

Titel:

Tarifkonkurrenz, Mehrheitsfeststellung, Amtsermittlungsgrundsatz, Beweislast, Beteiligtenstellung, Notarverfahren, Rechtsschutzinteresse

Schlagworte:

Tarifkonkurrenz, Mehrheitsfeststellung, Amtsermittlungsgrundsatz, Beweislast, Beteiligtenstellung, Notarverfahren, Rechtsschutzinteresse

Rechtsmittelinstanzen:

LArbG Nürnberg, Beschluss vom 04.06.2025 – 4 TaBV 22/23

BAG vom -- – 4 ABN 69/25

Tenor

Die Anträge werden zurückgewiesen.

Tatbestand

1

Die Antragstellerin und die Beteiligte zu 2) streiten über die Frage, welche Gewerkschaft in dem sogenannten Wahlbetrieb R.1.1. K. der Beteiligten zu 4) die meisten in einem Arbeitsverhältnis stehenden Mitglieder i.S.v. § 4a Abs. 2 S. 2 TVG aufweist. Die Beteiligte zu 3) ist Mitglied des zuständigen tarifschließenden Arbeitgeberverbandes und Beteiligten zu 4).

2

Bis zum 31.03.2021 wurden in dem Wahlbetrieb sowohl die Tarifverträge der Antragstellerin, als auch die Tarifverträge der Beteiligten zu 2) parallel angewendet. Seit dem 01.04. 2021 begann die Beteiligte zu 4), schrittweise § 4a Abs. 2 TVG in ihren Betrieben anzuwenden. Mit Schreiben vom 18.03.2021 teilte die Beteiligte zu 4) mit, dass für den bei Betrieb R.1.1. K. ihrer Ansicht nach die Beteiligte zu 2) und nicht die Antragstellerin die Mehrheit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer organisiere.

3

Die Antragstellerin erreichte nach einigen Arbeitskämpfen einen neuen Tarifabschluss, nach welchem die im Antrag angeführten Tarifverträge laut Abschlussprotokoll vom 16.09.2021 rückwirkend zum 01.03.2021 wieder in Kraft gesetzt bzw. neu abgeschlossen wurden. Die Tarifverträge wurden in ihrer finalen Fassung durch den Beteiligten zu 3) am 31.05.2022 unterschrieben. Die nicht inhaltsgleichen Tarifverträge der Beteiligten zu 2) wurden bereits im Jahre 2020 abgeschlossen. Am 07.10.2021 kam es zu einer weiteren Tarifeinigung zwischen der Beteiligten zu 2) und dem Beteiligten zu 3).

4

Bei der Betriebsratswahl 2018 wurden drei Listen eingereicht, wobei prozentual der meiste Stimmenanteil auf diejenige der Beteiligten zu 2) fiel. Laut Wahlniederschrift vom 13.05.2022 über die Betriebsratswahl vom selben Tag entfielen auf die Liste 1 mit dem Kennwort „A.“ 210 Stimmen sowie auf die Liste 2 mit dem Kennwort „C.“ 122 Stimmen. (vgl. Bl. 105 f. d.A.).

5

Gemäß einer von der Beteiligten zu 4) auf gerichtliche Aufforderung erstellten Mitarbeiterliste zum Stichtag 31.05.2022 waren im Wahlbetrieb R.1.1. K. 425 Mitarbeiter beschäftigt (vgl. Bl. 236 ff. d.A.).

6

Das Arbeitsgericht gab der Antragstellerin und der Beteiligten zu 2) auf, Stellung zu nehmen, ob diese Mitarbeiterliste der Prüfung der Mehrheitsverhältnisse zu Grunde gelegt werden könne.

7

Die Antragstellerin trägt vor, dass sie nach ihrer festen Überzeugung die Mehrheit i.S.v. § 4a TVG habe. Sie bestreite mit Nichtwissen, dass die im Verfahren vorgelegte Mitarbeiterliste vollständig und richtig sei. Sie habe keine Offenlegungspflicht in Bezug auf eigene Mitgliederzahlen. Dies ergebe sich aus Art. 9 Abs. 3

