

Titel:

Tarifeinheit, Tarifkollision, Mehrheitsgewerkschaft, Minderheitengewerkschaft, Verfassungsmäßigkeit, Tarifpluralität, Unterlassungsanspruch

Schlagworte:

Tarifeinheit, Tarifkollision, Mehrheitsgewerkschaft, Minderheitengewerkschaft, Verfassungsmäßigkeit, Tarifpluralität, Unterlassungsanspruch

Vorinstanz:

ArbG München, Endurteil vom 24.05.2022 – 6 Ca 10329/21

Rechtsmittelinstanz:

BAG, Urteil vom 01.10.2025 – 4 AZR 56/24

Weiterführende Hinweise:

Revision zugelassen

Tenor

Die Berufung der Klägerin gegen das Endurteil des Arbeitsgerichts München vom 24.05.2022 – 6 Ca 10329/21 wird auf ihre Kosten zurückgewiesen.

Die Revision wird zugelassen.

Tatbestand

1

Die Parteien streiten über die Durchführung und Anwendung von Tarifverträgen.

2

Die Klägerin ist die A.. Sie hat in der Vergangenheit ausschließlich Zugpersonal vertreten und ist mittlerweile für sämtliche im Bereich Eisenbahn beschäftigte Berufsgruppen geöffnet. Die Beklagte ist ein Tochterunternehmen der Z. Sie ist Mitglied des tarifvertragsschließenden Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbands der Mobilitäts- und Verkehrsdienstleister e.V. (fortan: AGV MOVE) und damit tarifgebunden.

3

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

4

Für die Beklagte besteht eine Tarifbindung an insgesamt 25 zwischen der Klägerin und dem AGV MOVE 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 AGV MOVE abgeschlossenen Tarifverträge ist die Beklagte an insgesamt 18 Tarifverträge gebunden, die zwischen dem AGV MOVE und der Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (fortan: EVG) geschlossen wurden. Hinsichtlich deren Einzelheiten wird auf die Aufzählung auf Bl. 16 f. d.A. Bezug genommen.

6

Gemäß § 28 der Satzung der EVG iVm. der Richtlinie Tarifpolitische Arbeit sind bei der EVG Tarifkommissionen für die verschiedenen Tarifbereiche gebildet, die sich entsprechend der jeweiligen Beschäftigungsstruktur zusammensetzen. Zudem sind bei der EVG sogenannte Zentrale Fachgruppen gebildet, deren Aufgabe es u.a. ist, die konkreten fachspezifischen Interessen ihrer Beschäftigtengruppen zu vertreten, den tarifpolitischen Meinungsbildungs- und Gestaltungsprozess der EVG mitzugestalten,

Handlungsempfehlungen zu erarbeiten und die jeweiligen Entscheidungsgremien beratend bei ihrer Arbeit zu unterstützen.

7

Am 30. Mai 2015 schlossen die Klägerin und der AGV MOVE einen sogenannten „Tarifvertrag zur Regelung von Grundsatzfragen“ (TV Grundsatzfragen) ab. Dieser lautete 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 Agv MoVe, zugleich handelnd für seine Mitgliedsunternehmen, und die GDL 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 GDL in ihrem Zuständigkeitsbereich Tarifpartner des Agv MoVe 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 GDL 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. Diesem Tarifabschluss zwischen dem AGV MOVE und der Klägerin ging der zwischen der EVG und dem AGV MOVE am 27.05.2015 abgeschlossene Tarifvertrag zur Sicherung kollisionsfreier Tarifbestimmungen (TV Kollisionsfreiheit) voraus, in dem der EVG ein umfassender Nachverhandlungsanspruch über die Vermeidung drohender bzw. die Auflösung bestehender Kollisionen eingeräumt wurde. Als Folge wurden die Tarifverträge der Klägerin und der EVG in der Vergangenheit im Betrieb der Beklagten parallel angewendet. Der Grundsatzfragen-Tarifvertrag endete mit Ablauf des 31.12.2020 ohne Nachwirkung. Zwischen der Klägerin, dem AGV MOVE und der Z wurde ferner am 04. 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.

9

Diese lautet auszugsweise wie folgt:

„....

II.

Sperrwirkung der tarifvertraglichen Regelungen Die gesetzliche Systematik der Sperrwirkung tarifvertraglicher Regelungen ist bei der Anwendung der Regelungen in § 3 BuRa-Zug TV AGV MOVE 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. 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 GDL als unmittelbar und zwingend geltende Normen anwenden.

Aus dieser Systematik folgt, dass die in § 3 BuRa-Zug TV AGV MOVE 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.“

10

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

11

Mit Schreiben vom 10. August 2020 informierte der AGV MOVE die Klägerin über die Aufnahme von Tarifverhandlungen mit der EVG (Anlage KE 2 – Bl. 176 f. d.A.). Am 17. September 2020 kam es zum Tarifaabschluss zwischen dem AGV MOVE und der EVG. Der AGV MOVE teilte der Klägerin mit Schreiben vom 16.02.2021 (Anlage KE 5 – Bl. 182 f. d. A.) mit, dass hinsichtlich der Umsetzung des Tarifeinheitgesetzes 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.

12

Die Klägerin lehnte mit Schreiben vom 23. Februar 2021 (Anlage KE 6 – Bl. 184 ff. d.A.) gegenüber dem AGV MOVE die Teilnahme ab und forderte diesen stattdessen zur Abgabe einer Verpflichtungs- und Unterlassungserklärung auf. In der Folge wurde das vom AGV MOVE vorgeschlagene Notarverfahren mit der EVG, nicht aber mit der Klägerin durchgeführt. Zur Ermittlung der betrieblichen Mehrheitsverhältnisse analysierte die Z für ihre Tochterunternehmen ferner die Ergebnisse der letzten Betriebsratswahlen, die Anzahl der abgegebenen Tarifbindungsanzeigen und gemeinsam mit den betrieblichen Personalverantwortlichen die jeweilige betriebliche Situation und mit Schreiben vom 18.03.2021 (Anlage K 5 – Bl. 69 d.A.) teilte die Z der Klägerin mit, dass sie entsprechend dem Tarifeinheitgesetz die Wahlbetriebe nunmehr entweder der Klägerin oder der EVG zugeordnet habe und in Zukunft nur die Regelungen des jeweiligen Mehrheitstarifvertrages anwenden werde. Seit dem 01. April 2021 wurden im Wahlbetrieb der Beklagten nur noch die Tarifverträge der EVG angewendet.

13

Im September 2021 erzielten die Klägerin und der AGV MOVE einen Tarifaabschluss, 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.

14

Vor dem Arbeitsgericht hat die Klägerin gemeint, sie sei gemäß § 1004 Abs. 1 Satz 1, § 823 BGB iVm. Art. 9 Abs. 3 GG berechtigt, von der Beklagten die Durchführung und Anwendung ihrer Tarifverträge zu verlangen. Eine Verdrängung ihrer eigenen Tarifverträge durch § 4a TVG scheidet schon deswegen aus, weil diese Vorschrift gegen die Artikel 9 bis 11 EMRK verstoße und damit europarechtswidrig sei. Außerdem sei 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. 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. Da die mit ihr geschlossenen Tarifverträge nicht gemäß § 4a TVG verdrängt würden, sei die Beklagte verpflichtet, diese weiterhin auf die Mitglieder der Klägerin anzuwenden. Außerdem sei § 4a TVG durch die Vereinbarung zur Umsetzung der persönlichen Planungssicherheit des Zugpersonals abbedungen. 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 EVG 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. 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 EVG eine Aufforderung erhalten, sich an den Verhandlungen zu den von der EVG im Jahr 2020 geschlossenen Tarifverträgen zu beteiligen. 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. Jedenfalls aber komme es solange nicht zu einer Verdrängung ihrer Tarifverträge, wie nicht rechtskräftig festgestellt sei, dass die EVG im Betrieb der Beklagten die Mehrheit der Mitarbeiter stelle. Ob dies tatsächlich der Fall sei, sei unbekannt. Die von der Z insoweit herangezogenen Anhaltspunkte seien ungeeignet, um hieraus zweifelsfrei auf die tatsächlichen Mehrheitsverhältnisse zu schließen. Die Klägerin ist außerdem der Auffassung, dass die Interessen der von ihr vertretenen Arbeitnehmergruppen beim Zustandekommen der Tarifverträge der EVG 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 EVG keine oder jedenfalls keine vergleichbaren Regelungen gebe. Aus vorgenannten Gründen verletze die Beklagte die Rechte der Klägerin aus § 823 BGB iVm. Art. 9 Abs. 3 GG. Gemäß § 1004 Abs. 1 Satz 1, § 823 BGB iVm. 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. Jedenfalls seien die Tarifverträge der Klägerin solange anzuwenden, bis in einem Verfahren nach § 99 ArbGG rechtskräftig entschieden sei, dass die EVG Mehrheitsgewerkschaft sei.

