ArbG München, Endurteil v. 24.05.2022 – 6 Ca 10329/21

Titel:

Tarifpluralität, Verdrängungswirkung, Koalitionsfreiheit, Mehrheitsgewerkschaft, Minderheitenschutz, Tarifkollision, Tarifvertragsanwendung

Schlagworte:

Tarifpluralität, Verdrängungswirkung, Koalitionsfreiheit, Mehrheitsgewerkschaft, Minderheitenschutz, Tarifkollision, Tarifvertragsanwendung

Rechtsmittelinstanzen:

LArbG München, Urteil vom 20.10.2023 – 7 Sa 335/22

BAG, Urteil vom 01.10.2025 – 4 AZR 56/24

Tenor

1. Die Klage wird abgewiesen.

2. Die Klägerin trägt die Kosten des Rechtsstreits.

3. Der Streitwert wird auf € 30.000,00 festgesetzt.

Tatbestand

1
Die Parteien streiten über den Anspruch der Klägerin auf Durchführung und Anwendung ihrer Tarifverträge, hilfsweise um einen Anspruch auf Unterlassung.

2
Die Klägerin ist die A. Nachdem die Klägerin in der Vergangenheit ausschließlich Zugpersonal vertreten hat, ist sie mittlerweile für sämtliche im Bereich Eisenbahn beschäftigte Berufsgruppen geöffnet. Die Beklagte ist ein Tochterunternehmen der F. AG (F). Sie ist Mitglied des tarifvertragsschließenden D. (im Weiteren: H.) und damit tarifgebunden.

3
Die Niederlassung C-Stadt ist ein Wahlbetrieb auf der Grundlage des Tarifvertrages zur Zuordnung von Betrieben und Betriebsteilen für die E. AG vom 16.12.2013.

4
Für die Beklagte besteht eine Tarifbindung an insgesamt 25 zwischen der Klägerin und dem H. abgeschlossene Tarifverträge. Hinsichtlich der Einzelheiten wird auf die Aufzählung auf Bl.13 ff. d.A. Bezug genommen.

5
Neben der Bindung an die zwischen der Klägerin und dem H. abgeschlossenen Tarifverträge, ist die Beklagte an insgesamt 18 Tarifverträge gebunden, die zwischen dem H. und der I.-gewerkschaft (im Weiteren: I.) geschlossen wurden. Hinsichtlich der Einzelheiten wird auf die Aufzählung auf Bl. 16 f. d.A, Bezug genommen.

6
Gemäß § 28 der Satzung der I. in Verbindung mit der Richtlinie Tarifpolitische Arbeit sind bei der I. Tarifkommissionen für die verschiedenen Tarifbereiche gebildet, die sich entsprechend der jeweiligen Beschäftigungsstruktur zusammensetzen. Zudem sind bei der I. sogenannte Zentrale Fachgruppen gebildet, deren Aufgabe es unter anderem ist, die konkreten fachspezifischen Interessen ihrer Beschäftigtengruppen zu vertreten, den tarifpolitischen Meinungsbildungs- und Gestaltungsprozess der I. mitzugestalten, Handlungsempfehlungen zu erarbeiten und die jeweiligen Entscheidungsgremien beratend bei ihrer Arbeit zu unterstützen.

7

Am 30. Mai 2015 schlossen die Klägerin und der H. einen sogenannten „Tarifvertrag zur Regelung von Grundsatzfragen“ (TV Grundsatzfragen) ab. Dieser lautet auszugsweise wie folgt:

„Abschnitt II.

Grundlagen der dauerhaften Sozialpartnerschaft Vor dem Hintergrund der in der Präambel beschriebenen Grundsätze und im Hinblick auf das in Abschnitt I vereinbarte Schlichtungsverfahren wird vereinbart:

1. Der H., zugleich handelnd für seine Mitgliedsunternehmen, und die A. bedingen hiermit § 4a TVG für ihr Verhältnis zueinander wechselseitig ab. Zwischen ihnen gelten während der Laufzeit dieses Tarifvertrages weiterhin nur die §§ 3 und 4 TVG.

Das bedeutet, dass die A. in ihrem Zuständigkeitsbereich Tarifpartner des H. und seiner Mitgliedsunternehmen bleibt und dass ohne Anrufung der Schlichtung einvernehmlich zustande gekommene bzw. auf einer Einigungsempfehlung gem. Abschnitt I, § 9 Abs. 2 beruhende Tarifverträge von den an die Tarifverträge der Parteien gebundenen Unternehmen unabhängig von der Erfüllung der Voraussetzungen des § 4a Abs. 2 Satz 2 TVG auf die Mitglieder der A. als unmittelbar und zwingend geltende Normen angewendet werden.

…

III.

Schlussbestimmungen

1. Dieser Tarifvertrag tritt am 30. Juni 2015 in Kraft und endet am 31. Dezember 2020. Der Tarifvertrag wirkt nicht nach. …“

8
Hinsichtlich der Einzelheiten wird auf Anlage K 2 (Bl. 50 ff. d.A.) Bezug genommen.

9
Diesem Tarifabschluss zwischen dem H. und der Klägerin ging der zwischen der I. und dem H. am 27.05.2015 abgeschlossene Tarifvertrag zur Sicherung kollisionsfreier Tarifbestimmungen (TV Kollisionsfreiheit) voraus, in dem der I. ein umfassender Nachverhandlungsanspruch über die Vermeidung drohender bzw. die Auflösung bestehender Kollisionen eingeräumt wurde.

10
Als Folge wurden die Tarifverträge der Klägerin und der I. in der Vergangenheit im Betrieb der Beklagten parallel angewendet.

11
Der Grundsatzfragen-Tarifvertrag endete mit Ablauf des 31.12.2020 ohne Nachwirkung.

12
Zwischen der Klägerin, dem H. und der F. AG wurde ferner am 4. Januar 2019 eine „Vereinbarung zur Umsetzung der persönlichen Planungssicherheit des Zugpersonals“ geschlossen. Die Vereinbarung diente der Umsetzung der Schicht- und Einsatzplanung nach den inhaltlichen Vorgaben der Tarifverträge der Tarifvertragsparteien.

13
Diese lautet auszugsweise wie folgt:

...

II.

14
Sperrwirkung der tarifvertraglichen Regelungen Die gesetzliche Systematik der Sperrwirkung tarifvertraglicher Regelungen ist bei der Anwendung der Regelungen in § 3 BuRa-Zug TV H. sowie der diesen ergänzenden Arbeitszeitregelungen in den Haustarifverträgen LfTV, LrfTV, ZubTV und DispoTV zwingend zu beachten. Hiernach entfalten normative tarifvertragliche Regelungen zwischen den Tarifgebundenen unmittelbare und zwingende Wirkung, d.h. sie erfassen automatisch das einzelne Arbeitsverhältnis und können nicht zum Nachteil des Arbeitnehmers geändert werden. Abweichende

Vereinbarungen sind gemäß § 4 Abs. 3 TVG nur zulässig, soweit sie durch den Tarifvertrag gestattet sind oder eine Änderung der Regelungen zugunsten des Arbeitnehmers enthalten. Daneben können gemäß § 77 Absatz 3 BetrVG Arbeitsbedingungen, die durch Tarifvertrag geregelt sind oder üblicherweise geregelt werden, nicht Gegenstand einer Betriebsvereinbarung sein. Dies gilt nicht, wenn ein Tarifvertrag den Abschluss ergänzender Betriebsvereinbarungen ausdrücklich zulässt."

15
Das bedeutet insbesondere, dass die an die Tarifverträge der Parteien gebundenen Unternehmen diese Tarifverträge unabhängig von der Erfüllung der Voraussetzungen des § 4a Abs Satz 2 TVG auf die Mitglieder der A. als unmittelbar und zwingend geltende Normen anwenden.

16
Aus dieser Systematik folgt, dass die in § 3 BuRa-Zug TV H. sowie in den diesen ergänzenden Arbeitszeitregelungen in den Haustarifverträgen LfTV, LrfTV, ZubTV und DispoTV begründeten individualrechtlichen Ansprüche der Arbeitnehmer durch die Betriebsparteien nicht kollektivrechtlich verschlechternd verändert werden dürfen. Abweichungen zugunsten der Arbeitnehmer können betrieblich vereinbart werden."

17
Hinsichtlich der Einzelheiten wird auf Anlage K 4 (Bl. 62 ff. d.A.) Bezug genommen.

18
Mit Schreiben vom 10. August 2020 informierte der H. die Klägerin über die Aufnahme von Tarifverhandlungen mit der I. (Anlage KE 2 – Bl. 176 f. d.A.). Am 17. September 2020 kam es zum Tarifabschluss zwischen dem H. und der I.

19
Der H. teilte der Klägerin mit Schreiben vom 16.02.2021 (Anlage KE 5 – Bl. 182 f. d.A.) mit, dass hinsichtlich der Umsetzung des Tarifeinheitsgesetzes die Feststellung der Mehrheitsverhältnisse auf Grundlage der ihm zur Verfügung stehenden Daten erfolgen werde. Der Klägerin werde die Möglichkeit der Beteiligung durch ein Verfahren analog § 58 Abs. 3 ArbGG eingeräumt, in dem mit Hilfe eines Notars die Mehrheitsverhältnisse der in einem Arbeitsverhältnis stehenden Mitglieder einer Gewerkschaft in dem jeweiligen Betrieb ermittelt werden sollten.

20
Die Klägerin lehnte mit Schreiben vom 23. Februar 2021 (Anlage KE 6 – Bl. 184 ff. d.A.) gegenüber dem H. die Teilnahme ab und forderte diesen stattdessen zur Abgabe einer Verpflichtungs- und Unterlassungserklärung auf.

21
In der Folge wurde das vom H. vorgeschlagene Notarverfahren mit der I., nicht aber mit der Klägerin durchgeführt. Zur Ermittlung der betrieblichen Mehrheitsverhältnisse analysierte die F. AG für ihre Tochterunternehmen ferner die Ergebnisse der letzten Betriebsratswahlen, die Anzahl der abgegebenen Tarifbindungsanzeigen und gemeinsam mit den betrieblichen Personalverantwortlichen die jeweilige betriebliche Situation.

22
Mit Schreiben vom 18.03.2021 (Anlage K 5 – Bl. 69 d.A.) teilte die F. AG der Klägerin mit, dass sie entsprechend dem Tarifeinheitsgesetz die Wahlbetriebe nunmehr entweder der Klägerin oder der I. zugeordnet habe und in Zukunft nur die Regelungen des jeweiligen Mehrheitstarifvertrages anwenden werde.