GG und gehöre – negativ abgegrenzt – auch nicht zum Pflichtenprogramm des § 99 ArbGG. Sie müsse keine konkreten Einwände hinsichtlich der Mitarbeiterliste erheben, um die volle Substantiierungspflicht der Beteiligten zu 4) aufgrund ihrer vollen Darlegungs- und Beweislast als Rechtsanwenderin des § 4a TVG auszulösen. Selbst wenn der Schutz nach Art. 9 Abs. 3 GG vor Offenlegungspflicht von Mitgliederzahlen nicht bestünde, könne sie ihre Mitglieder nicht zuverlässig einem bestimmten Betrieb, hier dem Wahlbetrieb der Beteiligten zu 4), auf Basis der vorgelegten Mitarbeiterliste zuordnen. Sie habe diese Information nur unregelmäßig abgefragt und sei zu einer – insbesondere stichtagsbezogenen – regelmäßigen Erfassung auch keinesfalls verpflichtet. Soweit teilweise Informationen zu einem Einsatzbetrieb vorlägen, seien diese Informationen oftmals nicht aktuell und könnten daher z.B. wegen Umzügen, Versetzungen oder Umstrukturierungen überholt sein. Sie könne somit weder nachvollziehen, ob die Angaben in der Liste der Beteiligten zu 4) zum Stichtag richtig seien, noch könne sie abschließend sagen, ob Mitarbeiter in der Liste fehlen würden. Es sei auch nicht nachvollziehbar, weshalb sie als Antragstellerin nachvollziehbare konkrete Einwände erheben müsse und wie sie das unter Berücksichtigung des Art. 9 Abs. 3 GG gewährleisten soll. Dies sei insbesondere deswegen nicht nachvollziehbar, weil damit zugleich unzulässigerweise unterschiedliche Maßstäbe in Abhängigkeit zum Antragsteller-Status angelegt werden. Es würde zu unbilligen Ergebnissen führen, wenn sich das Ergebnis des Beschlussverfahrens maßgeblich durch den Antragsteller-Status eines Beteiligten beeinflussen oder gar ableiten ließe. Im hypothetischen Fall, dass die Beteiligte zu 3) bzw. zu 4) das Verfahren nach § 99 ArbGG eingeleitet hätte, könnte sie eine beliebige, für die Antragstellerin nicht nachvollziehbare Liste (wie nunmehr mit Anlage AG01) vorlegen und würde damit eine akzeptierte Grundlage für das notarielle Verfahren schaffen. Dies würde gelten, ohne dass Vollständigkeit und Richtigkeit der Liste verifizierbar sein müssten. Es sei den Beteiligten zu 3) bzw. zu 4) ohne weiteres möglich, die Vollständigkeit und Richtigkeit der Mitarbeiterliste zu substantiieren und zu verifizieren, z.B. durch zusätzliche Vorlage von Gehaltsabrechnungen für Mai 2021 und Juni 2021. Sie hingegen müsste entgegen dem Schutzgedanken des Art. 9 Abs. 3 GG ihre Mitgliederzahlen offenlegen, um mit dem Antrag nach § 99 ArbGG die rechtstaatlich vorgesehene Mehrheitsfeststellung zu erreichen. Diese Antragsteller-Status bezogene Betrachtung sei unbillig.

8

Die Antragstellerin beantragt zuletzt festzustellen, dass im Wahlbetrieb R.1.1. K. der E. zum Stichtag der Mehrheitsfeststellung – hier der 31.05.2022 – ausschließlich die Normen der folgenden zwischen der Beteiligten zu 1. und dem Beteiligten zu 3. abgeschlossenen Tarifverträge anwendbar sind:

- a. Bundes-Rahmentarifvertrag für das Zugpersonal der Schienenbahnen des Personen- und Güterverkehrs in der Bundesrepublik Deutschland (BuRa-ZugTV D.) vom 24. Februar 2022, rückwirkend wirksam seit dem 1. März 2021,
- b. Tarifvertrag für Lokomotivführer von Schienenverkehrsunternehmen des D. (LftV) vom 24. Februar 2022, rückwirkend wirksam seitdem 1. März 2021,
- c. Tarifvertrag für Zugbegleiter und Bordgastronomen von Schienenverkehrsunternehmen des D. (ZugTV) vom 24. Februar 2022, rückwirkend wirksam seit dem 1. März 2021,
- d. Tarifvertrag für Lokrangierführer von Schienenverkehrsunternehmen des D. (LrtV) vom 24. Februar 2022, rückwirkend wirksam seit dem 1. März 2021,
- e. Tarifvertrag für Disponenten von Schienenverkehrsunternehmen des D. (DispoTV) vom 24. Februar 2022, rückwirkend wirksam seit dem 1. März 2021,
- f. Tarifvertrag über besondere Bedingungen bei Verlust der Fahrdiensttauglichkeit (FDU-TV) vom 24. Februar 2022, rückwirkend wirksam seit dem 1. März 2021,
- g. Tarifvertrag zur Einführung des BuRa-ZugTV D. und der ergänzenden Haustarifverträge (BuRa-ZugTV EintV) vom 30. Juni 2015, gemäß § 1 Abs. 1 des Tarifvertrags 112021 zur Änderung des A.-Tarifwerks E. vom 24. Februar 2022 rückwirkend wirksam seit dem 1. März 2021,
- h. Tarifvertrag über die gemeinsame Einrichtung zur Gewährung von Sozialleistungen (GE-TV A.) vom 24. Februar 2022, rückwirkend wirksam seit dem 1. März 2021,
- i. Tarifvertrag zur Förderung des Übertrags von Zeitguthaben in die betriebliche Altersvorsorge (FörderTV bAV) vom 24. Februar 2022, rückwirkend wirksam seit dem 1. März 2021,