15

Vor dem Arbeitsgericht hat die Klägerin beantragt,

1. Die Beklagte wird verurteilt, in dem Wahlbetrieb C-Stadt (F.I.11) die zwischen der Klägerin und dem Arbeitgeber- und Wirtschaftsverband der Mobilitäts- und Verkehrsdienstleister e.V. (AGV MOVE) abgeschlossenen Tarifverträge, namentlich den

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

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

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

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

e. Tarifvertrag für Disponenten von Schienenverkehrsunternehmen des AGV MOVE (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 AGV MOVE 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 GDL) 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 Z Konzerns (NwkTV GDL 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 Z Konzerns (KonzernRTV) vom 16. September 2021, rückwirkend wirksam seit dem 1. März 2021,
- m. Tarifvertrag zur Einführung des Tarifvertrags für Lokomotivführer von Schienenverkehrsunternehmen des Agv MoVe (EinfTV LfTV) vom 16. September 2021, rückwirkend wirksam seit dem 1. März 2021,
- n. Tarifvertrag zur Sicherung und Anpassung von Entgelt Differenzen (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 Z Konzerns (K-EUTV) vom 16. September 2021, rückwirkend wirksam seit dem 1. März 2021,
- q. Gemeinsames Verständnis im Sinne des BuRa-ZugTV AGV MOVE 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 DB 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 Z Konzerns (BetrRz-TV GDL), 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 Z Konzerns (KonzernJob-TicketTV AGV MOVE GDL) vom 16. September 2021, rückwirkend wirksam seit dem 1. Januar 2021,
- u. Bundesrahmentarifvertrag für die betriebsnahe Instandhaltung in Eisenbahnverkehrsunternehmen (BuRa-EVU FZITV AGV MOVE GDL) vom 16. September 2021, rückwirkend wirksam seit dem 1. März 2021,
- v. Tarifvertrag für die betriebsnahe Instandhaltung in Eisenbahnverkehrsunternehmen (EVU FZITV AGV MOVE GDL) vom 16. September 2021, rückwirkend wirksam seit dem 1. März 2021,
- w. Tarifvertrag für allgemeine Aufgaben (TVA AGV MOVE GDL) vom 16. September 2021, rückwirkend wirksam seit dem 1. März 2021,
- x. Langzeitkontentarifvertrag (Lzk-TV TV EXPRESS AGV MOVE GDL) vom 16. September 2021, rückwirkend wirksam seit dem 1. März 2021,
- y. Tarifvertrag zur Zahlung von Corona-Beihilfen für Arbeitnehmer der Z Fernverkehr AG, Z Regio AG, Z RegioNetz Verkehrs GmbH, Z ZugBus Regionalverkehr Alb-Bodensee GmbH (RAB) – Bereich Schiene –, S-Bahn B-Stadt GmbH, S-Bahn Hamburg GmbH und Z Cargo AG (TV Corona-Beihilfe 2021 AGV MOVE GDL) vom 16. September 2021, wirksam seit dem 16. September 2021

gegenüber den Mitgliedern der Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer durchzuführen und anzuwenden sowie gegenüber denjenigen Arbeitnehmern durchzuführen und anzuwenden, deren Arbeitsvertrag eine arbeitsvertragliche Inbezugnahme Klausel bezüglich der im Betrieb oder Betriebsteil des Arbeitgebers betrieblich / fachlich einschlägigen Tarifverträge in ihrer jeweiligen Fassung beinhaltet.

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 Arbeitgeber- und Wirtschaftsverband der Mobilitäts- und Verkehrsdienstleister e.V. (AGV MOVE) abgeschlossenen Tarifverträge, namentlich den

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

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

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

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

e. Tarifvertrag für Disponenten von Schienenverkehrsunternehmen des AGV MOVE (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 AGV MOVE 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 GDL) 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 Z Konzerns (NwkTV GDL 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 Z Konzerns (KonzernRTV) vom 16. September 2021, rückwirkend wirksam seit dem 1. März 2021,

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

n. Tarifvertrag zur Sicherung und Anpassung von Entgelt differenzen (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 Z Konzerns (K-EUTV) vom 16. September 2021, rückwirkend wirksam seit dem 1. März 2021,

q. Gemeinsames Verständnis im Sinne des BuRa-ZugTV AGV MOVE 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 DB 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 Z Konzerns (BetrRz-TV GDL), 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 Z Konzerns (KonzernJob-TicketTV AGV MOVE GDL) vom 16. September 2021, rückwirkend wirksam seit dem 1. Januar 2021,

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

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

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

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

y. Tarifvertrag zur Zahlung von Corona-Beihilfen für Arbeitnehmer der C., Z Regio AG, Z RegioNetz Verkehrs GmbH, Z ZugBus Regionalverkehr Alb-Bodensee GmbH (RAB) – Bereich Schiene –, S-Bahn B-Stadt GmbH, S-Bahn Hamburg GmbH und Z Cargo AG (TV Corona-Beihilfe 2021 AGV MOVE GDL) vom 16. September 2021, wirksam seit dem 16. September 2021

gegenüber denjenigen Mitgliedern der Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer durchzuführen und anzuwenden, die eine entsprechende Tarifbindungserklärung bei der Beklagten abgegeben haben sowie gegenüber denjenigen Arbeitnehmern durchzuführen und anzuwenden, deren Arbeitsvertrag eine arbeitsvertragliche Inbezugnahme Klausel bezüglich der im Betrieb oder Betriebsteil des Arbeitgebers betrieblich / fachlich einschlägigen Tarifverträge in ihrer jeweiligen Fassung beinhaltet.

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 Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG) und dem Arbeitgeber- und Wirtschaftsverband der Mobilitäts- und Verkehrsdienstleister e.V. (AGV MOVE) abgeschlossenen Tarifverträge auf die Mitglieder der Klägerin anzuwenden, namentlich

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

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

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

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

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

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

g. Tarifvertrag zur Einführung des BasisTV und ÜTV-Fgr sowie der Funktionsgruppenspezifischen Tarifverträge und funktionsspezifischen Tarifverträge verschiedener Unternehmen des Z Konzerns

h. Tarifvertrag für die nach dem Z.GrG übergeleiteten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Funktionsgruppenspezifischen Tarifverträge verschiedener Unternehmen des Z Konzerns (ÜTV-FGr)

i. Tarifvertrag Prämie Fachvermittlung (TV Pr FV)

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

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

- l. Tarifvertrag über persönliche Fahrvergünstigungen für die Arbeitnehmer verschiedener Unternehmen des Z 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 DB Konzern (NachwuchskräfteTV EVG)
- o. Tarifvertrag zum Job-Ticket für die Arbeitnehmer verschiedener Unternehmen des Z Konzerns (KonzernJob-TicketTV)
- p. Tarifvertrag zur Führung von Langzeitkonten für die Arbeitnehmer verschiedener Unternehmen des Z Konzerns (Lzk-TV)
- q. Tarifvertrag zur Zukunft der Arbeit im Rahmen der Digitalisierung im Z-Konzern (TV Arbeit 4.0 EVG 2018)
- r. Vereinbarung zur Förderung des Übertrags von Zeitguthaben in das Langzeitkonto (Förd-Üb-Lzk 2018/2019).

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 Arbeitgeber- und Wirtschaftsverband der Mobilitäts- und Verkehrsdienstleister e.V. (AGV MOVE) abgeschlossenen Tarifverträge, namentlich den

- a. Bundes-Rahmentarifvertrag für das Zugpersonal der Schienenbahnen des Personen- und Güterverkehrs in der G. (BuRa-ZugTV AGV MOVE) vom 16. September 2021, rückwirkend wirksam seit dem 1. März 2021,
- b. Tarifvertrag für Lokomotivführer von Schienenverkehrsunternehmen des AGV MOVE (LfTV) vom 16. September 2021, rückwirkend wirksam seit dem 1. März 2021,
- c. Tarifvertrag für Zugbegleiter und Bordgastronomen von Schienenverkehrsunternehmen des AGV MOVE (ZubTV) vom 16. September 2021, rückwirkend wirksam seit dem 1. März 2021,
- d. Tarifvertrag für Lokrangierführer von Schienenverkehrsunternehmen des AGV MOVE (LrftTV) vom 16. September 2021, rückwirkend wirksam seit dem 1. März 2021,
- e. Tarifvertrag für Disponenten von Schienenverkehrsunternehmen des AGV MOVE (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 AGV MOVE 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 GDL) 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 Z Konzerns (NwkTV GDL 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 Z Konzerns (KonzernRTV) vom 16. September 2021, rückwirkend wirksam seit dem 1. März 2021,
- m. Tarifvertrag zur Einführung des Tarifvertrags für Lokomotivführer von Schienenverkehrsunternehmen des Agv MoVe (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 Z Konzerns (K-EUTV) vom 16. September 2021, rückwirkend wirksam seit dem 1. März 2021,

q. Gemeinsames Verständnis im Sinne des BuRa-ZugTV AGV MOVE 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 Z (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 Z-Konzerns (BetrRz-TV GDL), 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 Z Konzerns (KonzernJob-TicketTV AGV MOVE GDL) vom 16. September 2021, rückwirkend wirksam seit dem 1. Januar 2021,

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

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

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

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

y. Tarifvertrag zur Zahlung von Corona-Beihilfen für Arbeitnehmer der C., DB Regio AG, Z RegioNetz Verkehrs GmbH, Z ZugBus Regionalverkehr Alb-Bodensee GmbH (RAB) – Bereich Schiene –, S-Bahn B-Stadt GmbH, S-Bahn Hamburg GmbH und Z Cargo AG (TV Corona-Beihilfe 2021 AGV MOVE GDL) vom 16. September 2021, wirksam seit dem 16. September 2021

gegenüber den Mitgliedern der Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer durchzuführen und anzuwenden sowie gegenüber denjenigen Arbeitnehmern durchzuführen und anzuwenden, deren Arbeitsvertrag eine arbeitsvertragliche Inbezugnahme Klausel 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 EVG die meisten in einem Arbeitsverhältnis zur Beklagten stehenden Mitglieder hat (Mehrheitstarifvertrag).

