

# Arbeitsgerichtsgesetz

Kommentar

von

Prof. em. Dr. Wolfgang Grunsky, Prof. Dr. Bernd Waas, Prof. Dr. Martina Benecke, Prof. Dr. Stefan Greiner

8. Auflage

[Arbeitsgerichtsgesetz – Grunsky / Waas / Benecke / et al.](#)

schnell und portofrei erhältlich bei [beck-shop.de](#) DIE FACHBUCHHANDLUNG

Thematische Gliederung:

[Arbeitsgerichtliches Verfahren](#)

Verlag Franz Vahlen München 2013

Verlag Franz Vahlen im Internet:

[www.vahlen.de](http://www.vahlen.de)

ISBN 978 3 8006 4659 3

Die Rechtsfolge einer unterbliebenen oder fehlerhaften Belehrung besteht darin, dass die **Rechtsmittelfrist nicht zu laufen beginnt** (Abs. 5 S. 3; GK-ArbGG/*Bader* § 9 Rn. 98). Hat die Partei freilich innerhalb der gesetzlich vorgesehenen Rechtsmittelfrist das statthafte Rechtsmittel eingelegt, so ist der Mangel geheilt (GK-ArbGG/*Bader* § 9 Rn. 101; Schwab/*Weth/Weth* § 9 Rn. 34). Die Partei kann nicht etwa nach Rücknahme des Rechtsmittels dieses nach Ablauf der gesetzlichen Frist mit der Begründung erneut einlegen, die Frist habe wegen mangelnder Belehrung noch nicht zu laufen begonnen (näher GK-ArbGG/*Bader* § 9 Rn. 101). Im Übrigen spielt es keine Rolle, ob die Partei auf die Belehrung angewiesen war oder über die Rechtsmittelmöglichkeiten ohnehin Bescheid wusste. Der Schutz des Abs. 5 S. 3 kommt auch der informierten Partei zugute. Sind beide Parteien beschwert und ist nur eine von ihnen unrichtig belehrt worden, so läuft die Rechtsmittelfrist nur für diese Partei nicht (BAG 29.4.1983 – 7 AZR 148/81, AP ArbGG 1979 § 9 Nr. 2).

Wird in der Rechtsmittelbelehrung **fälschlicherweise ein Rechtsmittel für zulässig** erklärt, so führt dies nicht zur Anfechtbarkeit der fraglichen gerichtlichen Entscheidung (vgl. nur BAG 20.9.2000 – 2 AZR 345/00, AP ArbGG 1979 § 9 Nr. 24; 10.12.1986 – 4 AZR 384/86, AP ZPO § 566 Nr. 3 m. insoweit zust. Anm. *Walchshöfer*; Schwab/*Weth/Weth* § 9 Rn. 26). Wird die Partei zu Unrecht dahin belehrt, gegen das Urteil könne Berufung eingelegt werden, ersetzt dies nicht die Zulassung der Berufung gemäß § 64 II (vgl. nur BAG 20.9.2000 – 2 AZR 345/00, AP ArbGG 1979 § 9 Nr. 24; Schwab/*Weth/Weth* § 9 Rn. 18). Zu Rechtsmittelbelehrungen, die deshalb unrichtig sind, weil eine ihrer Art nach falsche Entscheidung getroffen wurde (Bsp.: Entscheidung durch Versäumnisurteil statt durch streitiges Endurteil) vgl. nur GMP/*Prütting* § 9 Rn. 59 ff. (Prinzip der Meistbegünstigung).

b) Im Interesse der Rechtssicherheit ordnet Abs. 5 S. 4 an, dass das **Rechtsmittel nach Ablauf eines Jahres nach Zustellung der Entscheidung nicht mehr eingelegt werden kann**. Dies gilt für alle fristgebundenen Rechtsmittel, ohne dass danach unterschieden wird, wie lange die Rechtsmittelfrist bemessen ist. Die nichtfristgebundene einfache Beschwerde ist auch noch nach Ablauf eines Jahres statthaft. Nach einer neueren Entscheidung des BVerwG greift Abs. 5 S. 4 nicht ein, wenn die Rechtsmittelbelehrung unrichtige Angaben zur Frist für die Begründung einer Rechtsbeschwerde enthält (BVerwG 17.4.2013 – 6 P 9/12, NJW 2013, 1617).

