Verbände genauso Dürig Art. 3, Rn 245.

so gewährleistet dies ihre satzungsgemäße Zuständigkeit. Sie sind dadurch auf das Gebiet des Gleichbehandlungsrechts in einer Weise spezialisiert, die bereits bestehende staatliche Behörden und Institutionen nicht aufweisen. Die Zuständigkeit der Koalitionen wiederum orientiert sich an der grundgesetzlich geordneten Kompetenzverteilung im Bereich der Arbeitsbeziehungen. Nach Art. 9 Abs. 3 GG sind die Koalitionen als Mitgestalter der Arbeitsbeziehungen in vielfacher Art sogar an staatlichen Entscheidungen beteiligt, während es hier um weniger, nämlich »nur« um die Durchsetzung gesetzten Rechts geht.

Die Tatsache, dass Art. 9 Abs. 3 GG unmittelbar lediglich zu Handeln ermächtigt, das durch die Mitglieder legitimiert ist, ändert hieran nichts. Zwar werden die Koalitionen bei der Wahrnehmung der Verbandsklagebefugnis nicht nur für ihre Mitglieder, sondern unabhängig von einer etwaigen Mitgliedschaft tätig. Jedoch kennt bereits das geltende Recht zahlreiche Ansätze zu einer Gruppenrepräsentation durch die Koalitionen, die nicht nur durch die freiwillige Mitgliedschaft legitimiert ist. Insofern kommt den Koalitionen im deutschen Recht eine Stellung zwischen Mitgliederverband und Berufsorgan zu.[60] In ihrer Funktion als Mitgestalter der Arbeitsbeziehungen repräsentieren sie nicht nur ihre Mitglieder, sondern auch kollektive Interessen der jeweiligen Wirtschafts- und Beschäftigungszweige und öffentliche Interessen an der sachgerechten Gestaltung der Arbeits- und Sozialverfassung.[61] Es mag fraglich sein, inwieweit Art. 9 Abs. 3 GG die Befugnis zu solchem Handeln unmittelbar begründet.[62] Jedenfalls untersagt er nicht eine gesetzliche Regelung, die eine Klagebefugnis im öffentlichen Interesse begründet.

Allerdings wird man verlangen müssen, dass nicht nur bei der Auswahl der befugten Verbände nach ihrer Seriosität, sondern auch bei der Wahrnehmung der Verbandsklagebefugnis selbst sachgerechte Kriterien verwandt werden. Die ermächtigten Verbände werden ihr Ermessen insofern fehlerfrei betätigen müssen.[63] Insofern wird man die ungeschriebene Voraussetzung, dass die Klagebefug-

60 Siehe hierzu genauer Wiedemann, RdA 1969, S. 321 ff; Rieble, 1996, S. 332 ff; vgl. auch Richardi DB 2000, S. 42 f. Zu erinnern sei an die betriebsverfassungsrechtlichen Rechte der Gewerkschaften, die Regelung betrieblicher bzw. betriebsverfassungsrechtlicher Fragen durch Tarifvertrag oder das Verfahren zur Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen, aber auch die Aufgaben in der Sozialversicherung.

61 Wiedemann, TVG, 1999, Einleitung, Rn 15.

62 Vgl. Wiedemann, RdA 1969, S. 321 ff zu unterschiedlichen Koalitionsverständnissen.

63 Dürig, Art. 3, Rn. 52 ff. Jarass in: Jarass/Pieroth, 1997, Art. 1 Rn 17: Auch Beliehene mit öffentlichen Aufgaben/öffentlicher Gewalt werden durch die Grundrechte unmittelbar verpflichtet. Dürig, Art. 1, Rn 101 ff. Hier handelt es sich zwar nicht um Beliehene mit öffentlicher Gewalt, sondern um »Beauftragte« im öffentlichen Interesse, auf die diese Grundsätze nur begrenzt anwendbar sind.

nis bei Rechtsmissbrauch entfällt, so interpretieren müssen, dass bewusste Eingriffe in den Wettbewerb, also sachwidrige Auswahlkriterien unzulässig sind.[64]

cc) Grundrechte der Koalitionen

Der Schutzbereich der kollektiven Koalitionsfreiheit kann berührt werden durch Regelungen, die die Autonomie- und Zuständigkeitsbereiche der Koalitionen dadurch unterlaufen, dass anderen Organisationen und Vereinigungen konkurrierende Befugnisse zugesprochen werden. Mit dem vorliegenden Vorschlag sollen auch Befugnisse von Gleichstellungsverbänden begründet werden. Damit werden sie zwar auf dem Gebiet der Arbeitsbeziehungen, nicht aber im Autonomiebereich der Koalitionen tätig. Wie das Bundesverfassungsgericht zum Beispiel anlässlich der Zulässigkeit der Arbeitnehmerkammern festgestellt hat, ist nur die Tarifautonomie den Koalitionen als ausschließliches Betätigungsfeld zugewiesen. Bei der allgemeinen Vertretung der Arbeitnehmerinteressen gegenüber dem Staat und der Öffentlichkeit gebe es keinen solchen Ausschließlichkeitsanspruch.[65] Nach Aufgabe der »Kernbereichstheorie« bedeutet dies, dass hier auch andere Organisationen ermächtigt werden können, soweit ein entsprechendes öffentliches Interesse besteht.[66] Das öffentliche Interesse liegt hier in der Durchsetzungsschwäche gerade der Rechtsvorschriften zur Gleichbehandlung. Die Verbände zur Gleichberechtigung der Geschlechter werden in einem Bereich tätig, den sich die Koalitionen historisch bislang wenig zu Eigen gemacht haben. Im Gegensatz zu den Arbeitnehmerkammern, deren Tätigkeit das Bundesverfassungsgericht ebenfalls für zulässig hält, gibt es nicht einmal eine Zwangsmitgliedschaft oder Ähnliches. Man kann die Prozessführungsbefugnis im öffentlichen Interesse insofern mit der Überwachungs- und Durchsetzungstätigkeit staatlicher Behörden vergleichen, deren Zulässigkeit auf dem Gebiet der Arbeitsbeziehungen nicht angezweifelt wird.

Art. 9 Abs. 3 GG ermächtigt die Koalitionen lediglich zu bestimmtem Handeln; er beschränkt aber nicht den Gesetzgeber darin, den Koalitionen oder anderen Verbänden Befugnisse im öffentlichen Interesse zuzuweisen. Die vorgeschlagene arbeitsrechtliche Verbandsklage in kollektiven Sachverhalten wird durch Art. 9 Abs. 3 GG also nicht ausgeschlossen. Andererseits erzwingt die Koalitionsfreiheit und Tarifautonomie eine solche Regelung auch nicht. Lediglich zur Durchsetzung

64 Siehe dazu genauer unten bei Fn 138 ff.
65 Vgl. BVerfG 18.12.74, BVerfGE 38, 281 ff (303 ff) für die Arbeitnehmerkammern.
66 Vgl. Kissel in: Erfurter Kommentar, 1998, Art. 9 GG, Rn 23 f.

tariflicher Ansprüche und des Geltungsanspruchs der Tarifautonomie gibt Art. 9 Abs. 3 GG einen unmittelbaren eigenen Anspruch der Koalitionen.[67]

dd) Demokratieprinzip

Zuletzt könnte man auch auf die Idee kommen, das Demokratieprinzip des Art. 20 Abs. 1 GG könnte berührt sein, wenn die Wahrnehmung öffentlicher Interessen privaten Interessenverbänden anvertraut wird. Denn das Bundesverfassungsgericht fordert, dass alle Organe und Amtswalter, die Staatsgewalt ausüben, ihre personelle Legitimation aus einer ununterbrochenen Legitimationskette vom Parlament herleiten müssen.[68] An dieser Demokratietheorie, wie sie unter anderem in den Urteilen über das kommunale Wahlrecht für Ausländer sowie über das Schleswig-Holsteinische Personalvertretungsrecht zum Ausdruck kam, gibt es viel Kritik.[69] Aber selbst das Bundesverfassungsgericht fordert eine solche ununterbrochene Legitimationskette nur dort, wo es um die Ausübung von »Staatsgewalt in Form amtlichen Handelns mit Entscheidungscharakter« geht. Im vorliegenden Fall wird aber lediglich die Befugnis übertragen, den Gerichten einen Sachverhalt zur Entscheidung zu unterbreiten. Die Entscheidung, die eigentliche Verantwortung, verbleibt bei den Arbeitsgerichten.[70]

Nur der Vollständigkeit halber sei darauf hingewiesen, dass im Rahmen der Verbraucherverbandsklage die verfassungsrechtliche Zulässigkeit soweit ersichtlich noch nie ernsthaft angezweifelt wurde. Das in der Vorbereitung der Neuregelung der §§ 22, 22a AGBG für das Bundesjustizministerium erstellte Gutachten scheint so selbstverständlich von der Verfassungsmäßigkeit auszugehen, dass es nicht einmal am Rande auf diese Frage eingeht.[71]

67 BAG 20.4.1999, NJW 1999, S. 3281 ff.

68 BVerfG 31.10.90, BVerfGE 83, S. 60 ff (71 ff) – kommunales Wahlrecht für Ausländer in Hamburg; BVerfG 24.5.1995, BVerfGE 93, S. 37 ff (67 ff) – Mitbestimmungsgesetz Schleswig-Holstein.

69 Ausführlich insbesondere Blanke, KJ 1998, S. 452 ff; vgl. auch Lee, 1997, S. 77 ff.

70 Vgl. explizit Koch, 1983, S. 3 f.

71 Hopt/Baetge, 1999, S. 4; S. 16 ff; S. 43 ff. Es handelt sich um die Vorgängerregelung des UKlaG.

D – BEGRÜNDUNG IM EINZELNEN

1. VERBANDSKLAGE ZUR DURCHSETZUNG VON MINDESTBEDINGUNGEN ZU § 99 ABS. 1: DER UNTERLASSUNGSANSPRUCH

»Ein Arbeitgeber oder eine Arbeitgeberin, der/die nicht nur im Einzelfall Vorschriften zuwiderhandelt, die dem Schutz der Beschäftigten dienen und die individualrechtlich unabdingbar sind, kann auf Unterlassung und Beseitigung in Anspruch genommen werden.«

Ziel ist, die Durchsetzung von Beschäftigtenschutzvorschriften zu effektivieren.

Mit dem UKlaG gibt es nun eine Art allgemeiner Verbraucherverbandsklage. Sie kann eine Vorbildfunktion für Verbandsklagen erfüllen, da hiermit erstmals auch dogmatische Grundfragen der Verbandsklage geregelt wurden.[72]

An gangbaren Alternativen zur Schaffung einer allgemeinen Verbandsklage wäre höchstens daran zu denken, eine generelle Antragsbefugnis der Koalitionen im arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahren begründen.[73] Sie würde aber nur die Überwachung betriebsverfassungsrechtlichen Handelns ermöglichen und reicht ebensowenig wie die Koalitionsklage aus, um die angestrebten Ziele zu erreichen.

Rechtscharakter der Unterlassungsklage

Gegen die Koalitionsklage wurde rechtspolitisch vor allem eingewandt, dass der Individualrechtsschutz grundsätzlichen Vorrang genießen müsse.[74] Wo eine be-

72 Vgl. Greger, NJW 2000, S. 2458.

73 Zur bisherigen Rechtslage siehe BAG AP Nr. 11 und 13 zu § 81 ArbGG 1979.

74 So vor allem Thüsing, DB 1999, S. 1552 ff.
Henckel 1970, S. 124; Brenner 1989, S. 173 ff; S. 79 ff; Schlachter, 1993, S. 444; Mann NJW 1994, S. 1189 für die Class Action. Die Bedenken werden vor allem damit begründet, dass bürokratische Apparate zu einer Verselbstständigung neigten, die sie unzugänglich für die BürgerInnen und deren Anliegen machen würden. Zudem seien sie nicht nur von materiellen und Kompetenz-Zuweisungen abhängig, sondern wegen ihrer hierarchischen Struktur auch anderweitig durch sachfremde politische Entscheidungen beeinflussbar (Brenner 1989, S. 171; vgl. auch Begründung des Entwurfs eines Antidiskriminierungsgesetzes Teil I, Fraktion DIE GRÜNEN, BT-Drucks. 11/3266, S. 19). Gegenüber den Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände ist dies zwar noch kaum in vergleichbarer Schärfe vorgebracht, obwohl sich in vielen Aufsätzen Misstrauen gegenüber der gewerkschaftlichen Repräsentation ausdrückt.

hördliche oder verbandliche Institution Individualansprüche einklagen könne, bestünde die Gefahr, dass die RechtsinhaberInnen bevormundet würden . Diesen Bedenken lässt sich aber mit einer Abgrenzung der Streitgegenstände begegnen: Bei der vorgeschlagenen Verbandsklage können die Verbände Individualansprüche nicht unmittelbar einklagen. Neben dem Verbandsverfahren können immer noch Individualklagen erhoben werden, ja es sind sogar mehrere kollektivrechtliche Verfahren nebeneinander zulässig. Die Konkurrenz solcher Verfahren wird wie bei der Verbraucherverbandsklage dadurch gelöst, dass im Einzelfall das Rechtsschutzbedürfnis bzw. die Wiederholungsgefahr entfällt.[75]

Die vorgeschlagene Verbandsklage ist damit von vergleichbarem Rechtscharakter wie die Verbraucherverbandsklage. An die dort bereits geführten Diskussionen kann angeknüpft werden. Es handelt sich nicht um eine prozessstandschaftliche Klage, sondern um eine eigenständige Verbandsbefugnis in Repräsentation fremder Interessen.[76] Der Streit darüber, ob es sich um eine ausschließlich prozessuale Befugnis[77] oder auch um einen eigenen materiellrechtlichen Anspruch des Verbandes handele.[78] ist damit im Sinne der »Aktivlegitimation« geklärt.[79] In § 3 UKlaG heißt es nunmehr »die Ansprüche auf Unterlassung … stehen zu« und nicht mehr »die Ansprüche auf Unterlassung … können geltend gemacht werden«. Trotzdem steht die prozessuale Seite der Regelung im Vordergrund. Auch für die allgemeine Verbandsklage wird überwiegend die ZPO als geeigneter Regelungsort vorgeschlagen.[80] Für eine entsprechende arbeitsrechtliche Regelung erscheint das ArbGG als angemessener Ort.

75 BGH 5.1.1960, GRUR 1960, S. 379 ff; Baumbach/Hefermehl, 1998, § 13 UWG, Rn 7-8b.

76 Für die Verbandsklage nach dem AGBG: Begründung eines nicht verabschiedeten Regierungsentwurfs zur Änderung des UWG, BT-Drucks. 8/2145, S. 18; Reinel 1979, S. 117 ff; Gaul, FS Beitzke 1979, S. 1020; siehe auch Wiedermann, RdA 2000, S. 170 f.

77 So der überwiegende Teil der Literatur, siehe z.B. Koch, 1983, S. 129; S. 131: prozessuale Funktionswahrnehmung; neuerdings wieder Lakkis, 1997, S. 124 f; Reinel, 1979, S. 123 ff; Lindacher, ZZP 103 (1990), S. 403.

78 BGH 21.02.1990, ZIP 1990, S. 511 ff für § 13 AGBG; BGH 26.9.1996, BGHZ 133, S. 316 ff (319) für § 13 UWG (»Doppelnatur«); so auch Hensen in: Ulmer/Brandner/Hensen/Schmidt, AGBG, § 13, Rn 23; BGH 20.3.1956, GRUR 1956, S. 279 ff und BGH 24.4.1964, GRUR 1964, S. 567 ff für § 13 UWG; Baumbach/Hefermehl, 1998, § 13 UWG, Rn 5; Henckel, 1970, S. 120; keine Bedenken gegen die Verwendung des Anspruchsbegriffs hat trotz seiner Kritik im übrigen Lindacher in: Wolf/Horn/Lindacher, AGBG, § 13, Rn 4; Baumbach/Hefermehl, § 13 UWG, Rn 5; Rn 20.

79 Greger, NJW 2000, S. 2462.

80 Greger, NJW 2000, S. 2463; Hopt/Baetge, 1999, S. 41.

Streitgegenstand

In der rechtspolitischen Diskussion wurde zum Teil vorgeschlagen,[81] die Verbandsklage auf die Überprüfung der Gesetzmäßigkeit zu beschränken, und die Überprüfung der Vereinbarkeit mit Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen vorerst außen vor zu lassen, das heißt zum Beispiel den jeweiligen SozialpartnerInnen zu überlassen. Dies hieße, dass man zwei verschiedene Verfahren hätte für die Durchsetzung der Koalitionsklage nach Art. 9 Abs. 3 GG und für die Verbandsklage zur Durchsetzung gesetzlicher Mindestbedingungen.

Vorbilder gibt es im ausländischen Recht: So ermöglicht es die Verbandsklage nach Art. 7 des schweizerischen Gleichstellungsgesetzes, feststellen zu lassen, »dass eine Diskriminierung vorliegt«. Nach § 54 Abs. 2 des österreichischen ASGG können die Koalitionen vor dem Obersten Gerichtshof ein abstraktes Feststellungsverfahren über Rechte oder Rechtsverhältnisse einleiten, »die einen von namentlich bestimmten Personen unabhängigen Sachverhalt betreffen. Der Antrag muss eine Rechtsfrage des materiellen Rechts auf dem Gebiet der Arbeitsrechtssachen […] zum Gegenstand haben, die für mindestens drei Arbeitgeber oder Arbeitnehmer von Bedeutung ist.« Damit werden die Arbeitsgerichte zur Erstellung rechtlicher abstrakter Gutachten gebraucht, eine Konzeption, die dem herkömmlichen Zivilprozessrecht diametral entgegensteht. Der Österreichische Verfassungsgerichtshof hat sie jedoch letztlich akzeptiert.[82]

Im deutschen Recht gibt es Beispiele dafür, dass abweichend von der allgemeinen Streitgegenstandslehre die Feststellung eines Rechtsverhältnisses ausnahmsweise auf einzelne rechtliche Aspekte beschränkt werden kann.[83] Dies ist zum Beispiel mit § 4 KSchG geschehen, durch den die Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch eine konkrete, bestimmte Kündigung zum Gegenstand des Kündigungsschutzprozesses zu machen ist (sogenannte punktuelle Streitgegenstandstheorie des BAG).[84] Hintergrund dieser Regelung ist, dass die Klage, die heute weitgehend als Spezialform der allgemeinen Feststellungsklage angesehen wird,

81 Vgl. Beschluss des DGB-Bundesvorstands vom 7.9.1999.

82 Zu den Regelungen im schweizerischen und österreichischen Recht siehe Pfarr/Kocher, 1998, S. 95 ff bzw. S. 87 ff.

83 Prütting in: Matthes/Germelmann/Prütting, ArbGG, 1995, Einleitung, Rn 167; siehe auch z.B. die Entscheidung des BAG vom 4.9.1996, AP Nr. 23 zu § 64 ArbGG 1979, wo in einer Eingruppierungsfeststellungsklage ein anderer Streitgegenstand gesehen wurde als in einer Klage auf Feststellung des Anspruchs nach einer bestimmten Vergütungsgruppe wegen Diskriminierung (unterschiedliche Sachvorträge).

84 St.Rspr, zuletzt BAG 13.3.1997, AP Nr. 38 zu § 4 KSchG 1969 mit zust. Anm. Diller. Zur Auseinandersetzung im Einzelnen sowie zum Verhältnis zur allgemeinen Feststellungsklage nach § 256 ZPO siehe Prütting in: Matthes/Germelmann/Prütting, ArbGG, 1995, Einleitung, Rn 161 ff.

ursprünglich als Gegengestaltungsklage konzipiert war.[85] Hiermit ist allerdings keine Beschränkung des inhaltlichen Prüfungsmaßstabs des Gerichts erfolgt.

Eine Einschränkung der gerichtlichen Prüfungsbefugnis auf bestimmte rechtliche Gesichtspunkte eines Streitgegenstandes ist zum Einen aus zivilprozessrechtsdogmatischen und -systematischen Gründen problematisch. Jedoch spricht nicht nur diese Tatsache gegen eine solche Konstruktion. Sie würde auch die Ziele der Verbandsklage – Erleichterung des Rechtsschutzes der Beschäftigten, Rechtssicherheit, Prozessökonomie[86] – nur eingeschränkt erreichen. Zum Einen wäre eine solche Überprüfung nur in der Form der Feststellungsklage möglich, würde also keine Vollstreckungsmöglichkeiten eröffnen. Zum Anderen wäre keine Rechtssicherheit zu erreichen, da der Arbeitgeber bei Abweisung des Feststellungsantrags immer noch einen Angriff auf sein Handeln aus anderen rechtlichen Gründen zu befürchten hätte.