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 Arbeitgeber- und Wirtschaftsverband der Mobilitäts- und Verkehrsdienstleister e.V. (AGV MOVE) abgeschlossenen Tarifverträge, namentlich den

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

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

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

- d. Tarifvertrag für Lokrangierführer von Schienenverkehrsunternehmen des AGV MOVE (LrfTV) vom 16. September 2021, rückwirkend wirksam seit dem 1. März 2021,
- e. Tarifvertrag für Disponenten von Schienenverkehrsunternehmen des AGV MOVE (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 AGV MOVE 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 GDL) 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 Z Konzerns (NwkTV GDL 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 Z Konzerns (KonzernRTV) vom 16. September 2021, rückwirkend wirksam seit dem 1. März 2021,
- m. Tarifvertrag zur Einführung des Tarifvertrags für Lokomotivführer von Schienenverkehrsunternehmen des Agv MoVe (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 Z Konzerns (K-EUTV) vom 16. September 2021, rückwirkend wirksam seit dem 1. März 2021,
- q. Gemeinsames Verständnis im Sinne des BuRa-ZugTV AGV MOVE 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 Z (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 Z-Konzerns (BetrRz-TV GDL), 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 Z Konzerns (KonzernJob-TicketTV AGV MOVE GDL) vom 16. September 2021, rückwirkend wirksam seit dem 1. Januar 2021,
- u. Bundesrahmentarifvertrag für die betriebsnahe Instandhaltung in Eisenbahnverkehrsunternehmen (BuRa-EVU FZITV AGV MOVE GDL) vom 16. September 2021, rückwirkend wirksam seit dem 1. März 2021,
- v. Tarifvertrag für die betriebsnahe Instandhaltung in Eisenbahnverkehrsunternehmen (EVU FZITV AGV MOVE GDL) vom 16. September 2021, rückwirkend wirksam seit dem 1. März 2021,
- w. Tarifvertrag für allgemeine Aufgaben (TVA AGV MOVE GDL) vom 16. September 2021, rückwirkend wirksam seit dem 1. März 2021,
- x. Langzeitkontentarifvertrag (Lzk-TV TV EXPRESS AGV MOVE GDL) vom 16. September 2021, rückwirkend wirksam seit dem 1. März 2021,

y. Tarifvertrag zur Zahlung von Corona-Beihilfen für Arbeitnehmer der C., Z Regio AG, DB RegioNetz Verkehrs GmbH, Z ZugBus Regionalverkehr Alb-Bodensee GmbH (RAB) – Bereich Schiene –, S-Bahn B-Stadt GmbH, S-Bahn Hamburg GmbH und Z Cargo AG (TV Corona-Beihilfe 2021 AGV MOVE GDL) vom 16. September 2021,

wirksam seit dem 16. September 2021 gegenüber denjenigen Mitgliedern der Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer durchzuführen und anzuwenden, die eine entsprechende Tarifbindungserklärung bei der Beklagten abgegeben haben sowie gegenüber denjenigen Arbeitnehmern durchzuführen und anzuwenden, deren Arbeitsvertrag eine arbeitsvertragliche Inbezugnahme Klausel 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 EVG die meisten in einem Arbeitsverhältnis zur Beklagten stehenden Mitglieder hat (Mehrheitstarifvertrag).

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 Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG) und dem Arbeitgeber- und Wirtschaftsverband der Mobilitäts- und Verkehrsdienstleister e.V. (AGV MOVE) abgeschlossenen Tarifverträge so lange nicht auf die Mitglieder der Klägerin anzuwenden, bis durch rechtskräftige Entscheidung eines Arbeitsgerichts festgestellt wurde, dass die die EVG 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 Z Konzerns (DemografieTV)

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

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

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

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

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

g. Tarifvertrag zur Einführung des BasisTV und ÜTV-Fgr sowie der Funktionsgruppenspezifischen Tarifverträge und funktionsspezifischen Tarifverträge verschiedener Unternehmen des Z Konzerns

h. Tarifvertrag für die nach dem Z.GrG übergeleiteten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Funktionsgruppenspezifischen Tarifverträge verschiedener Unternehmen des DB Konzerns (ÜTV-FGr)

i. Tarifvertrag Prämie Fachvermittlung (TV Pr FV)

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

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

l. Tarifvertrag über persönliche Fahrvergünstigungen für die Arbeitnehmer verschiedener Unternehmen des Z 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 Z Konzern (NachwuchskräfteTV EVG)

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

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

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

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

16

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

17

Sie hat gemeint, der von der Klägerin geltend gemachte Durchführungs- bzw. Unterlassungsanspruch gem. §§ 1004 Abs. 1, 823 BGB iVm. Art. 9 Abs. 3 GG sei bei tarifrechtlichen Kollisionen nicht gegeben. Die Klägerin müsse vielmehr ihre Rechte im Rahmen einer Einwirkungsklage gegen den AGV MOVE geltend machen. 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. Entgegen der Auffassung der Klägerin bestehe seit dem 01.01.2021 eine Tarifkollision. Schon beim letzten Tarifabschluss zwischen EVG und AGV MOVE 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 hätte es einer trilateralen Abbedingung bedurft, die nicht vorliege. § 13 Abs. 3 TVG sei weder von seinem Wortlaut noch von seinem Sinn her anwendbar. Es sei zweifelhaft, ob § 4 Abs. 5 TVG im Sommer 2020 überhaupt anwendbar gewesen sei, jedenfalls aber sei die Klägerin vom AGV MOVE über die Aufnahme von Tarifverhandlungen mit der EVG informiert worden. 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 gewesen. Die Beklagte habe sich zur Ermittlung der Mehrheitsverhältnisse sämtlicher ihr zur Verfügung stehenden Erkenntnisquellen bedient. Soweit die Klägerin behauptete, dass die Interessen der von ihr vertretenen Mitarbeiter beim Zustandekommen der Tarifverträge der EVG 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. Im Übrigen gehe der Einwand aber auch deshalb fehl, weil die Interessen sämtlicher Arbeitnehmergruppen beim Zustandekommen der Tarifverträge der EVG ernsthaft und wirksam berücksichtigt worden seien. So habe die EVG – ebenso wie die Klägerin – für bestimmte Berufsgruppen jeweils separate Tarifverträge abgeschlossen. Zudem fänden die Interessen der verschiedenen Berufsgruppen innerhalb der EVG auch in verfahrenstechnischer Hinsicht umfassende Berücksichtigung. Die Hilfsanträge seien bereits unzulässig, jedenfalls aber aus den oben genannten Gründen unbegründet.

18

Das Arbeitsgericht hat sämtliche Anträge abgewiesen. Es hat es dahingestellt gelassen, 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 bestünde oder ob er, wie die Beklagte gemeint hat, nur auf tarifwidrige Betriebsvereinbarungen anzuwenden sei, denn die Klägerin sei bereits nicht in ihrer Koalitionsfreiheit verletzt gewesen. Das Arbeitsgericht hat darauf verwiesen, dass § 4a TVG anwendbar sei, denn es hätten keine durchgreifenden Bedenken hinsichtlich der materiellen Verfassungsmäßigkeit dieser Vorschrift vorgelegen. Zu berücksichtigen sei insoweit gewesen, 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 habe und dass die Senatsmehrheit die Vorschrift im Wesentlichen für verfassungsgemäß gehalten habe. Für verfassungswidrig habe die Senatsmehrheit die Vorschrift lediglich insoweit befunden, 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. Daher sei der Gesetzgeber gehalten gewesen, insoweit Abhilfe zu schaffen, wobei er dabei einen weiten Gestaltungsspielraum für unterschiedliche Lösungsmöglichkeiten habe. Die Frage der Verfassungsmäßigkeit dieser Vorschrift habe sich daher nur noch im Hinblick darauf gestellt, ob der mittlerweile vom Gesetzgeber neueingefügte § 4a Abs. 2 S. 2 Hs. 2 TVG diesen Vorgaben des Bundesverfassungsgerichts genüge. § 4a Abs. 2 S. 2, 2. Hs. TVG bestimme, dass es nicht zur Verdrängung des Minderheitstarifvertrags komme, 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. Indem es zur Verdrängung nach dem neueingefügten § 4a Abs. 2 S. 2, 2. Hs. TVG nur noch kommen solle, wenn die Interessen der vom Minderheitstarifvertrag erfassten Arbeitnehmergruppen beim Zustandekommen des Mehrheitstarifvertrages ernsthaft und wirksam berücksichtigt wurden, gewährleiste 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 er habe damit die Vorgaben des Bundesverfassungsgerichts umgesetzt. Richtig sei zwar, dass das Bundesverfassungsgericht in seiner Entscheidung formuliert habe, es fehlten „strukturelle Vorkehrungen, die sichern, dass die Interessen dieser Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer hinreichend Berücksichtigung finden“. Aus dieser Formulierung habe sich jedoch nicht zwingend schließen lassen, dass der Gesetzgeber selbst konkrete Verfahrensregelungen vorgeben müsse, auf welche Weise die Interessen der Mitglieder der Minderheitengewerkschaft zu berücksichtigen seien. Vielmehr habe das Bundesverfassungsgericht ausgeführt, dass der Gesetzgeber hier einen weiten Gestaltungsspielraum für unterschiedliche Lösungsmöglichkeiten habe und der Gesetzgeber habe 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 habe. Es habe 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 eintrete, wenn plausibel dargelegt werden könne, dass die Mehrheitsgewerkschaft die Interessen der Berufsgruppen, deren Tarifvertrag verdrängt werde, ernsthaft und wirksam in ihrem Tarifvertrag berücksichtigt habe. Der Gesetzgeber habe erkennbar gewollt, die Vorgaben des Bundesverfassungsgerichts umzusetzen. Zwar sei die Neuregelung des § 4a Abs. 2 S. 2 Hs. 2 TVG von der vom Bundesverfassungsgericht formulierten Übergangsregelung insoweit abgewichen, als die Darlegungs- und Beweislast für die fehlende Berücksichtigung der Interessen der betroffenen Arbeitnehmergruppen nach ihrem Wortlaut derjenige trage, der sich auf die fehlende Berücksichtigung berufe. Dem könne jedoch durch die Annahme einer abgestuften Darlegungs- und Beweislast Rechnung getragen werden. Zwar werde demjenigen, der sich auf die fehlende Interessenberücksichtigung berufe, 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 erscheine jedoch zumutbar und mit den Vorgaben des Bundesverfassungsgerichts vereinbar. Weiter hat das Arbeitsgericht ausgeführt, dass auch keine durchgreifenden Bedenken hinsichtlich der formellen Verfassungsmäßigkeit der Norm bestünden. Die Klägerin habe 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 Minderheitengewerkschaften. Diese Kritik sei zwar nachvollziehbar, habe aber nicht zur Verfassungswidrigkeit der Vorschrift geführt. Das Bundesverfassungsgericht habe in seinem Beschluss vom 19.05.2020 nochmals ausdrücklich auf den Grundsatz verwiesen, dass der Gesetzgeber im Regelfall ein Gesetz schulde, nicht aber eine bestimmte vorgängige Auseinandersetzung. Eine Ausnahme von diesem Grundsatz könne daher allenfalls in extremen Ausnahmefällen in Betracht kommen, etwa wenn eine Anhörung zum einen einseitig besetzt sei und es zum anderen an einer öffentlichen Diskussion des fraglichen Vorhabens fehle, sodass entgegenstehende Erwägungen von vornherein keine Chance auf Berücksichtigung fänden. Ein solcher Fall habe jedoch nicht vorgelegen. Zum einen habe es sich nur um die