- j. Tarifvertrag für Nachwuchskräfte verschiedener Unternehmen des E.-Konzerns (kaTV A. 2018) vom 24. Februar 2022, rückwirkend wirksam seit dem 1. März 2021,
- k. Vereinbarung zur Umsetzung der persönlichen Planungssicherheit des Zugpersonals vom 4. Januar 2019, gemäß § 1 Abs. 2 des Tarifvertrags 1/2021 zur Änderung des A.-Tarifwerks A. vom 24. Februar 2022 rückwirkend wirksam seitdem 1. März 2021,
- l. Rahmentarifvertrag für die Arbeitnehmer verschiedener Unternehmen des E.Konzerns (KonzernRTV) vom 24. Februar 2022, rückwirkend wirksam seitdem 1. März 2021,
- m. Tarifvertrag zur Einführung des Tarifvertrags für Lokomotivführer von Schienenverkehrsunternehmen des D. (EinfTV LfTV) vom 31. Januar 2009,
- n. Tarifvertrag zur Sicherung und Anpassung von Entgeltdifferenzen (Konzern-ZÜTV) vom 4. Januar 2019,
- o. Regelungsabrede Leistungsprämie Training für Instruktoren (Lp Tr ML) vom 14. September 2015,
- p. Tarifvertrag zu Grundsätzen der Entgeltumwandlung für die Arbeitnehmer verschiedener Unternehmen des E.-Konzerns (K-EUTV) vom 24. Februar 2022, rückwirkend wirksam seit dem 1. März 2021,
- q. Gemeinsames Verständnis im Sinne des BuRa-ZugTV D. Anlage 3 a und § 84 LfTV vom 4. Januar 2019,
- r. Tarifvertrag zur Änderung des Tarifvertrags über die betriebliche Zusatzversorgung für die Arbeitnehmer der E. (ÄTv zversrv) vom 24. Februar 2022, rückwirkend wirksam seitdem 1. Januar 2021,
- s. Tarifvertrag über einen Zuschuss zur betrieblichen Zusatzversorgung für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer verschiedener Unternehmen des E.-Konzerns (BetrRz-TV) vom 5. September 2011,
- t. Tarifvertrag zum Job-Ticket für die Arbeitnehmer verschiedener Unternehmen des E.-Konzerns (KonzernJob-TicketTV D., A.) vom 24. Februar 2022, rückwirkend wirksam seit dem 1. Januar 2021,
- u. Bundesrahmentarifvertrag für die betriebsnahe Instandhaltung in Eisenbahnverkehrsunternehmen (BuRa-EVU FZITV D., A.) vom 24. Februar 2022, rückwirkend wirksam seitdem 1. März 2021,
- v. Tarifvertrag für die betriebsnahe Instandhaltung in Eisenbahnverkehrsunternehmen (EVU FZITV D., A.) vom 24. Februar 2022, rückwirkend wirksam seit dem 1. März 2021,
- w. Tarifvertrag für allgemeine Aufgaben (TVA D., A.) vom 24. Februar 2022, rückwirkend wirksam seit dem 1. März 2021,
- x. Tarifvertrag zur Führung von Langzeitkonten für die Arbeitnehmer im Arbeitszeitmodell „EXPRESS“ bei der E.-Fernverkehr AG und der S-Bahn Hamburg GmbH (sz-TV TV EXPRESS D., A.) vom 24. Februar 2022, rückwirkend wirksam seit dem 1. März 2021,
- y. Tarifvertrag zur Zahlung von Corona-Beihilfen für Arbeitnehmer der E.-Fernverkehr AG, E., E.-Netz Verkehrs GmbH, E. ZugBus Regionalverkehr Alb-Bodensee GmbH (RAB) – Bereich Schiene –, S-Bahn Berlin GmbH, S-Bahn Hamburg GmbH und DB Cargo AG (TV Corona-Beihilfe 2021 D., A.) vom 24. Februar 2022,
- z. Tarifvertrag über die betriebliche Zusatzversorgung für die Arbeitnehmer der E.AG vom 21. Dezember 1994 ((ZVersTV), Anlage 5 des 7. Tarifvertrag zur Änderung der Tarifverträge für die Arbeitnehmer der E.-AG vom 21. Dezember 1994), gemäß § 1 des Tarifvertrags zur Änderung des Tarifvertrags über die betriebliche Zusatzversorgung der Arbeitnehmer der E. (ZversTV) (ÄTV ZversTV 2021) rückwirkend wirksam seit dem 1. Januar 2021,
- aa.7. Tarifvertrag zur Änderung der Tarifverträge für die Arbeitnehmer der E.-AG (7. ÄnderungsTV) vom 21. Dezember 1994
- bb. Vereinbarung zur Verlängerung des BetrRz-TV A. (Verlängerung BetrRz-TV A.) vom 24. Februar 2022, rückwirkend wirksam seit dem 1. März 2022
- cc. Zusatztarifvertrag 2021 zum BuRa-EVU FZITV D., A., EVU FZITV D., A., TVA D., A. (ZusatzTV 2021 D., A.) vom 24. Februar 2022, rückwirkend wirksam seit dem 1. März 2021,