Demgegenüber verbürgt ein Unterlassungsanspruch größere tatsächliche und rechtliche Effektivität des Verbandshandelns. Streitgegenstand ist in einem solchen Fall der Unterlassungsanspruch selbst und damit nur indirekt auch die Rechtmäßigkeit bzw. Rechtswidrigkeit des angegriffenen Handelns.[87] Auch die Durchsetzung allgemeinverbindlicher Tarifverträge würde unter diese Verbandsklage fallen, ohne dass der Rechtscharakter der Allgemeinverbindlicherklärung noch diskutiert werden müsste.[88] Das Verhältnis zu den Antragsbefugnissen nach § 23 BetrVG, § 9 TVG und Art. 9 Abs. 3 GG wäre gesondert zu klären.[89]

Der Prüfungsmaßstab wird allerdings insofern inhaltlich beschränkt, als die Antragsbefugnis nur besteht, soweit ein Verstoß gegen »Vorschriften …, die dem Schutz der Beschäftigten dienen« geltend gemacht wird. Damit wird das sozialpolitische Anliegen, bei bestehenden Zugangsbarrieren zum Individualrechtsschutz die Durchsetzung zu erleichtern, im Gesetz benannt. Mit Beschäftigtenschutzvorschriften sind solche Regelungen gemeint, in denen der Zweck des Beschäftigtenschutzes nicht nur untergeordnete Bedeutung hat oder nur eine zufällige Nebenwirkung ist. Dies wird in aller Regel bedeuten, dass es sich um individualrechtlich unabdingbare Mindestvorschriften handeln muss, ansonsten wird man nicht von

85 BAG 13.3.1997, AP Nr. 38 zu § 4 KSchG 1969.

86 Siehe oben bei Fn. 30.

87 Zum Verhältnis dieser Streitgegenstände genauer siehe unten bei Fn.en 171 ff (S. 59).

88 Vgl. zur Diskussion schon Kocher, AuR 1999, S. 383; einerseits und Berg/Platow, DB 1999, S. 2366; Däubler, AiB 1999, S. 484 andererseits; zur Anwendung der Koalitionsklage auch zugunsten von Nicht-Organisierten siehe jetzt den Beschluss des ArbG Bautzen vom 28.6.2000, AuR 2000, S. 431 f; siehe aber zu besonderen Verfahrensvorschriften der Koalitionsklage unten S. 66 ff.

89 Siehe dazu unten S. 65 und S. 72 ff.

einer Zuwiderhandlung reden können. Im vorliegenden Entwurf wird vorgeschlagen, dies durch die Formulierung klarzustellen. Vor allem aber ist die Prüfungsbefugnis deshalb beschränkt, weil die Legitimation der Verbände zur Repräsentation von Beschäftigteninteressen rechtspolitisch nicht auf die Durchsetzung bloßer Ordnungsvorschriften erstreckt werden sollte.

Kollektiver Bezug und Darlegungslast

Als weiteres Merkmal muss hinzukommen, dass es sich um kollektive Sachverhalte handelt. Nur dann kann auch der Zweck der Entlastung der Arbeitsgerichtsbarkeit erreicht werden. Die Frage, was unter dem Merkmal der »kollektiven Ordnung« zu verstehen ist, wie das BAG es in seinem Beschluss vom 20.4.1999 verwandte, hat sich zwar als eine schwierige Auslegungsfrage erwiesen. Einig ist man sich immerhin darüber, dass damit nicht nur Betriebsvereinbarungen, Regelungsabreden oder rechtswidrige Formulararbeitsverträge erfasst werden, sondern auch sonstige Formen betrieblich einheitlich wirksamen Handelns.[90] Darüber hinaus wird man nur in der Konfrontation mit konkreten praktischen Fällen zu sachgerechten Ergebnissen kommen können. Man wird darauf vertrauen können, dass der entsprechende unbestimmte Rechtsbegriff anhand von praktischen Einzelfällen durch die Rechtsprechung konkretisiert wird.

Aus Gründen der Rechtseinheitlichkeit lehnt sich die vorgeschlagene Formulierung (»… nicht nur im Einzelfall …«) an dem Entwurf eines Gesetzes über Fernabsatzverträge und andere Fragen des Verbraucherrechts an (das verabschiedete Gesetz wie das UKlaG enthalten diese Einschränkung nicht mehr, wird aber wohl in diese Richtung interpretiert werden[91]). Auch damit sollte die Klagebefugnis keine reinen Individualfälle, sondern abstrakt bestimmte Geschäftspraktiken erfassen.[92] Zwar scheint hinter der Formulierung »nicht nur im Einzelfall« auf den ersten Blick ein quantitatives Verständnis von »kollektivem Interesse« zu stehen. Dies täuscht aber. Der Entwurf sollte die EU-Richtlinie 98/27/EG über Unterlassungsklagen zum Schutz der Verbraucherinteressen in das deutsche Recht umsetzen. In der Richtlinie aber wird der Begriff des »kollektiven Interesses« verwandt. Entsprechend sagt die Begründung des Gesetzentwurfs auch schlicht: »Voraussetzung ist, dass der Verstoß die Kollektivinteressen … berührt. Das ist der Fall, wenn der Verstoß in seinem Gewicht und seiner Bedeutung über den Einzelfall hinausreicht und

90 Siehe dazu genauer unten bei Fn 201 f.
91 Vgl. schon Greger, NJW 2000, S. 2460.
92 Begründung des Gesetzentwurfs (BR-Drucks. 25/00) aber auch Einleitung zur EU-Richtlinie 98/27/EG über Unterlassungsklagen zum Schutz der Verbraucherinteressen.

eine generelle Klärung geboten erscheinen lässt.« Ein solcher qualitativer Begriff von »nicht nur im Einzelfall« wird auch im vorliegenden Vorschlag verwandt.[93]

Zwar gilt im Beschlussverfahren der Amtsermittlungsgrundsatz und damit gibt es keine formelle Beweis- oder Darlegungslast. Trotzdem sind Regeln aufzustellen, wie bei Unaufklärbarkeit eines Sachverhaltes zu entscheiden ist.[94] Mit der negativen Formulierung »nicht nur im Einzelfall« wird diese materielle oder objektive Beweislast geregelt.[95] Dieser Risikoverteilung liegen Erfahrungssätze zu Grunde, nach denen das Vorliegen eines kollektiven Tatbestandes in arbeitsrechtlichen Sachverhalten tatsächlich vermutet werden kann. In der betrieblichen Personalpolitik haben Maßnahmen im Bereich des Arbeitsrechts in aller Regel in qualitativer Hinsicht einen kollektiven Bezug, soweit sie vor dem Hintergrund einer gleichen oder ungleichen Behandlung vergleichbarer Arbeitsverhältnisse stattfinden.[96] Für die Rechtsvorschriften zur Gleichbehandlung gilt dies in besonderem Maße, da sie sich bereits definitionsgemäß auf die Gruppen der Männer und Frauen beziehen.

Auch wegen der Beschränkung auf kollektive Sachverhalte ist der Streitgegenstand des Kollektivverfahrens ein anderer als der individuellen Klagen. Denn das kollektive Interesse ist mehr als nur eine Bündelung von Einzelinteressen.[97] Prüfungsmaßstab für die Rechtmäßigkeit muss deshalb auch ein genereller sein: Soweit bei der Beurteilung tatsächlichen Gegebenheiten individuell unterschiedliche Bewertungen möglich erscheinen, sind die typischerweise denkbaren Verhältnisse zu Grunde zu legen.[98] Wie der BGH schon für die Verbandsklage nach dem AGBG entschieden hat, hätte das Unternehmen dann in Folgeverfahren (das heißt

93 Für die Auslegung im Einzelfall kann auf die entsprechenden Auslegungen zur Frage des kollektiven Bezuges einer Maßnahme nach § 87 BetrVG zurückgegriffen werden.

94 Zum Begriff im Verwaltungsprozessrecht siehe Geiger in: Eyermann, VwGO, 1998, § 86, Rn 2; für das arbeitsgerichtliche Beschlussverfahren Prütting in: Germelmann/Matthes/Prütting, ArbGG, 1995, § 58, Rn 75; Matthes in: Germelmann/Matthes/Prütting, ArbGG, 1995, § 83, Rn 96.

95 Eine erweiterte Darlegungspflicht, wie es der Beschluss des DGB-Bundesvorstands vom 7.9.1999 fordert, erübrigt sich damit.

96 Siehe zur Auslegung im Rahmen des § 87 BetrVG im Einzelnen Wank, FS Kraft, 1998, S. 622 ff, der verschiedene Kriterien diskutiert, selbst aber das der »abstrakt-generellen Maßnahme« vorschlägt. Heutzutage werden hier überwiegend qualitative Ansätze verfolgt. Auch rechtsvergleichend lassen sich Vorbilder für diese Vorgehen und einen vergleichbaren Umgang mit Begriffen wie »kollektivem Interesse« finden (Thüsing, DB 1999, S. 1553 verweist insofern auf das französische Recht).

97 So auch Krause, 1996, S. 161.

98 BGH 19.9.1990, BGHZ 112, S. 204 ff (S. 212); Wolf in: Wolf/Horn/Lindacher, AGBG, 1999, § 9, Rn 51 ff; sehr deutlich auch bei BGH 3.12.1991, NJW 1992, S. 503 ff, wo eine mit unterschiedlichen Ausfüllungsmöglichkeiten versehene Formularklausel im Verfahren nach § 13 AGBG für bestimmte, typische Vervollständigungskombinationen verboten wurde. Für arbeitsrechtliche Kollektivverfahren siehe im gleichen Sinne Krause, 1996, S. 157.

bei der Vollstreckung des Unterlassungsgebots oder bei der Geltendmachung seiner Bindungswirkung im Individualprozess) darzulegen, dass im konkreten Einzelfall besondere Umstände berücksichtigt werden müssen.[99]

Beseitigungsanspruch

Mit einem allgemeinen Unterlassungsanspruch (§ 1004 BGB) ist notwendig immer auch ein Beseitigungsanspruch verbunden.[100] Dieser richtet sich zwar nicht auf Folgenbeseitigung, ermöglicht aber die Beseitigung einer gegenwärtigen fortdauernden Beeinträchtigung, falls die gesonderte Beseitigung erforderlich sein sollte.[101] Dies wird auch für die wettbewerbs- und verbraucherrechtlichen Verbandsklagen angenommen.[102] Auch für die Verbandsklage des AGBG, in dem nur von Unterlassung und Widerruf die Rede ist, nimmt der BGH an, dass ein Urteil, dass die Verwendung einer bestimmten Vertragsbedingung verbietet, den Ausspruch umfasse, dass der Unternehmer sich auch bei der Abwicklung bereits abgeschlossener Verträge nicht mehr auf die Bedingung berufen könne.[103] Es kommt zu diesem Ergebnis durch eine entsprechende Auslegung des Begriffs der »Verwendung« Allgemeiner Geschäftsbedingungen. Diese Auslegung zeigt, dass die Notwendigkeit für in die Vergangenheit wirkende Handlungsmöglichkeiten auch hier besteht.

Die besondere Problematik des Beseitigungs- im Gegensatz zum Unterlassungsanspruch besteht darin, dass hier die Verbandsklage schnell zur Prozessstandschaft werden kann.[104] Beseitigung könnte in der Praxis bedeuten, dass der Verband verlangen kann, dass gesetzlich garantierte Ansprüche der Beschäftigten, die in der Vergangenheit fällig waren, nachträglich in voller Höhe zu erfüllen sind.[105]

99 BGH 15.10.1991, BGHZ 116, 1 ff (Verbandsklage beziehe sich auf den Durchschnittskunden).

100 Allgemein Baumbach/Hefermehl, 1998, Einl UWG, Rn 307 ff; für das Betriebsverfassungsrecht siehe BAG 16.6.98, AP Nr. 7 zu § 87 BetrVG 1972; zum allgemeinen Rechtscharakter von Unterlassungsansprüchen als eines Ausschnitts des negatorischen Beseitigungsanspruchs genauer auch Annuß, RdA 2000, S. 293 f.

101 Zu den Voraussetzungen des Beseitigungsanspruchs am Beispiel des Betriebsverfassungsrechts Thalhofer, 1999, S. 33 ff.

102 Baumbach/Hefermehl, 1998, § 13 UWG, Rn 4.

103 BGH 11.2.1981, NJW 1981, S. 1511 f; BGH 13.7.1994, BGHZ 127, 35 ff; Hensen in: Ulmer/Brandner/Hensen/Schmidt, AGBG, 1999, § 13, Rn 27; a.A. (zwei Streitgegenstände) Lindacher in: Wolf/Horn/Lindacher, AGBG, 1999, § 21, Rn 5.

104 Löwisch, BB 1999, S. 2082; Kast/Stuhlmann, BB 2000, S. 615.

105 Däubler, AiB 1999, S. 481 f; zweifelnd auch Berg/Platow, DB 1999, S. 2366 (es können nicht Herstellung des früheren Zustands verlangt werden).

Zu diesem Ergebnis kommt man allerdings nur durch eine bestimmte Interpretation des Anspruchsinhalts. Vorzuziehen sind andere Interpretationen, die die Streitgegenstände der kollektiven Beseitigungsklage und der eventuellen individuellen Klagen voneinander abgrenzen. Ein Kriterium dabei ist der kollektive Bezug. Es geht bei der Verbandsklage nicht darum, dass den Beschäftigten Leistungen zugesprochen werden sollen, sondern darum, dass die Mindeststandards zu Lasten der rechtswidrigen betrieblichen Ordnung wiederhergestellt werden können. Anspruchsinhalt eines kollektiven Beseitigungsanspruchs wäre dementsprechend, dem Arbeitgeber auch für die Vergangenheit zu untersagen, sich auf rechtswidrige Regelungen zu berufen.[106] Zusammen mit der vorgeschlagenen Bindungswirkung würde die Durchsetzung der Beschäftigtenansprüche damit rechtlich erleichtert. Wo sie entsprechende Ansprüche beim Unternehmer geltend machen und dieser auf der bisherigen Ordnung beharrt, greift der Beseitigungsanspruch ein.[107] Mit einer entsprechenden Regelung im Gesetz würde damit nur sichergestellt, dass die Verbandsklage und Aktivlegitimation auch die Beseitigung vergangener kollektiver Verstöße erfasst.

ZU § 99 ABS. 2: FALLWEISE ODER GENERELLE REGELUNG

»Vorschriften im Sinne des Satzes 1 sind zum Beispiel 1. die Rechtsvorschriften zur Gleichbehandlung, insbesondere die §§ 611a, 611b BGB, … 14. das Arbeitnehmerentsendegesetz .«

Für die arbeitsrechtliche Verbandsklage käme sowohl eine generelle Regelung im ArbGG in Betracht, als auch eine enumerative Aufzählung in einzelnen Beschäftigtenschutzgesetzen.

Die Verbraucherverbandsklage wurde zunächst jeweils im UWG und AGBG speziell geregelt. Mit dem Fernabsatzgesetz wurde nun entsprechend den Anforde-

106 Löwisch, BB 1999, S. 2082 für den tarifrechtlichen Unterlassungsanspruch (er will einen solchen Beseitigungsanspruch sogar nur dort zugestehen, wo es um die Leistungen der ArbeitnehmerInnen geht, wie zum Beispiel bei der tarifwidrigen Vereinbarung von Überstunden).

107 Siehe auch Thalhofer, 1999, S. 53, die meint, wo die vergangenen Regelungen ohnehin rechtsunwirksam seien, komme ein Beseitigungsanspruch nicht in Betracht, wenn allein diese Nichtigkeit zur Beseitigung ausreiche (allerdings kommt sie für das Betriebsverfassungsrecht zu einem Beseitigungsanspruch, indem sie die Theorie von der Wirksamkeitsvoraussetzung einschränkt).

rungen der EU-Richtlinie 98/27/EG in § 22 AGBG eine allgemeine Regelung eingeführt (jetzt § 2 UKlaG).

Im Arbeitsrecht spricht für eine enumerative statt einer allgemeinen Regelung vor allem, dass sich eine solche Antragsbefugnis voraussichtlich unterschiedlich gut eignen wird, je nachdem, gegen welche Gesetze verstoßen wurde. Als gut geeignetes Aktionsfeld werden sich wohl insbesondere die Rechtsvorschriften zur Gleichbehandlung, zur Arbeitszeit, aber auch des Beschäftigtenschutzgesetzes herausstellen. Im Arbeitsschutzrecht hingegen stellen sich Fragen der Konkurrenz zu den bestehenden staatlichen Durchsetzungsstellen. Ob diese oder ähnliche Vermutungen über die Eignung stimmen, wird nur die Praxis zeigen können. Insofern sollte die Entwicklung und Nutzung des Verfahrenstyps in der Praxis beobachtet werden. Eine gegenständliche Beschränkung zum gegenwärtigen Zeitpunkt erscheint deshalb voreilig. Entsprechend der Regelung in § 2 UKlaG sollten aber immerhin beispielhaft Schutzgesetze benannt werden, an die zu denken ist. Da die Prüfungsbefugnis nicht auf bestimmte Rechtsquellen beschränkt werden sollte,[108] kann selbstverständlich auch der Verstoß gegen tarifliche Schutzvorschriften geltend gemacht werden.

ZU § 99 ABS. 3 SÄTZE 1 UND 2: ANTRAGSBEFUGNIS DER KOALITIONEN

»Die Ansprüche auf Unterlassung und Beseitigung können nur geltend gemacht werden von Koalitionen im Sinne des Art. 9 Abs. 3 GG, in deren satzungsgemäßen Zuständigkeitsbereich der Betrieb bzw. das Unternehmen fällt. Eine Gewerkschaft kann den Antrag nicht stellen, wenn sie nicht im Betrieb vertreten ist.«

Die Verbandsklage wird hier gerade deshalb eingesetzt, weil es nicht nur um die Durchsetzung von Rechtsansprüchen mit dahinterstehenden individuellen Interessen geht, sondern weil auch kollektive und öffentliche Interessen an der tatsächlichen Durchsetzung der entsprechenden Rechtsvorschriften bestehen. Zur Geltendmachung öffentlicher Interessen kommen aber keineswegs nur Behörden in Frage. Heute werden in vielen Regulierungsbereichen private Institutionen zur Durchsetzung staatlich gesetzten Rechts genutzt.[109] Dies ist auch verfassungsgemäß.[110]

108 Siehe dazu oben bei Fn 81 ff.

109 Zu diesen Formen Pfarr/Kocher, 1998, S. 124 ff; S. 167 ff; S. 208 ff. Die Dichotomie zwischen privat- und öffentlichrechtlichem Handeln ist in der scharfen Entgegensetzung von Löwisch, BB 1999, S. 2080 nicht mehr zeitgemäß.

110 Siehe oben S. 30.

Rechtspolitisch ist lediglich zu fragen, ob eine Betrauung der Koalitionen mit der Aufgabe der Durchsetzung gesetzlicher Mindeststandards angemessen ist und Effektivität verspricht. Bei den Koalitionen kann wegen ihrer engen Einbindung in die Arbeitsbeziehungen davon ausgegangen werden, dass sie wirtschaftliche und soziale Auswirkungen in den verschiedensten Bereichen erkennen und berücksichtigen können. Mitgliederbindung und Sachnähe gewährleisten die nötige Sachkompetenz und Seriosität.

Die Gefahr, dass die Antragsbefugnis allein im organisationspolitischen Interesse des Verbandes ausgeübt wird, ist demgegenüber gering einzuschätzen. Ein Gegengewicht hierzu stellt insbesondere die Tatsache dar, dass die Koalitionen im Zusammenhang mit der Wahrnehmung der Tarifautonomie bereits mittelbar ein gewisses materielles Interesse an der Effektivierung des Gesetzesrechts mitbringen. Denn die Wahrnehmung der Tarifautonomie schafft in der Praxis Regelungszusammenhänge zwischen gesetzlichen und tariflichen Regelungen. Wo gesetzliche Mindeststandards nicht respektiert werden, verlieren tarifliche Regelungen in der Praxis ebenfalls an Wirksamkeit und Durchsetzungskraft. Dieser mittelbare Zusammenhang reicht zwar nicht aus, um eine Antragsbefugnis zur Geltendmachung gesetzlicher Mindestbedingungen allein aus Art. 9 Abs. 3 GG herzuleiten. Er liefert jedoch gewichtige Sachargumente für die Übertragung der Antragsbefugnis an die Koalitionen durch Gesetz.

Um diese Zusammenhänge sowie die sich aus der Mitgliederbindung ergebende Sachnähe zu nutzen, wird vorliegend vorgeschlagen, im Falle der Gewerkschaften für die Antragsbefugnis zu verlangen, dass sie »im Betrieb vertreten« sind.[111] Da die Rechtsprechung der Arbeitsgerichtsbarkeit es erlaubt, den Beweis für das »Vertretensein« durch eine notarielle Erklärung oder die Zeugenaussage eines Gewerkschaftssekretärs oder eines Notars zu erbringen, müssen im Erkenntnisverfahren keine konkreten Mitglieder benannt werden.[112]

111 So auch Beschluss des DGB-Bundesvorstands vom 7.9.1999; siehe aber dagegen Grunsky, AuR 1990, S. 106 mit Bedenken gegen die Auslegung von »Vertretensein« dahingehend, dass es die Gewerkschaft ein Mitglied im Betrieb haben muss.

112 Grunsky, AuR 1990, S. 108 f zur Rechtsprechung der Landesarbeitsgerichte; angesichts des (abhängig vom Organisationsgrad des gewerkschaftlichen Zuständigkeits- und Einflussbereichs) hohen Wahrscheinlichkeitsgrades hält es er für zweifelhaft, ob überhaupt eine Beweisführung notwendig sei (S. 107 ff); a.A. Löwisch, BB 1999, S. 2083; zur rechtlichen Zulässigkeit der genannten Beweismittel Grunsky, AuR 1990, S. 109 ff; a.A. Prütting/Weth, AuR 1990, S. 269 ff.