punktueller Nachbesserung eines bereits vorhandenen Gesetzes gehandelt. Zum anderen sei zu berücksichtigen gewesen, dass den Gewerkschaften die Vorgaben des Bundesverfassungsgerichts zur Ergänzung von § 4a TVG bekannt gewesen seien und dass daher bereits im Vorfeld die Möglichkeit bestanden habe, die eigenen Vorstellungen zu einer Gesetzesänderung vorab einzubringen. Schließlich habe, die Regelung des § 4a TVG auch nicht gegen die Art. 9 bis 11 EMRK verstoßen. Das Bundesverfassungsgericht habe 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 ergäben. In diesem Zusammenhang sei auch zu berücksichtigen gewesen, dass der EMRK als völkerrechtlicher Vertrag lediglich der Rang eines einfachen Gesetzes zukomme und sie damit im Rang unter dem Grundgesetz stehe. § 4a Abs. 2 S. 2 TVG sei auch nicht gemäß Ziffer II Abs. 2 der Vereinbarung zur Umsetzung der persönlichen Planungssicherheit des Zugpersonals abbedungen worden. Der Ziffer II Abs. 2 der Vereinbarung zur Umsetzung der persönlichen Planungssicherheit des Zugpersonals sei schon kein Wille der Tarifvertragsparteien zu entnehmen gewesen, § 4a TVG abzubedingen. Dagegen habe zunächst der Umstand gesprochen, dass die Frage der Abbedingung des § 4a TVG im TV-Grundsatzfragen explizit geregelt worden sei und dass eine Nachwirkung dieses Tarifvertrags ausdrücklich ausgeschlossen worden sei. Dass die Parteien mit Ziffer II Abs. 2 der Vereinbarung zur Umsetzung der persönlichen Planungssicherheit des Zugpersonals eine eigenständige Vereinbarung über die Abbedingung hätten treffen wollen, sei schon deshalb fernliegend gewesen, weil es dort – schon dem Namen nach – um einen völlig anderen Themenkomplex gegangen sei, der mit der Frage der Tarifeinheit nichts zu tun habe. Auch der Standort der fraglichen Regelung innerhalb der Vereinbarung habe eindeutig gegen die Auslegung seitens der Klägerin gesprochen, denn die Regelung befinde sich in einem Regelungskomplex, der mit „Sperrwirkung der tariflichen Regelungen“ überschrieben sei und es sei nicht davon auszugehen gewesen, 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“ wollten. Vielmehr habe alles dafür gesprochen, dass Ziffer II Abs. 2 der Vereinbarung zur Umsetzung der persönlichen Planungssicherheit des Zugpersonals nicht mehr sei, als ein rein deklaratorischer Hinweis auf die in Hinblick auf den TV-Grundsatzfragen geltende Rechtslage. Darüber hinaus hätte die Abbedingung von § 4a TVG eine Regelung durch alle von dieser Norm positiv oder negativ betroffenen Tarifvertragsparteien gefordert und hieran hätte es ebenfalls gefehlt. Entgegen der Auffassung der Klägerin hätten auch die Voraussetzungen für eine Verdrängung der klägerischen Tarifverträge durch diejenigen der EVG gemäß § 4a Abs. 2 S. 2 TVG vorgelegen. Die erforderliche Kollisionslage sei gegeben gewesen, da sich die Geltungsbereiche der nicht inhaltsgleichen Tarifverträge der Klägerin und der EVG überschneiden hätten (§ 4a Abs. 2 S. 2 Hs. 1 TVG). Durch die im TV-Grundsatzfragen getroffene Regelung sei auch nicht der Eintritt einer Kollisionslage abbedungen gewesen, sondern allein die durch § 4a Abs. 2 S. 2 Hs. 1 TVG für den Fall einer solchen Kollisionslage vorgesehene Rechtsfolge. Auch der Verweis der Klägerin auf die Regelung in § 13 Abs. 3 TVG sei insoweit soweit unbehelflich gewesen, denn § 13 Abs. 3 TVG habe lediglich geregelt, dass § 4a TVG auf Tarifverträge, die bereits am 10.07.2015 (also einen Tag nach Inkrafttreten des § 4a TVG) galten, nicht anwendbar sei. Sinn und Zweck dieser Übergangsregelung sei gewesen, den betroffenen Tarifvertragsparteien Gelegenheit zu geben, sich auf die neuen Regelungen einzustellen. Die hier Betroffenen hätten sich jedoch, wie der TarifvertragGrundsatzfragen gezeigt habe, durch die Regelung einer befristeten gewillkürten Tarifpluralität auf die neue Rechtslage eingestellt. Weder Wortlaut noch Sinn und Zweck des § 13 TVG hätten daher die Nichtanwendung von § 4a TVG auf solche Tarifverträge, die in einer Phase geschlossen wurden, während derer § 4a TVG abbedungen wurde, gerechtfertigt. Die Klägerin habe sich auch nicht mit Erfolg darauf berufen können, dass beim Zustandekommen der Tarifverträge der EVG 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). § 4a Abs. 2 S. 2, 2. Hs. TVG stelle auf das Zustandekommen des Mehrheitstarifvertrages ab und wähle damit einen „prozeduralen Ansatz“ und mit der Regelung sei keine gerichtliche Angemessenheitskontrolle der Tarifvertragsinhalte verbunden (BT-DRS.19/6146, S. 31 f.). Den Tarifvertragsparteien sei dabei unter Berücksichtigung von Art. 9 Abs. 3 GG eine große Gestaltungsfreiheit einzuräumen und laut Entwurfsbegründung könnten „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.). Aus der kollektiv angelegten Rechtsfolge der

ausnahmsweisen Nichtverdrängung der Minderheitstarifverträge habe sich ergeben, dass auch der Tatbestand des § 4a Abs. 2 S. 2, 2. Hs. TVG nicht an die unzureichende Berücksichtigung einzelner Arbeitnehmer oder von Teilgruppen anknüpfe. Erforderlich sei vielmehr, dass die Interessen der Gesamtgruppe derjenigen Arbeitnehmer, die auch vom Minderheitstarifvertrag erfasst seien, unzureichend berücksichtigt seien. Hinzu komme, dass Tarifverträge in aller Regel nicht alleinstünden, sondern dass zwischen den Tarifvertragsparteien eine Gruppe ineinandergreifender Tarifverträge geschlossen würden, also etwa Entgelttarifverträge, Rahmentarifverträge, Tarifverträge über betriebliche Altersversorgung etc.. Das habe bedeutet, dass Nachteile, welche sich beim Zustandekommen eines Tarifvertrags ergeben, möglicherweise durch Verfahrensbeteiligung bei der Entstehung anderer Tarifverträge kompensiert – oder eben auch verstärkt – werden könnten. Geboten sei deshalb eine Gesamtbewertung, welche das gesamte Tarifwerk und seine Entstehung einbeziehe. Die Bewertung der Schutzvorkehrungen habe sich also nur auf das gesamte Tarifwerk der Mehrheitsgewerkschaft und die gesamte durch die Nichtanwendung ihres Tarifwerks benachteiligte Arbeitnehmergruppe beziehen können. Wer sich auf § 4a Abs. 2 S. 2, 2. Hs. TVG berufe, habe im Zuge einer abgestuften Darlegungs- und Beweislast zunächst Indizien vorzutragen, die eine fehlende Berücksichtigung der fraglichen Arbeitnehmergruppe beim Zustandekommen des Mehrheitstarifvertrages naheliegend erscheinen lassen und einen solchen Gesamtvergleich habe die Klägerin nicht vorgenommen. Sie habe sich vielmehr darauf beschränkt, einige punktuelle Regelungen für verschiedene Berufsgruppen aufzuzählen, die ihrer Auffassung nach in den Tarifverträgen der EVG weniger günstig geregelt seien als in ihren eigenen, was jedoch nicht genügt habe. Im Übrigen sei davon auszugehen gewesen, dass die Interessen sämtlicher von der Klägerin vertretenen Arbeitnehmergruppen beim Zustandekommen der Tarifverträge der EVG ernsthaft und wirksam berücksichtigt worden seien. Durch die Satzung der EVG sei den von der Klägerin vertretenen Berufsgruppen ein hinreichender Einfluss eingeräumt worden. So erfolgten Tarifverhandlungen und -abschlüsse gemäß § 28 dieser Satzung iVm. der Richtlinie Tarifpolitische Arbeit durch Tarifkommissionen, die für die verschiedenen Tarifbereiche gebildet würden und die jeweils entsprechend der Beschäftigungsstruktur zusammengesetzt würden. Außerdem seien bei der EVG satzungsmäßig sogenannte zentrale Fachgruppen gebildet, die die konkreten fachspezifischen Interessen ihrer Beschäftigtengruppen vertreten. Die verschiedenen Beschäftigtengruppen seien 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 sei sichergestellt, dass die Interessen der von der Klägerin vertretenen Arbeitnehmergruppen beim Zustandekommen der Tarifverträge der EVG ernsthaft und wirksam berücksichtigt würden. Das Arbeitsgericht ist auch davon ausgegangen, dass die EVG im Betrieb der Beklagten in C-Stadt die Mehrheit der Mitarbeiter stelle. Die Beklagte habe 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 EVG durchgeführten notariellen Verfahrens nach § 58 Abs. 3 ArbGG ermittelt habe. Nach ihrem Vortrag habe diese Zusammenschau sämtlicher Erkenntnisquellen eine Mehrheit zugunsten der EVG ergeben und die Klägerin habe auch gar nicht bestritten, dass die EVG die Mehrheit der Arbeitnehmer im Wahlbetrieb C-Stadt habe. Sie habe lediglich eingewandt, dass die jeweiligen Mehrheitsverhältnisse nicht zweifelsfrei feststünden und es zu einer Verdrängung ihrer Tarifverträge erst nach deren rechtskräftiger Feststellung kommen könne. Nach ganz herrschender Meinung wirke die Feststellung des nach § 4a TVG anwendbaren Tarifvertrages im Verfahren nach § 99 ArbGG nicht konstitutiv und zur Verdrängung des Minderheitentarifvertrages komme es vielmehr kraft Gesetzes. Für eine andere Lesart gäben weder der Wortlaut der Vorschrift noch die Gesetzessystematik etwas her und auch der Gesetzgeber ginge davon aus, dass der Feststellung nach § 99 ArbGG keine konstitutive Wirkung zukomme, sondern es zur Verdrängung des Minderheitstarifvertrages vielmehr kraft Gesetzes komme. Dies ergebe 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 habe. Er gehe damit offenbar davon aus, dass sich die Frage der Verdrängung auch in anderen Verfahren stellen könne. Insbesondere habe 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. Dass eine rechtskräftige Feststellung der Mehrheitsverhältnisse im Betrieb in C-Stadt nicht vorliege, sei daher entgegen der Auffassung der Klägerin irrelevant. Auch die sich aus § 4a Abs. 5 TVG