Die Jahresfrist, nach deren Ablauf das Rechtsmittel nicht mehr statthaft ist, berechnet sich ab Zustellung der in vollständiger Form abgefassten Entscheidung (Abs. 5 S. 4 iVm § 516 ZPO). Unvollständig ist die Entscheidung nicht schon deshalb, weil die Rechtsmittelbelehrung fehlt (*Dütz RdA* 1980, 84); andernfalls würde die Jahresfrist des Abs. 5 S. 4 nie zu laufen beginnen. Ist **keine Zustellung erfolgt**, so läuft die Frist nicht, doch kommen neben Abs. 5 S. 4 die §§ 517, 520 II 1, 548, 551 II 3 ZPO zur Anwendung. Dort ist vorgesehen, dass die Rechtsmittelfristen unabhängig von einer Zustellung des Urteils spätestens fünf Monate nach seiner Verkündung zu laufen beginnen. Die Fristen des § 9 V 4 sowie die der §§ 517, 520 II 1, 548, 551 II 3 ZPO sind in diesem Fall nach verbreiteter Auffassung zu kumulieren, was bedeutet, dass das Rechtsmittel erst nach 17 Monaten unzulässig wird (vgl. nur *Holthaus/Koch RdA* 2002, 151). Nach hM sollen dagegen §§ 66, 74 allein maßgeblich sein (BAG 1.10.2003 – 1 ABN 62/01, AP ArbGG 1979 § 72a Nr. 50; 16.4.2003 – 4 AZR 367/02, AP ZPO 2002 § 551 Nr. 1; 28.10.2004 – 8 AZR 492/03, AP ArbGG 1979 § 66 Nr. 29; 24.10.2006 – 9 AZR 709/05, AP ArbGG 1979 § 66 Nr. 34; zuletzt BAG 16.1.2008 – 7 AZR 1090/06, AP ArbGG 1979 § 74 Nr. 12; vgl. auch BVerwG 5.10.2011 – 6 P 18.10, NZA-RR 2012, 165; vgl. auch GMP/*Prütting* § 9 Rn. 58a sowie Schwab/*Weth/Weth* § 9 Rn. 33). Schließt man sich dem an, so sind bei gänzlich unterbliebener Zustellung allein die §§ 66 I 2, 74 I anzuwenden. Die Rechtsmittelfristen beginnen also spätestens **fünf Monate ab Verkündung** zu laufen. Insoweit wird dann die Regelung des § 9 V 4 verdrängt.

## § 10

## Parteifähigkeit

- 38 c) Trotz Ablauf der Jahresfrist seit Zustellung der Entscheidung ist diese dann noch anfechtbar, wenn die Einlegung des Rechtsmittels entweder infolge **höherer Gewalt** unmöglich war oder die Belehrung dahin ging, es sei kein Rechtsmittel gegeben (Abs. 5 S. 4). Damit ist das ArbGG anderen Verfahrensgesetzen angepasst worden (§ 58 II VwGO, § 66 II SGG). Die Verwendung des Begriffs „**höhere Gewalt**“ und seine Auslegung gibt zu Zweifeln Anlass. Doch ist das Merkmal der höheren Gewalt nach weit verbreiteter Auffassung im Sinne von „ohne das Verschulden der Partei“ auszulegen (eingehend GMP/*Prütting* § 9 Rn. 50ff.; aA etwa GK-ArbGG/*Bader* § 9 Rn. 110). Im Fall der Fristversäumung auf Grund höherer Gewalt ist das Rechtsmittel innerhalb einer zweiwöchigen Frist nach Behebung des Hindernisses einzulegen (Abs. 5 S. 4 iVm § 234 I, II ZPO). Ein Antrag auf Wiedereinsetzung ist nach hM nicht erforderlich (ebenso GMP/*Prütting* § 9 Rn. 52; aA etwa GK-ArbGG/*Bader* § 9 Rn. 110; anders auch die Voraufll).
- 39 Ist die **Belehrung** dahingehend erfolgt, ein **Rechtsmittel sei nicht gegeben**, so ist das Rechtsmittel auch nach Ablauf der Jahresfrist noch zulässig, Abs. 5 S. 4. Dabei bedarf es keiner Wiedereinsetzung in den vorigen Stand (GK-ArbGG/*Bader* § 9 Rn. 109). Es kommt auch nicht darauf an, ob die Partei die wahre Rechtslage hätte erkennen können oder gar erkannt hat; auch die informierte Partei genießt den Schutz des Abs. 5. § 9 V 3 u. 4 erfassen auch offenbare Unrichtigkeiten iSv § 319 ZPO, soweit das Richtige nicht selbst offenbar ist (BAG 13.4.2005 – 5 AZB 76/04, AP ArbGG 1979 § 9 Nr. 28; vgl. auch LAG Hamm 24.8.2012 – 10 Ta 261/12, BeckRS 2012, 73494). In krassen Fällen kann die Rechtsmittelbefugnis jedoch verwirkt sein (*Dütz* RdA 1980, 85; GK-ArbGG/*Bader* § 9 Rn. 109).
- 40 Unterbleibt die Belehrung, dass eine Entscheidung unanfechtbar ist, so hat dies keine rechtliche Folgen (GMP/*Prütting* § 9 Rn. 54).

## 5. Berichtigung und Nachholung

- 41 Die **Nachholung einer unterbliebenen bzw. die Richtigstellung einer falschen Belehrung** ist nicht ausdrücklich vorgesehen. Nachdem die Belehrung in der Entscheidung selbst enthalten sein muss, könnte sie indes nur nach §§ 319, 321 ZPO nachgeholt oder berichtigt werden (näher GK-ArbGG/*Bader* § 9 Rn. 101). Die Voraussetzungen dieser Vorschriften sind indes nicht gegeben. Richtigerweise wird man aber unter dem Gesichtspunkt der Beschleunigung und im Interesse der obsiegenden Partei eine Berichtigung bzw. Nachholung auf Antrag oder von Amts wegen durch Beschluss des Gerichts zulassen müssen. Allerdings verlangt Abs. 5, dass die gesamte Entscheidung mit korrekter Rechtsmittelbelehrung zugestellt wird. Eine Zustellung nur des Berichtigungsbeschlusses genügt daher nicht. Vielmehr muss eine erneute Zustellung der Entscheidung erfolgen (vgl. insoweit GMP/*Prütting* § 9 Rn. 63 mwN). Eine zeitliche Grenze für die Nachholung bzw. Berichtigung der Belehrung besteht nicht. Mit Zustellung der zutreffenden Belehrung beginnt die Rechtsmittelfrist zu laufen (sofern die Rechtsmittelbelehrung nunmehr zutreffend ist), jedoch nicht über die Jahresfrist des Abs. 5 S. 3 hinaus (BVerwG 10.11.1966 – II C 99/64, NJW 1967, 591).