ZU § 99 ABS. 3 SATZ 3: ANTRAGSBEFUGNIS VON »FRAUENVERBÄNDEN«

»Die Zuwiderhandlung gegen Vorschriften über die Gleichbehandlung von Frau und Mann können auch rechtsfähige Verbände geltend machen, die sich satzungsgemäß für die Gleichberechtigung der Geschlechter einsetzen.«

Eine Sonderregelung ist für das Antidiskriminierungsrecht erforderlich.[113] Die notwendige Effektivität des Einsatzes der Verbände, die sich satzungsgemäß für die Gleichberechtigung der Geschlechter einsetzen, wird durch das Erfordernis der satzungsgemäßen Spezialisierung gewährleistet. Dass diese Verbände nicht so stark eingebunden sind in die ökonomischen und sozialen Verhältnisse wie die Koalitionen in die Arbeitsbeziehungen, spielt dabei keine Rolle. Dies ist notwendige Begleiterscheinung durchsetzungsschwacher, »diffuser« Interessen. Aus einem ähnlichen Grunde werden auch bei der Verbraucherverbandsklage Institutionen ermächtigt, die nur einen geringen Mitgliederbezug aufweisen.[114]

Ähnlich wie im Falle der Verbraucherverbandsklage sind hier aber spezielle Regelungen zu treffen, um sicherzustellen, dass die Befugnis sachgerecht und seriös ausgeübt wird. Bei § 13 Abs. 2 Nr. 3 UWG, der für die Klagebefugnis der Verbraucherverbände nach dem Gesetzeswortlaut nur eine entsprechende Satzungsbestimmung verlangt,[115] ist dies von der Rechtsprechung ergänzt worden. Der Verband müsse die satzungsgemäßen Aufgaben auch tatsächlich wahrnehmen. Dieses Erfordernis kann hier wie vorgeschlagen bereits in den Gesetzestext aufgenommen werden. In der Praxis wird von den Gerichten hierbei vor allem auf Grund und Anlass der Verbandsgründung, personelle Zusammensetzung und Mitgliederzahl sowie der Einsatz der finanziellen Mittel zu achten sein.[116]

113 Zur Erforderlichkeit einer Sonderregelung siehe inbesondere Pfarr/Kocher, 1998, S. 238 ff.

114 Zur Problematik der Organisationsfähigkeit grundlegend Olson, 3. Aufl. 1992 (zuerst 1968); zur Debatte in Bezug auf die Verbraucherinteressen siehe im Einzelnen Stauss 1980, S. 134 ff.

115 Nunmehr ist für die Antragsbefugnis die Eintragung in eine Liste qualifizierter Einrichtungen (vgl. § 4 UKlaG) erforderlich; siehe dazu im Einzelnen Greger, NJW 2000, S. 2459 ff.

116 Vgl. für die Interpretation der entsprechenden Voraussetzungen bei § 13 UWG Baumbach/Hefermehl, 1998, § 13 UWG, Rn 38 ff.

ZU § 99 ABS. 3 SATZ 4 UND ABS. 4: ABTRETUNGSVERBOT UND VERJÄHRUNGSFRIST

»Der Anspruch kann nicht abgetreten werden.«
»Der Antrag ist unzulässig, wenn seit dem Zeitpunkt, in welchem der oder die Anspruchsberechtigte von der Zuwiderhandlung Kenntnis erlangt, zwei Jahre verstrichen sind; ohne Rücksicht auf die Kenntnisnahme beträgt die Frist vier Jahre von der jeweiligen Zuwiderhandlung an.«

Da hier eine neue Antragsbefugnis und ein neuer Anspruch geregelt wird, sollte auch an eine Verjährungsregelung gedacht werden. Hanau meint für Koalitionsklage, sie müsse entfallen, wenn das tarifwidrige Verhalten mindestens zwei Monate lang geduldet wurde. Eine solche Regelung würde aber kaum der Konfliktvermeidung dienen. Die Informationsverarbeitung in den Koalitionen und die möglichen Verhandlungen mit den Unternehmen können erhebliche Zeit in Anspruch nehmen. Durch zu knappe Fristen könnten die Beteiligten in eine frühzeitige Verrechtlichung und Verschärfung des Konflikts getrieben werden. Angemessen erscheinen Geltendmachungsfristen von zwei Jahren ab Kenntniserlangung, bzw. von vier Jahren unabhängig von der Kenntniserlangung.

Auch das Abtretungsverbot findet sein Vorbild in der Neuregelung der Verbandsklage, genauer in § 3 Abs. 1 Satz 2 UKlaG.

Keine Sonderregelung über das Rechtsschutzbedürfnis

Wie alle Unterlassungsklagen sind auch bei der Verbandsklage im Einzelfall die ungeschriebenen Voraussetzungen der Wiederholungsgefahr und des Rechtsschutzbedürfnisses zu prüfen. Auf diesem Wege können Fälle ausgeschlossen werden, in denen es an einem bewussten Handeln des Unternehmens mangelt und dieses sich deshalb rasch zu einer Rücknahme der Maßnahme bereit erklärt bzw. bereit erklärt hat. Über die Merkmale des Rechtsschutzbedürfnisses und der Wiederholungsgefahr kann auch das Verhältnis von parallelen Verfahren, die von verschiedenen Institutionen wegen des gleichen Sachverhalts eingeleitet wurden, geklärt werden.[117]

117 Für die Verbraucherverbandsklage siehe Baumbach/Hefermehl, 1998, § 13 UWG, Rn 7 ff; Einl UWG, Rn 264 ff mit Richtsätzen zur Wiederholungsgefahr; Lindacher in: Wolf/Horn/Lindacher, AGBG, 1999, § 13, Rn 117; Rn 119; siehe auch BGH 6.4.2000, NJW-CoR 2000, S. 238, wo Parallelklagen sogar als missbräuchlich eingestuft wurden.

Die eigentliche Gefahr liegt hier weniger in einer zu weiten, als in einer zu engen Auslegung des Rechtsschutzbedürfnisses. Unterlassungsanträge sind typischerweise in die Zukunft gerichtet. Wie bei allen vorbeugenden Verfahren dient der konkrete Fall nur als Anlass für einen in die Zukunft gerichteten Antrag. Ein geeigneter Antrag ist nicht leicht zu formulieren.[118] Schwierig wird es insbesondere, wenn sich der ursprüngliche Anlass zwischenzeitlich erledigt hat, wie es in den Fällen tarifwidriger Betriebsvereinbarungen oft der Fall gewesen ist.[119] Denn nach der allgemeinen Regel entfällt das Rechtsschutzbedürfnis für eine abgeschlossene Maßnahme, die im Zeitpunkt der Entscheidung keine Rechtswirkungen mehr entfaltet. Weil die streitigen Betriebsvereinbarungen abgeändert oder durch andere abgelöst worden waren, sind zahlreiche Parallelverfahren zu dem der IG Medien vor dem BAG als unzulässig abgewiesen worden.[120] Die AntragstellerInnen können hier leicht in die Rolle des Igels im Wettstreit mit dem Hasen gelangen.[121] Es fragt sich insofern, ob nicht für diese Fälle eine besondere gesetzliche Regelung über das Rechtsschutzbedürfnis zu treffen wäre, die »Fortsetzungsfeststellungsanträge« erleichtern würde.

Ein Rechtsschutzinteresse ist bereits nach geltendem Recht anzuerkennen, wenn zu erwarten ist, dass bei künftigen Vorgängen und Maßnahmen gleicher Art die gleiche Streitfrage unter den Beteiligten wieder auftreten kann.[122] Neben dem auf den Anlassfall bezogenen konkreten Unterlassungsantrag wird dafür in aller Regel ein zweiter Unterlassungsantrag zu stellen sein, der zukunftsgerichtet mögliche Veränderungen erfasst, aber das Kernproblem des Streits dennoch möglichst genau bezeichnet.[123] Damit gibt es schon den »Fortsetzungsfeststellungsantrag«. Das Bestimmtheitserfordernis verlangt nur, dass für die Zwangsvollstreckung klar ist, welches Verhalten gemeint ist.[124] Die Formulierung der zu untersagenden

118 Zu diesem Problem für den Fall der Einwirkungsklage Annuß, RdA 2000, S. 289.

119 Zu diesem Problem der Antragstellung im Beschlussverfahren siehe insbesondere Thon, AuR 1996, S. 177; Herbst/Bertelsmann/Reiter, 1998, Rn 151 ff; Rn 158 mit Beispielen; Rn 177 ff insbesondere zum Unterlassungsantrag; genauer Kocher, AuR 1999, S. 385 f; vgl. auch Berg/Platow, DB 1999, S. 2368.

120 BAG 20.4.1999, NJW 1999, S. 3281 ff.

121 So die Formulierung von Herbst/Bertelsmann/Reiter, 1998, Rn 151 ff.

122 Germelmann/Matthes/Prütting, ArbGG, § 81, Rn 25; Grunsky, ArbGG, 7. Aufl. 1995, § 80, Rn 20c; BAG 29.7.82, AP Nr. 5 zu § 83 ArbGG 1979.

123 BAG 20.4.99, NZA 1999, S. 1235 ff = AP Nr 43 zu § 81 ArbGG 1979, wo mangels eines solchen Antrags der Antrag hinsichtlich der bereits aufgehobenen Betriebsvereinbarungen mangels Reehtsschutzbedürfnis als unzulässig abgewiesen wurde. In aller Regel wird es bei solchen Unterlassungsklagen also um zwei Streitgegenstände gehen (vgl. BAG 10.4.84, AP Nr. 3 zu § 81 ArbGG 1979 im Anschluss an BAG 29.7.82, AP Nr. 5 zu § 83 ArbGG 1979; zur Auseinandersetzung siehe Germelmann/Matthes/Prütting, § 81, Rn 25).

124 BAGE 52, 160 = AP Nr. 18 zu § 87 BetrVG 1972 Arbeitszeit; BGH23.6.1994, BGHZ 126, S. 287 ff (296).

Verletzungshandlung(en) wird dabei dadurch erleichtert, dass die Zwangsvollstreckung gegen alle Handlungen zugelassen werden kann, die vom »Kern« der im Urteil bezeichneten Verletzungsform erfasst werden.[125] § 9 Nr. 3 UKlaG kodifiziert lediglich diese »Kerntheorie«.[126]

Von Vorteil ist, dass nach § 85 Abs. 1 Satz 3 ArbGG, §§ 888, 890 ZPO das Prozessgericht mit der Vollstreckung betraut ist.[127] In betriebsverfassungsrechtlichen Fragen wird die Prüfung des Rechtsschutzbedürfnisses in der Regel ohnehin lockerer gehandhabt. Schließlich soll das Erfordernis nicht den Gegner, sondern die Gerichte vor überflüssigen Verfahren schützen, und das Beschlussverfahren dient weniger der Durchsetzung subjektiver Rechte, als vielmehr der Erhaltung und Wiederherstellung des Betriebsfriedens.[128] Ähnliche Grundsätze müssten auch im vorgeschlagenen Verbandsverfahren gelten. Auch hier sind für das Rechtsschutzbedürfnis weniger Interessen des Antragstellers ausschlaggebend als Allgemeininteressen. Das eigentliche Problem liegt hier nicht in der prozessualen Rechtslage, sondern im Tatsächlichen, das heißt in der Formulierung des »Kerns« einer Verletzungsform, die untersagt werden soll. Hier kann aber eine gesetzliche Regelung nicht weiterhelfen.

Keine Sonderregelung über Missbrauch und Härtefälle

Fälle einer missbräuchlichen Ausnutzung der Antragsbefugnis werden auch ohne eine besondere Regelung durch das ungeschriebene allgemeine Missbrauchsverbot ausgeschlossen.[129]

125 BGH 22.2.1952, BGHZ 5, 189 ff; BGH23.6.1994, BGHZ 126, S. 287 ff (296); Vollkommer in: Zöller, ZPO, § 322, Rn 13; siehe auch für die wettbewerbsrechtliche Verbraucherverbandsklage; Hensen in: Ulmer/Brandner/Hensen/Schmidt, AGBG, § 15, Rn 43; BaumbachHefermehl, Einl UWG, Rn 267.
Zu Bestimmung des Kerns kann der Antrag mit Hilfe der Antragsbegründung, aus der sich der Anlass des Streits ergibt, ausgelegt werden; im einzelnen siehe Herbst/Reiter/Schindele 1994, Rn 297 f; Rn 334 f; Thon AuR 1996, S. 177 f. Zum Wettbewerbsrecht vgl. nur BGH 3.12.1998, NJW 1999, S. 2193 ff; Beispiele für zulässige Anträge aus der Rechtsprechung des BAG bei Herbst/Reiter/Schindele, 1994, Rn 288 ff; BAG 27.6.1989, AP Nr. 5 zu § 42 BetrVG 1972; vgl. auch die ursprünglich und abschließend gestellten Anträge in BAG 10.6.1986, AP Nr. 18 zu § 87 BetrVG 1972 Arbeitszeit, die das BAG für deckungsgleich erachtete.

126 Lindacher in: Wolf/Horn/Lindacher, AGBG, 1999, § 17, Rn 8.

127 Hensen in: Ulmer/Brandner/Hensen/Schmidt, AGBG, 1999, § 15, Rn 43.

128 So BAG 8.2.57, BAGE 3, 288, 292 ff (»eine gewisse Großzügigkeit«); BAG 13.3.91, BAGE 67, 316 ff; Herschel, BB 1977, S. 1162 f; im Ergebnis zustimmend Grunsky, ArbGG, § 80, Rn 20; Rn 21; vgl. zur Problematik der Globalanträge auch Herbst/Reiter/Schindele, 1994, Rn 310; BAG 3.5.94, AP Nr. 23 zu § 23 BetrVG 1972. Zu diesem Zwiespalt auch genauer Thon, AuR 1996, S. 177.

129 Vgl. dazu Baumbach/Hefermehl, 1998, § 13 UWG, Rn 46.

Der Entwurf für eine allgemeine Verbraucherverbandsklage enthält zwar genauso wie die Verbandsklage nach dem UWG eine besondere Regelung, die Missbräuche ausschließen soll. Dies geht auf die Beobachtung zurück, dass vereinzelt »Vereine zur Förderung anwaltlicher Gebühreninteressen« solche Verfahren nur deshalb geführt haben, um finanzielle Ansprüche in Form von Aufwendungsersatz und Kostenerstattung zu erlangen.[130] Mit § 22 Abs. 4 AGBG ist erstmals auch für die Verbraucherverbandsklage eine solche Regelung eingeführt worden. Darüber hinaus aber wurde bislang die Seriosität durch eine Mindestmitgliederzahl und wird sie künftig durch das Erfordernis der Eintragung als qualifizierte Einrichtung gewährleistet. Rechtsvergleichende und ökonomische Untersuchungen haben ergeben, dass das Missbrauchsrisiko bei dieser Art von Verbandsklagen ohnehin äußerst gering ist.[131]

Auch bei den Koalitionen, die die Voraussetzungen für den Schutz des Art. 9 Abs. 3 GG erfüllen, ist ein »unseriöser«, dem Zweck der Antragsbefugnis entgegen stehender Gebrauch nicht ernsthaft zu befürchten. Bei den Verbänden für die Gleichberechtigung werden Missbräuche bereits dadurch verhindert, dass in sachlicher Hinsicht bestimmte Anforderungen an die Klagebefugnis gestellt werden. Eine missbräuchliche, weil unverhältnismäßige Nutzung der Befugnis wird auch durch das Kostenrisiko eingedämmt oder verhindert. Die einzige nennenswerte und möglicherweise verfassungsrechtlich relevante Problematik verbleibt mit der Befürchtung, antragstellende Verbände könnten die Verfahren bewusst dazu einsetzen, um bestimmte Unternehmen herauszugreifen, also in den Wettbewerb einzugreifen. Ob solche Fälle in der Praxis tatsächlich vorkommen werden, ist jedoch fraglich. Besteht ein begründeter Verdacht, so wird es sich einen Ausnahmefall handeln, der von der ungeschriebenen Missbrauchsregelung erfasst werden kann.[132] Eine gesetzliche Regelung der Problematik ist also nicht erforderlich. Sie würde ohne Not sachlich unbegründete Einwendungen provozieren und dadurch die Effizienz des Verfahrens beeinträchtigen.

In der rechtspolitischen Diskussion wurde gegen Verbandsklagebefugnisse auch eingewandt, diese dürfe Betriebe und Unternehmen nicht ungeachtet ihrer jeweiligen wirtschaftlichen Situation erfassen. Eine »Härtefallklausel« würde jedoch nicht nur den materiell-rechtlichen Geltungsanspruch der Gesetze prozessual einschränken. Sie enthielte auch die Gefahr bewusster Eingriffe in den Wettbewerb.

130 Begründung des Regierungsentwurfs, BT-Drucks. 12/7345, S. 10 ff; gegen den Vorwurf des »Missbrauchs« insofern Kötz in: Homburger/Kötz, 1975, S. 95.

131 Hopt/Baetge, 1999, S. 27 ff; Schäfer, 1999, S. 67 ff; S. 89.

132 Siehe jetzt wieder BGH 6.4.2000, NJW-CoR 2000, S. 238.

Die allgemeine Geltung der Gesetze, deren tatsächlicher Verwirklichung die Verbandsklage unter anderem dienen soll, soll ja gerade gleiche Wettbewerbsbedingungen schaffen. Hier muss wie bei der Erfüllung vertraglicher Ansprüche gelten: »Geld hat man zu haben«.

ZU § 2A ABS. 1 NR. 5, § 99A ABS. 1: VERFAHRENSART: BESCHLUSSVERFAHREN

»Die Geltendmachung des Verbandsanspruchs sowie des koalitionsrechtlichen Unterlassungsanspruchs zur Durchsetzung von Mindestbedingungen und Tarifverträgen in kollektiven Sachverhalten.«
»Für das Verfahren sind die §§ 80 und 81 sowie die §§ 83 bis 96a entsprechend anzuwenden.«

Die neue allgemeine verbraucherrechtliche Verbandsklage wurde im AGBG verankert. Aus diesem Anlass wurde ein Sondergesetz zunächst überlegt, letztlich aber für nicht angebracht gehalten. Der Rechtsbereich sei schon unübersichtlich genug[133]. Diese Erwägung gilt auch für eine arbeitsrechtliche Verbandsklage.

Im Gegensatz zum Verbraucherrecht gibt es hier mit dem Beschlussverfahren jedoch eine Verfahrensart, die weniger für die Durchsetzung von Ansprüchen, sondern mehr für die Klärung von Zuständigkeiten und Befugnissen eingerichtet wurde. Es hat sich insofern auch als geeignet zur Feststellung mehrpoliger Rechtsverhältnisse erwiesen.[134] Neue gesetzliche Regelungen über Kollektivverfahren im Bereich des Arbeitsprozessrechts sollten deshalb grundsätzlich in Anknüpfung an das Beschlussverfahren entworfen werden.[135] Zwar ist in der Literatur auch schon die Schaffung eines allgemeinen arbeitsgerichtlichen »Kollektivverfahrens« vorgeschlagen und das Beschlussverfahren kritisiert worden, weil es nicht weit genug in diese Richtung gehe und nur betriebsverfassungsrechtliche Streitigkeiten betreffe.[136] Die Einführung eines allgemeinen Kollektivverfahrens würde jedoch

133 BR-Drucks. 25/00; vgl. aber auch Greger, NJW 2000, S. 2458; S. 2463 und Hopt/Baetge, 1999, S. 40 f, die für eine Regelung in der ZPO eintreten.
134 BAG, AP 4 zu § 56 BetrVG Entlohnung; Krause, 1996, S. 406 ff.
135 So auch schon Pfarr, in: Posser/Wassermann (Hrsg.) 1981, S. 90.
136 Germelmann in: Germelmann/Matthes/Prütting, ArbGG, Einl, Rn 143: allgemeines kollektives arbeitsgerichtliches Verfahren; Grunsky, ArbGG, 1995, § 80, Rn 5.
Koch, 1990, S. 130 für das Verbraucherprozessrecht. Auch für die deutsche Verbraucherverbandsklage ist schon angenommen worden, die Untersuchungsmaxime sei dem Dispositionsgrundsatz vorzuziehen (Leipold in: Gilles (Hrsg.) 1983, S. 70 f; de lege lata Göbel 1980, S. 131 ff).

weitergehende kodifikatorische Überlegungen und Eingriffe in § 2 ArbGG erfordern. Pragmatische Gründe sprechen dafür, die bestehenden Regelungen über das Beschlussverfahren dort, wo sie geeignet sind, auszudehnen und die vorgeschlagene Verbandsklage zu einem weiteren Baustein zu machen.

Das Beschlussverfahren bietet hier vor allem wegen des Amtsermittlungsgrundsatzes und der Einschränkung des Beibringungsgrundsatzes bessere Anknüpfungspunkte als das Urteilsverfahren. Allgemein lässt sich im Vergleich mit anderen Rechtsordnungen und Rechtsgebieten feststellen, dass sich Verfahren, in denen öffentliche und kollektive Interessen im Mittelpunkt stehen, meist durch verstärkte Befugnisse der Gerichte auszeichnen.

Für das Beschlussverfahren spricht darüber hinaus, dass nur in dieser Verfahrensart auch der Betriebsrat beteiligtenfähig ist.[137] Dies ist einer der Gründe für die Eignung dieser Verfahrensart zur Feststellung mehrpoliger Rechtsverhältnisse: Gerade wo betriebliche Regelungen angegriffen werden sollen, an deren Erstellung der Betriebsrat beteiligt war (Betriebsvereinbarungen und Regelungsabreden), sollte er nach § 83 Abs. 3 ArbGG angehört werden und der Beschluss auch ihm gegenüber ergehen.

Auch in der jüngeren Diskussion über den Anspruchs der Koalitionen auf Unterlassung tarifwidriger betrieblicher Vereinbarungen ist nur selten bezweifelt worden, dass das Beschlussverfahren grundsätzlich die angemessenere Verfahrensart wäre. Kritisiert wurde lediglich die rechtsdogmatische Herleitung durch das BAG.[138]

Als Ort einer Regelung über die Verbandsklage eignet sich damit der Vierte Unterabschnitt des Zweiten Abschnitts (»Beschlussverfahren«), wo in §§ 97 und 98 unter der Überschrift »Beschlussverfahren in besonderen Fällen« bereits andere Kollektivverfahren ihren Platz gefunden haben. § 2a ArbGG wäre entsprechend zu ergänzen.