dd. Tarifvertrag 112021 zur Änderung des A.-Tarifwerks E. vom 24. Februar 2022, rückwirkend wirksam seitdem 1. März 2022,

ee. Tarifvertrag 1/2019 zur Änderung des A.-Tarifwerks E. vom 4. Januar 2019,

ff. 52. Tarifvertrag zur Änderung der Tarifverträge für die Arbeitnehmer und Auszubildenden der E.-AG sowie verschiedener Unternehmen des E.-Konzerns (52. ÄnderungsTV).

sowie hilfsweise für den Fall des Unterleigens mit dem Antrag zu 1) festzustellen, dass im Wahlbetrieb R.1.1. K. der E. zum Stichtag der Mehrheitsfeststellung – hier der 31.05.2022 – ausschließlich die Normen der folgenden zwischen der Beteiligten zu 1) und dem Beteiligten zu 3) abgeschlossenen Tarifverträge auf Arbeitnehmer, die Mitglieder der Antragstellerin und Beteiligten zu 1) sind, normativ anwendbar sind:

a. Bundes-Rahmentarifvertrag für das Zugpersonal der Schienenbahnen des Personen- und Güterverkehrs in der Bundesrepublik Deutschland (BuRa-ZugTV D.) vom 24. Februar 2022, rückwirkend wirksam seit dem 1. März 2021,

b. Tarifvertrag für Lokomotivführer von Schienenverkehrsunternehmen des D. (LfTV) vom 24. Februar 2022, rückwirkend wirksam seitdem 1. März 2021,

c. Tarifvertrag für Zugbegleiter und Bordgastronomen von Schienenverkehrsunternehmen des D. (ZugTV) vom 24. Februar 2022, rückwirkend wirksam seit dem 1. März 2021,

d. Tarifvertrag für Lokrangierführer von Schienenverkehrsunternehmen des D. (LrtTV) vom 24. Februar 2022, rückwirkend wirksam seit dem 1. März 2021,

e. Tarifvertrag für Disponenten von Schienenverkehrsunternehmen des D. (DispoTV) vom 24. Februar 2022, rückwirkend wirksam seit dem 1. März 2021,

f. Tarifvertrag über besondere Bedingungen bei Verlust der Fahrdiensttauglichkeit (FDU-TV) vom 24. Februar 2022, rückwirkend wirksam seit dem 1. März 2021,

g. Tarifvertrag zur Einführung des BuRa-ZugTV D. und der ergänzenden Haustarifverträge (BuRa-ZugTV EintTV) vom 30. Juni 2015, gemäß § 1 Abs. 1 des Tarifvertrags 112021 zur Änderung des A.-Tarifwerks E. vom 24. Februar 2022 rückwirkend wirksam seit dem 1. März 2021,

h. Tarifvertrag über die gemeinsame Einrichtung zur Gewährung von Sozialleistungen (GE-TV A.) vom 24. Februar 2022, rückwirkend wirksam seit dem 1. März 2021,

i. Tarifvertrag zur Förderung des Übertrags von Zeitguthaben in die betriebliche Altersvorsorge (FörderTV bAV) vom 24. Februar 2022, rückwirkend wirksam seit dem 1. März 2021,

j. Tarifvertrag für Nachwuchskräfte verschiedener Unternehmen des E.-Konzerns (kaTV A. 2018) vom 24. Februar 2022, rückwirkend wirksam seit dem 1. März 2021,

k. Vereinbarung zur Umsetzung der persönlichen Planungssicherheit des Zugpersonals vom 4. Januar 2019, gemäß § 1 Abs. 2 des Tarifvertrags 1/2021 zur Änderung des A.-Tarifwerks DB vom 24. Februar 2022 rückwirkend wirksam seitdem 1. März 2021,

l. Rahmentarifvertrag für die Arbeitnehmer verschiedener Unternehmen des E.-Konzerns (KonzernRTV) vom 24. Februar 2022, rückwirkend wirksam seitdem 1. März 2021,

m. Tarifvertrag zur Einführung des Tarifvertrags für Lokomotivführer von Schienenverkehrsunternehmen des D. (EinfTV LfTV) vom 31. Januar 2009,