23
Seit dem 1. April 2021 werden im Wahlbetrieb der Beklagten nur noch die Tarifverträge der I. angewendet.

24
Im September 2021 erzielten die Klägerin und der H. einen Tarifabschluss, mit dem die von der Klägerin im September 2020 zum 28.02.2021 gekündigten Tarifverträge rückwirkend zum 01.03.2021 wieder in Kraft gesetzt wurden. In diesem Zusammenhang wurde nun auch eine Einigung dahingehend erzielt, dass gemeinsam ein notarielles Verfahren zur Feststellung der Mehrheitsverhältnisse durchgeführt werden solle.

25
Die Klägerin ist der Auffassung, sie sei gemäß § 1004 Abs. 1 Satz 1, § 823 BGB i.V.m. Art. 9 Abs. 3 GG berechtigt, von der Beklagten die Durchführung und Anwendung ihrer Tarifverträge zu verlangen.

26
Eine Verdrängung ihrer eigenen Tarifverträge durch § 4a TVG scheide schon deswegen aus, weil diese Vorschrift gegen die Artikel 9 bis 11 EMRK verstoße und damit europarechtswidrig sei.

27
Außerdem sie die Vorschrift verfassungswidrig. Auch nach seiner Neuregelung sei § 4a Absatz 2 Satz 2 TVG nicht mit Artikel 9 Absatz 3 GG vereinbar. Die Neuregelung werde den Vorgaben des Bundesverfassungsgerichts nicht gerecht, da keine tragbaren Vorkehrungen getroffen würden, minderheitlich in einem Betrieb vertretene Berufsgruppen vor der Anwendung eines Tarifvertrags zu schützen, der deren Interessen schon strukturbedingt nicht berücksichtige.

28
Zudem sei § 4a Absatz 2 Satz 2 TVG auch aus verfahrensrechtlichen Gründen verfassungswidrig, da im Ausschuss für Arbeit und Soziales zu der der Gesetzesänderung vorangegangenen öffentlichen Anhörung am 26. November 2018 keinerlei Vertreter von Minderheitsgewerkschaften geladen worden seien.

29
Da die mit ihr geschlossenen Tarifverträge nicht gemäß § 4a TVG verdrängt würden, sei die Beklagte verpflichtet, diese weiterhin auf die Mitglieder der Klägerin anzuwenden.

30
Außerdem sei § 4a TVG durch die Vereinbarung zur Umsetzung der persönlichen Planungssicherheit des Zugpersonals abbedungen.

31
Zudem fehle es bislang an einer Kollisionslage. Den Zeitpunkt der erstmaligen Kollisionslage lege § 4a Abs. 2 Satz 2 TVG auf den Abschluss fest, der die Kollisionslage überhaupt erst auslöse. Nach Auslaufen des TV Grundsatzfragen am 31. Dezember 2020 seien aber keinerlei neue Tarifverträge durch die Klägerin oder die I. geschlossen worden. In diesem Zusammenhang sei auch § 13 Abs. 3 TVG zu berücksichtigen. Hieraus ergebe sich, dass Kollisionen nur dann die Rechtsfolge aus § 4a Abs. 2 Satz 2 TVG auslösen sollten, wenn die Kollision nach voller Wirksamkeit dieser Bestimmung im Verhältnis zwischen den Tarifvertragsparteien eingetreten sei. Es gebe keinen Grund, warum dieser Grundsatz nicht auch dann zur Anwendung kommen sollte, wenn § 4a TVG – wie vorliegend – nach seinem Inkrafttreten zu einem späteren Zeitpunkt aufgrund einer übereinstimmenden tarifvertraglichen Regelung nicht angewendet worden sei.

32
Darüber hinaus seien die formellen Vorgaben aus § 4a Abs. 5 TVG nicht beachtet worden, da während der Laufzeit des TV Grundsatzfragen von keiner Seite der Tarifvertragsparteien Aufforderungen erfolgt seien, sich in der von § 4a Abs. 5 TVG vorgeschriebenen Form an fremden Tarifverhandlungen zu „beteiligen“. Die Klägerin habe weder von der Beklagten noch von der I. eine Aufforderung erhalten, sich an den Verhandlungen zu den von der I. im Jahr 2020 geschlossenen Tarifverträgen zu beteiligen.

33
Die Anwendbarkeit ihrer Tarifverträge ergebe sich auch aus einer bei der Beklagten bestehenden betrieblichen Übung und aufgrund individualrechtlicher Bezugnahmeklauseln in den von der Beklagten regelmäßig verwendeten Arbeitsverträgen.

34
Jedenfalls aber komme es solange nicht zu einer Verdrängung ihrer Tarifverträge, wie nicht rechtskräftig festgestellt sei, dass die I. im Betrieb der Beklagten die Mehrheit der Mitarbeiter stelle. Ob dies tatsächlich der Fall sei, sei unbekannt. Die von der F. AG insoweit herangezogenen Anhaltspunkte seien ungeeignet, um hieraus zweifelsfrei auf die tatsächlichen Mehrheitsverhältnisse zu schließen.

35
Die Klägerin ist außerdem der Auffassung, dass die Interessen der von ihr vertretenen Arbeitnehmergruppen beim Zustandekommen der Tarifverträge der I. nicht ernsthaft und wirksam berücksichtigt worden seien. So fänden sich in den Tarifverträgen der Klägerin diverse Regelungen für das

Zugpersonal, für die es in den Tarifverträgen der I. keine oder jedenfalls keine vergleichbaren Regelungen gebe.

36
Aus vorgenannten Gründen verletze die Beklagte die Rechte der Klägerin aus § 823 BGB i.V.m. Art. 9 Abs. 3 GG. Gemäß § 1004 Abs. 1 Satz 1, § 823 BGB i.V.m. Art. 9 Abs. 3 GG könne die Klägerin die Beseitigung dieser Rechtsverletzung verlangen. Hilfsweise habe sie im Hinblick auf die unzulässige Anwendung von fremden Tarifverträgen auf ihre Mitglieder einen Unterlassungsanspruch.

37
Jedenfalls seien die Tarifverträge der Klägerin solange anzuwenden, bis in einem Verfahren nach § 99 ArbGG rechtskräftig entschieden sei, dass die I. Mehrheitsgewerkschaft sei.

38
Die Klägerin beantragt,

1. Die Beklagte wird verurteilt, in dem Wahlbetrieb C-Stadt (F.I.11) die zwischen der Klägerin und dem (H.) abgeschlossenen Tarifverträge, namentlich den

a. Bundes-Rahmentarifvertrag für das Zugpersonal der Schienenbahnen des Personen- und Güterverkehrs in der Bundesrepublik Deutschland (BuRa-ZugTV H.) vom 16. September 2021, rückwirkend wirksam seit dem 1. März 2021,

b. Tarifvertrag für Lokomotivführer von Schienenverkehrsunternehmen des H. (LfTV) vom 16. September 2021, rückwirkend wirksam seit dem 1. März 2021,

c. Tarifvertrag für Zugbegleiter und Bordgastronomen von Schienenverkehrsunternehmen des H. (ZubTV) vom 16. September 2021, rückwirkend wirksam seit dem 1. März 2021,

d. Tarifvertrag für Lokrangierführer von Schienenverkehrsunternehmen des H. (LrfTV) vom 16. September 2021, rückwirkend wirksam seit dem 1. März 2021,

e. Tarifvertrag für Disponenten von Schienenverkehrsunternehmen des H. (DispoTV) vom 16. September 2021, rückwirkend wirksam seit dem 1. März 2021,

f. Tarifvertrag über besondere Bedingungen bei Verlust der Fahrdiensttauglichkeit (FDU-TV) vom 16. September 2021, rückwirkend wirksam seit dem 1. März 2021,

g. Tarifvertrag zur Einführung des BuRa-ZugTV H. und der ergänzenden Haustarifverträge (BuRa-ZugTV EinfTV) vom 16. September 2021, rückwirkend wirksam seit dem 1. März 2021,

h. Tarifvertrag über die gemeinsame Einrichtung zur Gewährung von Sozialleistungen (GE-TV A.) vom 16. September 2021, rückwirkend wirksam seit dem 1. März 2021, i. Tarifvertrag zur Förderung des Übertrags von Zeitguthaben in die betriebliche Altersvorsorge (FörderTV bAV) vom 16. September 2021, rückwirkend wirksam seit dem 1. März 2021,

j. Tarifvertrag für Nachwuchskräfte verschiedener Unternehmen des F. Konzerns (NwkTV A. 2018) vom 16. September 2021, rückwirkend wirksam seit dem 1. März 2021,

k. Vereinbarung zur Umsetzung der persönlichen Planungssicherheit des Zugpersonals vom 16. September 2021, rückwirkend wirksam seit dem 1. März 2021,

l. Rahmentarifvertrag für die Arbeitnehmer verschiedener Unternehmen des F. Konzerns (KonzernRTV) vom 16. September 2021, rückwirkend wirksam seit dem 1. März 2021,

m. Tarifvertrag zur Einführung des Tarifvertrags für Lokomotivführer von Schienenverkehrsunternehmen des H. (EinfTV LfTV) vom 16. September 2021, rückwirkend wirksam seit dem 1. März 2021,

n. Tarifvertrag zur Sicherung und Anpassung von Entgeltdifferenzen (KonzernZÜTV) vom 16. September 2021, rückwirkend wirksam seit dem 1. März 2021,

o. Regelungsabrede Leistungsprämie Training für Instruktoren (Lp Tr ML) vom 16. September 2021, rückwirkend wirksam seit dem 1. März 2021,

p. Tarifvertrag zu Grundsätzen der Entgeltumwandlung für die Arbeitnehmer verschiedener Unternehmen des F. Konzerns (K-EUTV) vom 16. September 2021, rückwirkend wirksam seit dem 1. März 2021,

q. Gemeinsames Verständnis im Sinne des BuRa-ZugTV H. Anlage 3 a und § 84 LfTV vom 16. September 2021, rückwirkend wirksam seit dem 1. März 2021,

r. Tarifvertrag über die betriebliche Zusatzversorgung für die Arbeitnehmer der F. AG (ZVersTV) vom 16. September 2021, rückwirkend wirksam seit dem 1. Januar 2021, s. Tarifvertrag über einen Zuschuss zur betrieblichen Zusatzversorgung für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer verschiedener Unternehmen des F.-Konzerns (BetrRz-TV A.), vom 16. September 2021, rückwirkend wirksam seit dem 1. März 2021 bis 31. Oktober 2023,