Durch den allgemeinen Verweis auf das Beschlussverfahren findet auch die neue Vorschrift Anwendung, wonach nach Ermessen des Richters oder der Richterin auch ein Güteverfahren stattfinden kann (§ 80 Abs. 2 Satz 2 ArbGG in der Fassung des Arbeitsgerichtsbeschleunigungsgesetzes[139]). Ob ein solcher Termin effektiv zu sein verspricht, wo es um kollektive Sachverhalte geht, ist fraglich. Da die AntragstellerInnen über betroffene Individualrechte gar nicht verfügen können, wird ein

137 Zu diesem Argument schon Grunsky, DB 1990, S. 532; Krause, 1996, S. 407.

138 Grunsky, DB 1990, S. 532; Löwisch, BB 1999, S. 2082; zustimmend aber zum Beispiel Kocher, AuR 1999, S. 385; auf die dort geäußerten »gewichtigen, von der Gegenansicht bislang nicht erörterten Argumente« weist auch Fischer, Anm. zu BAG 20.4.1999, EzA Art. 9 GG Nr. 65, hin; zustimmend insofern auch Berg/Platow, DB 1999, S. 2368; Wohlfarth, NZA 1999, S. 963; für die Anwendung des Urteilsverfahrens jetzt auch ArbG Bautzen, AuR 2000, S. 432.

139 In Kraft seit 1.5.2000; BGBl. I 2000, S. 333; Regierungsentwurf und -begründung siehe BT-Drucks. 14/626.

Vergleich meist nicht die Rechtssicherheit gewährleisten können, die sich die Unternehmen wünschen könnten. Der Gütetermin kann aber zur informellen Abklärung erster Fragen dienen und es den RichterInnen ermöglichen, die weitere Verfahrensgestaltung problemgerecht zu planen. Ein zusätzliches außergerichtliches oder gar zusätzliches vorgerichtliches Vermittlungs- und Güteverfahren erübrigt sich jedoch. Aus denselben Gründen, das heisst, weil es um kollektive Aspekte von Individualrechten und öffentliche Interessen an der Rechtsdurchsetzung geht, kommt auch eine Ermächtigung nach § 4 ArbGG nicht in Frage, die den Tarifvertragsparteien die Einrichtung von Schiedsgerichten erlauben würde.

Verfahrenshandlungen sollten nicht beschränkt werden. Zwar kann ein Unternehmen durch Gegenklage oder Zwischenfeststellungsklage die Durchführung verzögern. Im Zweifel wird die Verzögerung aber eher geringer sein, wenn alle Rechtsschutzbegehren in Bezug auf den Streitgegenstand im selben Verfahren abgehandelt werden können und nicht »Gegenanträge« in ein anderes Verfahren verlagert werden. Besteht im Einzelfall der Verdacht der gezielten Verzögerung, so kann ihr mit Hilfe der ungeschriebenen Missbrauchsregelung begegnet werden.

ZU § 99A ABS. 2: DURCHSETZUNG UND VOLLSTRECKUNG

»Beschlüsse sind vorläufig vollstreckbar; § 62 Abs. 1 Satz 2 und 3 ist entsprechend anzuwenden. Zur Sicherung des Anspruchs auf Unterlassung können einstweilige Verfügungen erlassen werden, auch wenn die in den §§ 935, 940 der Zivilprozessordnung bezeichneten Voraussetzungen nicht zutreffen.«

Mit dem Verweis auf § 85 Abs. 2 ArbGG wird auch im Verbandsverfahren der Erlass einer einstweiligen Verfügung möglich. Im Rahmen der wettbewerbsrechtlichen Verbandsklage erleichtert § 25 UWG die Erwirkung einstweiliger Verfügungen dadurch, dass von der Darlegung und Glaubhaftmachung des Verfügungsgrundes abgesehen werden kann.[140] Mit der Neuregelung der AGB-Verbandsklage

140 Baumbach/Hefermehl, 1998, § 25 UWG, Rn 6: Verfügungsgrund und -anspruch sind auch dort erforderlich. Da es sich hier aber um eine Prozessführungsbefugnis zur Geltendmachung fremder und öffentlicher Interessen handelt, sind unmittelbare Interessen der antragstellenden Verbände selbst nicht im Spiel. Hier kann selbstverständlich nur das überindividuelle Interesse, das das Rechtsschutzbedürfnis im Beschlussverfahren ausmacht, berücksichtigt werden (vgl. Matthes in: Germelmann/Matthes/Prütting, 1995, § 85, Rn 37).
Zur einstweiligen Verfügung im Falle einer Koalitionsklage siehe auch Berg/Platow, DB 1999, S. 2368; gewährt wurde sie neuerdings z.B. vom ArbG Bautzen, 28.6.2000, AuR 2000, S. 431 f.

soll diese Vorschrift auch dort Anwendung finden, da gehofft wird, dass eine einstweilige Verfügung in diesen Verfahren oft zur schnelleren Klärung beitragen würde. Eine entsprechende Regelung erscheint aus vergleichbaren Gründen auch im arbeitsgerichtlichen Verbandsklageverfahren angebracht.

Besonderer Regelungen über die Vollstreckung bedarf es nicht. Die Vorschriften über die Vollstreckung von Unterlassungsanträgen nach § 85 Abs. 1 Satz 1 ArbGG, § 890 ZPO gewährleisten eine wirksame Durchsetzung von Beschlüssen; für jede Zuwiderhandlung kann ein Ordnungsgeld von bis zu 500.000 DM festgesetzt werden. Von Vorteil ist insbesondere, dass hiernach das Prozessgericht gleichzeitig Vollstreckungsgericht ist.[141] Auch die Kerntheorie des BGH gewährleistet, dass Umgehungen eines durch Beschluss ausgesprochenen Verbots verhindert werden können. Eine Regelung in Analogie zu § 17 Nr. 3 AGBG erübrigt sich somit; diese stellt letztlich nicht mehr als eine gesetzliche Anerkennung der Kerntheorie dar.[142] Zu beachten bleibt allerdings, dass der antragstellende Verband im Vollstreckungsverfahren konkret benennen muss, in welchem Fall gegen das Unterlassungsgebot verstoßen wurde. Hier werden in aller Regel die Namen betroffener Beschäftigter zu nennen sein.

In der rechtspolitischen Diskussion ist darüber hinaus vorgeschlagen worden, zusätzlich zur Vollstreckung der Unterlassungsklage besondere Sanktionen einzuführen, insbesondere Entschädigungsansprüche der einzelnen Beschäftigten für den Fall des Rechtsbruchs durch den Unternehmer.[143] Die Steuerungswirkung einer solchen materiell-rechtlichen Regelung in einem verfahrensrechtlichen Zusammenhang ist allerdings schwer zu beurteilen. Sie passt auch nicht gut in das vorgeschlagene Regelungsmodell, das ja unter anderem zum Ziel hat, individuelle Entschädigung für Verletzungen subjektiver Rechte und kollektive Verhinderung von Verstößen gegen objektives Recht trennschärfer abzugrenzen und ihren jeweiligen Funktionen zuzuweisen.[144] Ob über die zivilrechtliche Durchsetzung hinaus noch strafrechtliche Sanktionen bei Verstößen gegen arbeitsrechtliche Schutzvorschriften vorzusehen ist, ist im Einzelfall je nach materiell-rechtlichem Gesetz zu entscheiden.

Des Weiteren war darüber nachzudenken, ob nicht die Möglichkeit vorgesehen werden sollte, Entscheidungen der ersten Instanz für vorläufig vollstreckbar zu

141 Hensen in: Ulmer/Brandner/Hensen/Schmidt, AGBB, 1997, § 15, Rn 43.
142 Lindacher in: Wolf/Horn/Lindacher, AGBG, 1999, § 17, Rn 8.
143 Beschluss des DGB-Bundesvorstandes vom 7.9.1999. Der Rechtsgedanke, der diesem Vorschlag zu Grunde liegt, ähnelt dem des § 113 BetrVG.
144 Siehe oben bei Fn 15.

erklären. Die vorläufige Vollstreckbarkeit in arbeitsrechtlichen Streitigkeiten soll den Beschäftigten frühzeitig ihre Ansprüche sichern, da sie die Geldbeträge in aller Regel zu ihrem unmittelbaren Lebensunterhalt benötigen werden.[145] Im Beschlussverfahren ist eine solche Erklärung nach § 85 Abs. 1 Satz 2 ArbGG nur bei vermögensrechtlichen Streitigkeiten möglich. Solche werden beim Verbandsverfahren in der Regel nicht vorliegen. Die Wahrnehmung der Verbandsklage dient schließlich ähnlich wie die Wahrnehmung betriebsrätlicher Mitwirkungsrechte öffentlichen und kollektiven Interessen an der Rechtsdurchsetzung.[146] Mittelbar dient sie hingegen Vermögensinteressen (der Beschäftigten). Die vorläufige Vollstreckbarkeit dient hier einer raschen Erlangung von Rechtsfrieden.

ZU § 99A ABS. 3: ÖRTLICHE ZUSTÄNDIGKEIT

»Ausschließlich zuständig ist das Arbeitsgericht, in dessen Bezirk das Unternehmen seinen Sitz hat.«

Um größtmögliche Widerspruchsfreiheit zwischen gerichtlichen Entscheidungen herzustellen, sollten Verfahren über ein und dieselbe unternehmerische Maßnahme vor demselben Gericht stattfinden.[147] Nicht zufällig regelte auch der frühere § 61b ArbGG, der sich mit Parallelverfahren gegen denselben Arbeitgeber beschäftigte, vorwiegend Fragen der gerichtlichen Zuständigkeit. Auch das UKlaG kennt in § 6 eine spezielle Regelung über die ausschließliche Zuständigkeit. Genau wie mit den §§ 24 und 27 UWG soll hiermit sichergestellt werden, dass für mehrere Verfahren über ein und dieselbe wettbewerbswidrige Handlung dasselbe Gericht zuständig ist. Abweichend von § 82 Satz 1 ArbGG soll sich deshalb hier die örtliche Zuständigkeit im Verbandsverfahren nach dem Sitz des Unternehmens richten. Hat das Unternehmen verschiedene Betriebe in unterschiedlichen Tarifgebieten mit verschiedenen Tarifverträgen, so sind entsprechend mehrere Anträge und Streitgegenstände zu formulieren.

145 Matthes in: Germelmann/Matthes/Prütting, ArbGG, § 62, Rn 2.
146 Vgl. zum Merkmal »vermögensrechtlich« bei betriebsverfassungsrechtlichen Streitigkeiten Matthes in: Germelmann/Matthes/Prütting, ArbGG, § 85, Rn 6.
147 Vgl. Otte, 1998, S. 98. Grundsätzlich zum Fragenkreis der Zuständigkeitsregelungen auch Otte, 1998, S. 836 f.

ZU § 99 ABS. 5: VERÖFFENTLICHUNGSPFLICHTEN

»Wird dem Antrag stattgegeben, so ist der Beschluss im jeweiligen Betrieb an geeigneter, allen betroffenen Beschäftigten zugänglicher Stelle auszuhängen oder auszulegen. Diese Verpflichtung des Unternehmens ist auf Antrag in die Beschlussformel aufzunehmen.«

Da mit Hilfe des Verfahrens unter anderem Rechtssicherheit geschaffen und mit kollektiven Sachverhalten prozessökonomisch umgegangen werden soll, spielt die Breitenwirkung der Entscheidungen eine große Rolle. Die rechtliche Breitenwirkung wird durch die Ausdehnung der subjektiven Rechtskraft erreicht (siehe dazu § 99a Abs. 5 des vorgeschlagenen Entwurfs). Diese rechtliche Bindungswirkung sollte durch eine tatsächliche Breitenwirkung flankiert werden, die durch Veröffentlichung verbessert werden kann. Vorbild könnte hier zum Einen die verbraucherrechtliche Verbandsklage nach dem UKlaG sein, in deren Rahmen eine Veröffentlichung der Entscheidungen vorgesehen ist (§ 7; siehe auch § 23 Abs. 2 und 3 UWG). Und § 63 ArbGG sieht ebenfalls eine Übersendung von Urteilen an die jeweiligen obersten Arbeitsbehörden vor, wenn diesen die weite Rechtskraftwirkung des § 9 TVG zukommt.[148] Hier interessiert vor allem die Ausdehnung der Breitenwirkung in dem Bereich, in dem das Ergebnis des hier vorgeschlagenen Verfahrens wirkt.

Eine tatsächliche Breitenwirkung ist im Bereich des Arbeitsrechts deshalb einfacher zu erzielen als im Verbraucherrecht, weil die betriebliche und Arbeitsorganisation die Beschäftigten in gewisser Weise räumlich zusammenfasst. Deshalb sehen zahlreiche Gesetze auf dem Gebiet des Arbeitsrechts Aushang- und Bekanntmachungspflichten des Arbeitgebers im Betrieb vor.[149] An diesen materiell-rechtlichen Regelungen kann angeknüpft werden. Es sollte eine entsprechende Pflicht auch für Beschlüsse im Verbandsverfahren begründet und ihre gerichtliche Durchsetzung den antragsbefugten Koalitionen im selben Verfahren anvertraut werden.

148 Er findet nach seinem Wortlaut nur für bürgerliche Rechtsstreitigkeiten unmittelbare Anwendung, für die Zuständigkeit nach § 2 Abs. 1 Nr. 1 gegeben ist. Deshalb ist er z.B. auch nicht direkt auf § 97 anzuwenden (Germelmann in: Germelmann/Matthes/Prütting, ArbGG, 1995, § 63, Rn 6 auch mit Nachweisen zu der Auffassung, die jedenfalls eine analoge Anwendung bejaht).

149 Siehe im einzelnen Pulte, BB 2000, S. 197 ff; S. 250 ff. Die hier vorgeschlagene Formulierung orientiert sich an dort erwähnten vergleichbaren Regelungen.

ZU § 99A ABS. 4: KOSTEN

»Für die Kosten, die den Beteiligten im Verfahren nach dieser Vorschrift entstehen, gilt § 12a Abs. 1 Satz 1 und Satz 2 entsprechend.«

Gerichtskostenfreiheit

Im Beschlussverfahren werden bislang keine Gerichtskosten erhoben (§ 12 Abs. 5 ArbGG). An dieser Regelung sollte auch für das Verbandsverfahren festgehalten werden. Das Verfahren dient in erster Linie öffentlichen bzw. kollektiven Interessen der Rechtsverwirklichung. Gegenstand sind nicht eigene Interessen der Koalitionen.[150]

Erstattung außergerichtlicher Kosten

Aus der Gerichtskostenfreiheit sowie daraus, dass § 80 Abs. 2 ArbGG die §§ 91 ff ZPO nicht in Bezug nimmt, folgert das BAG in ständiger Rechtsprechung, dass jede/r Beteiligte auch seine/ihre Kosten selbst zu tragen habe. Im Beschlussverfahren sei kein Raum für eine Entscheidung über die Pflicht eines Beteiligten, anderen Beteiligten die außergerichtlichen Verfahrenskosten zu erstatten.[151]

Hintergrund dessen ist zum Einen die Kostenerstattungspflicht nach materiellem Recht.[152] Soweit es, wie vielfach im Beschlussverfahren, um Rechte und Pflichten des Betriebsrats geht, der vermögenslos ist, sind die Verfahrenskosten als notwendige Kosten der Betriebsratstätigkeit materiell-rechtlich gemäß § 40 BetrVG ohnehin vom Arbeitgeber zu tragen. Im Falle der Verbandsklage der Koalitionen wäre dies jedoch nicht der Fall. Nach geltendem Recht hätte jede Seite ihre außergerichtlichen Kosten auch endgültig selbst zu tragen.

Man könnte nun erwägen, ob nicht für Verbandsstreitigkeiten zwischen Gewerkschaft und Arbeitgeberin deshalb etwas anderes gelten muss, weil ihre Rollen denjenigen von Prozessparteien in einem Urteilsverfahren gleichen.[153] Diese Betrachtung hat das BAG aber bereits für die Koalitionsklage abgelehnt. Die materiellrechtlich determinierte Beteiligtenstellung im Beschlussverfahren bezeichne einen grundsätzlich unterschiedlichen Ausgangspunkt. Das gibt eben keinen

150 Siehe dazu schon oben bei Fn 144.
151 BAG 20.4.1999, AP Nr. 43 zu § 81 ArbGG 1979; siehe auch Herbst/Bertelsmann/Reiter, 1998, Rn 66.
152 Herbst/Bertelsmann/Reiter, 1998, Rn 67.
153 So auch Grunsky, ArbGG, 1995, § 80 Rz 46.

Antragsgegner im Sinne eines »Beklagten«.[154] Wenn dies sogar für die Koalitionsklage im Beschlussverfahren angenommen wird, wo es um ein eigenes Interesse und einen eigenen Anspruch der antragstellenden Gewerkschaft geht, wieviel mehr treffen diese Erwägungen für die Verbandsklage im öffentlichen Interesse zu. Eine entsprechende Regelung würde auch das Kostenrisiko für beide Seiten überschaubar halten und das Verfahren für die Beteiligten verbilligen.[155] Die Kosten, die den prozessführungsbefugten Verbänden damit trotzdem entstehen, können dazu dienen, den sozialpolitisch durchdachten Einsatz des Handlungsinstruments zu steuern.

Auch das Beschlussverfahren zum Kündigungsschutz nach § 126 InsO, in dem ebenfalls in Abs. 3 eine Kostenerstattung ausgeschlossen wird, kann als Vorbild dienen. Entsprechend der dortigen Regelung sollte die Rechtslage vorliegend durch einen Verweis auf § 12a ArbGG klargestellt werden.

ZU § 8 ABS. 2 SATZ 4 BRAGO: STREITWERT

»In Beschlussverfahren nach §§ 99, 100 des Arbeitsgerichtsgesetzes ist es bei der Bemessung des Streitwerts wertmindernd zu berücksichtigen, wenn die Sache nach Art und Umfang einfach gelagert ist oder eine Belastung einer der Parteien mit den Prozesskosten nach dem vollen Streitwert nicht tragbar erscheint.«

Durch den Ausschluss der Kostenerstattung haben auch obsiegende AntragstellerInnen immer ein gewisses Kostenrisiko zu tragen. Der Streitwert bemisst sich dabei nach dem Interesse der Allgemeinheit bzw. der jeweiligen Belegschaft an der Unterlassung der konkret angegriffenen Maßnahme, nicht nach der Präjudizwirkung.[156] Für Verbandsklagen nach dem AGBG (jetzt UKlaG) hat sich in der Praxis ein Regelstreitwert von damals 3.000 – 5.000 DM je angegriffener Klausel eingependelt.[157] Zu beachten ist hier, dass die Tendenz der arbeitsgerichtlichen

154 Vgl. auch Matthes in: Germelmann/Matthes/Prütting, 1995, § 81, Rn 46; § 83, Rn 15; Rn 7 ff zum Beteiligtenbegriff.

155 Vgl. zum entsprechenden Schutzzweck des § 12 ArbGG Germelmann in: Germelmann/Matthes/Prütting, 1995, § 12a, Rn 3.

156 Zur entsprechenden Rechtslage bei der AGB-Verbandsklage siehe Lindacher in: Wolf/Horn/Lindacher, AGBG, 1999, Rn 25.

157 Heinrichs in: Palandt, BGB, 2000, § 15 AGBG, Rn 9; Lindacher in: Wolf/Horn/Lindacher, AGBG, 1999, Rn 31; Hensen in: Ulmer/Brandner/Hensen/Schmidt, AGBG, 1997.

Kosten- und Streitwertregelungen in § 12 ArbGG, das Kostenvolumen zu begrenzen, ein auch bei Beschlussverfahren zu beachtendes Prinzip darstellt.[158] Für nichtvermögensrechtliche Streitigkeiten bietet § 8 Abs. 2 Satz 1 BRAGO ansonsten lediglich einen Hilfswert (4.000 Euro).[159] Im Einzelnen können so dennoch bei der vorgeschlagenen Verbandsklage hohe Summen zusammenkommen. Insofern die Beteiligten das Verfahren letztlich im öffentlichen Interesse führen, erscheint es angemessen, hier für eine gewisse Begrenzung zu sorgen.

Die Einführung eines Höchststreitwerts erscheint für eine Begrenzung nicht geeignet, da er so weit über dem Wert des Regel- und Durchschnittsfall liegen müsste, dass er nur für besondere Ausnahmefälle Anwendung finden kann. Dies hat sich auch bei den Unterlassungsklagen nach dem AGBG (jetzt UKlaG) gezeigt, wo der Streitwert jetzt 250.000 Euro nicht übersteigen darf, um das Kostenrisiko der Verbände im Rahmen des Vertretbaren zu halten (§ 12 Abs. 1 Satz 2 GKG). Vorbild kann aber die Streitwertregelung im UWG sein. Hier kann unter bestimmten Voraussetzungen der Streitwert herabgesetzt werden (§§ 23a, 23b UWG). Dies gilt jetzt nach § 5 Abs. 1 UKlaG auch für die AGB-Verbandsklage. Für die Herabsetzung spielt einmal die Schwierigkeit der Sache eine Rolle. Wo es nur um einfache Rechts- und Tatsachenfragen geht, kann der Streitwert herabgesetzt werden. Zum Zweiten werden die Vermögensverhältnisse der Beteiligten berücksichtigt.