n. Tarifvertrag zur Sicherung und Anpassung von Entgeltdifferenzen (Konzern-ZÜTV) vom 4. Januar 2019,

o. Regelungsabrede Leistungsprämie Training für Instruktoren (Lp Tr ML) vom 14. September 2015,

p. Tarifvertrag zu Grundsätzen der Entgeltumwandlung für die Arbeitnehmer verschiedener Unternehmen des E.-Konzerns (K-EUTV) vom 24. Februar 2022, rückwirkend wirksam seit dem 1. März 2021,

q. Gemeinsames Verständnis im Sinne des BuRa-ZugTV D. Anlage 3 a und § 84 LfTV vom 4. Januar 2019,

r. Tarifvertrag zur Änderung des Tarifvertrags über die betriebliche Zusatzversorgung für die Arbeitnehmer der E.-AG (ÄTv zversrv) vom 24. Februar 2022, rückwirkend wirksam seitdem 1. Januar 2021,

- s. Tarifvertrag über einen Zuschuss zur betrieblichen Zusatzversorgung für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer verschiedener Unternehmen des E.-Konzerns (BetrRz-TV) vom 5. September 2011,
- t. Tarifvertrag zum Job-Ticket für die Arbeitnehmer verschiedener Unternehmen des E.-Konzerns (KonzernJob-TicketTV D., A.) vom 24. Februar 2022, rückwirkend wirksam seit dem 1. Januar 2021,
- u. Bundesrahmentarifvertrag für die betriebsnahe Instandhaltung in Eisenbahnverkehrsunternehmen (BuRa-EVU FZITV D., A.) vom 24. Februar 2022, rückwirkend wirksam seitdem 1. März 2021,
- v. Tarifvertrag für die betriebsnahe Instandhaltung in Eisenbahnverkehrsunternehmen (EVU FZITV D., A.) vom 24. Februar 2022, rückwirkend wirksam seit dem 1. März 2021,
- w. Tarifvertrag für allgemeine Aufgaben (TVA D., A.) vom 24. Februar 2022, rückwirkend wirksam seit dem 1. März 2021,
- x. Tarifvertrag zur Führung von Langzeitkonten für die Arbeitnehmer im Arbeitszeitmodell „EXPRESS“ bei der E.-Fernverkehr AG und der S-Bahn Hamburg GmbH (sz-TV TV EXPRESS D., A.) vom 24. Februar 2022, rückwirkend wirksam seit dem 1. März 2021,
- y. Tarifvertrag zur Zahlung von Corona-Beihilfen für Arbeitnehmer der E.-Fernverkehr AG, E., E.-Netz Verkehrs GmbH, E.-ZugBus Regionalverkehr Alb-Bodensee GmbH (RAB) – Bereich Schiene –, S-Bahn Berlin GmbH, S-Bahn Hamburg GmbH und E.-Cargo AG (TV Corona-Beihilfe 2021 D., A.) vom 24. Februar 2022,
- z. Tarifvertrag über die betriebliche Zusatzversorgung für die Arbeitnehmer der E.AG vom 21. Dezember 1994 ((ZversTV), Anlage 5 des 7. Tarifvertrag zur Änderung der Tarifverträge für die Arbeitnehmer der E. vom 21. Dezember 1994), gemäß § 1 des Tarifvertrags zur Änderung des Tarifvertrags über die betriebliche Zusatzversorgung der Arbeitnehmer der E. (ZversTV) (ÄTV ZversTV 2021) rückwirkend wirksam seit dem 1. Januar 2021,
- aa.7. Tarifvertrag zur Änderung der Tarifverträge für die Arbeitnehmer der E.-AG (7. ÄnderungsTV) vom 21. Dezember 1994 bb. Vereinbarung zur Verlängerung des BetrRz-TV A. (Verlängerung BetrRz-TV A.) vom 24. Februar 2022, rückwirkend wirksam seit dem 1. März 2022 cc. Zusatztarifvertrag 2021 zum BuRa-EVU FZITV D., A., EVU FZITV D., A., TVA D., A. (ZusatzTV 2021 D., A.) vom 24. Februar 2022, rückwirkend wirksam seit dem 1. März 2021,
- dd. Tarifvertrag 112021 zur Änderung des A.-Tarifwerks E. vom 24. Februar 2022, rückwirkend wirksam seitdem 1. März 2022,
- ee. Tarifvertrag 1/2019 zur Änderung des A.-Tarifwerks E. vom 4. Januar 2019,
- ff. 52. Tarifvertrag zur Änderung der Tarifverträge für die Arbeitnehmer und Auszubildenden der E.-AG sowie verschiedener Unternehmen des E.-Konzerns (52. ÄnderungsTV).

9

Die Beteiligtenvertreter zu 2), 3) und 4) beantragen, die Anträge zurückzuweisen.