ergebenden formellen Vorgaben seien gewahrt gewesen. Ein Verstoß gegen die Pflicht zur Bekanntgabe von Tarifverhandlungen gemäß § 4a Abs. 5 S. 1 TVG habe nicht vorgelegen. 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 EVG informiert gewesen sei und diesen Sachvortrag habe die Klägerin nicht bestritten und die Information über die Aufnahme von Tarifverhandlungen sei deutlich vor Abschluss der Verhandlungen mit der EVG und damit rechtzeitig iSv. § 4a Abs. 5 S. 1 TVG erfolgt. Auch ein Verstoß gegen § 4a Abs. 5 S. 2 TVG sei nicht ersichtlich gewesen. Die Klägerin habe lediglich pauschal vorgetragen, dass keine Aufforderung des AGV MOVE erfolgt sei, sich in der von § 4a Abs. 5 TVG vorgeschriebenen Form an fremden Tarifverhandlungen zu „beteiligen“. Das Gesetz sehe jedoch weder eine derartige Aufforderungspflicht noch eine Pflicht vor, auf das Recht zur Anhörung hinzuweisen und die Klägerin habe sich auch nicht mit Erfolg darauf berufen könne, dass die Beklagte jeden falls wegen einzelvertraglicher Inbezugnahme ihrer Tarifverträge bzw. aufgrund betrieblicher Übung verpflichtet sei, die Tarifverträge der Klägerin weiterhin anzuwenden. 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. Auch soweit die Klägerin sich auf die einzelvertragliche Inbezugnahme ihrer Tarifverträge berufe – wobei die Klägerin insoweit schon nicht vortrage wie diese Bezugnahme Klauseln konkret ausgestaltet seien – habe sich daraus eine Verpflichtung der Beklagten, die Tarifverträge der Klägerin weiterhin anzuwenden, nicht ableiten lassen, denn die aus dem schuldrechtlichen Teil eines Tarifvertrags folgende Pflicht, den Tarifvertrag auch tatsächlich gegenüber den Mitgliedern der tarifvertragschließenden Gewerkschaft zur Anwendung zu bringen, gälte von vornherein nur insoweit, als der fragliche Tarifvertrag auch normativ gälte. Die Hilfsanträge zu 2. bis 6. hat das Arbeitsgericht ebenfalls als unbegründet abgewiesen.

19

Zur Begründung im Einzelnen wird auf die Seiten 20 – 32 (Bl. 367 – 379 d.A.) des erstinstanzlichen Urteils verwiesen.

20

Die Klägerin hat gegen dieses Urteil vom 24.05.2022, das ihr am 15.06.2022 zugestellt wurde, mit einem am 20.06.2022 beim Landesarbeitsgericht eingegangenen Schriftsatz Berufung eingelegt, die sie mit einem am 12.09.2022 eingegangenen Schriftsatz begründet hat, nachdem zuvor die Frist zur Berufungsbegründung bis zum 15.09.2022 verlängert worden war.

21

Die Klägerin meint, die Entscheidung des Arbeitsgerichts sei rechtsfehlerhaft, denn dieses verkenne, dass die Klägerin durch die Weigerung der Beklagten, die in den Anträgen benannten Tarifverträge auf die Mitglieder der Klägerin anzuwenden, in ihrer Koalitionsfreiheit verletzt werde. Rechtsfehlerhaft stelle das Arbeitsgericht zunächst fest, dass § 4a TVG anwendbar sei, denn gegen die Anwendung dieser Bestimmung bestünden auch nach der Gesetzesänderung und nach der Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts ganz erhebliche Zweifel an deren Verfassungsgemäßheit. Von den Vorgaben des Verfassungsgerichts vom 11.07.2019 seien die verlangten „strukturellen Vorkehrungen“ entgegen der Auffassung des Arbeitsgerichts durch die vom Gesetzgeber vorgenommenen Änderungen nicht erfolgt. Die Klägerin hält auch weiterhin daran fest, dass die Regelung des § 4a TVG auch gegen Art. 9 bis 11 EMRK verstoße. Weiter verkenne das Arbeitsgericht, dass § 4a Abs. 2 S. 2 TVG gemäß Ziff. II. Abs. 2 der Vereinbarung zur Umsetzung der persönlichen Planungssicherheit des Zugpersonals abbedungen worden sei. Schließlich verkenne das Arbeitsgericht weiterhin, dass unter Berücksichtigung der Regelung in § 3 Abs. 3 TVG keine Kollisionslage vorgelegen habe, denn nach dem Rechtsgedanken in § 13 Abs. 3 TVG sei § 4a TVG auch nicht auf Tarifverträge anzuwenden, die zu einer Zeit abgeschlossen wurden, als noch Tarifpluralität gegolten habe. Rechtsfehlerhaft nehme das Arbeitsgericht weiterhin an, dass die Klägerin sich nicht darauf berufen könne, dass beim Zustandekommen der Tarifverträge der EVG die Interessen von Arbeitnehmergruppen, die auch von den klägerischen Tarifverträgen erfasst werden, ernsthaft und wirksam berücksichtigt worden seien. Insbesondere die Auffassung des Arbeitsgerichts, dass davon auszugehen sei, dass die Interessen sämtlicher von der Klägerin vertretenen Arbeitnehmergruppen beim Zustandekommen der Tarifverträge der EVG „ernsthaft und wirksam“ berücksichtigt würden, sei nicht nachvollziehbar. Was die Frage der Mehrheitsverhältnisse anbelangt, so sei das Arbeitsgericht fehlerhaft davon ausgegangen, dass die EVG im Betrieb der Beklagten in C-Stadt die Mehrheit der Mitarbeiter stelle. Die Erkenntnisquellen, auf

die sich die Beklagte stütze, sei nach zutreffender Auffassung nicht geeignet, die Mehrheitsverhältnisse fehlerfrei festzustellen. Rechtsfehlerhaft sei schließlich auch, dass das Arbeitsgericht das Verfahren nach § 99 ArbGG nicht als konstitutiv für die Ermittlung der Mehrheitsverhältnisse ansehe.

22

Die Klägerin beantragt,

1. Die Beklagte wird verurteilt, in dem Wahlbetrieb C-Stadt (F.I.11) die zwischen der Klägerin und dem Arbeitgeber- und Wirtschaftsverband der Mobilitäts- und Verkehrsdienstleister e.V. (AGV MOVE) abgeschlossenen Tarifverträge, namentlich den

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

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

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

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

e. Tarifvertrag für Disponenten von Schienenverkehrsunternehmen des AGV MOVE (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 AGV MOVE 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 GDL) 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 DB Konzerns (NwkTV GDL 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 Z Konzerns (KonzernRTV) vom 16. September 2021, rückwirkend wirksam seit dem 1. März 2021,

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

n. Tarifvertrag zur Sicherung und Anpassung von Entgelt Differenzen (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 Z Konzerns (K-EUTV) vom 16. September 2021, rückwirkend wirksam seit dem 1. März 2021,

q. Gemeinsames Verständnis im Sinne des BuRa-ZugTV AGV MOVE 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 Z (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 DBKonzerns (BetrRz-TV GDL), 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 DB Konzerns (KonzernJob-TicketTV AGV MOVE GDL) vom 16. September 2021, rückwirkend wirksam seit dem 1. Januar 2021,

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

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

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

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

y. Tarifvertrag zur Zahlung von Corona-Beihilfen für Arbeitnehmer der C., Z Regio AG, Z RegioNetz Verkehrs GmbH, Z ZugBus Regionalverkehr Alb-Bodensee GmbH (RAB) – Bereich Schiene –, S-Bahn B-Stadt GmbH, S-Bahn Hamburg GmbH und Z. Cargo AG (TV Corona-Beihilfe 2021 AGV MOVE GDL) vom 16. September 2021,

wirksam seit dem 16. September 2021 gegenüber den Mitgliedern der Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer durchzuführen und anzuwenden sowie gegenüber denjenigen Arbeitnehmern durchzuführen und anzuwenden, deren Arbeitsvertrag eine arbeitsvertragliche Inbezugnahme Klausel bezüglich der im Betrieb oder Betriebsteil des Arbeitgebers betrieblich / fachlich einschlägigen Tarifverträge in ihrer jeweiligen Fassung beinhaltet.