## § 10 Parteifähigkeit

Parteifähig im arbeitsgerichtlichen Verfahren sind auch Gewerkschaften und Vereinigungen von Arbeitgebern sowie Zusammenschlüsse solcher Verbände; in den Fällen des § 2a Abs. 1 Nr. 1 bis 3f sind auch die nach dem Betriebsverfassungsgesetz, dem Sprecherausschussgesetz, dem Mitbestimmungsgesetz, dem Mitbestimmungsergänzungsgesetz, dem Drittelbeteiligungsgesetz, dem § 139 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch, dem § 51 des Berufsbildungsgesetzes und den zu diesen Gesetzen ergangenen Rechtsverordnungen sowie die nach dem Gesetz über Europäische Betriebsräte,

dem SE-Beteiligungsgesetz, dem SCE-Beteiligungsgesetz und dem Gesetz über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer bei einer grenzüberschreitenden Verschmelzung beteiligten Personen und Stellen Beteiligte. Parteifähig im arbeitsgerichtlichen Verfahren sind in den Fällen des § 2a Abs. 1 Nr. 4 auch die beteiligten Vereinigungen von Arbeitnehmern und Arbeitgebern sowie die oberste Arbeitsbehörde des Bundes oder derjenigen Länder, auf deren Bereich sich die Tätigkeit der Vereinigung erstreckt.

## Übersicht

	Rn.
I. Allgemeines .....	1–3
1. Parteifähigkeit .....	1, 2
2. Beteiligtenfähigkeit .....	3
II. Parteifähigkeit nach § 50 ZPO .....	4–7
III. Parteifähigkeit nach § 10 .....	8–15
1. Gewerkschaften .....	9–13
2. Arbeitgebervereinigungen .....	14
3. Spitzenorganisationen .....	15
IV. Beteiligtenfähigkeit im Beschlussverfahren .....	16–28
1. Personen .....	18, 19
2. Stellen .....	20–27
3. Vereinigungen .....	28
4. Behörden .....	29
V. Parteifähigkeit bei Streitigkeiten über die Tariffähigkeit einer Vereinigung .....	30, 31
VI. Prozessfähigkeit .....	32–34

## I. Allgemeines

### 1. Parteifähigkeit

§ 10 regelt iVm der nach § 46 II im arbeitsgerichtlichen Verfahren entsprechend anwendbaren Vorschrift des § 50 ZPO die Parteifähigkeit im arbeitsgerichtlichen Verfahren. Parteifähigkeit ist die **Fähigkeit, im eigenen Namen als Partei einen Prozess zur Rechtsverfolgung oder Rechtsverteidigung zu betreiben**. Nach § 50 ZPO ist parteifähig, wer rechtsfähig ist. Die Parteifähigkeit ist auch für die Möglichkeit maßgeblich, sonstiger Verfahrensbeteiligter (Nebenintervenient) zu sein. Fehlt die Parteifähigkeit (sei es auf der Kläger-, sei es auf der Beklagenseite), so ist die Klage als unzulässig abzuweisen; im arbeitsgerichtlichen Verfahren gilt insoweit nichts anderes als im Rechtsstreit vor den ordentlichen Gerichten.

§ 10 erweitert die Parteifähigkeit über die im Zivilprozess geltenden Grundsätze (§ 50 ZPO) hinaus. § 50 ZPO gilt auch vor den Gerichten für Arbeitssachen uneingeschränkt (GK-ArbGG/Schleusener § 10 Rn. 2). Im Arbeitsgerichtsprozess sind demnach parteifähig alle Personen (natürliche und juristische) des Privatrechts und des öffentlichen Rechts sowie alle Personengesamtheiten, die von § 50 ZPO erfasst werden. Parteifähig sind darüber hinaus die in § 10 erwähnten Vereinigungen, Personen und Stellen.

### 2. Beteiligtenfähigkeit

Im Beschlussverfahren (§§ 80ff.) spricht das ArbGG nicht von „Parteien“, sondern von „Beteiligten“ (§§ 81 II 3, 83 II, 85 I 1). Dementsprechend ist es geboten, insoweit, statt von Parteifähigkeit von **Beteiligtenfähigkeit** zu sprechen (GMP/Matthes/Schlewing § 10 Rn. 17). Der Unterschied ist allerdings nur terminologischer, nicht auch sachlicher Natur.