t. Tarifvertrag zum Job-Ticket für die Arbeitnehmer verschiedener Unternehmen des F. Konzerns (KonzernJob-TicketTV H. A.) vom 16. September 2021, rückwirkend wirksam seit dem 1. Januar 2021,

u. Bundesrahmentarifvertrag für die betriebsnahe Instandhaltung in Eisenbahnverkehrsunternehmen (BuRa-EVU FZITV H. A.) vom 16. September 2021, rückwirkend wirksam seit dem 1. März 2021,

v. Tarifvertrag für die betriebsnahe Instandhaltung in Eisenbahnverkehrsunternehmen (EVU FZITV H. A.) vom 16. September 2021, rückwirkend wirksam seit dem 1. März 2021,

w. Tarifvertrag für allgemeine Aufgaben (TVA H. A.) vom 16. September 2021, rückwirkend wirksam seit dem 1. März 2021,

x. Langzeitkontentarifvertrag (Lzk-TV TV EXPRESS H. A.) vom 16. September 2021, rückwirkend wirksam seit dem 1. März 2021,

y. Tarifvertrag zur Zahlung von Corona-Beihilfen für Arbeitnehmer der E. AG, X1 AG, X2 GmbH, X3 GmbH (RAB) – Bereich Schiene –, X4 GmbH, X5 GmbH und X6 (TV Corona-Beihilfe 2021 H. A.) vom 16. September 2021, wirksam seit dem 16. September 2021 gegenüber den Mitgliedern der A. durchzuführen und anzuwenden sowie gegenüber denjenigen Arbeitnehmern durchzuführen und anzuwenden, deren Arbeitsvertrag eine arbeitsvertragliche Inbezugnahmeklausel bezüglich der im Betrieb oder Betriebsteil des Arbeitgebers betrieblich / fachlich einschlägigen Tarifverträge in ihrer jeweiligen Fassung beinhaltet.

39

Für den Fall des Unterliegens mit dem Antrag zu 1.:

2. Die Beklagte wird verurteilt, in dem Wahlbetrieb C-Stadt (F.I.11) die zwischen der Klägerin und dem (H.) abgeschlossenen Tarifverträge, namentlich den a. Bundes-Rahmentarifvertrag für das Zugpersonal der Schienenbahnen des Personen- und Güterverkehrs in der Bundesrepublik Deutschland (BuRa-ZugTV H.) vom 16. September 2021, rückwirkend wirksam seit dem 1. März 2021,

b. Tarifvertrag für Lokomotivführer von Schienenverkehrsunternehmen des H. (LfTV) vom 16. September 2021, rückwirkend wirksam seit dem 1. März 2021,

c. Tarifvertrag für Zugbegleiter und Bordgastronomen von Schienenverkehrsunternehmen des H. (ZubTV) vom 16. September 2021, rückwirkend wirksam seit dem 1. März 2021,

d. Tarifvertrag für Lokrangierführer von Schienenverkehrsunternehmen des H. (LrfTV) vom 16. September 2021, rückwirkend wirksam seit dem 1. März 2021,

e. Tarifvertrag für Disponenten von Schienenverkehrsunternehmen des H. (DispoTV) vom 16. September 2021, rückwirkend wirksam seit dem 1. März 2021,

f. Tarifvertrag über besondere Bedingungen bei Verlust der Fahrdiensttauglichkeit (FDU-TV) vom 16. September 2021, rückwirkend wirksam seit dem 1. März 2021, g. Tarifvertrag zur Einführung des BuRa-ZugTV H. und der ergänzenden Haustarifverträge (BuRa-ZugTV EinfTV) vom 16. September 2021, rückwirkend wirksam seit dem 1. März 2021,

h. Tarifvertrag über die gemeinsame Einrichtung zur Gewährung von Sozialleistungen (GE-TV A.) vom 16. September 2021, rückwirkend wirksam seit dem 1. März 2021, i. Tarifvertrag zur Förderung des Übertrags von Zeitguthaben in die betriebliche Altersvorsorge (FörderTV bAV) vom 16. September 2021, rückwirkend wirksam seit dem 1. März 2021,

j. Tarifvertrag für Nachwuchskräfte verschiedener Unternehmen des F.-Konzerns (NwkTV A. 2018) vom 16. September 2021, rückwirkend wirksam seit dem 1. März 2021,

k. Vereinbarung zur Umsetzung der persönlichen Planungssicherheit des Zugpersonals vom 16. September 2021, rückwirkend wirksam seit dem 1. März 2021,

l. Rahmentarifvertrag für die Arbeitnehmer verschiedener Unternehmen des F.Konzerns (KonzernRTV) vom 16. September 2021, rückwirkend wirksam seit dem 1. März 2021,

m. Tarifvertrag zur Einführung des Tarifvertrags für Lokomotivführer von Schienenverkehrsunternehmen des H. (EinfTV LfTV) vom 16. September 2021, rückwirkend wirksam seit dem 1. März 2021,

n. Tarifvertrag zur Sicherung und Anpassung von Entgeltdifferenzen (KonzernZÜTV) vom 16. September 2021, rückwirkend wirksam seit dem 1. März 2021,

o. Regelungsabrede Leistungsprämie Training für Instruktoren (Lp Tr ML) vom 16. September 2021, rückwirkend wirksam seit dem 1. März 2021,

p. Tarifvertrag zu Grundsätzen der Entgeltumwandlung für die Arbeitnehmer verschiedener Unternehmen des F.-Konzerns (K-EUTV) vom 16. September 2021, rückwirkend wirksam seit dem 1. März 2021,

q. Gemeinsames Verständnis im Sinne des BuRa-ZugTV H. Anlage 3 a und § 84 LfTV vom 16. September 2021, rückwirkend wirksam seit dem 1. März 2021,

r. Tarifvertrag über die betriebliche Zusatzversorgung für die Arbeitnehmer der F AG (ZVersTV) vom 16. September 2021, rückwirkend wirksam seit dem 1. Januar 2021,

s. Tarifvertrag über einen Zuschuss zur betrieblichen Zusatzversorgung für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer verschiedener Unternehmen des F-Konzerns (BetrRz-TV A.), vom 16. September 2021, rückwirkend wirksam seit dem 1. März 2021 bis 31. Oktober 2023,

t. Tarifvertrag zum Job-Ticket für die Arbeitnehmer verschiedener Unternehmen des F.-Konzerns (KonzernJob-TicketTV H. A.) vom 16. September 2021, rückwirkend wirksam seit dem 1. Januar 2021,

u. Bundesrahmentarifvertrag für die betriebsnahe Instandhaltung in Eisenbahnverkehrsunternehmen (BuRa-EVU FZITV H. A.) vom 16. September 2021, rückwirkend wirksam seit dem 1. März 2021,

v. Tarifvertrag für die betriebsnahe Instandhaltung in Eisenbahnverkehrsunternehmen (EVU FZITV H. A.) vom 16. September 2021, rückwirkend wirksam seit dem 1. März 2021,

w. Tarifvertrag für allgemeine Aufgaben (TVA H. A.) vom 16. September 2021, rückwirkend wirksam seit dem 1. März 2021,

x. Langzeitkontentarifvertrag (Lzk-TV TV EXPRESS H. A.) vom 16. September 2021, rückwirkend wirksam seit dem 1. März 2021,

y. Tarifvertrag zur Zahlung von Corona-Beihilfen für Arbeitnehmer der E. AG, X1 AG, X2 GmbH, X3 GmbH (RAB) – Bereich Schiene –, X4 GmbH, X5 GmbH und X6 AG (TV Corona-Beihilfe 2021 H. A.) vom 16. September 2021, wirksam seit dem 16. September 2021 gegenüber denjenigen Mitgliedern der A. durchzuführen und anzuwenden, die eine entsprechende Tarifbindungserklärung bei der Beklagten abgegeben haben sowie gegenüber denjenigen Arbeitnehmern durchzuführen und anzuwenden, deren Arbeitsvertrag eine arbeitsvertragliche Inbezugnahmeklausel bezüglich der im Betrieb oder Betriebsteil des Arbeitgebers betrieblich / fachlich einschlägigen Tarifverträge in ihrer jeweiligen Fassung beinhaltet.

40

Für den Fall des Unterliegens mit dem Antrag zu 1. und 2.:

3. Die Beklagte wird verurteilt es zu unterlassen, in dem Wahlbetrieb C-Stadt (F.I.11) die zwischen der I.-Gewerkschaft (I.) und dem (H.) abgeschlossenen Tarifverträge auf die Mitglieder der Klägerin anzuwenden, namentlich

a. Grundsatzregelung zur gemeinsamen Gestaltung der Personal-, Sozial- und Tarifpolitik in den Unternehmen des F.-Konzerns (DemografieTV)

b. Funktionsgruppenspezifischer Tarifvertrag für Tätigkeiten der Funktionsgruppe 2 – Zugbildung / -bereitstellung, Verkehrliche Aufgaben SGV – verschiedener Unternehmen des F.-Konzerns (FGr 2-TV)

c. Funktionsgruppenspezifischer Tarifvertrag für Tätigkeiten der Funktionsgruppe 4 – Lokfahrdienst – verschiedener Unternehmen des F Konzerns (FGr 4-TV)

d. Funktionsgruppenspezifischer Tarifvertrag für Tätigkeiten der Funktionsgruppe 5 – Bahnservice und Vertrieb – verschiedener Unternehmen des F.-Konzerns (FGr 5- TV)

e. Funktionsgruppenspezifischer Tarifvertrag für Tätigkeiten der Funktionsgruppe 6 – Allgemeine Aufgaben – verschiedener Unternehmen des F Konzerns (FGr 6-TV)

f. Basistarifvertrag zu den Funktionsgruppenspezifischen Tarifverträgen und Funktionsspezifischen Tarifverträgen verschiedener Unternehmen des F.-Konzerns (BasisTV)

g. Tarifvertrag zur Einführung des BasisTV und ÜTV-Fgr sowie der Funktionsgruppenspezifischen Tarifverträge und funktionsspezifischen Tarifverträge verschiedener Unternehmen des F.-Konzerns h. Tarifvertrag für die nach dem DBGrG übergeleiteten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Funktionsgruppenspezifischen Tarifverträge verschiedener Unternehmen des F.-Konzerns (ÜTV-FGr)

i. Tarifvertrag Prämie Fachvermittlung (TV Pr FV)

j. Tarifvertrag über eine Umsatzbeteiligung an Bord in der E. AG (UmsatzTV Fernverkehr)

k. Tarifvertrag zu Grundsätzen der betrieblichen Altersvorsorge für die Arbeitnehmer verschiedener Unternehmen des F.-Konzerns (bAV-TV I.)

l. Tarifvertrag über persönliche Fahrvergünstigungen für die Arbeitnehmer verschiedener Unternehmen des F.-Konzerns (KonzernFahrwegTV)

m. Tarifvertrag zur Einführung eines Jahrestabellenentgelts im FGr 1 bis 3, 5 und 6- TV (EinfTV JTE FGr-TV)

n. Tarifvertrag für Nachwuchskräfte verschiedener Unternehmen im F.-Konzern (NachwuchskräfteTV I.)

o. Tarifvertrag zum Job-Ticket für die Arbeitnehmer verschiedener Unternehmen des F.-Konzerns (KonzernJob-TicketTV)

p. Tarifvertrag zur Führung von Langzeitkonten für die Arbeitnehmer verschiedener Unternehmen des F.-Konzerns (Lzk-TV)

q. Tarifvertrag zur Zukunft der Arbeit im Rahmen der Digitalisierung im F-Konzern (TV Arbeit 4.0 I. 2018)

r. Vereinbarung zur Förderung des Übertrags von Zeitguthaben in das Langzeitkonto (Förd-Üb-Lzk 2018/2019).