Eine entsprechende Regelung soll für das arbeitsgerichtliche Verbandsverfahren in § 8 Abs. 2 BRAGO angefügt werden, wo es um die Wertberechnung für die Rechtsanwaltsgebühren geht.[160] Eine Anknüpfung an die Gerichtsgebühren nach § 8 Abs. 1 kommt mangels Anfallens von Gerichtskosten im Beschlussverfahren ohnehin nicht in Betracht, so dass eine Regelung im GKG ausscheidet.

158 Vgl. LAG Hamm 23.2.1989, LAGE § 8 BRAGO Nr. 12.

159 Herbst/Bertelsmann/Reiter, 1998, Rn 636: es handelt sich nicht um einen Regel-, sondern um einen Hilfswert.

160 Zur Streitwertfestsetzung im Beschlussverfahren siehe Matthes in: Germelmann/Matthes/Prütting, ArbGG, 1995, § 84, Rn 14.

ZU § 99A ABS. 5: ERSTRECKUNG DER RECHTSKRAFT IN INDIVIDUALVERFAHREN

»[1] Handelt der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin dem Unterlassungsgebot zuwider, so ist sein/ihr Handeln als rechtswidrig anzusehen, soweit sich der oder die betroffene Beschäftigte auf die Wirkung des Unterlassungsgebots beruft. [2] Dies gilt nicht, soweit sich die Sachlage nach dem Schluss der letzten mündlichen Verhandlung wesentlich geändert hat.«

Ausdehnung der subjektiven Bindungswirkung

Die Rechtskraft eines Beschlusses im arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahren bindet zwar nicht nur Antragstellerin und Antragsgegnerin, sondern alle Verfahrensbeteiligten.[161] Die einzelnen Beschäftigten werden in der Regel aber nicht Beteiligte sein, sie werden von der subjektiven Rechtskraftwirkung also nicht erfasst. Die mit der Verbandsklage verfolgten Ziele der Erleichterung des Rechtsschutzes und der Rechtssicherheit und Prozessökonomie erfordern eine weitergehende rechtliche Wirkung des Urteils. Was für den Tarifvertrag gilt, lässt sich ebenso für andere rechtliche Mindeststandards sagen: Unterschiedliche Entscheidungen über dieselbe Regelung würden eine Veränderung des durch sie intendierten Ordnungsgefüges bewirken.[162] Eine Erweiterung der Bindungswirkung könnte insbesondere dadurch geschehen, dass das Kollektiv- mit eventuellen Individualverfahren dadurch rechtlich verknüpft wird, dass die Bindungswirkung des im Kollektivverfahren erzielten Ergebnisses ausgedehnt wird.[163]

Mit Hilfe einer Analyse bestehender Regelungen zur Rechtskrafterstreckung im kollektiven Arbeitsrecht hat Krause vor Kurzem allgemeine Kriterien für erweiterte Rechtskraftwirkungen herausgearbeitet.[164] Zwar eigne sich weder der Gedanke einer gesetzlichen Prozessstandschaft noch eine Parallele zu den Parteien kraft Amtes oder der Gedanke der Repräsentation zur rechtsdogmatischen Begründung

161 BAG 27.1.1981, AP Nr. 2 zu § 80 ArbGG 1979; a.A. Grunsky in seiner Anmerkung zu dem Urteil.

162 Krause, 1996, S. 223 für Tarifverträge.

163 Zu dieser Problematik siehe auch schon Gamillscheg AuR 1996, S. 356; Kocher, AuR 1999, S. 386 f. Auch der Beschluss des DGB-Bundesvorstands vom 7.9.1999 fordert eine Bindung des Arbeitgebers »für alle vergleichbaren Fälle«. Das Fehlen einer Bindungswirkung war in BAG 8.11.57, BAGE 5, 115 noch ein Argument gegen die Feststellungsklage im Drittinteresse (Prozessökonomie). Siehe auch Krause, 1996, S. 69 ff zum Argument der Rechtssicherheit; er ist dafür, in solchen Fällen lieber die subjektive Rechtskraft auszudehnen als neue materiell-rechtliche Bindungsformen zu entwickeln; zur Erfordernis einer Ausdehnung der Bindungswirkung bei der allgemeinen Verbandsklage siehe Hopt/Baetge, 1999, S. 4; S. 42 f.

164 Krause, 1996, S. 198 ff, insbesondere S. 214 ff.

ungeschriebener Rechtskrafterstreckung.[165] Entsprechende Regelungen liessen sich aber dadurch rechtfertigen, dass die einzelnen Streitgegenstände und Ansprüche in einen kollektiven Zusammenhang eingebunden seien, das Kollektivverfahren eine höhere Richtigkeitsgewähr biete als Individualverfahren und dass in Einzelfällen die Rechtsstellung des gebundenen Dritten bereits materiell-rechtlich schwach, da abhängig vom Handeln anderer angelegt sei.[166] Da insbesondere die ersten beiden dieser Kriterien (kollektiver Zusammenhang, höhere Richtigkeitsgewähr durch Amtsermittlung) hier erfüllt sind, würde eine gesetzliche Erstreckung der Bindungswirkung sich gut in das bestehende System des arbeitsrechtlichen kollektiven und individuellen Rechtsschutzes einfügen.

Eine beiderseitige Rechtskrafterstreckung in Analogie zur Regelung in § 9 TVG kommt hierfür allerdings nicht in Betracht. Schließlich sind die Beteiligten des Verfahrens über den Unterlassungsanspruch nicht die Institutionen, denen die Normsetzungskompetenz zusteht. Dies ist aber ratio legis der Rechtskrafterstreckung in § 9 TVG.[167] Überzeugender wäre die Anerkennung einer einseitigen »halbseitigen« Bindungswirkung, wie es sie zum Beispiel im Verhältnis von Beschlussverfahren über Rechte aus § 99 BetrVG und entsprechenden Individualverfahren gibt.[168] Das hieße, dass sich Beschäftigte in Individualverfahren auf für sie günstige Ergebnisse des Kollektivverfahrens berufen könnten. Durch die Konstruktion der Einrede bleibt es ihnen selbst überlassen, ob sie von der Bindungswirkung Gebrauch machen, so dass ihr rechtliches Gehör nicht berührt wird. Andererseits kann es keine Bindungswirkung zu Lasten der Beschäftigten geben, da ansonsten die Gefahr bestünde, dass die Beschäftigten in der Durchsetzung ihrer individuellen Ansprüche beeinträchtigt würden, ohne dass sie rechtliches Gehör gehabt hätten.

165 Krause, 1996, S. 165 ff für kollektivrechtliche Streitigkeiten mit Beteiligung des Betriebsrats oder der Tarif- bzw. Arbeitskampfparteien.

166 Krause, 1996, S. 220 ff, der zuvor zeigt, dass auch außerhalb des Arbeitsrechts rechtliche Positionen in einer Vielzahl von Konstellationen nur eingeschränkten Rechtsschutz besitzen, da sie in einen materiellrechtlichen Sinnzusammenhang eingebunden sind; vgl. auch Krause, 1996, S. 221 zum neuartigen Kollektivverfahren der §§ 126 ff InsO, das ebenfalls eine erweiterte Rechtskraftwirkung vorsieht.

167 Zeuner, 1974, S. 29 f; ausführlich dazu Pfarr/Kocher, 1998, S. 44 f; S. 61 ff; Otto, RdA 1989, S. 250 ff, der genau nach der unterschiedlichen Kontrollintensität in Beschluss- und Urteilsverfahren differenziert; siehe auch Krause, 1996, S. 410. Deshalb auch die analoge Anwendung auf Ansprüche aus Betriebsvereinbarungen in BAG 17.2.1992, AP Nr. 1 zu § 84 ArbGG 1979 (zust. Anm. von Rieble in EzA § 112 BetrVG 1972, Nr. 59).

168 BAG 3.5.1994, EzA § 99 BetrVG Nr. 122 = AP Nr. 2 zu § 99 BetrVG 1972 Eingruppierung; zu Versetzung/Direktionsrecht BAGE 57, 242 (255 f) = AP Nr. 50 zu § 99 BetrVG 1972; zu Bindungswirkung von Beschlussverfahren über das Vorliegen einer Betriebsänderung in individualrechtlichen Verfahren über Nachteilsausgleich siehe BAG 10.11.1987, AP Nr. 15 zu § 113 BetrVG 1972. Für eine entsprechende halbseitige Bindungswirkung schon Kocher, AuR 1999, S. 386 f.

Die Unternehmen wiederum werden durch die einseitige Bindungswirkung nicht in ihren Verfahrensgarantien beeinträchtigt, denn sie hatten im Kollektivverfahren rechtliches Gehör.

Dem Grundsatz der prozessualen Waffengleichheit widerspricht eine solche Regelung nicht. Waffengleichheit besagt nicht, dass eine Entscheidung immer gleiche rechtliche Bedeutung für beide Seiten haben muss, sondern besagt nur, dass beide Seiten in Bezug auf den Streitgegenstand dieselben Angriffs- und Verteidigungschancen haben müssen. Dies ist im Kollektivverfahren aber der Fall. Lediglich für das Individualverfahren werden dem Arbeitgeber diejenigen Verteidigungsmöglichkeiten genommen, über die im Kollektivverfahren bereits entschieden wurde. Hier muss aber sein Interesse hinter das Allgemeininteresse an einem ökonomischen Einsatz der öffentlichen Mittel für die Gerichtsbarkeit zurücktreten.[169]

Umfang der objektiven Rechtskraftwirkung

Die Frage ist allerdings, wie diese Bindungswirkung rechtstechnisch herzustellen ist. Denn der Streitgegenstand des Kollektivverfahrens ist ein anderer als der der Individualklagen. Das Verbandsverfahren soll schließlich nicht unmittelbar die Individualansprüche behandeln, sondern kollektivrechtliche Vorfragen des Bestandes und Inhalts der individualrechtlichen Ansprüche.[170] In Betracht käme also nur eine Erstreckung der subjektiven Rechtskraftwirkung in Form der präjudiziellen Bindungswirkung. Die Rechtskraftwirkung in präjudizieller Hinsicht kann sich anders als die Rechtshängigkeit auch auf ein einzelnes Moment des zweiten Rechtsstreits beziehen.[171] Dies setzt aber voraus, dass die objektive Wirkung der materiellen Rechtskraft im Kollektivverfahren Tatbestandselemente zum Gegenstand hat, die im Individualverfahren streitentscheidend werden können.[172]

Ein solcher präjudizieller Zusammenhang zwischen Kollektiv- und Individualverfahren wird im Falle des Beseitigungsgebotes in der Regel gegeben sein, wenn man in diesem den Anspruch der Verbände darauf sieht, dass der Arbeitgeber sich nicht auf rechtswidrige Vereinbarungen und Regelungen berufen können soll, wenn ein kollektiver Bezug vorliegt.

169 Siehe dazu schon oben bei Fn 50.
170 Vgl. Krause, 1996, S. 157.
171 BGH 17.3.1964, BGHZ 42, S. 340 ff (351).
172 Zur objektiven Rechtskraft im Beschlussverfahren: Matthes in: Germelmann/Matthes/Prütting, ArbGG, 1995, § 84, Rn 20 ff.

Schwieriger ist dies im Falle der Unterlassungsgebote. Nach dem herrschenden zweigliedrigen Streitgegenstandsbegriff ist Streitgegenstand bei Anträgen auf Unterlassung nicht selbstverständlich die angegriffene Maßnahme selbst oder ihre Rechtmäßigkeit, sondern der Unterlassungsanspruch.[173] In der Literatur ist umstritten, inwieweit bei einer Verurteilung zur Unterlassung auch die Feststellung der Rechtswidrigkeit des angegriffenen Handelns in Rechtskraft erwächst.

Der BGH entscheidet dahingehend, dass die Rechtskraft von Unterlassungsurteilen allgemein auch das Bestehen der Unterlassungspflicht erfasse, das heißt die Feststellung der sachlichen Rechtswidrigkeit, bzw. die Feststellung, dass die verbotenen Handlungen dem Kläger gegenüber objektiv rechtswidrig waren und dass die Beklagte verpflichtet war und ist, die bezeichnete Handlung zu unterlassen.[174] Es hat deshalb einem Urteil wegen Unterlassung im Folgeprozess, in dem auf Schadensersatz wegen Verletzung von Unterlassungspflichten geklagt werde, Bindungswirkung zugesprochen. Im Folgeprozess müsse nur noch geprüft werden, ob und welche Handlungen im einzelnen tatsächlich vorgenommen worden sind, ob das Verhalten zu vertreten war und inwiefern ein Schaden entstanden ist.[175] Bei Anwendung dieser Grundsätze wäre der Streitgegenstand im kollektivrechtlichen Unterlassungsverfahren als Präjudiz im individualrechtlichen Verfahren auf Erfüllung von Ansprüchen geeignet.

Das Urteil ist in der Literatur zunächst teilweise so interpretiert worden, als gelte es nur für vertragliche, nicht aber für gesetzliche Schadensersatzansprüche; denn bei diesen ergebe sich die Schadensersatzpflicht nicht aus der Unterlassungspflicht, sondern beruhe auf § 823 BGB.[176] Auch im Falle der AGB-Verbandsklage ist vertreten worden, dass die Rechtskraft eines Unterlassungsurteils nicht die Unwirksamkeit der AGB-Bestimmung erfasse. Der jetzige § 11 UKlaG ordne nicht eine Rechtskrafterstreckung, sondern eine begrenzte Präzedenzwirkung an.[177] Folgt

173 Prütting in: Matthes/Germelmann/Prütting, ArbGG, 1995, Einleitung, Rn 151 ff zu den vertretenen Auffassungen; Rn 159 f zur Bewertung. Ihm geht es besondere um neue Tendenzen zu relativen Streitgegenstandstheorien: Bei Grenzen der Klageerhebung und im Verlauf des Prozesses (vor allem Rechtshängigkeits- und Klageänderungsfragen) möglichst weit, bei Fragen der materiellen Rechtskraft je nach vorgetragenem Sachverhalt eng.

174 Genzow, 1981, S. 70 ff; BGH 17.3.1964, BGHZ 42, S. 340 ff (349; 353 ff) für vertragliche Unterlassungspflichten (gegen RGZ 160, S. 163 ff, dort allerdings für wettbewerbsrechtliche Unterlassungspflichten).

175 BGH 17.3.1964, BGHZ 42, S. 340 ff (348 ff; 356).

176 Rosenberg/Schwab/Gottwald, 1993, § 155 III 1.

177 Vgl. Koch, 1983, S. 132; Gaul, FS Beitzke 1979, S. 1030; S. 1035. Ausführlich zum ganzen Gaul, FS Beitzke 1979, S. 1014 ff; sie wird zudem noch durch § 19 AGBG (jetzt § 10 UKlaG) eingeschränkt (kritisch dazu Gaul, FS Beitzke 1979, S. 1002; S. 1045 ff).

man dieser Auffassung und will nicht eine dem § 11 UKlaG entsprechende Konstruktion einführen, so wäre bei der vorgeschlagenen Verbandsklage ein zusätzlicher Feststellungsantrag vorzusehen, mit dessen Hilfe eine rechtskraftfähige Entscheidung über die Rechtmäßigkeit des arbeitgeberischen Handelns zu erreichen wäre.[178]

Mittlerweile scheint jedoch auch für die allgemeine Unterlassungsklage sowie das Verbandsklageverfahren die Ansicht zu überwiegen, dass die Rechtskraft des Unterlassungsurteils die Feststellung der Unwirksamkeit der Klausel erfasst. § 11 UKlaG erweitert damit nicht die objektiven, sondern nur die subjektiven Grenzen der Rechtskraft.[179] Entsprechend sagt Krause für die Bindungswirkung der gewerkschaftlichen Unterlassungsklage gegen tarifwidrige Betriebsvereinbarungen, aufgrund des Sinnzusammenhangs zwischen »Außen-« und »Innenverhältnis« müsse bei einem erfolgreichen Unterlassungsbegehren der Gewerkschaft auch die Unwirksamkeit der Betriebsvereinbarung wegen eines Verstoßes gegen den Tarifvorrang von der objektiven materiellen Rechtskraft umfasst werden.[180] Es genügt vorliegend also, eine Ausdehnung der Rechtskraftwirkung des Unterlassungsgebots in subjektiver Hinsicht vorzusehen.

Keine erweiterte Vollstreckungsgegenklage

Wegen der Grenzen der Rechtskraft kann die Bindungswirkung nicht für Fälle gelten, in denen sich die Sachlage nach dem Schluss der letzten mündlichen Verhandlung wesentlich geändert hat. Auch der Grundsatz des rechtlichen Gehörs des Unternehmens erfordert dies.

Eines weiteren Korrektivs entsprechend der Regelung in § 10 UKlaG bedarf es nicht. Diese Konstruktion einer erweiterten Vollstreckungsgegenklage über § 767 ZPO hinaus gilt als systemwidrig,[181] ohne dass ein praktisches Bedürfnis für sie bestände: Die praktische Bedeutung des damaligen § 19 AGBG tendierte gegen

178 So auch der 2. Teilbericht der BJM-Arbeitsgruppe zum AGBG laut Gaul, FS Beitzke, 1979, S. 1032 f; dort S. 1034 auch zur sonstigen Diskussion, die § 21 AGBG (jetzt § 11 UKlaG) so interpretiert, als würden damit die Ziele eines Feststellungsurteils erreicht.

179 MüKo-BGB/Gerlach, § 21 AGBG, Rn 4 f unter ausführlicher Darstellung des Meinungswandels, zu dem danach § 21 AGBG nicht unwesentlich beitrage; so auch Hopt/Baetge, 1999, S. 42; Palandt-Heinrichs, BGB, 2000, § 21 AGBG, Rn 3; siehe auch Genzow 1981, S. 70 ff, der für die Begründung vor allem auf Zeuner, 1974 und Henckel verweist.

180 Krause, 1996, S. 408.

181 Gaul, FS Beitzke, 1979, S. 1047; zum Ganzen 1044 ff ((nur wegen Nachteilen im Wettbewerb, auch Rechts-, nicht nur Tatfragen, auf die § 767 II ZPO zugeschnitten ist; ähnliche Regelungen gibt es nicht einmal für Normenkontrollentscheidungen).

Null.[182] Ohnehin ist im arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahren eine neue Sachentscheidung dann möglich, wenn wesentliche tatsächliche Veränderungen stattgefunden haben.[183] Selbst rechtliche Veränderungen ermöglichen eine neue Sachentscheidung, jedenfalls im Falle von Normänderungen, die für rechtskräftig entschiedene Sachverhalte gelten sollen[184] bzw. bei Ansprüchen, die sachlich in jedem Augenblick neu entstehen.[185] Jedenfalls soweit für die Zukunft Unterlassung eines Handelns angeordnet ist, das sich auf erst künftig fällig werdende Ansprüche bezieht, würde die Rechtskraft einer neuen Entscheidung also nicht entgegenstehen.

Verfahrensabstimmung durch Aussetzung von Individualverfahren

Eine weitere Möglichkeit der Verfahrenskoordination stellt die vorgeschlagene Regelung über die örtliche Zuständigkeit dar. Sie kann die rechtliche Koordination über die Bindungswirkung ergänzen.

Darüber hinaus würde auch die Aussetzung von bereits eingeleiteten Individualverfahren nach § 148 ZPO die Verfahrenskoordination erleichtern.[186] Sie setzt nach herrschender Meinung voraus, dass im zweiten Verfahren vorgreifliche Rechtsverhältnisse mit rechtskraftfähiger Wirkung entschieden werden. Da dies nach der vorgeschlagenen Regelung der Fall ist, sind hier ausreichende Aussetzungsmöglichkeiten bereits gegeben. Eine spezielle Regelung erübrigt sich.[187] Andererseits erscheint es nicht angebracht, wie in § 127 InsO eine Aussetzung auf Antrag des Repräsentanten des Unternehmens zwingend vorzusehen. Die Aussetzung eines Verfahrens zu Gunsten eines anderen bedeutet immer eine Einschränkung der individuellen Rechtsweggarantie aus Zweckmäßigkeitsgründen. Sie sollte nur dort geschehen, wo das Ergebnis den Parteien des ausgesetzten Ver-

182 Palandt-Heinrichs, BGB, 2000, § 19 AGBG, Rn 1.

183 BAG 27.1.1981, AP Nr. 2 zu § 80 ArbGG 1979; Matthes in: Germelmann/Matthes/Prütting, ArbGG, 1995, § 84, Rn 24.

184 Grunsky, Anmerkung zu BAG 27.1.1981, AP Nr. 2 zu § 80 ArbGG 1979.

185 BAG 31.10.1975, AP Nr. 3 zu § 118 BetrVG 1972 (Tendenzschutz eines Unternehmens).

186 Grundsätzlich hierzu Otte, 1998, S. 821. Otte meint, statt einer ausschließlichen Regelung über die Rechtskraft bedürften zeitgleich eröffnete Verfahren einer präventiv wirkenden Abstimmung.