## § 10

## Parteifähigkeit

Abgesehen von den in § 10 vorgesehenen Ausnahmen, bei denen nur die Beteiligtenfähigkeit im Beschlussverfahren und nicht auch die allgemeine Parteifähigkeit gegeben ist, ist die **Beteiligtenfähigkeit an dieselben Voraussetzungen wie die Parteifähigkeit im Urteilsverfahren geknüpft**. Insbesondere sind im Beschlussverfahren auch die Gewerkschaften, die Arbeitgebervereinigungen sowie die Zusammenschlüsse derartiger Verbände beteiligtenfähig. Die an die Beteiligtenfähigkeit bzw. deren Fehlen geknüpften **Rechtsfolgen** sind dieselben wie bei der Parteifähigkeit (Abweisung des Antrags als unzulässig; Prüfung der Beteiligtenfähigkeit von Amts wegen). Die Beteiligtenfähigkeit hat nichts mit der Antragsbefugnis zu tun und kann auch bei deren Fehlen vorliegen (BAG 25.8.1981 – 1 ABR 61/79, AP ArbGG 1979 § 83 Nr. 2).

## II. Parteifähigkeit nach § 50 ZPO

- 4 § 50 I ZPO knüpft die Parteifähigkeit an die Rechtsfähigkeit. Diese bestimmt sich nach materiellem Recht. Wer rechtsfähig ist, ist auch parteifähig. Das bedeutet umgekehrt, dass bei Fehlen der Rechtsfähigkeit grundsätzlich die Parteifähigkeit nicht gegeben ist (Ausnahme: passive Parteifähigkeit des nichtrechtsfähigen Vereins, § 50 II ZPO). Die Gleichschaltung von Rechts- und Parteifähigkeit rechtfertigt sich aus der Überlegung heraus, dass sich die Notwendigkeit zur Verteidigung von Rechten im Prozess nur bei jemandem stellt, der Träger von Rechten und Pflichten sein kann; das ist nur der Rechtsfähige. Umgekehrt gilt, dass – soweit das materielle Recht einem Gebilde Rechte oder Pflichten zuweist – diese auch prozessual durchsetzbar sein müssen, dh, dass insoweit die Parteifähigkeit gegeben ist, wobei offen bleiben mag, ob aus der Zuweisung konkreter Rechte und Pflichten stets zumindest auf eine Teilrechtsfähigkeit geschlossen werden kann.
- 5 Juristische Personen sind immer parteifähig. Parteifähig sind daher der **rechtsfähige Verein**, die **Stiftung**, die **AG**, die **KGaA**, die **GmbH**, die **Genossenschaft**, der **Versicherungsverein auf Gegenseitigkeit** und **alle öffentlich-rechtlichen Körperschaften** sowie **Stiftungen und Anstalten**. **Innungen** sind nach § 53 HandwO Körperschaften des öffentlichen Rechts. **Innungsverbände sind demgegenüber** juristische Personen des Privatrechts (§ 80 HandwO). Beide sind rechtsfähig. Auch **Vorgesellschaften** in der Organisation der späteren juristischen Person können schon rechtsfähig sein (vgl. BGH 8.11.1962 – 2 AZR 11/62, AP GmbHG § 11 Nr. 1 m. Anm. A. Hueck, 28.11.1997 – V ZR 178–96, NJW 1998, 1079; dazu GK-ArbGG/Schleusener § 10 Rn. 7). Wurde eine GmbH im Handelsregister gelöscht, so bleibt sie doch rechts- und parteifähig, solange sie noch Vermögen hat (BAG 22.3.1988 – 3 AZR 350/86, AP ZPO § 50 Nr. 6; 4.6.2003 – 10 AZR 448/02, AP ZPO § 50 Nr. 13).
- 6 **OHG** und **KG** sind zwar keine juristischen Personen; doch verleihen §§ 124 I, 161 II HGB ihnen ausdrücklich die aktive und die passive Parteifähigkeit. Entsprechendes gilt für **Reedereien** (GMP/Matthes/Schlewing § 10 Rn. 5; GK-ArbGG/Schleusener § 10 Rn. 11). Die **Gesellschaft bürgerlichen Rechts** ist nach neuerer Rechtsprechung im Zivilprozess sowohl aktiv als auch passiv parteifähig (BGH 29.1.2001 – II ZR 331/00, AP ZPO § 50 Nr. 9; BAG 1.12.2004 – 5 AZR 597/03, AP ZPO § 50 Nr. 14; GK-ArbGG/Schleusener § 10 Rn. 11). Der **nichtrechtsfähige Verein** ist passiv parteifähig (§ 50 II ZPO). Ob er auch aktiv parteifähig sein kann, war lange Zeit nicht restlos geklärt (dazu Schmid, NJW 2001, 993, 1003; Hartmann NJW 2001, 2578; vgl. allerdings BGH 2.7.2007 – II ZR 111/05, NJW 2008, 69; das BAG hat die Frage bislang offen gelassen BAG 19.9.2006 – 1 ABR 53/05, AP BetrVG 1972 § 2 Nr. 5). Wollte man dies verneinen, könnten die Mitglieder nur in ihrer Gesamtheit klagen, wobei alle Mitglieder Partei würden. Soweit dies, insbesondere bei großer Mitgliederzahl, praktisch undurchführbar ist, bliebe nur die Möglichkeit, entweder den Vorstand als Prozessstandschafter zu ermächtigen (was