41
Für den Fall des Unterliegens mit dem Antrag zu 1., 2. und 3.:

4. Die Beklagte wird verurteilt, in dem Wahlbetrieb C-Stadt (F.I.11) die zwischen der Klägerin und dem (H.) abgeschlossenen Tarifverträge, namentlich den

a. Bundes-Rahmentarifvertrag für das Zugpersonal der Schienenbahnen des Personen- und Güterverkehrs in der Bundesrepublik Deutschland (BuRa-ZugTV H.) vom 16. September 2021, rückwirkend wirksam seit dem 1. März 2021,

b. Tarifvertrag für Lokomotivführer von Schienenverkehrsunternehmen des H. (LfTV) vom 16. September 2021, rückwirkend wirksam seit dem 1. März 2021,

c. Tarifvertrag für Zugbegleiter und Bordgastronomen von Schienenverkehrsunternehmen des H. (ZubTV) vom 16. September 2021, rückwirkend wirksam seit dem 1. März 2021,

d. Tarifvertrag für Lokrangierführer von Schienenverkehrsunternehmen des H.

(LrfTV) vom 16. September 2021, rückwirkend wirksam seit dem 1. März 2021,

e. Tarifvertrag für Disponenten von Schienenverkehrsunternehmen des H. (DispoTV) vom 16. September 2021, rückwirkend wirksam seit dem 1. März 2021,

f. Tarifvertrag über besondere Bedingungen bei Verlust der Fahrdiensttauglichkeit (FDU-TV) vom 16. September 2021, rückwirkend wirksam seit dem 1. März 2021,

g. Tarifvertrag zur Einführung des BuRa-ZugTV H. und der ergänzenden Haustarifverträge (BuRa-ZugTV EinfTV) vom 16. September 2021, rückwirkend wirksam seit dem 1. März 2021,

h. Tarifvertrag über die gemeinsame Einrichtung zur Gewährung von Sozialleistungen (GE-TV A.) vom 16. September 2021, rückwirkend wirksam seit dem 1. März 2021,

i. Tarifvertrag zur Förderung des Übertrags von Zeitguthaben in die betriebliche Altersvorsorge (FörderTV bAV) vom 16. September 2021, rückwirkend wirksam seit dem 1. März 2021,

j. Tarifvertrag für Nachwuchskräfte verschiedener Unternehmen des F.-Konzerns (NwkTV A. 2018) vom 16. September 2021, rückwirkend wirksam seit dem 1. März 2021,

k. Vereinbarung zur Umsetzung der persönlichen Planungssicherheit des Zugpersonals vom 16. September 2021, rückwirkend wirksam seit dem 1. März 2021,

l. Rahmentarifvertrag für die Arbeitnehmer verschiedener Unternehmen des F.Konzerns (KonzernRTV) vom 16. September 2021, rückwirkend wirksam seit dem 1. März 2021,

m. Tarifvertrag zur Einführung des Tarifvertrags für Lokomotivführer von Schienenverkehrsunternehmen des H. (EinfTV LfTV) vom 16. September 2021, rückwirkend wirksam seit dem 1. März 2021,

n. Tarifvertrag zur Sicherung und Anpassung von Entgeltdifferenzen (KonzernZÜTV) vom 16. September 2021, rückwirkend wirksam seit dem 1. März 2021,

o. Regelungsabrede Leistungsprämie Training für Instruktoren (Lp Tr ML) vom 16. September 2021, rückwirkend wirksam seit dem 1. März 2021,

p. Tarifvertrag zu Grundsätzen der Entgeltumwandlung für die Arbeitnehmer verschiedener Unternehmen des F.-Konzerns (K-EUTV) vom 16. September 2021, rückwirkend wirksam seit dem 1. März 2021,

q. Gemeinsames Verständnis im Sinne des BuRa-ZugTV H. Anlage 3 a und § 84 LfTV vom 16. September 2021, rückwirkend wirksam seit dem 1. März 2021,

r. Tarifvertrag über die betriebliche Zusatzversorgung für die Arbeitnehmer der F AG (ZVersTV) vom 16. September 2021, rückwirkend wirksam seit dem 1. Januar 2021,

s. Tarifvertrag über einen Zuschuss zur betrieblichen Zusatzversorgung für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer verschiedener Unternehmen des F-Konzerns (BetrRz-TV A.), vom 16. September 2021, rückwirkend wirksam seit dem 1. März 2021 bis 31. Oktober 2023,

t. Tarifvertrag zum Job-Ticket für die Arbeitnehmer verschiedener Unternehmen des F.-Konzerns (KonzernJob-TicketTV H. A.) vom 16. September 2021, rückwirkend wirksam seit dem 1. Januar 2021,

u. Bundesrahmentarifvertrag für die betriebsnahe Instandhaltung in Eisenbahnverkehrsunternehmen (BuRa-EVU FZITV H. A.) vom 16. September 2021, rückwirkend wirksam seit dem 1. März 2021,

v. Tarifvertrag für die betriebsnahe Instandhaltung in Eisenbahnverkehrsunternehmen (EVU FZITV H. A.) vom 16. September 2021, rückwirkend wirksam seit dem 1. März 2021,

w. Tarifvertrag für allgemeine Aufgaben (TVA H. A.) vom 16. September 2021, rückwirkend wirksam seit dem 1. März 2021,

x. Langzeitkontentarifvertrag (Lzk-TV TV EXPRESS H. A.) vom 16. September 2021, rückwirkend wirksam seit dem 1. März 2021,

y. Tarifvertrag zur Zahlung von Corona-Beihilfen für Arbeitnehmer der E. AG, X1 AG, X2 GmbH, X3 GmbH (RAB) – Bereich Schiene –, X4 GmbH, X5 GmbH und X6 GmbH (TV Corona-Beihilfe 2021 H. A.) vom 16. September 2021, wirksam seit dem 16. September 2021 gegenüber den Mitgliedern der A. durchzuführen und anzuwenden sowie gegenüber denjenigen Arbeitnehmern durchzuführen und anzuwenden, deren

Arbeitsvertrag eine arbeitsvertragliche Inbezugnahmeklausel bezüglich der im Betrieb oder Betriebsteil des Arbeitgebers betrieblich / fachlich einschlägigen Tarifverträge in ihrer jeweiligen Fassung beinhaltet, bis durch rechtskräftige Entscheidung eines Arbeitsgerichts festgestellt wurde, dass die I. die meisten in einem Arbeitsverhältnis zur Beklagten stehenden Mitglieder hat (Mehrheitstarifvertrag).

42
Für den Fall des Unterliegens mit dem Antrag zu 1., 2., 3 und 4.:

5. Die Beklagte wird verurteilt, in dem Wahlbetrieb C-Stadt (F.I.11) die zwischen der Klägerin und dem (H.) abgeschlossenen Tarifverträge, namentlich den

a. Bundes-Rahmentarifvertrag für das Zugpersonal der Schienenbahnen des Personen- und Güterverkehrs in der Bundesrepublik Deutschland (BuRa-ZugTV H.) vom 16. September 2021, rückwirkend wirksam seit dem 1. März 2021,

b. Tarifvertrag für Lokomotivführer von Schienenverkehrsunternehmen des H. (LfTV) vom 16. September 2021, rückwirkend wirksam seit dem 1. März 2021,

c. Tarifvertrag für Zugbegleiter und Bordgastronomen von Schienenverkehrsunternehmen des H. (ZubTV) vom 16. September 2021, rückwirkend wirksam seit dem 1. März 2021,

d. Tarifvertrag für Lokrangierführer von Schienenverkehrsunternehmen des H.

(LrfTV) vom 16. September 2021, rückwirkend wirksam seit dem 1. März 2021,

e. Tarifvertrag für Disponenten von Schienenverkehrsunternehmen des H. (DispoTV) vom 16. September 2021, rückwirkend wirksam seit dem 1. März 2021,

f. Tarifvertrag über besondere Bedingungen bei Verlust der Fahrdiensttauglichkeit (FDU-TV) vom 16. September 2021, rückwirkend wirksam seit dem 1. März 2021,

g. Tarifvertrag zur Einführung des BuRa-ZugTV H. und der ergänzenden Haustarifverträge (BuRa-ZugTV EinfTV) vom 16. September 2021, rückwirkend wirksam seit dem 1. März 2021,

h. Tarifvertrag über die gemeinsame Einrichtung zur Gewährung von Sozialleistungen (GE-TV A.) vom 16. September 2021, rückwirkend wirksam seit dem 1. März 2021,

i. Tarifvertrag zur Förderung des Übertrags von Zeitguthaben in die betriebliche Altersvorsorge (FörderTV bAV) vom 16. September 2021, rückwirkend wirksam seit dem 1. März 2021,

j. Tarifvertrag für Nachwuchskräfte verschiedener Unternehmen des F.-Konzerns (NwkTV A. 2018) vom 16. September 2021, rückwirkend wirksam seit dem 1. März 2021,

k. Vereinbarung zur Umsetzung der persönlichen Planungssicherheit des Zugpersonals vom 16. September 2021, rückwirkend wirksam seit dem 1. März 2021,