187 Entsprechend für die Bindungswirkung und das Verhältnis von Verbands- und Individualverfahren nach dem AGBG Lindacher in: Wolf/Horn/Lindacher, AGBG, 1999, § 15, Rn 15; § 21; Rn 19; Rn 21; so auch LAG Hamm 22.6.1978, EzA § 148 ZPO Nr. 6 für das Verhältnis zwischen einer Streitigkeit über eine Sozialplanabfindung und einem Verfahren über die Anfechtung des Sozialplans; weitergehend LAG Düsseldorf 15.11.1974, EzA § 148 ZPO Nr. 1, das zu Gunsten eines nicht bindend wirkenden Musterverfahrens aussetzte; wie die h.M. aber LAG Düsseldorf 3.1.1975, EzA § 148 ZPO Nr. 2.

fahrens potenziell zu Gute kommt und nur, soweit es praktikabel und erforderlich ist. Insofern sollte hier das Arbeitsgericht, das das Individualverfahren behandelt, die Möglichkeit haben, selbst einzuschätzen, welche Bedeutung der Bindungswirkung des Kollektivverfahrens zukommen kann, und bei Überwiegen individueller Fragen auf die Aussetzung zu verzichten. Die Aussetzung bleibt hier also gemäß § 148 ZPO im Ermessen des Gerichts.

ZU § 99A ABS. 6: INDIVIDUALRECHTLICHE VERJÄHRUNGS- UND AUSSCHLUSSFRISTEN

»Die Verjährung von Ansprüchen, auf die Absatz 5 anwendbar ist, wird durch die Einleitung des Verbandsverfahrens gehemmt. Im Zweifel gilt dasselbe für Ausschlussfristen, die die schriftliche oder gerichtliche Geltendmachung des Anspruchs vorsehen. Die § 203, 204, 209, 212 BGB gelten für die Hemmung entsprechend.«

Der Zielsetzung der Prozessökonomie und Verfahrenskoordination stünde es allerdings entgegen, wenn die Geltendmachung der individuellen Ansprüche unabhängig von dem Verbandsverfahren an die Einhaltung tariflicher Ausschlussfristen oder gesetzlicher Verjährungsfristen gebunden wäre. Denn dann wären die betroffenen Beschäftigten unabhängig von dem laufenden Verbandsverfahren dazu gezwungen, ihre individuellen Ansprüche parallel selbst gerichtlich geltend zu machen. AnspruchsinhaberInnen würden in ein Verfahren gezwungen, das sich mit der Entscheidung im Kollektivverfahren erübrigen könnte. Da es hier um öffentliche Interessen der Rechtssicherheit und Widerspruchslosigkeit sowie der Prozessökonomie geht, sollte man Verfahrensabstimmung und Fristunterbrechung auch nicht Vereinbarungen zwischen den Parteien überlassen.

Für die gesetzlichen Verjährungsfristen sehen die §§ 203, 204 BGB Hemmung der Verjährung bei Klageerhebung und ähnlichem vor. Sie gelten aber nur für Akte der Geltendmachung durch die AnspruchsinhaberInnen selbst. Abgesehen von dem im Vordergrund stehenden Argument der Prozessökonomie rechtfertigt es allerdings der Rechtsgedanke, der diesen Vorschriften zu Grunde liegt, dass diese Fristen auch dann unterbrochen werden, wenn nicht der oder die betroffene Beschäftigte selbst den Anspruch geltend macht, sondern ein antragsbefugter Verband ein Verfahren nach § 99 ArbGG einleitet, das potenziell Bindungswirkung ent-

faltet, also den Individualanspruch zu erfassen geeignet ist.[188] Denn der Arbeitgeber weiß dann, dass seine Position grundsätzlich angegriffen wird. Eine Chance für den Eintritt von Rechtsfrieden und Rechtssicherheit gibt es erst mit Beendigung dieses Verfahrens, so dass erst dann die Frist zu laufen beginnen sollte.[189] Eine gesetzliche Regelung der Verbandsklage müsste demnach eine entsprechende Anwendung der §§ 203 ff BGB vorsehen.

Auf tarifliche bzw. einzelvertragliche Ausschlussfristen sind die (bisherigen) §§ 209 ff BGB nach der Rechtsprechung des BAG zwar nicht analog anzuwenden.[190] Auch das BAG sieht aber solche Fristen, insbesondere die der »gerichtlichen« Geltendmachung, nur durch eine Klage gewahrt an, die zu einer (endgültigen) Bereinigung der Streitigkeit führen kann, bei der also der Anspruch selbst unmittelbarer Streitgegenstand ist.[191] Auf der Basis der bisherigen Rechtsprechung muss davon ausgegangen werden, dass die Einleitung eines Verbandsverfahrens nicht als ausreichend angesehen würde.

Allerdings haben die Ausschlussfristen genau wie die Verjährungsfristen eine Hinweis- und Warnfunktion und dienen dazu, dem Arbeitgeber die Ernsthaftigkeit der Rechtsverfolgung vor Augen zu führen sowie ihm die Möglichkeit zu geben, die Begründetheit und Erfolgsaussichten des erhobenen Anspruchs zu prüfen.[192] Rechtspolitisch müssen hier ähnliche Überlegungen gelten wie für die gesetzlichen Verjährungsfristen.[193] Möglicherweise können entsprechende tarifliche oder einzelvertragliche Vereinbarungen so ausgelegt werden, dass sie die Einleitung eines Verbandsverfahrens erfassen, wenn dieses geeignet ist, Bindungswirkung zu entfalten. In diesen Fällen ist eine gesetzliche Regelung nicht erforderlich. Für Zweifelsfälle wird allerdings hier eine gesetzliche Regelung vorgeschlagen. Da sie tarifdispositiv ist und den TarifpartnerInnen die Bestimmung anderer Auslegungen bzw. abweichender Regelungen vorbehält, wird damit auch nicht in die

188 Zur Unterbrechung von Verjährungs- und Ausschlussfristen siehe auch Beschluss des DGB-Bundesvorstands vom 7.9.1999.

189 Vgl. auch BAG 18.2.1992, DB 1992, S. 2249 zur Hemmung von Verfallfristen durch Musterprozessvereinbarungen; siehe auch Däubler, 1993, Rn 1368 (§ 242 BGB, auch ohne Vereinbarung).

190 BAG 7.11.1991, DB 1992, S. 1147 (aber analoge Anwendung auf die zweite Stufe solcher Fristen); a.A. (weitgehende Analogiefähigkeit) Grunsky, FS Kissel, 1994, S. 289 f; Erfurter Kommentar/Preis, §§ 194-225 BGB, Rn 64.

191 BAG 29.6.1989, AP Nr. 103 zu § 4 TVG Ausschlussfristen (auch die zulässige Feststellungsklage); so auch schon BAG 7.11.1991, DB 1992, S. 1147: Kündigungsschutzklage ersetzt die schriftliche Geltendmachung von Zahlungsansprüchen; BAG 22.2.1978, DB 1978, S. 1350: Kündigungsschutzklage ersetzt nicht die gerichtliche Geltendmachung von Zahlungsansprüchen; Grunsky, FS Kissel, 1994, S. 295; a.A. hierzu Erfurter Kommentar/Preis, §§ 194-225 BGB, Rn 62.

192 Vgl. BAG 29.6.1989, AP Nr. 103 zu § 4 TVG Ausschlussfristen; Grunsky, FS Kissel, 1994, S. 295.

193 Grunsky, FS Kissel, 1994, S. 289 f.

Tarifautonomie eingegriffen.[194] Eine entsprechende Auslegung wird jedoch berücksichtigen müssen, inwieweit die Tarif- oder Arbeitsvertragsparteien das Verhältnis zur Verbandsklagebefugnis regeln wollten. Sie wird also in der Regel nur auf Vereinbarungen anwendbar sein, die nach Inkrafttreten des hier vorgeschlagenen Gesetzes abgeschlossen werden.

Der Verweis auf die §§ 203, 204 BGB wird auch bedeuten, dass § 204 Abs. 2 BGB Anwendung findet. Wird der Antrag im Verbandsverfahren zurückgenommen, so entfiele zwar nachträglich auch dessen fristwahrende Wirkung. Für den oder die Beschäftigte liefe dann aber eine neue Frist für die Geltendmachung der Ansprüche. Die Frist beträgt nach § 204 Abs. 2 BGB sechs Monate bzw., wenn die Vereinbarung über die Ausschlussfristen so auszulegen ist, die Dauer der Ausschlussfrist.[195]

Verhältnis zu Verfahren nach § 23 Abs. 3 BetrVG und nach § 9 TVG

Auch § 23 Abs. 3 BetrVG gibt den dort Antragsbefugten die Möglichkeit, »eine Entscheidung des Gerichts zu beantragen, die nicht über das Bestehen oder Nichtbestehen eigener Rechte des Antragstellers ergeht, sondern auf die betriebsverfassungsrechtliche Ordnung mehr oder weniger gestaltend oder feststellend einwirkt«.[196] Wo es darum geht, dass betriebsverfassungsrechtliches Handeln von Arbeitgeber und Betriebsrat gegen Beschäftigtenschutzvorschriften verstößt, kommt also auch dieses Verfahren zur Durchsetzung der Mindeststandards in Betracht. Allerdings ist die Schutzrichtung eine andere als die der hier vorgeschlagenen Verbandsklage. Während es hier um die Durchsetzung der gesetzlichen Ordnung geht, ermöglicht § 23 Abs. 3 BetrVG die Verteidigung der betriebsverfassungsrechtlichen Ordnung. Beide Befugnisse können und müssen also nebeneinander bestehen.[197] Das Verhältnis mehrerer Beschlussverfahren wegen desselben Sachverhalts ist genau wie das zwischen

194 Siehe dazu Kempen in: Kempen/Zachert, TVG, 3. Aufl. 1997, Grundlagen, Rn 217 ff; Zachert ebda. Rn 221 ff; insbesondere Rn 225; aus der Rechtsprechung des BAG siehe insbesondere die Entscheidung vom 25.9.1987, AP Nr. 1 zu § 1 BeschFG, aus der deutlich wird, dass auch eine gesetzliche Regelung bereits bestehender tarifvertraglicher Gegenstände jedenfalls dann zulässig sind, wenn sie einseitig zwingend sind, also für die Beschäftigten günstigere Abweichungen zulassen.

195 So Grunsky, FS Kissel, 1994, S. 291; Erfurter Kommentar/Preis, §§ 194-225 BGB, Rn 64; a.A. BAG 11.7.1990, AP Nr. 108 zu § 4 TVG Ausschlussfristen, das § 212 Abs. 2 BGB überhaupt nicht anwenden will.

196 So schon BAG 23.2.1988, AP Nr. 9 zu § 81 ArbGG 1979 in der Konkretisierung der Entscheidung vom 18.8.1987, AP Nr. 6 zu § 81 ArbGG 1979.

197 Demgegenüber sieht Annuß, RdA 2000, S. 290 in der Entscheidung des BAG vom 20.4.1999 eine Distanzierung von einer solchen Auslegung des § 23 III/§ 77 III BetrVG, widerspricht ihr aber ebenfalls.

parallel eingeleiteten Verbandsklageverfahren über die Merkmale der Wiederholungsgefahr und des Rechtsschutzbedürfnisses zu klären.[198]

Notwendig einen anderen Streitgegenstand als die hier vorgeschlagene Verbandsklage hat die Verbandsklage nach § 9 TVG. Sie betrifft nur Streitigkeiten zwischen Tarifvertragsparteien über die Auslegung von Tarifverträgen, während es bei der besonderen Verbandsklage um das Verhältnis betrieblicher und vertraglicher Regelungen zu gesetzlichen Bestimmungen geht und um Streitigkeiten zwischen einer Koalition und einem Arbeitgeber. Die Frage der Konkurrenz zwischen diesen Verfahren kann sich stellen, wenn die Tarifwidrigkeit einer Regelung geltend gemacht wird, aber auch dann, wenn der Arbeitgeber geltend macht, die angegriffene Rechtswidrigkeit beruhe auf Tarifvertrag. Wegen der Rechtskraftwirkung des Verfahrens nach § 9 TVG sind hier jedenfalls die Voraussetzungen des § 148 ZPO für eine Aussetzung des Beschlussverfahrens gegeben. Inwiefern eine Aussetzung sinnvoll ist und stattzufinden hat, sollte auch hier dem Ermessen des Arbeitsgerichts überlassen bleiben, das Fragen der Prozessökonomie, der voraussichtlichen Relevanz der tarifrechtlichen Fragen sowie der Erfolgsaussichten und Verzögerungsgefahr in die Prüfung einbeziehen kann.

Das Verhältnis des Verbandsverfahrens zur Klage von Koalitionen auf Unterlassung tarifwidrigen betrieblichen Handelns aus Art. 9 Abs. 3 GG wird unten anlässlich der Koalitionsklage behandelt.[199]

2. VERFAHREN ZUR GELTENDMACHUNG DES KOALITIONSANSPRUCHS

Der zweite Regelungsgegenstand des vorliegenden Gesetzentwurfs betrifft das Verfahren beim gewerkschaftlichen Anspruch auf Unterlassung tarifwidrigen kollektiv wirkenden Handelns, wie ihn das BAG mit Beschluss vom 20.4.1999 anerkannt hat.

198 Siehe genauer oben bei Fn 126. Soweit es um denselben Streitgegenstand geht, wird einem eventuellen zweiten Antrag der Einwand der Rechtshängigkeit entgegengehalten werden können (vgl. Matthes in: Germelmann/Matthes/Prütting, ArbGG, 1995, § 80, Rn 43; § 81, Rn 39).

199 Siehe bei Fn 230 (S. 1).

ZU § 100 ABS. 2: ABGRENZUNG VON MATERIELL-RECHTLICHEM UND PROZESSUALEM REGELUNGSGEGENSTAND

»Die Vorschriften des § 99a sowie § 99 Abs. 5 gelten auch für Anträge, mit denen eine Koalition ihren verfassungsrechtlichen Anspruch auf Unterlassung oder Beseitigung tarifwidriger betrieblicher Maßnahmen geltend macht.«

In der bisherigen Diskussion um den Beschluss des BAG vom 20.4.1999 hat die Interpretation der Tatbestandsvoraussetzungen des Unterlassungsanspruchs eine große Rolle gespielt. Vor allem das vom BAG verwandte Merkmal der »kollektiven« Ordnung, das deutlich macht, dass es um mehr als eine Bündelung von Einzelinteressen gehen muss,[200] hat Fragen danach aufgeworfen, welcher Art individuelle tarifwidrige Regelungen nicht erfasst sind.[201] Relativ einig ist man sich jedenfalls darüber, dass die Betriebsratsbeteiligung ein Indiz darstellt und dass die typischen »betrieblichen Bündnisse für Arbeit« in aller Regel faktisch die Schaffung einer kollektiven Ordnung mit sich bringen.[202] Auch von einer Wiederholungsgefahr wird man bei solchen Dauerbeeinträchtigungen in der Regel ausgehen können.[203] Soweit hier Zweifelsfragen verbleiben, wird man diese durch eine gesetzliche Regelung nur schwer in allgemeiner Form in den Griff bekommen können. Über unbestimmte Rechtsbegriffe wird man nicht herumkommen. Hier wird man sich deshalb auf Entwicklungen in der Praxis und die Auslegung im Einzelfall verlassen müssen.

200 Vgl. Krause, 1996, S. 161.

201 Zur Diskussion Kocher, AuR 1999, S. 382; Däubler, AiB 1999, S. 481 f; Thüsing DB 1999, S. 1552; Trappehl/Lambrich, NJW 1999, S. 3218 wiederum wollen weitgehende Ausnahmen zulassen (Vereinbarung mit einem oder mehreren Arbeitnehmern zu Besonderheiten ihrer konkreten Arbeitsverhältnisse, zum Beispiel weil sonst der konkrete Arbeitsplatz entfallen würde): Dies würde da nicht mehr dazugehören, da hier der kollektive Bezug offensichtlich ist. Über den Wortlaut des BAG-Urteils hinaus hat man darüber nachgedacht, dass es auch auf die Schwere des Verstoßes ankommen könne bzw. hier eine Abwägung mit den jeweiligen wirtschaftlichen Interessen und Belastungen des Arbeitgebers stattzufinden habe (Thüsing DB 1999, S. 1553; Löwisch, BB 1999, S. 2080 ff); siehe auch Annuß, RdA 2000, S. 294 (In-Frage-Stellung der kollektiven Ordnung des Tarifvertrages).
Als hilfreich für die Diskussion könnte es sich erweisen, dass über den Begriff des kollektiven Interesses im Zusammenhang mit der betriebsrätlichen Mitbestimmung schon viel nachgedacht wurde (siehe oben bei Fn 90).

202 Trappehl/Lambrich, NJW 1999, S. 3217. Wenig Streit dürfte auch darüber bestehen, dass auch Verstöße gegen Betriebsnormen erfasst werden wie im Fall des LAG Niedersachsen 28.5.1998, BB 1998, S. 1335; siehe auch Berg/Platow, DB 1999, S. 2364.

203 Trappehl/Lambrich, NJW 1999, S. 3218; a.A. aber Walker, FS Kraft, 1998, S. 614, der auf einmalige Verstöße durch Individualabrede abstellt.

Statt einer genaueren Ausformung des materiell-rechtlichen Anspruchs sollte ein Gesetz sich in diesem Zusammenhang also vorerst auf verfahrensrechtliche Regelungen beschränken. Eine Regelung des Verfahrens würde die Existenz des materiell-rechtlichen Anspruchs und damit die BAG-Rechtsprechung jedenfalls indirekt anerkennen. Weil der materiell-rechtliche Anspruch mit all seinen Anspruchsvoraussetzungen in der Interpretation durch das BAG hier vorausgesetzt wird, ist eine Übernahme des Erfordernisses »nicht nur im Einzelfall« hier nicht angebracht.

Die Klagebefugnis richtet sich hier nach allgemeinem Prozessrecht: Antragsbefugt sind die InhaberInnen des Anspruchs aus Art. 9 Abs. 3 GG, das heisst die Koalitionen. Auch ein Beseitigungsanspruch ist anzuerkennen, ohne dass es einer ausdrücklichen Regelung bedürfte. Materiell-rechtlich sind Unterlassungsansprüche notwendigerweise immer mit entsprechenden Beseitigungsansprüchen verbunden.[204] Auch die Fragen des kollektiven Bezugs, des Erfüllungsanspruchs und des Verhältnisses zur Einwirkungsklage sind Fragen des Inhalts des materiell-rechtlichen Anspruchs; ihre Beantwortung sollte entsprechend der hier verfolgten prozessualen Konzeption der Entwicklung der Rechtsprechung überlassen bleiben.

Verhältnis zur Verbandsklage auf Durchsetzung von Mindestbedingungen

Da bei der hier vorgeschlagenen Verbandsklage die Prüfungsbefugnis der Arbeitsgerichte nicht auf Gesetzesverstöße beschränkt ist, sondern auch Verstöße gegen geltende Tarifverträge erfasst, wird im Regel die Koalitionsklage vom Streitgegenstand her identisch mit ihr sein. Der wichtigste Unterschied zwischen der Koalitionsklage und der allgemeinen Verbandsklage besteht darin, dass bei der Koalitionsklage ein materiell-rechtlicher Anspruch aus Art. 9 Abs. 3 GG vorausgesetzt werden kann, während er für das allgemeine Verfahren zur Durchsetzung von Mindeststandards erst gesetzlich begründet werden muss. Nur vereinzelt kann der Anspruch aus Art. 9 Abs. 3 GG Maßnahmen erfassen, die nicht schon unter die Verbandsklage nach dem vorgeschlagenen § 99 ArbGG fallen, nämlich dann, wenn es um Verstöße gegen tarifliche Ordnungsvorschriften geht, die nicht »Mindestbedingungen« darstellen. Auch können der Beseitigungs- und ein eventueller Erfüllungsanspruch einen anderen Inhalt als der Unterlassungs- und Beseitigungsanspruch nach § 99 ArbGG haben. Dies sind aber materiell-rechtliche und nicht prozessuale Fragen.

204 Siehe schon oben bei Fn 107.

Vor diesem Hintergrund kann das Verfahren über den Unterlassungsanspruch in der Form eines Verweises auf die Regelungen über die Verbandsklage geregelt werden. Im Folgenden wird demnach nur noch untersucht, inwiefern für den Fall, dass ein Verstoß gegen tarifliche Bedingungen geltend gemacht wird, besondere Verfahrensvorschriften angebracht sind.

ZU § 2A ABS. 1 NR. 5: VERFAHRENSART: BESCHLUSSVERFAHREN

»Die Geltendmachung des Verbandsanspruchs sowie des koalitionsrechtlichen Unterlassungsanspruchs zur Durchsetzung von Mindestbedingungen und Tarifverträgen in kollektiven Sachverhalten.«

In seinem Urteil vom 20.4.1999 hat das BAG angedeutet, es halte das Beschlussverfahren für die richtige Verfahrensart in Streitigkeiten über die nun anerkannte Koalitionsklage und damit eine heftige Debatte ausgelöst.[205] Nach §§ 88, 65 ArbGG können Fragen der Verfahrensart nur in einem gesonderten Beschluss- und Beschwerdeverfahren nach § 48 Abs. 1 ArbGG, § 17a Abs. 4 GVG entschieden werden.[206] Im Rahmen des Hauptsacheverfahrens konnte das BAG sich deshalb nur in einem Obiter Dictum äußern. Argument des BAG ist, dass nach § 2a BetrVG für die Frage, ob das Beschluss- oder das Urteilsverfahren einschlägig ist, nicht die Anspruchsgrundlage, sondern der Gegenstand des Antrags entscheidend sei. Das Beschlussverfahren sei anzuwenden, »wenn die durch das BetrVG geregelte Ordnung des Betriebs und die gegenseitigen Pflichten der Betriebspartner in Streit sind«; »sämtliche Streitfragen der betriebsverfassungsrechtlichen Ordnung im weiteren Sinne sollen im Beschlussverfahren entschieden werden«.[207] Es will also das Beschlussverfahren immer dann angewendet sehen, wenn bei der tarifwidri-

205 Bereits in der Entscheidung vom 20.8.91 sprach sich das Gericht für die Anwendung des Beschlussverfahrens aus, selbst für den Fall, dass »die von der IG Medien verfolgten Anträge ihre Grundlage allein in Art. 9 Abs. 3 GG haben sollten … [Dies] ändert doch nichts daran, dass durch die erbetene Entscheidung die durch das BetrVG geregelten Rechtsbeziehungen der Betriebspartner und der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer zum Arbeitgeber betroffen werden.« (BAG 20.8.1991, NZA 1992, S. 318).