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

1. Die Beklagte wird verurteilt, in dem Wahlbetrieb C-Stadt (F.I.11) die zwischen der Klägerin und dem Arbeitgeber- und Wirtschaftsverband der Mobilitäts- und Verkehrsdienstleister e.V. (AGV MOVE) abgeschlossenen Tarifverträge, namentlich den

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

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

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

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

e. Tarifvertrag für Disponenten von Schienenverkehrsunternehmen des AGV MOVE (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 AGV MOVE 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 GDL) 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 Z Konzerns (NwkTV GDL 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 Z Konzerns (KonzernRTV) vom 16. September 2021, rückwirkend wirksam seit dem 1. März 2021,
- m. Tarifvertrag zur Einführung des Tarifvertrags für Lokomotivführer von Schienenverkehrsunternehmen des Agv MoVe (EinfTV LfTV) vom 16. September 2021, rückwirkend wirksam seit dem 1. März 2021,
- n. Tarifvertrag zur Sicherung und Anpassung von Entgelt differenzen (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 Z Konzerns (K-EUTV) vom 16. September 2021, rückwirkend wirksam seit dem 1. März 2021,
- q. Gemeinsames Verständnis im Sinne des BuRa-ZugTV AGV MOVE 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 DB 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 DBKonzerns (BetrRz-TV GDL), 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 Z Konzerns (KonzernJob-TicketTV AGV MOVE GDL) vom 16. September 2021, rückwirkend wirksam seit dem 1. Januar 2021,
- u. Bundesrahmentarifvertrag für die betriebsnahe Instandhaltung in Eisenbahnverkehrsunternehmen (BuRa-EVU FZITV AGV MOVE GDL) vom 16. September 2021, rückwirkend wirksam seit dem 1. März 2021,
- v. Tarifvertrag für die betriebsnahe Instandhaltung in Eisenbahnverkehrsunternehmen (EVU FZITV AGV MOVE GDL) vom 16. September 2021, rückwirkend wirksam seit dem 1. März 2021,
- w. Tarifvertrag für allgemeine Aufgaben (TVA AGV MOVE GDL) vom 16. September 2021, rückwirkend wirksam seit dem 1. März 2021,
- x. Langzeitkontentarifvertrag (Lzk-TV TV EXPRESS AGV MOVE GDL) vom 16. September 2021, rückwirkend wirksam seit dem 1. März 2021,
- y. Tarifvertrag zur Zahlung von Corona-Beihilfen für Arbeitnehmer der C., Z Regio AG, Z RegioNetz Verkehrs GmbH, Z ZugBus Regionalverkehr Alb-Bodensee GmbH (RAB) – Bereich Schiene –, S-Bahn B-Stadt GmbH, S-Bahn Hamburg GmbH und Z Cargo AG (TV Corona-Beihilfe 2021 AGV MOVE GDL) vom 16. September 2021,

wirksam seit dem 16. September 2021 gegenüber denjenigen Mitgliedern der Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer durchzuführen und anzuwenden, die eine entsprechende Tarifbindungserklärung bei der Beklagten abgegeben haben sowie gegenüber denjenigen Arbeitnehmern durchzuführen und anzuwenden, deren Arbeitsvertrag eine arbeitsvertragliche Inbezugnahme Klausel bezüglich der im Betrieb oder Betriebsteil des Arbeitgebers betrieblich / fachlich einschlägigen Tarifverträge in ihrer jeweiligen Fassung beinhaltet.

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

2. Die Beklagte wird verurteilt es zu unterlassen, in dem Wahlbetrieb C-Stadt (F.I.11) die zwischen der Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG) und dem Arbeitgeber- und Wirtschaftsverband der Mobilitäts-

und Verkehrsdienstleister e.V. (AGV MOVE) abgeschlossenen Tarifverträge auf die Mitglieder der Klägerin anzuwenden, namentlich

- a. Grundsatzregelung zur gemeinsamen Gestaltung der Personal-, Sozial- und Tarifpolitik in den Unternehmen des Z Konzerns (DemografieTV)
- b. Funktionsgruppenspezifischer Tarifvertrag für Tätigkeiten der Funktionsgruppe 2 – Zugbildung / -bereitstellung, Verkehrliche Aufgaben SGV – verschiedener Unternehmen des DB Konzerns (FGr 2-TV)
- c. Funktionsgruppenspezifischer Tarifvertrag für Tätigkeiten der Funktionsgruppe 4 – Lokfahrdienst – verschiedener Unternehmen des Z Konzerns (FGr 4-TV)
- d. Funktionsgruppenspezifischer Tarifvertrag für Tätigkeiten der Funktionsgruppe 5 – Bahnservice und Vertrieb – verschiedener Unternehmen des Z Konzerns (FGr 5-TV)
- e. Funktionsgruppenspezifischer Tarifvertrag für Tätigkeiten der Funktionsgruppe 6 – Allgemeine Aufgaben – verschiedener Unternehmen des Z Konzerns (FGr 6-TV)
- f. Basistarifvertrag zu den Funktionsgruppenspezifischen Tarifverträgen und Funktionsspezifischen Tarifverträgen verschiedener Unternehmen des Z Konzerns (BasisTV)
- g. Tarifvertrag zur Einführung des BasisTV und ÜTV-Fgr sowie der Funktionsgruppenspezifischen Tarifverträge und funktionsspezifischen Tarifverträge verschiedener Unternehmen des Z Konzerns
- h. Tarifvertrag für die nach dem Z .GrG übergeleiteten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Funktionsgruppenspezifischen Tarifverträge verschiedener Unternehmen des DB Konzerns (ÜTV-FGr)
- i. Tarifvertrag Prämie Fachvermittlung (TV Pr FV)
- j. Tarifvertrag über eine Umsatzbeteiligung an Bord in der C. (UmsatzTV Fernverkehr)
- k. Tarifvertrag zu Grundsätzen der betrieblichen Altersvorsorge für die Arbeitnehmer verschiedener Unternehmen des Z Konzerns (bAV-TV EVG)
- l. Tarifvertrag über persönliche Fahrvergünstigungen für die Arbeitnehmer verschiedener Unternehmen des Z 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 Z Konzern (NachwuchskräfteTV EVG)
- o. Tarifvertrag zum Job-Ticket für die Arbeitnehmer verschiedener Unternehmen des Z Konzerns (KonzernJob-TicketTV)
- p. Tarifvertrag zur Führung von Langzeitkonten für die Arbeitnehmer verschiedener Unternehmen des Z Konzerns (Lzk-TV)
- q. Tarifvertrag zur Zukunft der Arbeit im Rahmen der Digitalisierung im Z -Konzern (TV Arbeit 4.0 EVG 2018)
- r. Vereinbarung zur Förderung des Übertrags von Zeitguthaben in das Langzeitkonto (Förd-Üb-Lzk 2018/2019).

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

3. Die Beklagte wird verurteilt, in dem Wahlbetrieb C-Stadt (F.I.11) die zwischen der Klägerin und dem Arbeitgeber- und Wirtschaftsverband der Mobilitäts- und Verkehrsdienstleister e.V. (AGV MOVE) abgeschlossenen Tarifverträge, namentlich den

- a. Bundes-Rahmentarifvertrag für das Zugpersonal der Schienenbahnen des Personen- und Güterverkehrs in der G. (BuRa-ZugTV AGV MOVE) vom 16. September 2021, rückwirkend wirksam seit dem 1. März 2021,
- b. Tarifvertrag für Lokomotivführer von Schienenverkehrsunternehmen des AGV MOVE (LfTV) vom 16. September 2021, rückwirkend wirksam seit dem 1. März 2021,

- c. Tarifvertrag für Zugbegleiter und Bordgastronomen von Schienenverkehrsunternehmen des AGV MOVE (ZubTV) vom 16. September 2021, rückwirkend wirksam seit dem 1. März 2021,
- d. Tarifvertrag für Lokrangierführer von Schienenverkehrsunternehmen des AGV MOVE (LrftV) vom 16. September 2021, rückwirkend wirksam seit dem 1. März 2021,
- e. Tarifvertrag für Disponenten von Schienenverkehrsunternehmen des AGV MOVE (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 AGV MOVE 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 GDL) 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 Z Konzerns (NwkTV GDL 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 Z Konzerns (KonzernRTV) vom 16. September 2021, rückwirkend wirksam seit dem 1. März 2021,
- m. Tarifvertrag zur Einführung des Tarifvertrags für Lokomotivführer von Schienenverkehrsunternehmen des Agv MoVe (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 Z Konzerns (K-EUTV) vom 16. September 2021, rückwirkend wirksam seit dem 1. März 2021,
- q. Gemeinsames Verständnis im Sinne des BuRa-ZugTV AGV MOVE 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 Z 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 Z Konzerns (BetrRz-TV GDL), 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 Z Konzerns (KonzernJob-TicketTV AGV MOVE GDL) vom 16. September 2021, rückwirkend wirksam seit dem 1. Januar 2021,
- u. Bundesrahmentarifvertrag für die betriebsnahe Instandhaltung in Eisenbahnverkehrsunternehmen (BuRa-EVU FZITV AGV MOVE GDL) vom 16. September 2021, rückwirkend wirksam seit dem 1. März 2021,
- v. Tarifvertrag für die betriebsnahe Instandhaltung in Eisenbahnverkehrsunternehmen (EVU FZITV AGV MOVE GDL) vom 16. September 2021, rückwirkend wirksam seit dem 1. März 2021,
- w. Tarifvertrag für allgemeine Aufgaben (TVA AGV MOVE GDL) vom 16. September 2021, rückwirkend wirksam seit dem 1. März 2021,

x. Langzeitkontenttarifvertrag (Lzk-TV TV EXPRESS AGV MOVE GDL) vom 16. September 2021, rückwirkend wirksam seit dem 1. März 2021,

y. Tarifvertrag zur Zahlung von Corona-Beihilfen für Arbeitnehmer der C., Z Regio AG, Z RegioNetz Verkehrs GmbH, Z ZugBus Regionalverkehr Alb-Bodensee GmbH (RAB) – Bereich Schiene –, S-Bahn B-Stadt GmbH, S-Bahn Hamburg GmbH und Z Cargo AG (TV Corona-Beihilfe 2021 AGV MOVE GDL) vom 16. September 2021,

wirksam seit dem 16. September 2021 gegenüber den Mitgliedern der Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer durchzuführen und anzuwenden sowie gegenüber denjenigen Arbeitnehmern durchzuführen und anzuwenden, deren Arbeitsvertrag eine arbeitsvertragliche Inbezugnahme Klausel 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 EVG die meisten in einem Arbeitsverhältnis zur Beklagten stehenden Mitglieder hat (Mehrheitstarifvertrag).

