

14 Ga 70/21

Verkündet am: 25.06.2021

Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle



Arbeitsgericht München

Im Namen des Volkes

ENDURTEIL

In dem einstweiligen Verfügungsverfahren

A.

A-Straße, A-Stadt

- Verfügungsklägerin -

Verfahrensbevollmächtigte/r:

Rechtsanwälte B.

B-Straße, B-Stadt

gegen

C. AG

vertreten durch den Vorstand, d.vertr.d. Vorstandsmitglieder

Niederlassung C-Stadt

C-Straße, C-Stadt

- Verfügungsbeklagte -

Verfahrensbevollmächtigte/r:

D.

D-Straße, B-Stadt

hat die 14. Kammer des Arbeitsgerichts München auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 23. Juni 2021 durch die Richterin am Arbeitsgericht sowie die ehrenamtliche Richterin und den ehrenamtlichen Richter

für Recht erkannt:

1. Die Anträge werden zurückgewiesen.
2. Die Antragstellerin trägt die Kosten des Rechtsstreits.
3. Der Streitwert wird auf € 30.000,00 festgesetzt.

Tatbestand:

Die Parteien streiten im Rahmen eines einstweiligen Verfügungsverfahrens über die Anwendbarkeit der zwischen der Antragstellerin und der Antragsgegnerin abgeschlossenen Tarifverträge bzw. Unterlassen der Anwendung der Tarifverträge, die zwischen der Antragsgegnerin und der E. abgeschlossen wurden.

Die Antragstellerin ist als A. (im Weiteren: G.; vgl. Auszug der Satzung in Anlage AG 8, Bl. 148 d.A.) in folgenden bei der Antragsgegnerin gebildeten Wahlbetrieben vertreten: Unter-, Mittel- und Oberfranken, Allgäu, Bayerisch-Schwaben, Oberbayern und Regionalleitung. Die Wahlbetriebe sind auf der Grundlage des *Tarifvertrags zu betriebsverfassungsrechtlichen Fragen bei der C. AG, den weiteren Unternehmen des Schienenpersonennahverkehrs und den Regio-Busgesellschaften* (im Weiteren: BetrVTV D. Regio Schiene/Bus) vom 06.02.2014 gebildete Betriebe.

Die Antragsgegnerin ist ein Tochterunternehmen der D. AG (D.). Sie ist Mitglied des tarifvertragsschließenden Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbands der M. e.V. (im Weiteren: AGV M.; vgl. Satzung des M. vom 09.11.2017 in Anlage AG 5, Bl. 122 ff. d.A.) und damit tarifgebunden.

Für die Antragsgegnerin besteht eine Tarifbindung an folgende zwischen der Antragstellerin und dem AGV M. abgeschlossene Tarifverträge:

- a. Bundes-Rahmentarifvertrag für das Zugpersonal der Schienenbahnen des Personen- und Güterverkehrs in der Bundesrepublik Deutschland (BuRa-ZugTV AGV M.)
- b. Tarifvertrag für Lokomotivführer von Schienenverkehrsunternehmen des AGV M. (LfTV; auszugsweise in Anlage AG 6, Bl. 139 ff d.A.)
- c. Tarifvertrag für Zugbegleiter und Bordgastronomen von Schienenverkehrsunternehmen des AGV M. (ZubTV)
- d. Tarifvertrag für Lokrangierführer von Schienenverkehrsunternehmen des AGV M. (LrfTV)
- e. Tarifvertrag für Disponenten von Schienenverkehrsunternehmen des AGV M. (DispoTV)
- f. Tarifvertrag zur Einführung des BuRa-ZugTV AGV M. und der ergänzenden Haustarifverträge (BuRa-ZugTV EinfTV)
- g. Tarifvertrag über besondere Bedingungen bei Verlust der Fahrdiensttauglichkeit (FDU-TV)
- h. Tarifvertrag über die gemeinsame Einrichtung zur Gewährung von Sozialleistungen (GE-TV G.)
- i. Tarifvertrag zur Förderung des Übertrags von Zeitguthaben in die betriebliche Altersvorsorge (FörderTV bAV)
- j. Tarifvertrag für Nachwuchskräfte verschiedener Unternehmen des D. Konzerns (NwkTV G. 2018)
- k. Vereinbarung zur Umsetzung der persönlichen Planungssicherheit des Zugpersonals (Vereinb Planung)
- l. Rahmentarifvertrag für die Arbeitnehmer verschiedener Unternehmen des D. Konzerns (KonzernRTV)
- m. Tarifvertrag zur Einführung des Tarifvertrags für Lokomotivführer von Schienenverkehrsunternehmen des Agv M. (EinfTV LfTV)
- n. Tarifvertrag zur Sicherung und Anpassung von Entgelt Differenzen (Konzern-ZÜTV)
- o. Tarifvertrag zur beruflichen Aus-, Fort- und Weiterbildung für die Arbeitnehmer der D. AG (BTV)