l. Rahmentarifvertrag für die Arbeitnehmer verschiedener Unternehmen des F.Konzerns (KonzernRTV) vom 16. September 2021, rückwirkend wirksam seit dem 1. März 2021,

m. Tarifvertrag zur Einführung des Tarifvertrags für Lokomotivführer von Schienenverkehrsunternehmen des H. (EinfTV LfTV) vom 16. September 2021, rückwirkend wirksam seit dem 1. März 2021,

n. Tarifvertrag zur Sicherung und Anpassung von Entgeltdifferenzen (KonzernZÜTV) vom 16. September 2021, rückwirkend wirksam seit dem 1. März 2021,

o. Regelungsabrede Leistungsprämie Training für Instruktoren (Lp Tr ML) vom 16. September 2021, rückwirkend wirksam seit dem 1. März 2021,

p. Tarifvertrag zu Grundsätzen der Entgeltumwandlung für die Arbeitnehmer verschiedener Unternehmen des F.-Konzerns (K-EUTV) vom 16. September 2021, rückwirkend wirksam seit dem 1. März 2021,

q. Gemeinsames Verständnis im Sinne des BuRa-ZugTV H. Anlage 3 a und § 84 LfTV vom 16. September 2021, rückwirkend wirksam seit dem 1. März 2021,

r. Tarifvertrag über die betriebliche Zusatzversorgung für die Arbeitnehmer der F AG (ZVersTV) vom 16. September 2021, rückwirkend wirksam seit dem 1. Januar 2021,

s. Tarifvertrag über einen Zuschuss zur betrieblichen Zusatzversorgung für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer verschiedener Unternehmen des F-Konzerns (BetrRz-TV A.), vom 16. September 2021, rückwirkend wirksam seit dem 1. März 2021 bis 31. Oktober 2023,

t. Tarifvertrag zum Job-Ticket für die Arbeitnehmer verschiedener Unternehmen des F.-Konzerns (KonzernJob-TicketTV H. A.) vom 16. September 2021, rückwirkend wirksam seit dem 1. Januar 2021,

u. Bundesrahmentarifvertrag für die betriebsnahe Instandhaltung in Eisenbahnverkehrsunternehmen (BuRa-EVU FZITV H. A.) vom 16. September 2021, rückwirkend wirksam seit dem 1. März 2021,

v. Tarifvertrag für die betriebsnahe Instandhaltung in Eisenbahnverkehrsunternehmen (EVU FZITV H. A.) vom 16. September 2021, rückwirkend wirksam seit dem 1. März 2021,

w. Tarifvertrag für allgemeine Aufgaben (TVA H. A.) vom 16. September 2021, rückwirkend wirksam seit dem 1. März 2021,

x. Langzeitkontentarifvertrag (Lzk-TV TV EXPRESS H. A.) vom 16. September 2021, rückwirkend wirksam seit dem 1. März 2021,

y. Tarifvertrag zur Zahlung von Corona-Beihilfen für Arbeitnehmer der E. AG, X1 AG, X2 GmbH, X3 GmbH (RAB) – Bereich Schiene –, X4 GmbH, X5 GmbH und X6 AG (TV Corona-Beihilfe 2021 H. A.) vom 16. September 2021, wirksam seit dem 16. September 2021 gegenüber denjenigen Mitgliedern der A. durchzuführen und anzuwenden, die eine entsprechende Tarifbindungserklärung bei der Beklagten abgegeben haben sowie gegenüber denjenigen Arbeitnehmern durchzuführen und anzuwenden, deren Arbeitsvertrag eine arbeitsvertragliche Inbezugnahmeklausel bezüglich der im Betrieb oder Betriebsteil des Arbeitgebers betrieblich / fachlich einschlägigen Tarifverträge in ihrer jeweiligen Fassung beinhaltet, bis durch rechtskräftige Entscheidung eines Arbeitsgerichts festgestellt wurde, dass die I. die meisten in einem Arbeitsverhältnis zur Beklagten stehenden Mitglieder hat (Mehrheitstarifvertrag).

43
Für den Fall des Unterliegens mit den Anträgen zu 1., 2., 3., 4. und 5.:

6. Die Beklagte wird verurteilt es zu unterlassen, in dem Wahlbetrieb C-Stadt (F.I.11) die zwischen der I.-Gewerkschaft (I.) und dem (H.) abgeschlossenen Tarifverträge so lange nicht auf die Mitglieder der Klägerin anzuwenden, bis durch rechtskräftige Entscheidung eines Arbeitsgerichts festgestellt wurde, dass die die I. die meisten in einem Arbeitsverhältnis zur Beklagten stehenden Mitglieder hat (Mehrheitstarifvertrag), namentlich den

a. Grundsatzregelung zur gemeinsamen Gestaltung der Personal-, Sozial- und Tarifpolitik in den Unternehmen des F.-Konzerns (DemografieTV)

b. Funktionsgruppenspezifischer Tarifvertrag für Tätigkeiten der Funktionsgruppe 2 – Zugbildung / -bereitstellung, Verkehrliche Aufgaben SGV – verschiedener Unternehmen des F.-Konzerns (FGr 2-TV)

c. Funktionsgruppenspezifischer Tarifvertrag für Tätigkeiten der Funktionsgruppe 4 – Lokfahrdienst – verschiedener Unternehmen des F.-Konzerns (FGr 4-TV)

d. Funktionsgruppenspezifischer Tarifvertrag für Tätigkeiten der Funktionsgruppe 5 – Bahnservice und Vertrieb – verschiedener Unternehmen des F.-Konzerns (FGr 5-TV)

e. Funktionsgruppenspezifischer Tarifvertrag für Tätigkeiten der Funktionsgruppe 6 – Allgemeine Aufgaben – verschiedener Unternehmen des F.-Konzerns (FGr 6-TV)

f. Basistarifvertrag zu den Funktionsgruppenspezifischen Tarifverträgen und Funktionsspezifischen Tarifverträgen verschiedener Unternehmen des F.-Konzerns (BasisTV)

g. Tarifvertrag zur Einführung des BasisTV und ÜTV-Fgr sowie der Funktionsgruppenspezifischen Tarifverträge und funktionsspezifischen Tarifverträge verschiedener Unternehmen des F.-Konzerns h. Tarifvertrag für die nach dem DBGrG übergeleiteten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Funktionsgruppenspezifischen Tarifverträge verschiedener Unternehmen des F.-Konzerns (ÜTV-FGr)

i. Tarifvertrag Prämie Fachvermittlung (TV Pr FV)

j. Tarifvertrag über eine Umsatzbeteiligung an Bord in der E. AG (UmsatzTV Fernverkehr)

k. Tarifvertrag zu Grundsätzen der betrieblichen Altersvorsorge für die Arbeitnehmer verschiedener Unternehmen des F.-Konzerns (bAV-TV I.)

l. Tarifvertrag über persönliche Fahrvergünstigungen für die Arbeitnehmer verschiedener Unternehmen des F.-Konzerns (KonzernFahrwegTV)

m. Tarifvertrag zur Einführung eines Jahrestabellenentgelts im FGr 1 bis 3, 5 und 6-TV (EinfTV JTE FGr-TV)

n. Tarifvertrag für Nachwuchskräfte verschiedener Unternehmen im F.-Konzern (NachwuchskräfteTV I.)

o. Tarifvertrag zum Job-Ticket für die Arbeitnehmer verschiedener Unternehmen des F.- Konzerns (KonzernJob-TicketTV)

p. Tarifvertrag zur Führung von Langzeitkonten für die Arbeitnehmer verschiedener Unternehmen des F.-Konzerns (Lzk-TV)

q. Tarifvertrag zur Zukunft der Arbeit im Rahmen der Digitalisierung im F-Konzern (TV Arbeit 4.0 I. 2018)

r. Vereinbarung zur Förderung des Übertrags von Zeitguthaben in das Langzeitkonto (Förd-Üb-Lzk 2018/2019).

44
Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

45
Sie ist der Meinung, der von der Klägerin geltend gemachte Durchführungs- bzw. Unterlassungsanspruch gem. §§ 1004 Abs. 1, 823 BGB i.V.m. Art. 9 Abs. 3 GG sei bei tarifrechtlichen Kollisionen nicht gegeben. Die Klägerin müsse vielmehr ihre Rechte im Rahmen einer Einwirkungsklage gegen den H. geltend machen.

46
Im übrigen liege aber bereits keine Verletzung der Koalitionsfreiheit vor. Die Tarifverträge der Klägerin seien gem. § 4a TVG im Betrieb C-Stadt rechtswirksam verdrängt worden. Diese Vorschrift verstoße weder gegen die EMRK, noch sei sie verfassungswidrig. Vielmehr habe der Gesetzgeber den vom Bundesverfassungsgericht geäußerten Bedenken durch die erfolgte Änderung von § 4a Abs. 2 Satz 2 TVG Rechnung getragen. Auch an der formellen Verfassungsmäßigkeit beständen keine Zweifel.

47
Entgegen der Auffassung der Klägerin bestehe seit dem 01.01.2021 eine Tarifkollision. Schon beim letzten Tarifabschluss zwischen I. und H. am 17.09.2020 habe eine Kollisionslage bestanden. Diese sei jedoch bis zum 31.12.2020 durch den Tarifvertrag Grundsatzfragen aufgrund der gewollten Tarifpluralität suspendiert gewesen.

§ 4a Abs. 2 S. 2 TVG sei auch nicht durch Ziffer II Abs. 2 der Vereinbarung zur Umsetzung der persönlichen Planungssicherheit abbedungen worden. Dieser Vereinbarung lasse sich schon gar kein entsprechender Wille der Tarifvertragsparteien entnehmen. Im übrigen bedürfe es einer trilateralen Abbedingung, die nicht vorliege.

48
§ 13 Abs. 3 TVG sei weder von seinem Wortlaut noch von seinem Sinn her anwendbar.

49
Es sei zweifelhaft, ob § 4 Abs. 5 TVG im Sommer 2020 überhaupt anwendbar gewesen sei; jedenfalls aber sei die Klägerin vom H. über die Aufnahme von Tarifverhandlungen mit der I. informiert worden.

50
Soweit die Klägerin die konkrete Feststellung der Mehrheitsverhältnisse beanstande, sei dies nicht nachvollziehbar. Dass eine unstreitige Feststellung zwischen allen Beteiligten nicht habe stattfinden können, sei allein der Verweigerungshaltung der Klägerin geschuldet. Die Beklagte habe sich zur Ermittlung der Mehrheitsverhältnisse sämtlicher ihr zur Verfügung stehenden Erkenntnisquellen bedient.