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

4. Die Beklagte wird verurteilt, in dem Wahlbetrieb C-Stadt (F.I.11) die zwischen der Klägerin und dem Arbeitgeber- und Wirtschaftsverband der Mobilitäts- und Verkehrsdienstleister e.V. (AGV MOVE) abgeschlossenen Tarifverträge, namentlich den

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

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

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

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

e. Tarifvertrag für Disponenten von Schienenverkehrsunternehmen des AGV MOVE (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 AGV MOVE 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 GDL) 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 Z Konzerns (NwkTV GDL 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 Z Konzerns (KonzernRTV) vom 16. September 2021, rückwirkend wirksam seit dem 1. März 2021,

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

n. Tarifvertrag zur Sicherung und Anpassung von Entgelt Differenzen (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 Z Konzerns (K-EUTV) vom 16. September 2021, rückwirkend wirksam seit dem 1. März 2021,
- q. Gemeinsames Verständnis im Sinne des BuRa-ZugTV AGV MOVE 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 Z 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 DBKonzerns (BetrRz-TV GDL), 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 Z Konzerns (KonzernJob-TicketTV AGV MOVE GDL) vom 16. September 2021, rückwirkend wirksam seit dem 1. Januar 2021,
- u. Bundesrahmentarifvertrag für die betriebsnahe Instandhaltung in Eisenbahnverkehrsunternehmen (BuRa-EVU FZITV AGV MOVE GDL) vom 16. September 2021, rückwirkend wirksam seit dem 1. März 2021,
- v. Tarifvertrag für die betriebsnahe Instandhaltung in Eisenbahnverkehrsunternehmen (EVU FZITV AGV MOVE GDL) vom 16. September 2021, rückwirkend wirksam seit dem 1. März 2021,
- w. Tarifvertrag für allgemeine Aufgaben (TVA AGV MOVE GDL) vom 16. September 2021, rückwirkend wirksam seit dem 1. März 2021,
- x. Langzeitkontentarifvertrag (Lzk-TV TV EXPRESS AGV MOVE GDL) vom 16. September 2021, rückwirkend wirksam seit dem 1. März 2021,
- y. Tarifvertrag zur Zahlung von Corona-Beihilfen für Arbeitnehmer der C., Z Regio AG, Z RegioNetz Verkehrs GmbH, Z ZugBus Regionalverkehr Alb-Bodensee GmbH (RAB) – Bereich Schiene –, S-Bahn B-Stadt GmbH, S-Bahn Hamburg GmbH und Z Cargo AG (TV Corona-Beihilfe 2021 AGV MOVE GDL) vom 16. September 2021,

wirksam seit dem 16. September 2021 gegenüber denjenigen Mitgliedern der Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer durchzuführen und anzuwenden, die eine entsprechende Tarifbindungserklärung bei der Beklagten abgegeben haben sowie gegenüber denjenigen Arbeitnehmern durchzuführen und anzuwenden, deren Arbeitsvertrag eine arbeitsvertragliche Inbezugnahme Klausel 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 EVG die meisten in einem Arbeitsverhältnis zur Beklagten stehenden Mitglieder hat (Mehrheitstarifvertrag).

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

5. Die Beklagte wird verurteilt es zu unterlassen, in dem Wahlbetrieb C-Stadt (F.I.11) die zwischen der Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG) und dem Arbeitgeber- und Wirtschaftsverband der Mobilitäts- und Verkehrsdienstleister e.V. (AGV MOVE) abgeschlossenen Tarifverträge so lange nicht auf die Mitglieder der Klägerin anzuwenden, bis durch rechtskräftige Entscheidung eines Arbeitsgerichts festgestellt wurde, dass die die EVG 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 Z Konzerns (DemografieTV)
- b. Funktionsgruppenspezifischer Tarifvertrag für Tätigkeiten der Funktionsgruppe 2 – Zugbildung / -bereitstellung, Verkehrliche Aufgaben SGV – verschiedener Unternehmen des DB Konzerns (FGr 2-TV)
- c. Funktionsgruppenspezifischer Tarifvertrag für Tätigkeiten der Funktionsgruppe 4 – Lokfahrdienst – verschiedener Unternehmen des Z Konzerns (FGr 4-TV)

- d. Funktionsgruppenspezifischer Tarifvertrag für Tätigkeiten der Funktionsgruppe 5 – Bahnservice und Vertrieb – verschiedener Unternehmen des Z Konzerns (FGr 5-TV)
- e. Funktionsgruppenspezifischer Tarifvertrag für Tätigkeiten der Funktionsgruppe 6 – Allgemeine Aufgaben – verschiedener Unternehmen des Z Konzerns (FGr 6-TV)
- f. Basistarifvertrag zu den Funktionsgruppenspezifischen Tarifverträgen und Funktionsspezifischen Tarifverträgen verschiedener Unternehmen des Z Konzerns (BasisTV)
- g. Tarifvertrag zur Einführung des BasisTV und ÜTV-Fgr sowie der Funktionsgruppenspezifischen Tarifverträge und funktionsspezifischen Tarifverträge verschiedener Unternehmen des Z Konzerns
- h. Tarifvertrag für die nach dem DBGrG übergeleiteten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Funktionsgruppenspezifischen Tarifverträge verschiedener Unternehmen des DB Konzerns (ÜTV-FGr)
- i. Tarifvertrag Prämie Fachvermittlung (TV Pr FV)
- j. Tarifvertrag über eine Umsatzbeteiligung an Bord in der C. (UmsatzTV Fernverkehr)
- k. Tarifvertrag zu Grundsätzen der betrieblichen Altersvorsorge für die Arbeitnehmer verschiedener Unternehmen des Z Konzerns (bAV-TV EVG)
- l. Tarifvertrag über persönliche Fahrvergünstigungen für die Arbeitnehmer verschiedener Unternehmen des Z 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 Z Konzern (NachwuchskräfteTV EVG)
- o. Tarifvertrag zum Job-Ticket für die Arbeitnehmer verschiedener Unternehmen des Z Konzerns (KonzernJob-TicketTV)
- p. Tarifvertrag zur Führung von Langzeitkonten für die Arbeitnehmer verschiedener Unternehmen des Z Konzerns (Lzk-TV)
- q. Tarifvertrag zur Zukunft der Arbeit im Rahmen der Digitalisierung im Z -Konzern (TV Arbeit 4.0 EVG 2018)
- r. Vereinbarung zur Förderung des Übertrags von Zeitguthaben in das Langzeitkonto (Förd-Üb-Lzk 2018/2019).

23

Die Beklagte beantragt,

die Zurückweisung der Berufung.

24

Die Beklagte verteidigt die Entscheidung des Arbeitsgerichts. Der Vortrag der Klägerin sei nicht geeignet, Zweifel an der Verfassungsgemäßheit des § 4 a TVG zu begründen. Diese Vorschrift sei vielmehr formell wie materiell verfassungsgemäß. Ebenso liege eine Europakonventionskonformität des § 4 a TVG vor und diese Vorschrift und § 4 a Abs. 2 S. 2 TVG seien auch nicht durch die Vereinbarung zur Umsetzung der persönlichen Planungssicherheit abgedungen worden. Entgegen der Ansicht der Klägerin liege auch eine Kollisionslage vor und § 13 Abs. 3 TVG sei nicht einschlägig. Auch seien gemäß § 4 a Abs. 2 S. 2 Abs. 2 TVG die Interessen der Arbeitnehmergruppen, die auch von den klägerischen Tarifverträgen erfasst werden, berücksichtigt worden und schließlich seien auch die von der Z AG herangezogenen Kriterien zur Mehrheitsfeststellung hinreichend und auch von zahlreichen Arbeitsgerichten als aussagekräftige Indizien zur Mehrheitsannahme betrachtet worden.

25

Hinsichtlich des weiteren Vorbringens der Parteien im Berufungsverfahren wird auf die zwischen ihnen gewechselten Schriftsätze vom 12.09.2022 (Bl. 478 – 482) sowie vom 28.11.2022 (Bl. 501-512 d. A.) samt ihren Anlagen verwiesen. Des Weiteren wird insbesondere zur Prozessgeschichte auf den Inhalt der

Gerichtsakte und insbesondere auf die Sitzungsniederschrift vom 20.10.2023 (Bl. 566 – 569 d. A.) verwiesen.

Entscheidungsgründe

I.

26

Die Berufung ist zulässig. Sie ist nach § 64 Abs. 2 ArbGG statthaft sowie form- und fristgerecht eingelegt und begründet worden (§§ 66 Abs. 1, 64 Abs. 6 ArbGG, 519, 520 ZPO).

II.