- 4 -

- p. Regelungsabrede Leistungsprämie Training für Instruktoren (Lp Tr ML)
- q. Tarifvertrag zu Grundsätzen der Entgeltumwandlung für die Arbeitnehmer verschiedener Unternehmen des D. Konzerns (K-EUTV)
- r. Gemeinsames Verständnis im Sinne des BuRa-ZugTV AGV M. Anlage 3 a und § 84 LfTV

Die vorgenannten Tarifverträge wurden von der Antragstellerin im August bzw. September 2020 mit Wirkung zum 28.02.2021 gekündigt (vgl. Anlagen AS 1a bis 1f, Bl. 45 ff. d.A.).

Der Eingang der Kündigungen wurde von dem AGV M. mit Schreiben vom 28.09.2020 bestätigt (vgl. Anlage AS 2, Bl. 55 f. d.A.).

Neben der Bindung an die zwischen der Antragstellerin und dem AGV M. abgeschlossenen Tarifverträge, ist die Antragsgegnerin an Tarifverträge gebunden, die zwischen dem AGV M. und der E. (im Weiteren: E.; vgl. Auszug der Satzung in Anlage AG 11, Bl. 156 ff. d.A. sowie Auszug der Richtlinien in Anlage AG 12, Bl. 160 ff. d.A.) geschlossen wurden. Dies betrifft die folgenden Tarifverträge:

- a. Grundsatzregelung zur gemeinsamen Gestaltung der Personal-, Sozial- und Tarifpolitik in den Unternehmen des D. Konzerns (DemografieTV)
- b. Funktionsgruppenspezifischer Tarifvertrag für Tätigkeiten der Funktionsgruppe 2 - Zugbildung / -bereitstellung, Verkehrliche Aufgaben SGV - verschiedener Unternehmen des D. Konzerns (FGr 2-TV)
- c. Funktionsgruppenspezifischer Tarifvertrag für Tätigkeiten der Funktionsgruppe 4 - Lokfahrdienst - verschiedener Unternehmen des D. Konzerns (FGr 4-TV)
- d. Funktionsgruppenspezifischer Tarifvertrag für Tätigkeiten der Funktionsgruppe 5 - Bahnservice und Vertrieb - verschiedener Unternehmen des D. Konzerns (FGr 5-TV)
- e. Funktionsgruppenspezifischer Tarifvertrag für Tätigkeiten der Funktionsgruppe 6 - Allgemeine Aufgaben - verschiedener Unternehmen des D. Konzerns (FGr 6-TV)

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

Im Betrieb der Antragsgegnerin wurden in der Vergangenheit sowohl die Tarifverträge der Antragstellerin als auch die Tarifverträge der E. parallel angewendet.