### III. Parteifähigkeit nach § 10

§ 10

in der Satzung geschehen kann) oder ihm das geltend zu machende Recht treuhänderisch zu übertragen. Die im Zivilprozess lange Zeit geführte Diskussion, ob die **Gewerkschaften** trotz ihrer Organisation als nichtrechtsfähige Vereine im Hinblick auf ihre grundgesetzlich garantierte Stellung (Art. 9 III GG) unbeschränkt parteifähig sind (vgl. BGH 6.10.1964 – VI ZR 176/63, AP BGB § 54 Nr. 6; 11.7.1968 – VII ZR 63/66, AP ZPO § 50 Nr. 1), ist für das ArbGG ohne Bedeutung; nach § 10 ist hier die Parteifähigkeit gegeben. Abgesehen davon hat die Rechtsprechung der ordentlichen Gerichte auch die aktive Parteifähigkeit der Gewerkschaften im Verfahren vor diesen anerkannt, so dass § 10 insoweit deutlich an Bedeutung verloren hat. Überdies gilt nach § 50 II ZPO in seiner ab 30.9.2009 geltenden Fassung, dass auch nichtrechtsfähige Vereine aktiv (und passiv) parteifähig sind.

**Firmen** oder **Zweigniederlassungen** als solche sind weder rechtsfähig noch parteifähig. <sup>7</sup> Doch kann der Einzelkaufmann unter seiner Firma oder unter der Firma seiner Zweigniederlassung klagen und verklagt werden (GMP/Matthes/Schlewing § 10 Rn. 6; GK-ArbGG/Schleusener § 10 Rn. 21). § 3 S. 1 Parteiengesetz (BGBl. 1967 I S. 773) hat den **politischen Parteien** unabhängig von ihrer Rechtsform die aktive und passive Parteifähigkeit für alle Rechtswege verliehen. **Behörden** sind als solche nur parteifähig, wenn dies in gesetzlichen Vorschriften ausdrücklich vorgesehen ist (GMP/Matthes/Schlewing § 10 Rn. 6 u. 36f.).

### III. Parteifähigkeit nach § 10

Neben den unter → Rn. 4ff. Genannten verleiht § 10 für das arbeitsgerichtliche Verfahren <sup>8</sup> (nur für dieses) die Parteifähigkeit **Personengesamtheiten** und **Stellen**, denen sie nach § 50 ZPO nicht zusteht. Dabei differenziert § 10 dahingehend, dass Gewerkschaften, Arbeitgebervereinigungen und Zusammenschlüsse derartiger Verbände in allen arbeitsgerichtlichen Verfahren parteifähig sind, während die Parteifähigkeit betriebsverfassungsrechtlicher Stellen oder Vereinigungen von Arbeitnehmern bzw. Arbeitgebern nach § 10 Hs.2 auf Streitigkeiten aus den maßgeblichen Gesetzen (Betriebsverfassungsgesetz, Sprecherausschussgesetz Mitbestimmungsgesetz usw), § 2a I Nr. 4 und 5, bzw. über die Tariffähigkeit oder die Tarifzuständigkeit einer Vereinigung (§ 2a I Nr. 3) beschränkt ist (vgl. dazu nur Düwell/Lipke/Dreher § 10 Rn. 6; Plum ZTR 2012, 379).

#### 1. Gewerkschaften

Unbeschränkt (also insbes. unabhängig von der Verfahrensart und der Rechtsstellung <sup>9</sup> der Gewerkschaft im konkreten Verfahren) parteifähig im arbeitsgerichtlichen Verfahren sind die **Gewerkschaften**. § 10 enthält keine Definition des Gewerkschaftsbegriffs. Es bestehen indes keine Bedenken, grundsätzlich von denselben Merkmalen auszugehen, die für die **Bestimmung der Tariffähigkeit nach § 2 I TVG** maßgeblich sind. Der Gewerkschaftsbegriff im Arbeitsrecht ist nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts einheitlich zu verstehen (BAG 23.4.1971 – 1 ABR 26/70, AP ArbGG 1953 § 97 Nr. 2; 19.9.2006 – 1 ABR 53/05, AP BetrVG 1972 § 2 Nr. 5: mit höherrangigem Recht vereinbar; GK-ArbGG/Schleusener § 10 Rn. 15). Die **Parteifähigkeit** setzt danach die Tariffähigkeit (vgl. nur Löwisch/Rieble § 2 TVG Rn. 5ff. u. 91ff.; vgl. aus der Rspr. zuletzt BAG 5.10.2010 – 1 ABR 88/09, AP TVG § 2 Tariffähigkeit Nr. 7) und damit insbesondere auch die **sog. Mächtigkeit** voraus (vgl. insoweit auch BAG 25.9.1990 – 3 AZR 266/89, AP TVG 1969 § 9 Nr. 8: Mit dem Ende der Tariffähigkeit endet auch die Parteifähigkeit einer Gewerkschaft). Das bedeutet freilich, dass die Auslegung des § 10 mit den Unsicherheiten belastet wird, die die hM bei der Bestimmung der Tariffähigkeit hat (auch § 2 I TVG enthält keine Definition des Gewerkschaftsbegriffs) und die auch an dieser Stelle nicht geklärt werden können.