10

Die Beteiligte zu 2) ist der Auffassung, dass das Ergebnis der Betriebsratswahl kein hinreichendes Indiz für eine Mehrheit zu Gunsten der Antragstellerin sei, da es anders als bei der Wahl zuvor nur zwei und nicht drei Listen gegeben habe.

11

Wegen der weiteren Einzelheiten wird auf die gewechselten Schriftsätze sowie das Protokoll über die Anhörung vor der Kammer verwiesen.

Gründe

12

Der zulässige Antrag zu 1) ist unbegründet.

I.

13

Der Hauptantrag ist zulässig.

14

1. Das Arbeitsgericht Würzburg ist auf Grund des Sitzes des Betriebes gem. §§ 82 Abs. 1 S. 1, 99 Abs. 2 ArbGG für das vorliegende Verfahren örtlich zuständig.

15

2. Gem. § 2a Abs. 1 Nr. 6 ArbGG ist über die vorliegende Rechtsfrage im Beschlussverfahren zu entscheiden.

16

3. An dem Verfahren sind auf Grund ihrer unmittelbaren Betroffenheit die beiden konkurrierenden Gewerkschaften, der Arbeitgeber sowie der tarifschließende Arbeitgeberverband gem. §§ 83 Abs. 3, 99 Abs. 2 ArbGG beteiligt. Nach Auffassung des Gerichts ist der am Wahlbetrieb gebildete Betriebsrat nicht Beteiligter im vorliegenden Verfahren. Dieser ist zwar mittelbar vom Ausgang des Verfahrens betroffen, unter anderem auf Grund seiner Überwachungspflichten gem. § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG sowie wie weiterer betriebsverfassungsrechtlicher Regelungen, welche einen Tarifbezug aufweisen. Erforderlich wäre jedoch, dass der Betriebsrat selbst in seiner betriebsverfassungsrechtlichen oder mitbestimmungsrechtlichen Rechtsstellung unmittelbar betroffen ist. Letztere bestimmt sich nach materiellem Recht. Nicht ausreichend ist ein bloßes rechtliches Interesse oder eine individualrechtliche Rechtsposition (vgl. Fitting/Schmidt/Trebinger/Linsenmaier/Scholz, BetrVG, 31. Auflage 2022, Rn. 43 zu § 99 BetrVG). Für eine solche unmittelbare Betroffenheit reicht die vorliegende Klärung der Frage nach dem geltenden Mehrheitstarifvertrag, an welcher der Betriebsrat verständlicherweise ein Interesse hat, aber nicht aus.

II.

17

Die Anträge sind zurückzuweisen.

18

1. Der Hauptantrag ist zulässig, aber unbegründet. Dem Gericht ist die Feststellung der Mehrheitsgewerkschaft für den Wahlbetrieb R.1.1. K. der Beteiligten zu 4) vorliegend nicht möglich, § 286 Abs. 1 ZPO.

19

a) Gem. §§ 83 Abs. 1, 99 Abs. 2 ArbGG gilt für das vorliegende Beschlussverfahren ein eingeschränkter Amtsermittlungs- bzw. Untersuchungsgrundsatz. Das Gericht hat hiernach alle Tatsachen zu erforschen, die nach seiner Ansicht in Bezug auf den Verfahrensgegenstand entscheidungserheblich sind. Es ist damit dafür verantwortlich, dass die Entscheidung auf einem zutreffenden und vollständig aufgeklärten Sachverhalt beruht.

20

b) Diese Aufklärungspflicht zwingt das Gericht aber nicht zu einer unbegrenzten Amtsermittlungstätigkeit und Beweisaufnahme. Liegt entsprechender Sachvortrag vor, ist der Sachverhalt in die Richtung, die hierdurch aufgezeigt wird, zu überprüfen. Zur Aufklärungspflicht gehört auch die Ermittlung von Tatsachen, die bisher von keinem Verfahrensbeteiligten in das Verfahren eingeführt worden sind, soweit sie für die Entscheidung über den gestellten Antrag von Bedeutung sind. Das Gericht kann von einer weiter gehenden Sachverhaltsaufklärung erst absehen, wenn entscheidungserhebliche Tatsachen von einem der Verfahrensbeteiligten vorgetragen worden sind, sie nicht wirksam bestritten werden und sich überdies keine Zweifel an ihrer Richtigkeit aufdrängen (vgl. BAG, 21.9.2016 – 10 ABR 33/15, Rn. 87, juris). Dass die Beteiligten an der Aufklärung des Sachverhaltes mitzuwirken haben, ändert daran grundsätzlich nichts (vgl. GMP/Spinner ArbGG § 83 Rn. 82). Für weitere Ermittlungen durch das Gericht wird aber ohne vorherige Mitwirkung der Beteiligten vielfach kein Anlass oder keine Möglichkeit bestehen. Soweit jedoch das Gericht Tatsachen auch ohne Mitwirkung der Beteiligten ermitteln kann, muss es diese von Amts wegen auf andere Weise erforschen (GMP/Spinner, a.a.O., Rn. 90).