51
Soweit die Klägerin behaupte, dass die Interessen der von ihr vertretenen Mitarbeiter beim Zustandekommen der Tarifverträge der I. nicht ernsthaft und wirksam berücksichtigt worden seien, liege die Darlegungs- und Beweislast insoweit bei ihr. Dieser sei die Klägerin nicht nachgekommen. Sie müsse insoweit konkret darlegen und nachweisen, welche konkreten Arbeitnehmergruppen überhaupt betroffen seien und worin eine angeblich nicht ausreichende Berücksichtigung zu erblicken sei. Dies könne der Klägerin schon deshalb nicht gelingen, weil sie keine reine Berufsgruppengewerkschaft mehr darstelle, sondern einen umfassenden Vertretungsanspruch für sämtliche Berufsgruppen erhebe.

52
Im übrigen gehe der Einwand aber auch deshalb fehl, weil die Interessen sämtlicher Arbeitnehmergruppen beim Zustandekommen der Tarifverträge der I. ernsthaft und wirksam berücksichtigt worden seien. So habe die I. – ebenso wie die Klägerin – für bestimmte Berufsgruppen jeweils separate Tarifverträge abgeschlossen. Zudem fänden die Interessen der verschiedenen Berufsgruppen innerhalb der I. auch in verfahrenstechnischer Hinsicht umfassende Berücksichtigung.

53
Die Hilfsanträge seien bereits unzulässig, jedenfalls aber aus den oben genannten Gründen unbegründet.

54
Hinsichtlich des weiteren Vorbringens der Parteien wird auf die gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen sowie auf die Sitzungsniederschrift vom 19.05.2022 Bezug genommen.

Entscheidungsgründe

55
Die Klage ist hinsichtlich sämtlicher Anträge abzuweisen.

I.

56
Der Antrag zu 1. ist zwar zulässig, aber unbegründet.

57
1. Der Antrag ist zulässig.

58
a) Das Arbeitsgericht ist gemäß § 2 Abs. 1 Nr. 1 ArbGG zuständig. Das Urteilsverfahren ist gemäß § 2 Abs. 5 ArbGG die zutreffende Verfahrensart.

59
b) Das Arbeitsgericht München ist örtlich zuständig gemäß § 46 Abs. 2 S. 1 ArbGG i. V.m. § 21 Abs. 1 ZPO.

60
c) Der Antrag ist auch ohne namentliche Benennung der Mitglieder der Klägerin im Wahlbetrieb C-Stadt hinreichend bestimmt i.S.v. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO. Die Klägerin macht einen eigenen kollektivrechtlichen Anspruch auf Durchführung von Tarifverträgen und nicht individuelle Ansprüche einzelner Arbeitnehmer gegenüber der Beklagten geltend. Ein solcher Leistungsantrag ist auch ohne namentliche Benennung der hiervon erfassten Gewerkschaftsmitglieder hinreichend bestimmt i.S.d. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO. Es kann über Bestand und nähere inhaltliche Ausgestaltung der Durchführung der Tarifverträge rechtskräftig entschieden werden. Eine sich daraus ergebende Verlagerung der namentlichen Feststellung der Gewerkschaftsmitglieder in das Zwangsvollstreckungsverfahren ist aus Gründen der Gewährung effektiven Rechtsschutzes hinzunehmen. Die Interessen des beklagten Arbeitgebers werden hierdurch nicht in rechtserheblicher Weise beeinträchtigt (BAG, 13.10.2021 – 4 AZR 403/20).

61
2. Der Antrag zu 1 ist unbegründet.

62
Es kann dahingestellt bleiben, ob der von der Klägerin geltend gemachte Unterlassungsanspruch analog §§ 1004 Abs. 1, 823 Abs. 1 BGB für alle Fälle einer Verletzung der Koalitionsfreiheit und damit auch bei tarifrechtlichen Kollisionen besteht oder ob er, wie die Beklagte meint, nur auf tarifwidrige

Betriebsvereinbarungen anzuwenden ist, denn nach Auffassung der Kammer ist die Klägerin bereits nicht in ihrer Koalitionsfreiheit verletzt.

63
a) § 4a TVG ist anwendbar.

64
aa) Die Kammer hat keine durchgreifenden Bedenken hinsichtlich der materiellen Verfassungsmäßigkeit dieser Vorschrift. Zu berücksichtigen ist insoweit, dass sich das Bundesverfassungsgericht mit dieser Norm bereits umfassend in seiner Entscheidung vom 11.07.2017 (BVerfG, Urteil vom 11.07.2017 – 1 BvR 1571/15, 1 BvR 2883/15, 1 BvR 1043/16, 1 BvR 1477/16) befasst und die Senatsmehrheit die Vorschrift im Wesentlichen für verfassungsgemäß gehalten hat. Für verfassungswidrig befand die Senatsmehrheit die Vorschrift lediglich insoweit, als der Gesetzgeber keine Vorkehrungen getroffen habe, die die kleineren Berufsgruppen in einem Betrieb davor schützen, der Anwendung eines Tarifvertrags ausgesetzt zu werden, der unter Bedingungen ausgehandelt wurde, in denen ihre Interessen strukturell nicht zur Geltung kommen konnten. Der Gesetzgeber sei gehalten, insoweit Abhilfe zu schaffen, wobei er dabei einen weiten Gestaltungsspielraum für unterschiedliche Lösungsmöglichkeiten habe (BVerfG a.a.O.).

65
Die Frage der Verfassungsmäßigkeit dieser Vorschrift stellt sich daher nur noch im Hinblick darauf, ob der mittlerweile vom Gesetzgeber neueingefügte § 4a Abs. 2 S. 2 Hs. 2 TVG diesen Vorgaben des Bundesverfassungsgerichts genügt. § 4a Abs. 2 S. 2, 2. Hs. TVG bestimmt, dass es nicht zur Verdrängung des Minderheitstarifvertrags kommt, wenn beim Zustandekommen des Mehrheitstarifvertrags die Interessen von Arbeitnehmergruppen, die auch von dem nach dem ersten Halbsatz an sich verdrängten Tarifvertrag erfasst werden, nicht ernsthaft und wirksam berücksichtigt wurden.

66
Indem es zur Verdrängung nach dem neueingefügten § 4a Abs. 2 S. 2, 2. Hs. TVG nur noch kommen soll, wenn die Interessen der vom Minderheitstarifvertrag erfassten Arbeitnehmergruppen beim Zustandekommen des Mehrheitstarifvertrages ernsthaft und wirksam berücksichtigt wurden, gewährleistet der Gesetzgeber, dass kleinere Berufsgruppen nicht der Anwendung eines Tarifvertrages ausgesetzt werden, der unter Bedingungen ausgehandelt wurde, in denen ihre Interessen strukturell nicht zur Geltung kommen und hat damit die Vorgaben des Bundesverfassungsgerichts umgesetzt.

67
Richtig ist zwar, dass das Bundesverfassungsgericht in seiner Entscheidung formuliert hat, es fehlten „strukturelle Vorkehrungen, die sichern, dass die Interessen dieser Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer hinreichend Berücksichtigung finden“ (BVerfG a.a.O.). Aus dieser Formulierung lässt sich jedoch nicht zwingend schließen, dass der Gesetzgeber selbst konkrete Verfahrensregelungen vorgeben muss, auf welche Weise die Interessen der Mitglieder der Minderheitengewerkschaft zu berücksichtigen sind. Vielmehr hat das Bundesverfassungsgericht ausgeführt, dass der Gesetzgeber hier einen weiten Gestaltungsspielraum für unterschiedliche Lösungsmöglichkeiten habe.

68
Der Gesetzgeber hat sich mit der Formulierung in § 4a Abs. 2 S. 2 Hs. 2 TVG an derjenigen Formulierung orientiert, die das Bundesverfassungsgericht als Übergangsregelung für den Zeitraum bis zur Neuregelung durch den Gesetzgeber vorgesehen hat. Es hat insoweit festgelegt, dass die Vorschrift des § 4a TVG bis zur erforderlichen Neuregelung nur mit der Maßgabe anzuwenden sei, dass eine Verdrängungswirkung nach § 4a Abs. 2 S. 2 TVG nur eintritt, wenn plausibel dargelegt werden könne, dass die Mehrheitsgewerkschaft die Interessen der Berufsgruppen, deren Tarifvertrag verdrängt werde, ernsthaft und wirksam in ihrem Tarifvertrag berücksichtigt habe (BVerfG a.a.O.). Der Gesetzgeber wollte also erkennbar die Vorgaben des Bundesverfassungsgerichts umsetzen (so auch Arbeitsgericht Berlin, 21.09.2021 – 30 Ca 5638/21).

69
Zwar weicht die Neuregelung des § 4a Abs. 2 S. 2 Hs. 2 TVG von der vom Bundesverfassungsgericht formulierten Übergangsregelung insoweit ab, als die Darlegungs- und Beweislast für die fehlende Berücksichtigung der Interessen der betroffenen Arbeitnehmergruppen nach ihrem Wortlaut derjenige trägt, der sich auf die fehlende Berücksichtigung beruft. Dem kann jedoch durch die Annahme einer abgestuften

Darlegungs- und Beweislast Rechnung getragen werden. Zwar wird demjenigen, der sich auf die fehlende Interessenberücksichtigung beruft, dabei abzuverlangen sein, zunächst im Einzelnen darzulegen, die Interessen welcher Arbeitnehmergruppen beim Zustandekommen des Mehrheitstarifvertrags seiner Ansicht nach nicht hinreichend berücksichtigt wurden und zumindest grobe Anhaltspunkte für eine solche fehlende Interessenberücksichtigung vorzubringen. Dies erscheint jedoch zumutbar und mit den Vorgaben des Bundesverfassungsgerichts vereinbar (vgl. Arbeitsgericht Berlin a.a.O.).

70
bb) Es bestehen auch keine durchgreifenden Bedenken hinsichtlich der formellen Verfassungsmäßigkeit der Norm.

71
Die Klägerin hat insoweit beanstandet, dass der Ausschuss für Arbeit und Soziales zur öffentlichen Anhörung in seiner 28. Sitzung vom 26.11.2018 ausschließlich nur Vertreter des DGB, der IG-Metall und der Bundesvereinigung der Arbeitgeberverbände geladen hatte, nicht aber Vertreter der Minderheitsgewerkschaften.