## § 10

## Parteifähigkeit

- 10 Vom Gewerkschaftsbegriff geht auch die Rechtsprechung der Verwaltungsgerichte zum Personalvertretungsrecht aus. Allerdings sind auch Beamte iSd Personalvertretungsrechts Beschäftigte. Dementsprechend versteht das BVerwG unter Gewerkschaften auch entsprechende **Vereinigungen von Beamten**, obwohl diese nicht tariffähig sind (BVerwG 23.11.1962 – VII P 4.62, AP PersVG § 2 Nr. 1; GMP/Matthes/Schlewing § 10 Rn. 9).
- 11 Die Parteifähigkeit nach § 10 ist auf Arbeitnehmerseite auf Gewerkschaften beschränkt. **Nicht parteifähig** sind demgegenüber **selbständige Vereinigungen von Arbeitnehmern mit sozial- oder berufspolitischer Zwecksetzung iSv § 11 I 2** (soweit sie nicht als eingetragene Vereine rechtsfähig und damit bereits nach § 50 ZPO parteifähig sind). Auch kann nunmehr nach § 50 II ZPO auch ein nicht rechtsfähiger Verein klagen und verklagt werden. Dementsprechend ist er unabhängig davon, ob er tariffähig ist, parteifähig (Schwab/Weth/Weth § 10 Rn. 10a.; zur Rspr. der ordentlichen Gerichte, die seit langem auch die aktive Parteifähigkeit der Gewerkschaften anerkennen, vgl. nur GMP/Matthes/Schlewing § 10 Rn. 8 mwN).
- 12 Als Gewerkschaft anerkannt wurde in der Rechtsprechung ua der **Marburger Bund** (BAG 21.11.1975 – 1 ABR 12/75, AP BetrVG 1972 § 118 Nr. 6), der **Verband der oberen Angestellten der Eisen- und Stahlindustrie** (BAG 16.11.1982 – 1 ABR 22/7, AP TVG § 2 Nr. 32), die **Unabhängige Flugbegleiter Organisation – UFO** (BAG 14.12.2004 – 1 ABR 51/03, AP TVG § 2 Tariffähigkeit Nr. 1) und die **Christliche Gewerkschaft Metall – CGM** (BAG 28.3.2006 – 1 ABR 58/04, AP TVG § 2 Tariffähigkeit Nr. 4). Nicht tariffähig sind demgegenüber etwa die **Christliche Gewerkschaft Holz und Bau** (BAG 16.1.1990 – 1 ABR 93/88, AP TVG § 2 Nr. 38), die **Christliche Gewerkschaft Bergbau-Chemie-Energie** (BAG 16.1.1990 – 1 ABR 10/89, AP TVG § 2 Nr. 39) und die **Gewerkschaft für Kunststoffgewerbe und Holzverarbeitung** (BAG 5.10.2010 – 1 ABR 88/09, AP TVG § 2 Tariffähigkeit Nr. 7). Auch der Arbeitnehmervereinigung **medsonet** kommt keine Tariftätigkeit zu (BAG 11.6.2013 – 1 ABR 33/12). Eine Vereinigung von Hausgewerbetreibenden kann eine Gewerkschaft sein (BAG 15.11.1963 – 1 ABR 5/63, AP TVG § 2 Nr. 14).
- 13 Auch **Unterorganisationen einer Gewerkschaft** (Bezirks- und Ortsverwaltungen) können nach § 10 parteifähig sein (vgl. die Nachw. bei GMP/Matthes/Schlewing § 10 Rn. 12; vgl. allerdings auch BGH 21.3.1972 – VI ZR 157/70, BeckRS 1972, wo das Gericht für Unterorganisationen von Gewerkschaften die Parteifähigkeit verneint, wenn diese nicht selbst tariffähig sind). Voraussetzung dafür ist, dass sie körperschaftlich organisiert sind, was sich insbesondere in einer eigenen Satzung und der darin zum Ausdruck kommenden weitgehenden Selbständigkeit gegenüber der Gesamtorganisation äußert. Darüber hinaus müssen sie gegenüber der Gesamtorganisation selbständig tätig werden können und handlungsfähig sein. Ist die Unterorganisation dagegen praktisch nur „Außenstelle“ der Gesamtorganisation ohne nennenswerte eigene Befugnisse, so ist sie nicht parteifähig (BAG 26.2.1964 – 5 AR 66/64, AP ZPO § 36 Nr. 5; weitere Nachw. zur Rspr. bei GMP/Matthes/Schlewing § 10 Rn. 12). Bezirksleitungen der IG Metall sind in diesem Sinne nicht hinreichend selbständig und handlungsfähig (so jedenfalls LAG Hessen 17.9.2008 – 9 SaGa 1442/08, NZA-RR 2009, 26).

## 2. Arbeitgebervereinigungen

- 14 § 10 verleiht die unbeschränkte Parteifähigkeit für alle arbeitsgerichtlichen Verfahren weiter allen „Vereinigungen von Arbeitgebern“. Von praktischer Bedeutung ist das nur dann, wenn die Vereinigung nicht rechtsfähig und damit „an sich“ nicht parteifähig ist (§ 50 I ZPO); idR sind Arbeitgebervereinigungen indes als **rechtsfähige Vereine** organisiert. Eine nähere Umschreibung des Begriffs „Vereinigungen von Arbeitgebern“ gibt § 10 nicht. Man muss – ebenso wie bei den Gewerkschaften – grundsätzlich an die Tariffähigkeit anknüpfen (GMP/Matthes/Schlewing § 10 Rn. 14). Auf die Mächtigkeit der Vereini-

## IV. Beteiligtenfähigkeit im Beschlussverfahren

§ 10

gung kommt es allerdings bei Arbeitgebervereinigungen – im Unterschied zu Gewerkschaften – nicht an (BAG 20.11.1990 – 1 ABR 62/89, AP TVG § 2 Nr. 40; Schwab/Weth/Weth § 14).