21

c) Der Gesetzgeber hat im Tarifeinheitgesetz nicht ausdrücklich festgelegt, auf welche Weise die Anzahl der Mitglieder der kollidierenden Gewerkschaften im Betrieb zu ermitteln ist. Er hat sich auf den in § 58 Abs. 3 ArbGG normierten Hinweis beschränkt, wonach der Nachweis durch öffentliche Urkunden geführt werden

könne (ErfK/Koch ArbGG § 99 Rn. 6). Die gerichtliche Feststellung der Mehrheitsverhältnisse im Beschlussverfahren nach § 99 ArbGG birgt aber die Gefahr, dass die Mitgliederstärke der Gewerkschaften im Betrieb gegenüber dem Arbeitgeber offengelegt wird. Dies ist nach der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts mit Rücksicht auf die in Art. 9 Abs. 3 GG geschützte Parität zwischen Gewerkschaften und Arbeitgeber nach Möglichkeit zu vermeiden. Denn die Ungewissheit über die für die tatsächliche Durchsetzungskraft der Gewerkschaft wesentliche Mitgliederstärke in einer konkreten Verhandlungssituation ist von besonderer Bedeutung dafür, dessen Verhandlungsbereitschaft zu fördern und zu einem angemessenen Interessenausgleich zu gelangen (BVerfG, Urteil v. 11.7.2017 – 1 BvR 1571/15, Rz. 198, juris). Die Fachgerichte haben dem Rechnung zu tragen. Sie müssen unter Nutzung der prozessrechtlichen Möglichkeiten eine Offenlegung der Mitgliederzahlen soweit möglich vermeiden. Mit dem in das Arbeitsgerichtsgesetz eingefügten § 58 Abs. 3 ArbGG eröffnet der Gesetzgeber jedenfalls die Möglichkeit, die namentliche Nennung der Gewerkschaftsmitglieder im Beschlussverfahren zu verhindern (vgl. BT-Drs. 18/4062, 16). Notariell kann auch bescheinigt werden, wer die Mehrheit im Betrieb organisiert, um so die Offenlegung der konkreten Kampfstärke einer Gewerkschaft zu verhindern. Hierauf ist im Beschlussverfahren hinzuwirken. Wenn dies nicht in allen Fällen gelingt, ist das mit Blick auf das hier vom Gesetzgeber verfolgte Ziel insgesamt zumutbar (vgl. BVerfG, a.a.O., Rz. 199). Dies bedeutet aber, dass dem Gericht im Beschlussverfahren vor der Erstellung der notariellen Urkunde i.S.v. § 58 Abs. 3 ArbGG die Aufgabe zukommt, die wesentlichen rechtlichen (Vor) Fragen, ggfs. durch Beweisaufnahme, vorab zu klären. Hierzu gehört auch insbesondere die Frage, welche Arbeitnehmer dem „Betrieb“ angehören. Die notarielle Urkunde kann davor sinnvollerweise nicht errichtet werden (Sammet/Graf Wolffskeel v. Reichenberg, DNotZ 2017, 534 (545)). Ebenfalls geklärt werden sollten die maßgeblichen Rechtsfragen (Sammet/Graf Wolffskeel v. Reichenberg, a.a.O., (547)). Die am Stichtag betriebszugehörigen Arbeitnehmer sind hierbei anhand einer vom Arbeitgeber einzureichenden Liste vom Gericht festzustellen und dem Notar zum Abgleich mitzuteilen (ErfK/Koch ArbGG § 99 Rn. 6).

22

d) Unter Berücksichtigung dieser Grundsätze sieht sich das Gericht trotz des eingeschränkten Amtsermittlungsgrundsatzes nicht in der Lage, die Mehrheitsgewerkschaft für den festzustellen, § 286 Abs. 1 ZPO. Allein die Tatsache des Ausgangs der letzten Betriebsratswahl mag zwar in der Tat ein gewisses Indiz sein, ist allerdings für sich allein genommen offensichtlich hierfür nicht ausreichend. Der Umfang der Ermittlungspflicht des Gerichts bestimmt sich nach dem Vorbringen der Beteiligten. Aus diesem müssen sich Anhaltspunkte dafür ergeben, dass und wie weitere Tatsachen zu ermitteln sind. Eine „uferlose Ermittlungstätigkeit ins Blaue hinein“ ist nicht geboten. Das Arbeitsgericht darf in diesem Fall eine Endentscheidung treffen, wenn es zuvor die Beteiligten durch auf den Einzelfall zugeschnittene Auflagen zu ausdrücklichem Sachvortrag angehalten hat (ErfK/Koch ArbGG § 83 Rn. 1). Dies ist vorliegend geschehen.