206 Vgl. genauer Germelmann in: Germelmann/Matthes/Prütting, ArbGG, 1995, § 65, Rn 4 f.

207 BAG 8.12.1978, AP Nr. 28 zu Art. 9 GG (das im konkreten Fall die Wahl von Vertrauensleuten aber als auf Art. 9 Abs. 3 GG gestützt dem Urteilsverfahren zuordnet); BAG 23.2.1988, AP Nr. 9 zu § 81 ArbGG 1979.

gen Vereinbarung oder Maßnahme der Betriebsrat in irgendeiner Art und Weise mitgewirkt hat.[208] Dies ist in der Literatur überwiegend auf Widerspruch gestoßen, allerdings im Wesentlichen aus rechtsdogmatischen Gründen.[209]

Unabhängig von diesem Streit wird die geltende Rechtslage dadurch kompliziert, dass auch nach Meinung des BAG das Beschlussverfahren de lege lata nur im Falle von Betriebsvereinbarungen und Regelungsabreden einschlägig wäre. Wo es um allgemeine Arbeitsbedingungen gehe, an deren Erstellung der Betriebsrat nicht beteiligt war, sei das Urteilsverfahren anzuwenden.[210] Eine einheitliche gesetzliche Regelung ist also angebracht. Rechtspolitisch sprechen letztlich dieselben Argumente wie im Falle der besonderen Verbandsklage für das Beschlussverfahren als geeignete Verfahrensart.[211]

ZU § 100 ABS. 2: BETEILIGUNG DER TARIFPARTEIEN

»Wird ein Verstoß gegen einen Tarifvertrag geltend gemacht, so sind die Tarifvertragsparteien am Verfahren zu beteiligen. Dies gilt auch für Tarifverträge, die nur kraft Allgemeinverbindlicherklärung Anwendung finden.«

Auch im Übrigen kann für Verfahrensablauf, Antragstellung[212] sowie Durchsetzung und Vollstreckung dasselbe gelten wie für das Verfahren nach dem vorgeschlagenen § 99 ArbGG.

Eine Anmerkung wegen der Verfahrensbeteiligung erscheint allerdings notwendig: Da Anspruchsgrundlage die bereits ausgeübte Tarifautononomie ist, steht der Anspruch beiden Tarifvertragsparteien zu. Er kann zwar von einer der beiden Parteien geltend gemacht werden. Es stellt sich aber die Frage, ob nicht die jeweils andere Tarifpartei im Verfahren beteiligt werden sollte. § 83 Abs. 3 ArbGG erfasst nur diejenigen Stellen, deren Rechtsstellung durch das Verfahren unmittelbar

208 BAG 20.4.1999, NJW 1999, S. 3281 ff; so auch schon Matthießen, DB 1988, S. 287; Krause, 1996, S. 405 f mit weiteren Nachweisen (er kam für den damaligen Zeitpunkt zum Schluss, dass die Meinungen, die die Anwendung des Beschlussverfahrens befürworteten, überwogen).

209 Siehe oben Fn 138; für Urteilsverfahren zum Beispiel: Grunsky, DB 1990, S. 532; Löwisch, BB 1999, S. 2082; Bauer, NZA 1999, S. 958; Buchner, NZA 1999, S. 899 f.

210 BAG 20.4.1999, NJW 1999, S. 3281 ff.

211 Vgl. schon die Nachweise oben Fn 48 ff.

212 Siehe dazu genauer Kocher, AuR 1999, S. 386.

betroffen wird.[213] Dies gilt für die andere Tarifpartei nicht; nicht einmal der Tarifvertrag selbst steht ja zur Disposition, er soll lediglich im einen einzelnen Streitfall angewandt und durchgesetzt werden. Für eine Beteiligung bedürfte es also einer ausdrücklichen gesetzlichen Regelung.

Das Gleiche sollte gelten, soweit es um die Umsetzung von Tarifverträgen geht, die im Betrieb nur kraft Allgemeinverbindlicherklärung Anwendung finden. Die Streitgegenstände von Verfahren nach § 99 ArbGG und Unterlassungsansprüchen nach Art. 9 Abs. 3 GG sind ja identisch. Insofern kann eine solche Verfahrensregelung getroffen werden, ohne dass man eine Entscheidung darüber fällen müsste, von welchem Anspruch die Umsetzung allgemeinverbindlicher Tarifverträge erfasst wird.[214]

Hinsichtlich der Kosten- und Streitwertproblematik sind im Wesentlichen dieselben Überlegungen anzustellen wie bei der allgemeinen Verbandsklage. Zwar stehen bei der Koalitionsklage auch eigene Ansprüche und Interessen der AntragstellerInnen in Streit, was es eher rechtfertigen könnte, diesen eine Kostentragungspflicht aufzuerlegen. Andererseits gibt es auch an der Durchsetzung dieses Anspruchs ein öffentliches Interesse, jedenfalls soweit es um tarifliche Mindestbedingungen geht. Die vorgeschlagene Streitwertregelung ist flexibel genug, um eine Einbeziehung solcher Aspekte zu ermöglichen.

Verhältnis zu Individualverfahren

Das Verhältnis von Individualverfahren und Kollektivverfahren wird sich ähnlich darstellen wie bei der besonderen Verbandsklage. Gründe der Prozessökonomie sprechen jedenfalls für eine Bindungswirkung.[215]

Eine analoge Anwendung der beidseitigen Rechtskrafterstreckung des § 9 TVG ist hier zwar nicht schon deshalb ausgeschlossen, weil den Beteiligten des Verfahrens nicht die Normsetzungskompetenz zukäme. Denn hier wird ja eine Verfahrensbeteiligung beider Tarifvertragsparteien vorgeschlagen, mit der Folge, dass diese dieselben prozessualen Rechte und Pflichte wie alle Beteiligten haben, Anträge stellen können und von der Bindung des Verfahrens erfasst werden. Jedoch ist die Frage der Auslegung und/oder Wirksamkeit des Tarifvertrags oder seiner Bestimmungen hier nicht Streitgegenstand, erwächst also nicht in Rechts-

213 Vgl. Matthes in: Germelmann/Matthes/Prütting, ArbGG, 1995, § 83, Rn 11; Rn 14; § 97 Rn 21.

214 Zur hier vertretenen Meinung (Anspruch aus § 99 ArbGG) siehe schon oben bei Fn 88.

215 Die fehlende Bindungswirkung war in BAG 8.11.1957, BAGE 5, 115 noch ein Argument gegen die Feststellungsklage im Drittinteresse. Auch Gamillscheg hat schon darauf hingeweisen, dass für diese Frage eine Lösung gefunden werden müsste (Gamillscheg, AuR 1996, S. 356).

kraft. Der Streitgegenstand selbst hingegen, die Frage der Rechtswirksamkeit des arbeitgeberischen Handelns, ist keine Frage, die von der Normsetzungskompetenz der Tarifvertragsparteien erfasst würde. Auch hier kann es also nur um die Anerkennung einer einseitigen »halbseitigen« Bindungswirkung gehen, wie sie für das Verfahren auf Durchsetzung von Mindestbedingungen vorgeschlagen wurde.[216]

Verhältnis zu Verfahren nach § 9 TVG

Allerdings stellt sich die Frage, wie damit umzugehen ist, wenn Fragen der Auslegung und Wirksamkeit des Tarifvertrages sich im Rahmen eines Verfahrens zur Durchsetzung von Mindestbedingungen und/oder des koalitionsrechtlichen Unterlassungsanspruchs stellen.

Die Verbandsklage nach § 9 TVG ermöglicht ein Verfahren zwischen den Tarifvertragsparteien selbst, das diesen zu einer Klärung in abstrakter Weise, unabhängig von einem konkreten Fall verhilft und eine Ausdehnung der Rechtskraft in subjektiver Hinsicht vorsieht.[217] Die Streitgegenstände werden andere als die der hier diskutierten Verfahren sein: Dort geht es um eine Feststellung des Inhalts des Tarifvertrags mit Hilfe eines Feststellungsantrags, hier geht es um seine Durchsetzung im Einzelfall durch einen Leistungsantrag. Genau wie Individualverfahren, in denen über die Auslegung eines Tarifvertrags gestritten wird, können die Unterlassungsverfahren gegen einen Arbeitgeber nach § 148 ZPO ausgesetzt werden, sobald eine Verbandsklage nach § 9 TVG über die Tarifvorschrift anhängig ist, deren Verletzung geltend gemacht wird.[218] Grund ist die Rechtskraftwirkung, die eine Entscheidung im Verfahren nach § 9 TVG hat. Umgekehrt gilt dieses nicht. Zwar wird hier vorgeschlagen, beide Tarifvertragsparteien am Unterlassungsverfahren gegen ein Unternehmen zu beteiligen, womit sie auch von der Rechtskraftwirkung erfasst würden.[219] Doch ist der Streitgegenstand dieses Verfahrens keiner, der für eine Verbandsklage nach § 9 TVG präjudiziell werden könnte. Rechtspolitisch ist also zu fragen, ob es bei dieser »Vorrangstellung« des Verfahrens nach § 9 TVG bleiben soll oder ob ein anderes Verhältnis vorzuziehen wäre.

Für den Vorrang des Verbandsklageverfahrens nach § 9 TVG wird geltend gemacht, dass Streitigkeiten um die Auslegung von Tarifverträgen zwischen den Tarifvertragsparteien ausgetragen werden sollte, und nicht lediglich in einem Ver-

216 Siehe oben bei Fn 168.
217 BAG 30.5.1984, AP Nr. 3 zu § 9 TVG 1969.
218 Vgl. zur Aussetzung von Individualverfahren BAG 30.5.1984, AP Nr. 3 zu § 9 TVG 1969 sowie die Anmerkung von Wiedemann hierzu; Matthes in: Germelmann/Matthes/Prütting, ArbGG, 1995, § 2, Rn 23.
219 Vgl. oben S. 70.

fahren, in dem diese nur beteiligt sind.[220] Dies ist ein reichlich formales Argument. Wenn die Tarifvertragsparteien im Beschlussverfahren beteiligt sind, haben sie damit die gleichen Rechte und Pflichten wie alle anderen Beteiligten; Antragsteller/in oder Antragsgegner/in sind im Beschlussverfahren schließlich keine besonderen Rollen zugewiesen.[221] Genau deshalb ist das Beschlussverfahren zur Klärung mehrpoliger Rechtsverhältnisse so gut geeignet.[222]

Dafür, die tarifvertraglichen Auslegungsfragen mit der Wirkung des § 9 TVG im Rahmen des Verfahrens gegen einen einzelnen Arbeitgeber zu behandeln, spricht demgegenüber, dass den Aufgaben, die der Rechtsprechung in unserem System der Gewaltenteilung zugewiesen sind, eine Klärung von Rechtsfragen anhand konkreter Fälle mehr entspricht als eine abstrakte Klärung. Auch würde so eine Verzögerung durch ein parallel laufendes Verfahren vermieden.

Allerdings spricht gegen eine Einbeziehung solcher Anträge, eventuell sogar als Zwischenfeststellungsantrag der antragstellenden Koalition, dass Anträge nach § 9 TVG gemäß § 2 Abs. 1 Nr. 1 ArbGG im Urteilsverfahren gestellt werden müssen. Außerdem wäre möglicherweise eine andere örtliche Zuständigkeit gegeben.[223] Einer Sonderregelung wegen des Zusammenhangs spricht entgegen, dass dies die Gefahr eines »Wettlaufs« der Tarifvertragsparteien um die frühest mögliche Feststellungsklage hervorrufen könnte, da Verfahrensart und örtliche Zuständigkeit davon abhängig würden, ob der Feststellungsantrag über die Auslegung des Tarifvertrags bei Stellung des Antrags nach § 99 ArbGG bereits rechtshängig ist oder nicht. Dies würde die Prozessbereitschaft fördern und die Verhandlungsbereitschaft benachteiligen. Um solche Feststellungsverfahren grundsätzlich ins Beschlussverfahren zu verweisen werden und eine Möglichkeit der Zusammenfassung mit dem Beschlussverfahren nach § 99 ArbGG zu schaffen, wäre hingegen § 2 Abs. 2 Nr. 1 ArbGG zu ändern. Damit würde man einen Schritt weiter in Richtung auf ein allgemeines kollektivrechtliches Beschlussverfahren gehen. Dies erfordert kodifikatorische Überlegungen, die über die Problemstellung der Verbandsklage, die wir hier diskutieren, weit hinausgingen.[224]

220 Lieb, FS Kraft 1998, S. 351 ff als Argument gegen die tarifrechtliche Unterlassungsklage.

221 Vgl. oben bei Fn 161.

222 Vgl. oben bei Fn 134.

223 Vgl. zur örtlichen Zuständigkeit bei Streitigkeiten um die schuldrechtlichen Ansprüche der Koalitionen aus einem Tarifvertrag z.B. LAG München, AP Nr. 2 zu § 29 ZPO.

224 Vgl. dazu schon oben bei Fn 136. Zum Beispiel wäre durchaus zu überlegen, ob für Einwirkungsklagen, Streitigkeiten über die Durchführungspflicht unter § 2 Abs. 2 Nr. 1 ArbGG das Beschlussverfahren oder doch das Zwei-Parteien-Prinzip des Urteilsverfahren angemessener erscheint (zur geltenden Rechtslage Matthes in: Germelmann/Matthes/Prütting, ArbGG, 1995, § 2, Rn 12).

Es muss also bei dem »Vorrang« von Verfahren, die Rechtskraftwirkung nach § 9 TVG entfalten, bleiben. Ob die Möglichkeit der Aussetzung des Beschlussverfahrens nach § 148 ZPO im Einzelfall tatsächlich wahrgenommen wird, ist dem Ermessen des jeweiligen Arbeitsgerichts zu überlassen, das zu entscheiden hat, inwieweit die Entscheidung der Auslegungsfrage nach § 9 TVG im konkreten Fall wirklich entscheidungserheblich ist.

Verhältnis zu Verfahren nach § 23 Abs. 3 BetrVG

Für das Verhältnis zum Verfahren nach § 23 Abs. 3 BetrVG gilt dasselbe wie im Falle der besonderen Antragsbefugnis. Als speziellere Norm würde § 23 Abs. 3 BetrVG den allgemeinen Unterlassungsanspruch nur verdrängen, wenn sie denselben Zwecken dienen würden. §§ 77 Abs. 3 und 23 Abs. 3 BetrVG schützen aber nicht nur die Tarifautonomie vor Zugriffen durch die Betriebspartner, sondern erfüllen darüber hinaus auch Ordnungsfunktionen in der Betriebsverfassung. Weil die Antragsbefugnis nach § 23 Abs. 3 BetrVG stärker im Dienste der betriebsverfassungsrechtlichen Ordnung steht als in dem der Koalitionsfreiheit, steht hier nur den im Betrieb vertretenen Gewerkschaften und nicht den mittelbar geschützten Koalitionen die Antragsbefugnis zu. Beide Verfahren sind also nebeneinander anwendbar.[225]

225 Genauer Kocher, AuR 1999, S. 383; So auch Berg AiB 1999, S. 305; Berg/Platow, DB 1999, S. 2366. Hier gilt dasselbe wie im Verhältnis des Antrags nach § 23 Abs. 3 BetrVG zu anderen allgemeinen Unterlassungsansprüchen, insbesondere nach BAG 3.5.1994, AP Nr. 23 zu § 23 BetrVG 1972; gegen die Anwendbarkeit bei gemeinsamem Handeln von Arbeitgeber und Betriebsrat »im Wohle des Betriebs« Lieb, FS Kraft 1998, S. 348 ff. Däubler, AiB 1999, S. 482: insbesondere, wenn bloß gegen Tarifüblichkeit und nicht gegen einen geltenden Tarifvertrag verstoßen wurde.

E – LITERATUR

Annuß, Georg, Schutz der Gewerkschaften vor tarifwidrigem Handeln der Betriebsparteien?, RdA 2000, S. 287-297.

Bauer, Jobst-Hubertus, Betriebliche Bündnisse für Arbeit vor dem Aus?, NZA 1999, S. 957-962.

Baumbach, Adolf/Hefermehl, Wolfgang, Wettbewerbsrecht, 20. Aufl. 1998.

Berg, Peter, Unterlassungsanspruch gegen tarifwidrige betriebliche Regelungen, AiB 1999, S. 304 f.

Berg, Peter/Platow, Helmut, Unterlassungsanspruch der Gewerkschaften gegen tarifwidrige betriebliche Regelungen, DB 1999, S. 2362-2368.

Blanke, Thomas, Antidemokratische Effekte der verfassungsgerichtlichen Demokratietheorie, KJ 1998, S. 452 ff.

Brenner, Matthias Richard, Der Einfluss von Behörden auf die Einleitung und den Ablauf von Zivilprozessen, 1989.

Buchner, Herbert, Der Unterlassungsanspruch der Gewerkschaft – Stabilisierung oder Ende des Verbandstarifvertrages?, NZA 1999, S. 897-902.

Däubler, Wolfgang, Tarifvertragsrecht, 3. Aufl. 1993.

Däubler, Wolfgang, Kollektive Durchsetzung individueller Rechte?, AuR 1995, 305 ff.

Däubler, Wolfgang, Das neue Klagerecht der Gewerkschaften bei Tarifbruch des Arbeitgebers, AiB 1999, S. 481 ff.

Dieterich, Thomas/Hanau, Peter/Schaub, Günther (Hrsg.), Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 1998.

Gamillscheg, Franz, Die Durchsetzung tariflicher Ansprüche, in: Festschrift für Wolfram Henckel, 1995, S. 215 ff.

Gamillscheg, Franz, Durchsetzungsschwächen des Tarifvertrags, AuR 1996, S. 356 ff.

Gaul, Hans Friedhelm, Die Erstreckung und Durchbrechung der Urteilswirkungen nach §§ 19, 21 AGBG, in: Festschrift für Günther Beitzke, 1979, S. 997 ff.

Genzow, F. Christian, Die Wirkungen eines Urteils gemäß §§ 17, 21 AGBG unter besonderer Berücksichtigung seiner Auswirungen auf vorher abgeschlossene oder abgewickelte Verträge, Diss. Bielefeld 1981.

Germelmann, Claas-Hinrich/Matthes, Hans-Christoph/Prütting, Hanns, ArbGG, 2. Aufl. 1995.

Göbel, Karl, Prozesszweck der AGB-Klage und herkömmlicher Zivilprozess, 1980.

Greger, Reinhard, Neue Regeln für die Verbandsklage im Verbraucherschutz- und Wettbewerbsrecht, NJW 2000, S. 2457-2463.
Grunsky, Wolfgang, ArbGG, 7. Aufl. 1995.
Grunsky, Wolfgang, Antragsbefugnis der Gewerkschaft zur Feststellung der Tarifwidrigkeit einer Betriebsvereinbarung, DB 1990, S. 526 ff.
Grunsky, Wolfgang, Der Nachweis des Vertretenseins einer im Betrieb vertretenen Gewerkschaft, AuR 1990, S. 105 ff.
Grunsky, Wolfgang, Ausschlussfristen und Verjährung, Festschrift für Kissel, 1994, S. 281-296.
Hanau, Peter, Formelle und informelle Einflüsse der Verbände auf die Arbeitsgerichtsbarkeit, DRiZ 1992, S. 422 ff.
Henckel, Wolfram, Prozessrecht und materielles Recht, 1970.
Herbst, Jens/Bertelsmann, Klaus/Reiter, Wolfgang, Arbeitsgerichtliches Beschlussverfahren, 2. Aufl. 1998.
Herschel, Wilhelm, Überindividuelles Rechtsschutzbedürfnis, insbesondere im arbeitsgerichtlichen Verfahren, BB 1977, S. 1161 ff.
Homburger, Adolf/Kötz, Hein, Klagen Privater im öffentlichen Interesse, 1975.
Hopt, Klaus J./Baetge, Dietmar, Rechtsvergleichung und Reform des deutschen Rechts – Verbandsklage und Gruppenklage –, in: Basedow, Jürgen/Hopt, Klaus J./Kötz, Hein/Baetge, Dietmar, Die Bündelung gleichgerichteter Interessen im Prozess, Tübingen 1999, S. 11-64 (Rechtspolitische Empfehlungen S. 3-7).
Jarass, Hans Dieter/Pieroth, Bodo, GG, Kommentar, 4. Aufl. 1997.
Kast, Matthias/Stuhlmann, Christian, Sind betriebliche Bündnisse für Arbeit noch durchführbar?, BB 2000, S. 614 ff.
Koch, Harald, Prozessführung im öffentlichen Interesse, 1983.
Koch, Harald, Verbraucherprozessrecht, 1990.
Kocher, Eva, Verfassungsrechtliche Anforderungen an die Umsetzung des Gleichbehandlungsgebots, AuR 1998, S. 221 ff.
Kocher, Eva, Materiell-rechtliche und prozessuale Fragen des Unterlassungsanspruchs aus Art. 9 Abs. 3 GG, AuR 1999, S. 382 ff.
Krause, Rüdiger, Rechtskrafterstreckung im kollektiven Arbeitsrecht, 1996.
Lakkies, Panajotta, Der kollektive Rechtsschutz der Verbraucher in der Europäischen Union, 1997.
Lee, Won-Woo, Privatisierung als Rechtsproblem, 1997.
Leipold, Dieter, Die Verbandsklage zum Schutz allgemeiner (»collective«) und breit gestreuter (»diffuse«) Interessen in der Bundesrepublik Deutschland, in:

Gilles, Peter (Hrsg.), Effektivität des Rechtsschutzes und verfassungsmäßige Ordnung, 1983, S. 57 ff.