72
Diese Kritik ist nachvollziehbar, führt aber nach Auffassung der Kammer nicht zur Verfassungswidrigkeit der Vorschrift. Das Bundesverfassungsgericht hat in seinem Beschluss vom 19.05.2020 nochmals ausdrücklich auf den Grundsatz verwiesen, dass der Gesetzgeber im Regelfall ein Gesetz schuldet, nicht aber eine bestimmte vorgängige Auseinandersetzung (BVerfG, Beschluss vom 19.05.2020 – 1 BvR 672/19, 1 BvR 797/19, 1 BvR 2832/19, Rz. 8).

73
Eine Ausnahme von diesem Grundsatz kann daher allenfalls in extremen Ausnahmefällen in Betracht kommen, etwa wenn eine Anhörung zum einen einseitig besetzt ist und es zum anderen an einer öffentlichen Diskussion des fraglichen Vorhabens fehlt, sodass entgegenstehende Erwägungen von vornherein keine Chance auf Berücksichtigung finden (vgl. Arbeitsgericht Berlin a.a.O.).

74
Ein solcher Fall liegt hier jedoch nicht vor. Zum einen handelt es sich nur um die punktuelle Nachbesserung eines bereits vorhandenen Gesetzes. Zum anderen ist zu berücksichtigen, dass den Gewerkschaften die Vorgaben des Bundesverfassungsgerichts zur Ergänzung von § 4a TVG bekannt waren und daher bereits im Vorfeld die Möglichkeit bestand, die eigenen Vorstellungen zu einer Gesetzesänderung vorab einzubringen (vgl. Arbeitsgericht Berlin a.a.O.).

75
cc) Der Klägerin kann auch nicht hinsichtlich ihres Einwands gefolgt werden, dass die Regelung des § 4a TVG gegen die Art. 9 bis 11 EMRK verstoße. Das Bundesverfassungsgericht hat in seiner Entscheidung vom 11.07.2017 ausdrücklich festgestellt, dass sich aus den in der Auslegung des Grundgesetzes zu berücksichtigenden völkerrechtlichen Normen keine weitergehenden Anforderungen an die Verfassungsmäßigkeit der betreffenden Regelungen ergeben (BVerfG, Urteil vom 11.07.2017 – 1 BvR 1571/15, 1 BvR 1588/15, 1 BvR 2883/15, 1 BvR 1043/16, 1 BvR 1477/16, Rz. 206 ff.). In diesem Zusammenhang ist auch zu berücksichtigen, dass der EMRK als völkerrechtlicher Vertrag lediglich der Rang eines einfachen Gesetzes zukommt. Sie steht damit im Rang unter dem Grundgesetz.

76
b) § 4a Abs. 2 S. 2 TVG ist nicht gemäß Ziffer II Abs. 2 der Vereinbarung zur Umsetzung der persönlichen Planungssicherheit des Zugpersonals abbedungen.

77
So kann Ziffer II Abs. 2 der Vereinbarung zur Umsetzung der persönlichen Planungssicherheit des Zugpersonals schon kein Wille der Tarifvertragsparteien entnommen werden, § 4a TVG abzubedingen. Dagegen spricht zunächst der Umstand, dass die Frage der Abbedingung des § 4a TVG im TV-Grundsatzfragen explizit geregelt und eine Nachwirkung dieses Tarifvertrags ausdrücklich ausgeschlossen wurde. Dass die Parteien mit Ziffer II Abs. 2 der Vereinbarung zur Umsetzung der persönlichen Planungssicherheit des Zugpersonals eine eigenständige Vereinbarung über die Abbedingung treffen wollten, ist schon deshalb fernliegend, weil es dort – schon dem Namen nach – um einen völlig anderen Themenkomplex geht, der mit der Frage der Tarifeinheit nichts zu tun hat. Auch der Standort der fraglichen

Regelung innerhalb der Vereinbarung spricht eindeutig gegen die Auslegung seitens der Klägerin: Die Regelung findet sich in einem Regelungskomplex, der mit „Sperrwirkung der tariflichen Regelungen“ überschrieben ist. Es ist nicht davon auszugehen, dass die Parteien eine so folgenreiche Regelung wie die Abbedingung des § 4a TVG in einer thematisch nicht im Ansatz einschlägigen Vereinbarung und dort wiederum in einer thematisch nicht einschlägigen Regelung „verstecken“. Vielmehr spricht alles dafür, dass Ziffer II Abs. 2 der Vereinbarung zur Umsetzung der persönlichen Planungssicherheit des Zugpersonals nicht mehr ist als ein rein deklaratorischer Hinweis auf die in Hinblick auf den TV-Grundsatzfragen geltende Rechtslage (Arbeitsgericht Berlin, Urteil vom 21.09.2021 – 30 Ca 5638/21; Arbeitsgericht Ulm, Beschluss vom 01.04.2022 – 1 BV 2/21).

78
Darüber hinaus erfordert die Abbedingung von § 4a TVG eine Regelung durch alle von dieser Norm positiv oder negativ betroffenen Tarifvertragsparteien (BVerfG, Urteil vom 11.07.2017 – 1 BvR 1571/15, 1 BvR 1588/15, 1 BvR 2883/15, 1 BvR 1043/16, 1 BvR 1477/16, Rz. 179). Hieran fehlt es vorliegend.

79
c) Entgegen der Auffassung der Klägerin liegen die Voraussetzungen für eine Verdrängung der klägerischen Tarifverträge durch diejenigen der I. gemäß § 4a Abs. 2 S. 2 TVG vor.

80
aa) Die erforderliche Kollisionslage ist gegeben. Die Geltungsbereiche der nicht inhaltsgleichen Tarifverträge der Klägerin und der I. überschneiden sich (§ 4a Abs. 2 S. 2 Hs. 1 TVG). Durch die im TV-Grundsatzfragen getroffene Regelung wurde auch nicht der Eintritt einer Kollisionslage abbedungen, sondern allein die durch § 4a Abs. 2 S. 2 Hs. 1 TVG für den Fall einer solchen Kollisionslage vorgesehene Rechtsfolge.

81
Auch der Verweis der Klägerin auf die Regelung in § 13 Abs. 3 TVG ist insoweit unbehelflich. § 13 Abs. 3 TVG regelt lediglich, dass § 4a TVG auf Tarifverträge, die bereits am 10.07.2015 (also einen Tag nach Inkrafttreten des § 4a TVG) galten, nicht anwendbar ist. Sinn und Zweck dieser Übergangsregelung war es, den betroffenen Tarifvertragsparteien Gelegenheit zu geben, sich auf die neuen Regelungen einzustellen. Die hier Betroffenen hatten sich jedoch, wie der Tarifvertrag Grundsatzfragen zeigt, durch die Regelung einer befristeten gewillkürten Tarifpluralität auf die neue Rechtslage eingestellt. Weder Wortlaut noch Sinn und Zweck des § 13 TVG rechtfertigen daher die Nichtanwendung von § 4a TVG auf solche Tarifverträge, die in einer Phase geschlossen wurden, während derer § 4a TVG abbedungen wurde (Arbeitsgericht Berlin a.a.O.; Arbeitsgericht Ulm a.a.O.).

82
bb) Die Klägerin kann sich auch nicht darauf berufen, dass beim Zustandekommen der Tarifverträge der I. die Interessen von Arbeitnehmergruppen, die auch von den klägerischen Tarifverträgen erfasst werden, nicht ernsthaft und wirksam berücksichtigt worden seien (§ 4a Abs. 2 S. 2, 2. Hs. TVG).

83
§ 4a Abs. 2 S. 2, 2. Hs. TVG stellt auf das Zustandekommen des Mehrheitstarifvertrages ab und wählt damit einen „prozeduralen Ansatz“. Mit der Regelung ist also keine gerichtliche Angemessenheitskontrolle der Tarifvertragsinhalte verbunden (BT-DRS.19/6146, S. 31 f.).

84
Den Tarifvertragsparteien ist dabei unter Berücksichtigung von Art. 9 Abs. 3 GG eine große Gestaltungsfreiheit einzuräumen. Laut Entwurfsbegründung können „in der Tarifpraxis die Interessen der verschiedenen Arbeitnehmergruppen zum Beispiel mittels im Vorfeld der Tarifverhandlungen liegender Beteiligungsverfahren ernsthaft und wirksam berücksichtigt werden“ oder dadurch, „dass die betreffende Arbeitnehmergruppe in für das Zustandekommen von Tarifverträgen zuständigen Gremien angemessen berücksichtigt ist“ (BT-DRS.19/6146, S. 31 f.).

85
Aus der kollektiv angelegten Rechtsfolge der ausnahmsweisen Nichtverdrängung der Minderheitstarifverträge ergibt sich, dass auch der Tatbestand des § 4a Abs. 2 S. 2, 2. Hs. TVG nicht an die unzureichende Berücksichtigung einzelner Arbeitnehmer oder von Teilgruppen anknüpft. Erforderlich ist vielmehr, dass die Interessen der Gesamtgruppe derjenigen Arbeitnehmer, die auch vom

Minderheitstarifvertrag erfasst ist, unzureichend berücksichtigt sind. Hinzu kommt, dass Tarifverträge in aller Regel nicht alleinstehen, sondern dass zwischen den Tarifvertragsparteien eine Gruppe ineinandergreifender Tarifverträge geschlossen werden, also etwa Entgelttarifverträge, Rahmentarifverträge, Tarifverträge über betriebliche Altersversorgung etc. Das bedeutet, dass Nachteile, welche sich beim Zustandekommen eines Tarifvertrags ergeben, möglicherweise durch Verfahrensbeteiligung bei der Entstehung anderer Tarifverträge kompensiert – oder eben auch verstärkt – werden können. Geboten ist deshalb eine Gesamtbewertung, welche das gesamte Tarifwerk und seine Entstehung einbezieht (Beck-OK, Arbeitsrecht/Giesen, 63. Edition 01.03.2022, TVG, § 4a, Rz. 21b). Die Bewertung der Schutzvorkehrungen kann sich also nur auf das gesamte Tarifwerk der Mehrheitsgewerkschaft und die gesamte durch die Nichtanwendung ihres Tarifwerks benachteiligte Arbeitnehmergruppe beziehen. Wer sich auf § 4a Abs. 2 S. 2, 2. Hs. TVG beruft, hat im Zuge einer abgestuften Darlegungs- und Beweislast zunächst Indizien vorzutragen, die eine fehlende Berücksichtigung der fraglichen Arbeitnehmergruppe beim Zustandekommen des Mehrheitstarifvertrages naheliegend erscheinen lassen (Giesen/Rixen, NZA 2019, 577, 580 ff.).