23

aa) Die Antragstellerin ist im vorliegenden Verfahren nicht aufgefordert worden, die Anzahl, oder sogar die Namen ihrer im Wahlbetrieb R.1.1. K. der Beteiligten zu 4) beschäftigten Arbeitnehmer offenzulegen. Ausdrücklich aufgefordert wurde die Antragstellerin einzig dazu, zur vorgelegten Mitarbeiterliste durch die Beteiligte zu 4) bezüglich deren Richtigkeit Stellung zu nehmen, um so das Notarverfahren vorzubereiten, damit dieses – unter Berücksichtigung der dann ggfs. noch zu klärenden Rechtsfragen bezüglich der zu berücksichtigenden Arbeitnehmer – dann auf die Feststellung der Tatsachenfrage der Gewerkschaftszugehörigkeit von Arbeitnehmern zum Stichtag beschränkt werden kann. Wenn die Antragstellerin aber nunmehr vorträgt, dass sie selbst gar nicht in der Lage sei, aus ihren Unterlagen zu ersehen, welche ihrer Mitglieder zum Stichtag im maßgeblichen Wahlbetrieb beschäftigt waren und ob demnach eventuell auf der vorgelegten Mitarbeiterliste Personen fehlen, welche zu ihren Gunsten zu berücksichtigen wären, erschließt sich dem Gericht nicht, wie hier eine sinnvolle weitere Aufklärung im Wege der Amtsermittlung erfolgen könnte. Hieran würden im Übrigen auch die Vorlage von Gehaltsabrechnungen durch die Beteiligte zu 4) nichts ändern. Einzig die Antragstellerin kennt zuverlässig die Personen, welche bei ihr zum Stichtag Mitglied waren. Dass die Antragstellerin tatsächlich aber selbst schon nicht weiß, welche ihrer Mitglieder in dem Wahlbetrieb R.1.1. K. zum Stichtag beschäftigt waren, geht insoweit im Ergebnis zu ihren Lasten. Das Gericht vermag hier auch nicht zu erkennen, weshalb dies sie auf Grund ihrer Status als Antragstellerin benachteiligen sollte. Diesen Zustand könnte sie durch entsprechende organisatorische Maßnahmen, z. B. einer Befragung ihrer Mitglieder, jederzeit beenden. Diese Möglichkeiten hat das Gericht hingegen nicht. Wie dann im Falle einer aus Sicht einer der beteiligten Gewerkschaften unvollständigen Liste weiter zu verfahren wäre, spricht im Wege von Prüfvorgaben für das

Notarverfahren oder durch unmittelbare Beweisaufnahme des erkennenden Gerichts, kann vorliegend dahinstehen. Eine Durchführung des notariellen Verfahrens „aufs Geratewohl“ auf Basis der von der Beteiligten zu 4) vorgelegten und von der Antragstellerin bestrittenen Mitarbeiterliste mit einem offenen Ausgang dergestalt, dass bereits vorab nicht gesagt werden kann, ob es am Ende des Notarverfahrens möglicherweise tatsächlich noch nicht berücksichtigte weitere Mitglieder geben und sich diese Tatsache ggfs. für die Beantwortung der Frage nach der Mehrheit kausal auswirken könnte, ist insoweit nach Auffassung des Gerichts aber nicht veranlasst.

24

bb) Können im Beschlussverfahren wie vorliegend entscheidungserhebliche Umstände nicht zur vollen Überzeugung des Gerichts aufgeklärt werden, ergeht in diesem Fall die Entscheidung zulasten desjenigen, den die objektive Beweislast trifft, was sich wiederum nach der entscheidungsrelevanten materiellrechtlichen Norm richtet. Es unterliegt demnach derjenige, der für sich die Rechtsfolge einer bestimmten Rechtsnorm in Anspruch nimmt, deren Voraussetzungen jedoch nicht aufgeklärt werden können (vgl. NK-ArbR/Schoob ArbGG § 83 Rn. 4). Dies ist vorliegend die Antragstellerin.

25

2. Auf Grund der Zurückweisung des Hauptantrages war über den Hilfsantrag zu entscheiden. Dieser ist nach Auffassung des Gerichts bereits mangels Rechtsschutzinteresse unzulässig und daher zurückzuweisen. Die konkret von der Antragstellerin begehrte Feststellung ist nicht Gegenstand des vorliegenden Verfahrens nach § 4a Abs. 2 TVG i.V.m. §§ 2 Abs. 1 Nr. 6, 99 ArbGG. Unabhängig hiervon wäre dieser auch unbegründet. Es kann insoweit auf die entsprechenden Ausführungen zum Hauptantrag verwiesen werden.