Am 30.05.2015 wurde zwischen der Antragstellerin und dem AGV M. ein *Tarifvertrag zur Regelung von Grundsatzfragen* abgeschlossen (im Weiteren: Grundsatz TV; vgl. Anlage AS 3, Bl. 57 ff. d.A.). In Abschnitt I. dieses Tarifvertrags wurde eine Schlichtungsvereinbarung getroffen. In Abschnitt II. wurden unter der Überschrift „Grundlagen der dauerhaften Sozialpartnerschaft“ Regelungen getroffen, die den § 4a TVG in allen Mitgliedsunternehmen des AGV M. abbedingen und die Anwendung der Tarifverträge der Antragstellerin auf deren Mitglieder als unmittelbar und zwingende Normen regelten. Der Grundsatz TV endete gemäß Abschnitt III. Ziffer 1. mit Ablauf des 31.12.2020 ohne Nachwirkung.

Diesem Tarifabschluss zwischen dem AGV M. und der Antragstellerin ging der zwischen der E. und dem AGV M. am 27.05.2015 abgeschlossene *Tarifvertrag zur Sicherung kollisionsfreier Tarifbestimmungen* (TV Kollisionsfreiheit) voraus, in dem der E. ein umfassender Nachverhandlungsanspruch über die Vermeidung drohender bzw. die Auflösung bestehender Kollisionen eingeräumt wurde (vgl. Anlage AS 4, Bl. 66 ff. d.A.).

Darüber hinaus ist in Ziffer II Abs. 2 der *Vereinbarung zur Umsetzung der persönlichen Planungssicherheit des Zugpersonals* (vgl. Anlage AS 5, Bl. 69 ff. d.A.) geregelt, dass die Tarifverträge der Antragstellerin unabhängig von der Voraussetzung des § 4a Abs. 2 Satz 2 TVG auf die Mitglieder der Antragstellerin als unmittelbar und zwingend geltende Normen anzuwenden sind. Die Vereinbarung zur Umsetzung der persönlichen Planungssicherheit des Zugpersonals wurde von der Antragstellerin ebenfalls zum 28.02.2021 gekündigt.

Der AGV M. teilte der Antragstellerin mit Schreiben vom 16.02.2021 (vgl. Anlage AG 3, Bl. 116 ff. d.A.) mit, dass hinsichtlich der Umsetzung des Tarifeinheitsgesetzes die Feststellung der Mehrheitsverhältnisse auf Grundlage der bei dem AGV M. zur Verfügung stehenden Daten erfolgen werde. Der Antragstellerin 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 sollen.

Die Antragstellerin erwiderte hierauf mit Schreiben vom 23.02.2021 (vgl. Anlage AG 4, Bl. 118 ff. d.A.), dass das Konzept des AGV M. abgelehnt und keine Mitgliederzahlen vor-

gelegt würden. Zur Begründung führte sie unter anderem aus, dass § 4a TVG verfassungswidrig und daher nicht anwendbar sei; eine Tarifkollision liege nicht vor. Sie forderte den AGV M. auf, es zu unterlassen § 4a TVG zur Anwendung zu bringen.

Mit Schreiben vom 18.03.2021 (vgl. Anlage AS 6, Bl. 76 d.A.) teilte die D. AG der Antragstellerin mit, dass sie auf Basis der ihr vorliegenden Daten eine begründete Annahme je Wahlbetrieb getroffen habe, welche Gewerkschaft die meisten in einem Arbeitsverhältnis stehenden Mitglieder im jeweiligen Betrieb innerhalb des Überschneidungsbereichs organisiere. Auf dieser Basis werde sie zum 01.04.2021 schrittweise das sogenannte Tarifeinheitsgesetz – also § 4a TVG – in ihren Betrieben anwenden.

Mit Schreiben der D. AG vom 22.03.2021 (vgl. Anlage AS 7 *<ohne Übersicht anwendbare TV, die nicht beigefügt war>*, Bl. 78 f. d.A.) wurde dem AGV M. mitgeteilt, welche Tarifverträge – der Antragstellerin oder der E. – aus Sicht der D. im jeweiligen Betrieb gelten würden.