86
Einen solchen Gesamtvergleich hat die Klägerin aber nicht vorgenommen. Sie hat sich vielmehr darauf beschränkt, einige punktuelle Regelungen für verschiedene Berufsgruppen aufzuzählen, die ihrer Auffassung nach in den Tarifverträgen der I. weniger günstig geregelt seien als in ihren eigenen. Dies genügt jedoch nicht.

87
Im Übrigen ist davon auszugehen, dass die Interessen sämtlicher von der Klägerin vertretenen Arbeitnehmergruppen beim Zustandekommen der Tarifverträge der I. ernsthaft und wirksam berücksichtigt wurden. Durch die Satzung der I. ist den von der Klägerin vertretenen Berufsgruppen ein hinreichender Einfluss eingeräumt. So erfolgen Tarifverhandlungen und -abschlüsse gemäß § 28 dieser Satzung in Verbindung mit der Richtlinie Tarifpolitische Arbeit durch Tarifkommissionen, die für die verschiedenen Tarifbereiche gebildet werden und die jeweils entsprechend der Beschäftigungsstruktur zusammengesetzt werden. Außerdem sind bei der I. satzungsmäßig sogenannte zentrale Fachgruppen gebildet, die die konkreten fachspezifischen Interessen ihrer Beschäftigtengruppen vertreten. Die verschiedenen Beschäftigtengruppen sind daher bereits im Vorfeld der eigentlichen Tarifverhandlungen in der Lage, auf eine Berücksichtigung ihrer gruppenspezifischen Interessen hinzuwirken. Im Zusammenspiel mit der proportionalen Beteiligung an den jeweiligen Tarifkommissionen ist sichergestellt, dass die Interessen der von der Klägerin vertretenen Arbeitnehmergruppen beim Zustandekommen der Tarifverträge der I. ernsthaft und wirksam berücksichtigt werden (Arbeitsgericht Berlin a.a.O.; Arbeitsgericht Ulm a.a.O.).

88
cc) Die Kammer geht davon aus, dass die I. im Betrieb der Beklagten in CStadt die Mehrheit der Mitarbeiter stellt. Die Beklagte hat sich zur Ermittlung der Mehrheiten sämtlicher ihr zur Verfügung stehenden Erkenntnisquellen bedient, indem sie die Mehrheitsverhältnisse anhand der Ergebnisse der letzten Betriebsratswahl, der Größe der verschiedenen Berufsgruppen, der Anzahl der abgegebenen Tarifbindungsanzeigen, einer Analyse der jeweiligen betrieblichen Situation mit den Personalverantwortlichen sowie dem Ergebnis des mit der I. durchgeführten notariellen Verfahrens nach § 58 Abs. 3 ArbGG ermittelt hat. Nach ihrem Vortrag ergab diese Zusammenschau sämtlicher Erkenntnisquellen eine Mehrheit zugunsten der I. Die Klägerin bestreitet auch gar nicht, dass die I. die Mehrheit der Arbeitnehmer im Wahlbetrieb C-Stadt habe. Sie wendet lediglich ein, dass die jeweiligen Mehrheitsverhältnisse nicht zweifelsfrei feststünden und es zu einer Verdrängung ihrer Tarifverträge erst nach deren rechtskräftiger Feststellung kommen könne.

89
Nach ganz herrschender Meinung wirkt die Feststellung des nach § 4a TVG anwendbaren Tarifvertrages im Verfahren nach § 99 ArbGG nicht konstitutiv (vgl. ErfK/Franzen 22. Aufl.2022, § 4a TVG Rn. 17; BeckOK/Giesen 63. Edition Stand 01.03.2022 § 4a TVG Rn. 37m.w.N.).

90
Zur Verdrängung des Minderheitentarifvertrages kommt es vielmehr kraft Gesetzes. Für eine andere Lesart geben weder der Wortlaut der Vorschrift noch die Gesetzessystematik etwas her. Auch der Gesetzgeber geht davon aus, dass der Feststellung nach § 99 ArbGG keine konstitutive Wirkung zukommt, sondern es

zur Verdrängung des Minderheitstarifvertrages vielmehr kraft Gesetzes kommt. Dies ergibt sich schon daraus, dass er, anders als in den Verfahren nach §§ 97 und 98 ArbGG, ausdrücklich und bewusst von einer Pflicht zur Aussetzung anderer Verfahren abgesehen hat (BT-DRS.18/4062, S. 16). Er geht damit offenbar davon aus, dass sich die Frage der Verdrängung auch in anderen Verfahren stellen kann (vgl. Arbeitsgericht Berlin, Arbeitsgericht Ulm a.a.O.).

91
Insbesondere hat auch das Bundesverfassungsgericht in seiner Entscheidung vom 11.07.2017 ausgeführt, dass die Verdrängungswirkung nach § 4a Abs. 2 S. 2 TVG kraft Gesetzes eintrete, sobald es zur Tarifkollision komme und die Verdrängung danach nicht von einer Feststellung des Arbeitsgerichts nach § 99 ArbGG abhängig sei (BVerfG, Urteil v. 11.07.2017 – 1 BvR 1571/15, 1 BvR 1588/15, 1 BvR 2883/15, 1 BvR 1043/16, 1 BvR 1477/16, Rz. 175).

92
Dass eine rechtskräftige Feststellung der Mehrheitsverhältnisse im Betrieb in C-Stadt nicht vorliegt, ist daher entgegen der Auffassung der Klägerin irrelevant.

93
dd) Auch die sich aus § 4a Abs. 5 TVG ergebenden formellen Vorgaben wurden gewahrt.

94
Ein Verstoß gegen die Pflicht zur Bekanntgabe von Tarifverhandlungen gemäß § 4a Abs. 5 S. 1 TVG liegt nicht vor. Die Beklagte hat vorgetragen und mit Hilfe der Anlage KE2 (Bl. 176 f. d.A.) unter Beweis gestellt, dass die Klägerin mit Schreiben vom 10.08.2020 über die Aufnahme von Tarifverhandlungen mit der I. informiert wurde. Diesen Sachvortrag der Beklagten hat die Klägerin nicht bestritten.

95
Die Information über die Aufnahme von Tarifverhandlungen erfolgte deutlich vor Abschluss der Verhandlungen mit der I. und damit rechtzeitig i.S.v. § 4a Abs. 5 S. 1 TVG.

96
Auch ein Verstoß gegen § 4a Abs. 5 S. 2 TVG ist nicht ersichtlich. Die Klägerin trägt insoweit lediglich pauschal vor, dass keine Aufforderung des H. erfolgt sei, sich in der von § 4a Abs. 5 TVG vorgeschriebenen Form an fremden Tarifverhandlungen zu „beteiligen“. Das Gesetz sieht jedoch weder eine derartige Aufforderungspflicht noch eine Pflicht vor, auf das Recht zur Anhörung hinzuweisen (Arbeitsgericht Berlin a.a.O.).

97
ee) Die Klägerin kann sich auch nicht darauf berufen, dass die Beklagte jedenfalls wegen einzelvertraglicher Inbezugnahme ihrer Tarifverträge bzw. aufgrund betrieblicher Übung verpflichtet sei, die Tarifverträge der Klägerin weiterhin anzuwenden.

98
Die von der Klägerin behauptete, aber nicht substantiiert dargelegte betriebliche Übung würde lediglich die individuellen Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiter gegenüber ihren jeweiligen Vertragsarbeitgebern betreffen, nicht aber eigene Rechtspositionen der Klägerin.

99
Auch soweit die Klägerin sich auf die einzelvertragliche Inbezugnahme ihrer Tarifverträge beruft – wobei die Klägerin insoweit schon nicht vorträgt, wie diese Bezugnahmeklauseln konkret ausgestaltet sind – lässt sich daraus eine Verpflichtung der Beklagten, die Tarifverträge der Klägerin weiterhin anzuwenden, nicht ableiten. Denn die aus dem schuldrechtlichen Teil eines Tarifvertrags folgende Pflicht, den Tarifvertrag auch tatsächlich gegenüber den Mitgliedern der tarifvertragschließenden Gewerkschaft zur Anwendung zu bringen, gilt von vornherein nur insoweit, als der fragliche Tarifvertrag auch normativ gilt.

II.

100
Die Hilfsanträge zu 2. bis 6. sind ebenfalls zulässig, aber unbegründet.

101

Der mit dem Hilfsantrag Ziffer 2 geltend gemachte Durchführungs- und Anwendungsanspruch besteht schon deshalb nicht, weil die Tarifverträge der Klägerin in dem Betrieb der Beklagten gemäß § 4a Abs. 2 S. 2 TVG verdrängt werden durch die Mehrheitstarifverträge mit der I. Insoweit wird auf die Ausführungen unter I. Bezug genommen.

102
Gleiches gilt für den mit dem Hilfsantrag Ziffer 3 geltend gemachten Unterlassungsanspruch.

103
Soweit die Klägerin mit den Hilfsanträgen zu Ziffer 4 bis 5 die Anwendung ihrer Tarifverträge bis zur rechtskräftigen Feststellung durch ein Arbeitsgericht, dass die I. die Mehrheitsgewerkschaft im Betrieb der Beklagten ist, begehrt, verbleibt es – wie bereits unter Ziffer I. ausgeführt – dabei, dass die Entscheidung des Arbeitsgerichtes nach § 99 ArbGG nicht konstitutiv wirkt, sondern die Verdrängung des Minderheitentarifvertrages vielmehr kraft Gesetzes eintritt. Daher ist auch für eine ggf. nur noch vorübergehende Anwendung der Tarifverträge der Klägerin kein Raum. Auf die Ausführungen unter Ziffer I. wird Bezug genommen.

104
Gleiches gilt für den von der Klägerin mit dem Hilfsantrag Ziffer 6. geltend gemachten, zeitlich begrenzten Unterlassungsanspruch.

III.

105
Die Kostenentscheidung beruht auf §§ 46 Abs. 2 S. 1 ArbGG, 91 Abs. 1 ZPO.

IV.

106
Die Streitwertfestsetzung erfolgt gem. §§ 61 Abs. 1, 46 Abs. 2 S. 1 ArbGG i.V.m. § 3 ff. ZPO. Dabei wurde für jeden Antrag der Grundwert des § 23 Abs. 3 S. 2, 2. HS RVG zu Grunde gelegt.

V.

107
Gegen dieses Urteil ist für die Klägerin das Rechtsmittel der Berufung gegeben. Hinsichtlich der Einzelheiten wird auf die nachfolgende RechtsmittelbelehrungBezug genommen.