### 3. Spitzenorganisationen

Zusammenschlüsse von Arbeitnehmer- und Arbeitgebervereinigungen, die sog. **Spitzenorganisationen** iSd § 2 II TVG, sind in allen arbeitsgerichtlichen Verfahren ebenfalls unbeschränkt parteifähig (BAG 22.12.1960 – 2 AZR 140/58, AP ArbGG 1953 § 11 Nr. 25: Rechtsstreit mit den eigenen Beschäftigten); auf ihre Rechtsfähigkeit kommt es daher nicht an. Unerheblich ist, ob der Abschluss von Tarifverträgen zu den satzungsgemäßen Aufgaben einer Spitzenorganisation gehört (GMP/Matthes/Schlewing § 10 Rn. 15; Schwab/Weth/Weth § 15). § 2 II TVG verlangt nicht, dass Spitzenorganisationen selbst tariffähig sind (GMP/Matthes/Schlewing § 10 Rn. 15; vgl. insoweit zuletzt BAG 14.12.2010 – 1 ABR 19/10, AP TVG § 2 Tariffähigkeit Nr. 6: CGZP).

## IV. Beteiligtenfähigkeit im Beschlussverfahren

Für das arbeitsgerichtliche Beschlussverfahren wird der Kreis der parteifähigen Personen und Organisationen in § 10 S. 1 Hs. 1 wesentlich erweitert. Die Vorschrift bestimmt, dass in den Fällen des § 2 a, also in Rechtsstreitigkeiten, über die die Arbeitsgerichte im **Beschlussverfahren** zu entscheiden haben, auch die nach dem Betriebsverfassungsgesetz, dem Sprecherausschussgesetz, dem Mitbestimmungsgesetz, dem Mitbestimmungsergänzungsgesetz, dem Drittelbeteiligungsgesetz, dem § 139 SGB IX, § 51 BBiG und den zu diesen Gesetzen ergangenen Rechtsverordnungen sowie die nach dem Gesetz über Europäische Betriebsräte, dem SE-Beteiligungsgesetz, dem SCE-Beteiligungsgesetz und dem Gesetz über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer bei einer grenzüberschreitenden Verschmelzung beteiligten Personen und Stellen Beteiligte sind. Der Beteiligtenbegriff (vgl. auch hierzu GMP/Matthes/Schlewing § 10 Rn. 20ff.) entspricht dabei für das Beschlussverfahren inhaltlich dem Parteibegriff im Urteilsverfahren. Im Beschlussverfahren beteiligtenfähig ist somit zunächst derjenige, der ohnehin nach § 50 ZPO und § 10 S. 1 Hs. 1 parteifähig ist, darüber hinaus aber auch derjenige, der die **Anforderungen des § 10 S. 1 Hs. 2** erfüllt (BAG 25.8.1981 – 1 ABR 61/79, AP ArbGG 1979 § 83 Nr. 2; 29.8.1985 – 6 ABR 63/82, AP ArbGG 1979 § 83 Nr. 13).

Die Beteiligtenfähigkeit der betroffenen Stellen beschränkt sich grundsätzlich auf das Beschlussverfahren (zur Beteiligtenfähigkeit in Verfahren vor den ordentlichen Gerichten oder den Verwaltungs- und Sozialgerichten GMP/Matthes/Schlewing § 10 Rn. 33).

### 1. Personen

Nach § 10 S. 1 2. Hs. beteiligtenfähig sind zunächst **alle natürlichen und juristischen Personen, die parteifähig sind**. Das gilt auch für Personengesamtheiten und Vereinigungen, die zwar nicht rechtsfähig, gleichwohl aber auch im Urteilsverfahren parteifähig sind, wie etwa die OHG oder die KG oder die Gewerkschaften (GMP/Matthes/Schlewing § 10 Rn. 21). Hierdurch wird deutlich gemacht, dass die entsprechenden Personen die Möglichkeit haben sollen, die Befugnisse, die ihnen das BetrVG bzw. das MitbestG einräumt, auch verfahrensrechtlich geltend zu machen (GMP/Matthes/Schlewing § 10 Rn. 20). Voraussetzung ihrer Beteiligtenfähigkeit im Beschlussverfahren ist daher grundsätzlich ein Betroffensein in ihrer betriebsverfassungsrechtlichen Funktion. An Personen, die nach dem BetrVG Rechte haben, die durch Beteiligung an einem Beschlussverfahren durchzusetzen



## § 10

## Parteifähigkeit

sind, sind etwa zu erwähnen Vertrauenspersonen der Schwerbehinderten, Beauftragte der Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände, Betriebsrats- oder Aufsichtsratsmitglieder und Sicherheitsbeauftragte (GMP/*Prütting* § 10 Rn. 20).