27

Die Berufung ist jedoch nicht begründet. Das Arbeitsgericht hat zu Recht die Anträge der Klägerin abgewiesen. Es besteht keine Verpflichtung für die Beklagte, die im Antrag genannten Tarifverträge auf die Arbeitnehmer anzuwenden, die Mitglieder der Klägerin sind. Im Betrieb der Beklagten sind vielmehr die zwischen AGV MOVE, deren Mitglied die Beklagte ist, und der EVG abgeschlossenen Tarifverträge anzuwenden. Zur Vermeidung von Wiederholungen wird zunächst auf die äußerst gründlichen und zutreffenden Ausführungen des Arbeitsgerichts verwiesen (§ 69 Abs. 2 ArbGG). Im Hinblick auf die Berufungsangriffe ist noch das Folgende veranlasst:

28

1. Gemäß § 4 a Abs. 1 TVG sollen zur Sicherung der Schutzfunktion, Verteilungsfunktion, Befriedungsfunktion sowie Ordnungsfunktion von Rechtsnormen des Tarifvertrags Tarifkollisionen im Betrieb vermieden werden. Hiernach gilt gemäß § 4 a Abs. 2 Sätze 1 bis 3 TVG:

29

Der Arbeitgeber kann nach § 3 an mehrere Tarifverträge unterschiedliche Gewerkschaften gebunden sein. Soweit sich die Geltungsbereiche nicht inhaltsgleicher Tarifverträge verschiedener Gewerkschaften überschneiden (kollidierende Tarifverträge), sind im Betrieb nur die Rechtsnorm des Tarifvertrages derjenigen Gewerkschaft anwendbar, die zum Zeitpunkt des Abschluss des zuletzt abgeschlossenen kollidierenden Tarifvertrags im Betrieb die meisten in einem Arbeitsverhältnis stehenden Mitglieder hat (mehr als Tarifvertrag); wurden beim Zustandekommen des Mehrheitstarifvertrags die Interessen von Arbeitnehmergruppen, die auch von den nach dem ersten Absatz nicht anzuwendenden Tarifvertrag erfasst werden, nicht ernsthaft und wirksam berücksichtigt, sind auch die Rechtsnorm dieses Tarifvertrags anwendbar. Kollidieren die Tarifverträge erst zu einem späteren Zeitpunkt, ist dieser für die Mehrheitsfeststellung maßgeblich.“

30

2. Entgegen der Ansicht der Klägerin ist § 4 a TVG insbesondere nach der Änderung des Gesetzgebers aufgrund der Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts vom 11. 07.2017 – 1 BVR 1571/15 u.a. – nicht verfassungswidrig. Nach dieser Entscheidung zu den Regelungen des Tarifeinheitsgesetzes sind diese vielmehr weitgehend mit Artikel 9 Abs. 3 GG vereinbar. Zur Vermeidung von Wiederholungen im Hinblick auf die grundsätzliche Verfassungsgemäßheit des § 4 a TVG wird auf die Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts vom 11.07.2017 und die ausführlichen Ausführungen des Arbeitsgerichts dazu in seiner Entscheidung verwiesen. Zudem spricht auch gegen die Auffassung der Klägerin im Hinblick auf eine nach wie vor bestehende Verfassungswidrigkeit des § 4 a TVG nach seiner Neufassung, dass das Bundesverfassungsgericht eine dagegen eingereichte Verfassungsbeschwerde nicht zur Entscheidung angenommen hat (vgl. Beschluss vom 19.05.2020 – 1 BVR 672/19). Soweit sich die Klägerin dagegen wendet, dass sie nicht hinreichend bei der Neufassung des § 4 a TVG eingebunden gewesen sei, wird ebenfalls auf den Beschluss des Bundesverfassungsgerichts vom 19.05.2020 verwiesen, wonach der Gesetzgeber im Regelfall ein Gesetz schuldet, nicht aber an eine bestimmte vorgängige Auseinandersetzung. Insoweit gehen die weiteren von der Klägerin behaupteten ernsthaften Zweifel an der Verfassungsgemäßheit der Vorschrift des § 4 a TVG ins Leere.

31

3. Die Vorschrift des § 4 a Abs. 2 S. 2 TVG ist auch entgegen der Ansicht der Klägerin nicht abbedungen worden. Eine Abbedingung von § 4 a Abs. 2 S. 2 TVG durch die Vereinbarung zur Umsetzung der persönlichen Planungssicherheit des Zugpersonals liegt bereits deswegen nicht vor, da es sich dabei um

einen rein deklaratorischen Hinweis von nicht von allen betroffenen Tarifvertragsparteien handelt und um lediglich eine mit der Klägerin bilateral getroffene Vereinbarung (vgl. auch Bundesverfassungsgericht, Urteil vom 11.07.2017 – 1 BRV 1571/15). Der Vereinbarung kann insbesondere auch kein entsprechender Regelungswillen entnommen werden, da die Frage der Abbedingung des § 4a TVG explizit im TV Grundsatzfragen geregelt ist und die Vereinbarung Umsetzung der persönlichen Planungssicherheit schon dem Namen nach einen völlig anderen Themenkomplex betrifft und es ist daher nicht davon auszugehen, dass die Parteien eine derart folgenreiche Regelung in einer thematisch nicht einschlägigen Vereinbarung „verstecken“ wollten (vgl. hierzu auch LAG Berlin-Brandenburg vom 21.07.2022 – 14 Sa 45/22).

32

4. Das Tarifeinheitsgesetz verstößt auch nicht gegen die Europäische Menschenrechtskonvention (EMRK). Das in Artikel 11 EMRK garantierte Recht auf Tarifverhandlungen beinhaltet kein Recht auf einen Tarifvertrag. Minderheitengewerkschaften verlieren durch das Tarifeinheitsgesetz nicht das Recht als Solches, Tarifverhandlungen zu führen – und in diesem Zusammenhang erforderlichenfalls Kampfmaßnahmen zu ergreifen – und Tarifverträge abzuschließen. Die Regelung zur Tarifeinheit in § 4 a TVG soll ein faires und ordnungsgemäßes funktionierendes Tarifverhandlungssystem gewährleisten, in dem insbesondere verhindert werden soll, dass die Gewerkschaft, die Arbeitnehmer in Schlüsselpositionen vertreten, Tarifverträge zum Nachteil anderer Arbeitnehmer separat aushandeln und einen Gesamtkompromiss erleichtern (vgl. Europäischer Gerichtshof für Menschenrechte, Urteil vom 05.07.2022; LAG Berlin-Brandenburg vom 21.07.2022 – 14 Sa 45/22).

33

5. Es liegt auch eine Kollisionslage vor, denn § 13 Abs. 3 TVG ist nicht einschlägig.

34

Eine Kollisionslage trat schon im September 2020 ein, als der AGV MOVE und die EVG Tarifverträge abgeschlossen hatten, wobei zum damaligen Zeitpunkt die Regelung des § 4 a Abs. 2 S. 2 TVG noch wirksam trilateral abbedungen war. Hierzu hat auch in jeder Hinsicht überzeugend das LAG Berlin-Brandenburg in seiner Entscheidung vom 21.07.2022 ausgeführt, dass Tarifverträge die am 10. Juli 2015 galten, nicht Streitgegenstand des vorliegenden Verfahrens sind.

35

6. Entgegen der Ansicht der Beklagten sind auch in hinreichender Weise die Interessen der Arbeitnehmergruppen, die von den klägerischen Tarifverträgen erfasst werden, berücksichtigt worden. So gilt zunächst, dass die Klägerin keine entsprechenden Tatsachen für eine entsprechende Benachteiligung vorgetragen hat und jedenfalls gilt, dass die Voraussetzung des § 4 a Abs. 2 S. 2 letzter Satz (in der ab dem 1. Januar 2019 geltenden Fassung) TVG nicht gegeben sind. Die für diesen Ausnahmetatbestand zunächst darlegungsbelastete Klägerin hat nicht substantiiert vorgetragen – auch nicht in der Berufungsinstanz – aufgrund welcher Tatsachen beim Zustandekommen der Mehrheitstarifverträge, also der zwischen der Beklagten und der EVG abgeschlossenen Tarifverträge die Interessen von Arbeitnehmergruppen, die auch von den Tarifverträgen der Klägerin erfasst werden, nicht ernsthaft und wirksam berücksichtigt worden seien. Maßgeblich ist auch, dass es nicht um die Interessen der Klägerin geht, sondern um die Interessen von Arbeitnehmergruppen geht (vgl. auch LAG Berlin-Brandenburg vom 21.07.2022 – 14 Sa 45/22).

36

7. Schließlich ist auch die von der Klägerin gerügte Mehrheitsfeststellung nicht zu beanstanden. Die Beklagte kann zu Recht davon ausgehen, dass es sich bei der EVG in ihrem Betrieb um die Mehrheitsgewerkschaft handelt. Die Beklagte hat dies substantiiert behauptet und die Klägerin hat den entsprechenden Vortrag auch nicht eindeutig bestritten. Die Klägerin hat zu keiner Zeit behauptet, in Wahrheit die Mehrheitsgewerkschaft zu sein. Die Beklagte und die Z haben sich zur Ermittlung der Mehrheit und sämtlicher ihnen zur Verfügung stehenden Erkenntnisquellen bedient, indem sie die Mehrheiten unter anderen anhand der Ergebnisse der Betriebsratswahlen, der Anzahl abgegebener Tarifbindungsanzeigen, einer Analyse der jeweiligen betrieblichen Situation unter Betrachtung der Berufsgruppen sowie der Erkenntnisse des mit der EVG durchgeführten freiwilligen Notarverfahrens nach § 58 Abs. 3 ArbGG ermittelt haben (vgl. Bl. 511 d.A.). Zu Lasten der Klägerin geht dabei auch, dass die Klägerin es abgelehnt hat, ein Verfahren entsprechend § 58 Abs. 3 ArbGG durchzuführen und insofern bei einer Ermittlung der Mehrheitsverhältnisse bewusst nicht mitgewirkt hat. Insofern bestehen keinerlei durchgreifende Bedenken

dahingehend, dass die EVG die Mehrheitsgewerkschaft im streitgegenständlichen Betrieb darstellt und es sich bei der Klägerin um die Minderheitengewerkschaft handelt.

37

8. Da aus den obigen Gründen der von der Klägerin geltend gemachte Anspruch nicht besteht, geht auch der von ihr geltend gemachte Unterlassungsanspruch ins Leere.

38

Gleiches gilt für die von ihr gestellten Hilfsanträge.

III.

39

Die Kostenentscheidung ergibt sich aus §§ 64 Abs. 6 ArbGG, 97 Abs. 1 ZPO.

IV.

40

Die Revision gegen diese Entscheidung ist zugelassen. Auf die folgende Rechtsmittelbelehrung wird verwiesen.