Lieb, Manfred, Skandal oder Signal? Zur Problematik tarifwidriger Betriebsvereinbarungen, Festschrift für Alfons Kraft, 1998, S. 343 ff.

Lindacher, Walter F., Zur 'Sonderprozessrechtsnatur' der lauterkeitsrechtlichen Verbands- und Konkurrentenklage sowie der Verbandsklage nach dem AGB-Gesetz, ZZP 103 (1990), S. 397 ff..

Löwisch, Manfred, Deliktsschutz gegen abtrünnige Mitglieder?, BB 1999, S. 2080 ff.

Mann, Roger, Die Anerkennungsfähigkeit von US-amerikanischen 'Class Action'-Urteilen, NJW 1994, S. 1187 ff.

Matthießen, Volker, Antragsbefugnisse der Tarifparteien im arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahren, DB 1988, S. 285 ff.

Maunz-Dürig, GG-Kommentar, Loseblattsammlung, Stand 1999.

Müller, Hans-Peter, Privatautonomie gegen Kollektivgewalt, DB 1999, S. 2310-2315.

MüHdb (Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht), Hrsg.: Richardi, Reinhard/ Wlotzke, Otfried, Band 1: Individualarbeitsrecht I, Band 2: Individualarbeitsrecht II, Band 3: Kollektives Arbeitsrecht, 1993.

Olson, Mancur, Die Logik des kollektiven Handelns, Kollektivgüter und die Theorie der Gruppen, 3. Aufl. 1992.

Oppolzer, Alfred, Individuelle Freiheit und kollektive Sicherheit im Arbeitsrecht, AuR 1998, S. 47 ff.

Otte, Karsten, Umfassende Streitentscheidung durch Beachtung von Sachzusammenhängen. Gerechtigkeit durch Verfahrensabstimmung?, 1998.

Otto, Hansjörg, Entscheidungsharmonie, Verfahrensökonomie und rechtliches Gehör bei Streitigkeiten mit kollektivem Bezug, RdA 1989, S. 247 ff.

Palandt, Bürgerliches Gesetzbuch, 59. Aufl. 2000.

Pfarr, Heide M., Arbeitsrecht: Ein Tanker im Nebel, GMH 1995, S. 640 ff.

Pfarr, Heide M., Gleichstellung der Frau im Arbeitsleben – Vorschläge zur Rechtsreform, in: Posser, Diether/Wassermann, Rudolf (Hrsg.), Von der bürgerlichen zur sozialen Rechtsordnung, Bd. 1, 1981, S. 75 ff.

Pfarr, Heide M./Kocher, Eva, Kollektivverfahren im Arbeitsrecht, 1998.

Pfarr, Heide M./Kocher, Eva, Kollektivverfahren im Arbeitsrecht, NZA 1999, S. 358 ff.

Prütting, Hanns/Weth, Stephan, Nochmals: Zur Zulässigkeit beweisrechtlicher Geheimverfahren, AuR 1990, S. 169 ff.

Pulte, Peter, Die arbeitsrechtlichen Aushang- und Bekanntmachungspflichten im Betrieb, BB 2000, S. 197 ff (Teil I), S. 250 ff (Teil II).

Reinel, Peter, Die Verbandsklage nach dem AGBG, 1979.

Richardi, Reinhard, Tarifautonomie und Betriebsautonomie als Formen wesensverschiedener Gruppenautonomie im Arbeitsrecht, DB 2000, S. 42 ff.

Rieble, Volker, Arbeitsmarkt und Wettbewerb, 1996.

Rosenberg, Leo/Schwab, Karl Heinz/Gottwald, Peter, Zivilprozessrecht, 15. Aufl. 1993.

Roßmann, Hans-Gerhard, Grenzen der Nachwirkung betriebsverfassungsrechtlicher Normen, NZA 1999, S. 1252 ff.

Sack, Rolf, Die wettbewerbsrechtliche Durchsetzung arbeitsrechtlicher Normen, Festschrift für Alfons Kraft, 1998, S. 493 ff.

Schäfer, Hans-Bernd, Anreizwirkungen bei der Class Action und der Verbandsklage, in: Basedow, Jürgen/Hopt, Klaus J./Kötz, Hein/Baetge, Dietmar, Die Bündelung gleichgerichteter Interessen im Prozess, Tübingen 1999, S. 67-100.

Schiek, Dagmar, Zweites Gleichberechtigungsgesetz für die Privatwirtschaft, 1995.

Schlachter, Monika, Wege zur Gleichberechtigung, 1993.

Schlachter, Monika, Die Richtlinie über die Beweislast bei Diskriminierung wegen des Geschlechts, RdA 1998, S. 321 ff.

Schwarze, Roland, Die Einwirkungsklage als Mittel zur Beseitigung tarifwidriger Betriebsvereinbarungen?, ZTR 1993, S. 229 ff.

Stauss, Bernd, Verbraucherinteressen. Gegenstand, Legitimation und Organisation, 1980.

Stürner, Rolf, Rechtsprobleme der verbandsmäßig organisierten Massenklage, JZ 1978, S. 499 ff.

Thalhofer, Karla, Betriebsverfassungsrechtlicher Beseitigungsanspruch, 1999.

Thon, Horst, Die Antragstellung im arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahren, AuR 1996, S. 175 ff.

Thüsing, Gregor, Der Schutz des Tarifvertrags vor den tarifvertraglich Geschützten, DB 1999, S. 1552 ff.

Trappehl, Bernhard/Lambrich, Thomas, Unterlassungsanspruch der Gewerkschaft – das Ende für betriebliche »Bündnisse für Arbeit«?, NJW 1999, S. 3217 ff.

Ulmer, Peter/Brandner, Hans Erich/Hensen, Horst-Diether/Schmidt, Harry, AGB-Gesetz, Kommentar, 8. Aufl. 1997.

Walker, Wolf-Dietrich, Beschäftigungssicherung durch betriebliche Bündnisse für Arbeit, Festschrift für Alfons Kraft, 1998, S. 603 ff.

Wank, Rolf, Arbeitnehmer und Selbständige, 1988.

Wank, Rolf, Der kollektive Tatbestand als ungeschriebenes Tatbestandsmerkmal des § 87 Abs. 1 BetrVG, Festschrift für Alfons Kraft, 1998, S. 617 ff.

Wiedemann, Herbert (Hrsg.), TVG, 6. Aufl. 1999.

Wiedemann, Herbert, Die deutschen Gewerkschaften – Mitgliederverband oder Berufsorgan?, RdA 1969, S. 321 ff.

Wiedemann, Herbert, Anmerkung zu BAG 20.4.1999, RdA 2000, S. 169-173.

Wohlfarth, Hans-Dieter, Stärkung der Koalitionsfreiheit durch das BAG, NZA 1999, S. 962-964.

Wolf, Manfred/Horn, Norbert/Lindacher, Walter F., AGB-Gesetz, Kommentar, 4. Aufl. 1999.

Zeuner, Albrecht, Rechtliches Gehör, materielles Recht und Urteilswirkungen, 1974.

Hans-Böckler-Stiftung

Die Hans-Böckler-Stiftung des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB) wirbt für die Mitbestimmung als Gestaltungsprinzip einer demokratischen Gesellschaft. Sie tritt dafür ein, Mitbestimmungsrechte und -möglichkeiten zu erweitern.

Beratung und Schulung

Die Stiftung berät und qualifiziert Betriebs- und Personalräte und Arbeitnehmervertreter in Aufsichtsräten, Männer und Frauen, in wirtschaftlichen und rechtlichen Angelegenheiten, in Fragen des Personal- und Sozialwesens, der beruflichen Aus- und Weiterbildung, der Gestaltung neuer Techniken, des betrieblichen Arbeits- und Umweltschutzes.

Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI)

Das Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut in der Hans-Böckler-Stiftung forscht zu den Themen »Wirtschaftswandel und Beschäftigung im Globalisierungsprozess«, »Soziale Polarisierungen, kollektive Sicherung und Individualisierung« und »Arbeitsbeziehungen und Tarifpolitik«.
Das WSI-Tarifarchiv dokumentiert das Tarifgeschehen umfassend und wertet es aus.

Forschungsförderung

Die Abteilung Forschungsförderung der Stiftung vergibt Forschungsaufträge zu den Themen Strukturpolitik, Mitbestimmung, Arbeitsgesellschaft, Öffentlicher Sektor und Sozialstaat.
Die Forschungsergebnisse werden in der Regel nicht nur publiziert, sondern auf Veranstaltungen zur Diskussion gestellt und zur Weiterqualifizierung von Mitbestimmungsakteuren genutzt.

Studienförderung

Ziel der Stiftung ist es, einen Beitrag zur Überwindung sozialer Ungleichheit im Bildungswesen zu leisten. Gewerkschaftlich oder gesellschaftspolitisch engagierte Studierende unterstützt sie mit Stipendien, mit eigenen Bildungsangeboten und der Vermittlung von Praktikantenstellen.
Bevorzugt fördert die Stiftung Absolventinnen und Absolventen des zweiten Bildungsweges.

Öffentlichkeitsarbeit

Ihre Arbeitsergebnisse und Dienstleistungen veröffentlicht die Stiftung über Veranstaltungen, Publikationen, mit PR- und Pressearbeit. Sie gibt zwei Monatszeitschriften heraus: »Die Mitbestimmung« und die »WSI-Mitteilungen«, außerdem die Vierteljahresschrift »South East Europe Review for Labour and Social Affairs (SEER)« und »Network, EDV-Informationen für Betriebs- und Personalräte«.

Hans-Böckler-Stiftung
Abteilung Öffentlichkeitsarbeit
Hans-Böckler-Straße 39
40476 Düsseldorf
Telefax: 0211/7778 - 225
www.boeckler.de

Hans **Böckler**
Stiftung

In der edition der Hans-Böckler-Stiftung sind bisher erschienen:

Nr.	Autor/Titel	DM	Bestell-Nr.	ISBN-Nr.
1	*Gertrud Kühnlein* **Neue Typen betrieblicher Weiterbildung**	18,50	13001	3-928204-73-4
2	*Stefan Kühn* **Komplementärer Regionalismus**	28,00	13002	3-928204-64-5
3	*Karl-Hermann Böker, Peter Wedde* **Telearbeit praktisch**	13,00	13003	3-928204-75-0
4	*Peter Ittermann* **Gestaltung betrieblicher Arbeitsorganisation**	16,00	13004	3-928204-76-9
5	*Lothar Kamp* **Betriebs- und Dienstvereinbarungen** **Gruppenarbeit**	12,00	13005	3-928204-77-7
6	*Hartmut Klein-Schneider* **Betriebs- und Dienstvereinbarungen** **Flexible Arbeitszeit**	13,00	13006	3-928204-78-5
7	*Siegfried Leittretter* **Betriebs- und Dienstvereinbarungen** **Betrieblicher Umweltschutz**	13,00	13007	3-928204-79-3
8	*Winfried Heidemann* **Betriebs- und Dienstvereinbarungen** **Beschäftigungssicherung**	12,00	13008	3-928204-80-7
9	*Wolfhard Kohte* **Die Stärkung der Partizipation der Beschäftigten im betrieblichen Arbeitsschutz**	18,00	13009	3-928204-81-5
10	*Karin Schulze Buschoff* **Teilzeitarbeit im europäischen Vergleich**	25,00	13010	3-928204-82-3
11	*Hans Gerhard Mendius, Stefanie Weimer* **Beschäftigungschance Umwelt**	28,00	13011	3-928204-83-1
12	*Helene Mayerhofer* **Betriebswirtschaftliche Effekte der Fusion von Großunternehmen**	10,00	13012	3-928204-85-5
13	*Winfried Heidemann* **Betriebs- und Dienstvereinbarungen** **Betriebliche Weiterbildung**	14,00	13013	3-928204-86-6

Nr.	Autor/Titel	DM	Bestell-Nr.	ISBN-Nr.
14	*Hartmut Klein-Schneider* **Betriebs- und Dienstvereinbarungen** **Leistungs- und erfolgsorientiertes Entgelt**	**16,00**	**13014**	**3-928204-97-4**
15	*Christina Klenner* **Mehr Beschäftigung durch Überstunden-abbau und flexible Arbeitszeitmodelle**	**12,00**	**13015**	**3-928204-88-2**
16	*Annette Henninger* **Ins Netz geholt: Zeit, Geld, Informationen – alles, was die Wissenschaftlerin braucht!?**	**28,00**	**13016**	**3-928204-89-0**
17	*Wolfgang Joußen, Leo Jansen, Manfred Körber* **Informierte Region. Regionale Entwicklungsperspektiven in der Informationsgesellschaft**	**19,00**	**13017**	**3-928204-90-4**
18	*Dietmar Köster* **Gewerkschaftlich ausgerichtete Seniorenbildungsarbeit in der Praxis**	**20,00**	**13018**	**3-928204-91-2**
19	*Michael Kürschner, Helmut Teppich* **Windows NT: Handbuch für Betriebsräte**	**28,00**	**13019**	**3-928204-92-0**
20	*Roland Köstler* **Rechtsleitfaden für Aufsichtsrats-mitglieder nach dem Mitbestimmungs-gesetz '76**	**14,00**	**13020**	**3-928204-84-X**
22	*Lutz Mez, Annette Piening, Klaus Traube* **Was kann Deutschland hinsichtlich eines forcierten Ausbaus der Kraft-Wärme-Kopplung von anderen Ländern lernen?**	**20,00**	**13022**	**3-928204-93-9**
23	*Karin Tondorf, Gertraude Krell* **»An den Führungskräften führt kein Weg vorbei!«**	**16,00**	**13023**	**3-928204-94-7**
25	*Christina Klenner (Hrsg.)* **Kürzere und flexiblere Arbeitszeiten – neue Wege zu mehr Beschäftigung**	**14,00**	**13025**	**3-928204-96-3**
26	*Svenja Pfahl (Hrsg.)* **Moderne Arbeitszeiten für qualifizierte Angestellte?**	**18,00**	**13026**	**3-928204-97-1**

Nr.	Autor/Titel	DM	Bestell-Nr.	ISBN-Nr.
27	*Margarethe Herzog (Hrsg.)* **Im Netz der Wissenschaft?** **Frauen und Macht** **im Wissenschaftsbetrieb**	**22,00**	**13027**	**3-928204-98-X**
28	*Erika Mezger (Hrsg.)* **Zukunft der Alterssicherung**	**16,00**	**13028**	**3-928204-99-8**
29	*Hans-Erich Müller, Annette Martin* **Beschäftigen statt entlassen**	**20,00**	**13029**	**3-935145-00-4**
30	*Werner Maschewsky* **Psychisch gestört oder** **arbeitsbedingt krank?**	**20,00**	**13030**	**3-928204-95-5**
31	*Lothar Kamp* **Betriebs- und Dienstvereinbarungen** **Telearbeit**	**16,00**	**13031**	**3-935145-01-2**
32	*Dorit Sing, Ernst Kistler* **Neue Chancen für Frauen?**	**20,00**	**13032**	**3-935145-02-0**
33	*Stefan Eitenmüller, Konrad Eckerle* **Umfinanzierung der Altersicherung**	**28,00**	**13033**	**3-935145-03-9**
34	*Reinhard Schüssler, Oliver Lang, Hermann Buslei* **Wohlstandsverteilung in Deutschland** **1978 – 1993**	**32,00**	**13034**	**3-935145-04-7**
36	*Christina Klenner (Hrsg.)* **Arbeitszeitgestaltung und** **Chancengleichheit für Frauen**	**16,00**	**13036**	**3-935145-07-1**
37	*Susanne Gesa Müller, Matthias Müller* **Betriebs- und Dienstvereinbarungen** **Outsourcing**	**16,00**	**13037**	**3-935145-08-X**
38	*Petra Wassermann, Andrea Hofmann* **Vorhandene Kräfte bündeln**	**25,00**	**13038**	**3-935145-09-8**
39	*Wolfgang Rudolph, Wolfram Wassermann* **Das Modell »Ansprechpartner«**	**25,00**	**13039**	**3-935145-10-1**
40	*Winfried Heidemann,* *Angela Paul-Kohlhoff, Susanne Felger* **Berufliche Kompetenzen und** **Qualifikationen** **Vocational Skills and Qualifications**	**16,00**	**13040**	**3-935145-11-X**
41	*Hans-Böckler-Stiftung (Hrsg.)* **Beschäftigung – Arbeitsbedingungen –** **Unternehmensorganisation**	**16,00**	**13041**	**3-935145-12-8**

Nr.	Autor/Titel	DM	Bestell-Nr.	ISBN-Nr.
42	*Hans-Böckler-Stiftung (Hrsg.)* **Employment, working conditions and company organisation**	16,00	13042	3-935145-13-6
43	*Beate Beermann/Christina Klenner* **Olympiareife Mannschaften gesucht?**	20,00	13043	3-935145-15-2
44	*Diether Döring/Hermann Henrich* **Konzeptionelle Überlegungen zu einem Tarifrentenmodell**	20,00	13044	3-935145-16-0
45	*Winfried Heidemann* *Unter Mitarbeit von: Lothar Kamp, Hartmut Klein-Schneider, Siegfried Leittretter, Mathias Müller, Susanne Gesa Müller* **Weiterentwicklung von Mitbestimmung im Spiegel betrieblicher Vereinbarungen**	16,00	13045	3-935145-17-9
46	*Volker Eichener, Sabine Schaaf, Frank Schulte, Jörg Weingarten* **Erfolgsfaktoren für Biotechnologie-Regionen**	35,00	13046	3-935145-18-7
47	*Hartmut Klein-Schneider* **Betriebs- und Dienstvereinbarungen Personalplanung**	16,00	13047	3-935145-19-5
48	*Boy Lüthje* **Arbeitnehmerinteressen in einem transnationalen IT-Unternehmen**	20,00	13048	3-935145-120-9
49	*Marianne Giesert/Jürgen Tempel* **Gesunde Unternehmen – arbeitsfähige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter**	20,00	13049	3-935145-21-7
50	*Peter Kalkowski/Matthias Helmer/ Otfried Mickler* **Telekommunikation im Aufbruch**	20,00	13050	3-935145-22-5
51	*Dunja M. Mohr* **Lost in Space: Die eigene wissenschaftliche Verortung in und außerhalb von Institutionen**	28,00	13051	3-935145-23-3
53	*Wolfhard Kohte* **Störfallrecht und Betriebsverfassung**	20,00	13053	3-935145-25-X

Nr.	Autor/Titel	DM/€	Bestell-Nr.	ISBN-Nr.
54	*Manfred Deiß/Eckhard Heidling* **Interessenvertretung und Expertenwissen**	**26,00**	**13054**	**3-935145-28-4**
57	*Heide Pfarr (Hrsg.)* **Ein Gesetz zur Gleichstellung der Geschlechter in der Privatwirtschaft**	**€ 12,00**	**13057**	**3-935145-31-4**
58	*Stefan Eitenmüller* **Reformoptionen für die gesetzliche Rentenversicherung**	**€ 15,00**	**13058**	**3-935145-32-2**
59	*Bernd Kriegesmann/Marcus Kottmann* **Neue Wege für Personalanpassungen in der Chemischen Industrie**	**€ 10,00**	**13059**	**3-935145-33-0**
60	*Hans-Böckler-Stiftung/DGB-Bundesvorstand* **Welthandelsorganisation und Sozialstandards**	**€ 7,00**	**13060**	**3-935145-34-9**
61	*Renate Büttner/Johannes Kirsch* **Bündnisse für Arbeit im Betrieb**	**€ 11,00**	**13061**	**3-935145-35-7**
62	*Elke Ahlers/Gudrun Trautwein-Kalms* **Entwicklung von Arbeit und Leistung in IT-Unternehmen**	**€ 9,00**	**13062**	**3-935145-36-5**
63	*Thomas Fritz/Christoph Scherrer* **GATS 2000. Arbeitnehmerinteressen und die Liberalisierung des Dienstleistungshandels**	**€ 12,00**	**13063**	**3-935145-37-3**
64	*Achim Truger/Rudolf Welzmüller* **Chancen der Währungsunion – koordinierte Politik für Beschäftigung und moderne Infrastruktur**	**€ 13,00**	**13064**	**3-935145-38-1**
65	*Martin Sacher/Wolfgang Rudolph* **Innovation und Interessenvertretung in kleinen und mittleren Unternehmen**	**€ 19,00**	**13065**	**3-935145-39-X**
68	*Jan Priewe unter Mitarbeit von Christoph Scheuplein und Karsten Schuldt* **Ostdeutschland 2010 – Perspektiven der Innovationstätigkeit**	**€ 23,00**	**13068**	**3-935145-42-X**
69	*Sylke Bartmann/Karin Gille/Sebastian Haunss* **Kollektives Handeln**	**€ 30,00**	**13069**	**3-935145-43-8**

Bestellungen bitte unter Angabe der Bestell-Nr. an:

DER SETZKASTEN GmbH
PRODUKTION · VERLAG · WERBUNG

Kreuzbergstraße 56
40489 Düsseldorf
Telefax: 02 11 / 408 00 90 40
E-Mail: lavista@setzkasten.de