- 19 Beteiligtenfähig ist – neben dem **einzelnen Arbeitnehmer** (vgl. nur GMP/*Matthes/Schlewing* § 10 Rn. 24) – auch der **Arbeitgeber** oder **Unternehmer** als natürliche oder juristische Person (BAG 28.9.1988 – 1 ABR 37/87, AP BetrVG 1972 § 99 Nr. 55 [Arbeitgeber „gleichsam ... Organ der Betriebsverfassung“]; weitere Nachw. bei GMP/*Matthes/Schlewing* § 10 Rn. 22).

## 2. Stellen

- 20 Neben Einzelpersonen gewährt § 10 auch sog. „**Stellen**“ die Möglichkeit, an einem Beschlussverfahren beteiligt zu sein. Da diese in den entsprechenden Gesetzen vorgesehenen Stellen nicht rechtsfähig und damit auch nicht parteifähig sind (§ 50 II ZPO), muss ihnen § 10 die Möglichkeit verleihen, an einem Beschlussverfahren beteiligt zu sein.
- 21 Um eine nach dem Betriebsverfassungsgesetz beteiligte Stelle handelt es sich, wenn einer Person oder einer Personengesamtheit, deren Bestand – wie bei einem Verein oder einem Organ der Betriebsverfassung – vom Wechsel der Mitglieder unabhängig ist, betriebsverfassungsrechtliche Befugnisse zugeordnet sind (BAG 19.9.2006 – 1 ABR 53/05, AP BetrVG 1972 § 2 Nr. 5; vgl. auch GK-ArbGG/*Schleusener* § 10 Rn. 31). Die nach dem ERA-TV zu bildende Paritätische Kommission ist in einem Beschlussverfahren nicht beteiligtenfähig, weil sie nicht selbst Träger eigener betriebsverfassungsrechtlicher Rechte ist; so BAG 16.8.2011 – 1 ABR 30/10, NZA 2012, 873). Beteiligtenfähig ist jeweils die **Stelle als solche**, nicht etwa die Gesamtheit ihrer Mitglieder (GMP/*Matthes/Schlewing* § 10 Rn. 26). Die Identität der Stelle bleibt daher auch bei einem Mitgliederwechsel, etwa infolge einer Neuwahl des Betriebsrats, erhalten (GK-ArbGG/*Schleusener* § 10 Rn. 32). Die Beteiligtenfähigkeit erlischt nicht ohne Weiteres dadurch, dass die Stelle ihre Funktion verliert; soweit aus der Stelle noch Rechte geltend gemacht werden, bleibt sie beteiligtenfähig (str.; vgl. die Nachw. bei Schwab/*Weth/Weth* § 10 Rn. 20 u. Fn. 9). Ob die Stelle nach Beendigung ihrer Funktion noch betriebsverfassungsrechtliche oder mitbestimmungsrechtliche Befugnisse hat und im Beschlussverfahren verfolgen kann, ist eine Frage ihrer Antragsbefugnis oder der Begründetheit ihres Antrages, nicht aber eine Frage ihrer Beteiligtenfähigkeit (GMP/*Matthes/Schlewing* § 10 Rn. 26; aA BAG 27.8.1996 – 3 ABR 21/95, AP ArbGG 1979 § 83a Nr. 4). So ist ein Betriebsrat auch dann beteiligtenfähig iSv § 10, wenn der Arbeitgeber den Betrieb stillgelegt hat. Denn nach § 21b BetrVG behält der Betriebsrat in einem solchen Fall sein Mandat solange, wie dies zur Wahrnehmung der mit der Betriebsstilllegung im Zusammenhang stehenden Mitbestimmungsrechte erforderlich ist. Für die Aufstellung eines Sozialplans besteht sein Amt deshalb fort (BAG 26.5.2009 – 1 ABR 12/08, AP BetrVG 1972 § 112 Nr. 203; 27.6.2006 – 1 ABR 18/05, NZA 2007, 106). Von einem Betriebsübergang wird die Identität eines Betriebsrats und damit seine Beteiligtenfähigkeit nicht berührt (BAG 2.10.2007 – 1 ABR 79/06, NZA 2008, 429; Schwab/*Weth/Weth* § 10 Rn. 22). Besteht Streit darüber, ob die Beteiligtenfähigkeit des Betriebsrats infolge Eingliederung in einen anderen Betrieb nicht mehr besteht, so ist der Beteiligte als beteiligtenfähig zu behandeln und kann auch Rechtsmittel einlegen (LAG Hessen 23.10.2008 – 9 TaBV 155/08, BeckRS 2011, 71711 zu § 21a II, I 1 BetrVG).
- 22 § 10 nennt die beteiligtenfähigen Stellen nicht ausdrücklich, sondern verweist auf die entsprechenden Gesetze sowie auf die zu diesen Gesetzen ergangenen Rechtsverordnungen, insbesondere also auf die Wahlordnungen (vgl. GK-ArbGG/*Schleusener* § 10 Rn. 26). Auch durch **Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung nach § 3 BetrVG errichtete betriebsverfassungsrechtliche Organe** sind Stellen i.S. dieser Vorschrift (BAG 5.11.1985 – 1 ABR 56/83, AP BetrVG 1972 § 117 Nr. 4; 22.11.2005 – 1 ABR 49/04, AP BetrVG 1972 § 117