Die Antragstellerin ist der Auffassung, dass der Antrag im einstweiligen Verfügungsverfahren zulässig und begründet sei. Als Folge der Umsetzung des § 4a TVG würden die Tarifverträge der Antragstellerin in den in den Anträgen genannten Betrieben der Antragsgegnerin nicht mehr angewendet. Die Antragstellerin sei gemäß § 1004 Abs. 1 Satz 1, § 823 BGB i.V.m. Art. 9 Abs. 3 GG berechtigt, vom Antragsgegner die Durchführung und Anwendung ihrer Tarifverträge zu verlangen.

Die örtliche Zuständigkeit des angerufenen Arbeitsgerichts ergebe sich aus § 4a Abs. 2 Satz 2 TVG, der auf den Betrieb, nicht auf das Unternehmen selbst abstelle. Die Antragsgegnerin wende die Tarifverträge der Antragstellerin in den in den Anträgen genannten Betrieben in Umsetzung von § 4a TVG nicht mehr auf die Mitglieder der Antragstellerin an. Deshalb sei für den vorliegenden Rechtsstreit das Arbeitsgericht zuständig, in dessen Bezirk die Leitung der Betriebe ihren Sitz habe. Die im Antrag genannten Wahlbetriebe in Bayern würden von der Niederlassung in C-Stadt aus einheitlich geleitet.

Die Tarifvertragsparteien hätten sich bewusst für die Anwendung des Prinzips der Tarifpluralität entschieden. Als Folge der Tarifpluralität habe keine Verdrängung von Tarifverträgen stattgefunden, sondern die Tarifverträge der Antragstellerin und der E. seien parallel zur Anwendung gebracht worden.

Die *Vereinbarung zur Umsetzung der persönlichen Planungssicherheit des Zugpersonals* (vgl. Anlage AS 5, Bl. 69 ff. d.A.) sei von der Antragstellerin im Herbst im Vorfeld der für 2021 anstehenden Tarifverhandlungen zum 28.02.2021 gekündigt worden, wirke aber gemäß § 4 Abs. 5 TVG nach. Die Tarifverträge der Antragstellerin und der E. seien auch nach Auslaufen des Tarifvertrags zur Regelung von Grundsatzfragen auf Grund der nachwirkenden Ziffer II Abs. 2 der *Vereinbarung zur Umsetzung der persönlichen Planungssicherheit des Zugpersonals* parallel zur Anwendung zu bringen. Die Antragsgegnerin habe nun begonnen, schrittweise das so genannte Tarifeinheitsgesetz - also § 4a TVG - in ihren Betrieben anzuwenden (vgl. Schreiben vom 18.03.2021 in Anlage AS 6, Bl. 76 f. d.A.). Als Folge dieser Umsetzung von § 4a TVG würden die Tarifverträge der Antragstellerin in den in den Anträgen genannten Betrieben der Antragsgegnerin nicht mehr angewendet.

Die Tarifverträge der Antragstellerin seien weiterhin in den in den Anträgen genannten Betrieben anzuwenden, da § 4a TVG europarechtswidrig bzw. verfassungswidrig sei. Zudem fehle es an einer Kollisionslage im Sinne des § 4a TVG. Die individualrechtlichen Bezugnahmeklauseln auf die Anwendung der Tarifverträge der Antragstellerin würden weiterhin gelten. Es würden valide Informationen über die Gewerkschaftszugehörigkeiten innerhalb der Belegschaft fehlen. Die Interessen von Arbeitnehmergruppen, die auch von den nicht anzuwendenden Tarifverträgen der Antragstellerin erfasst werden, würden nicht ernsthaft und wirksam berücksichtigt. Aus vorgenannten Gründen verletze die Antragsgegnerin die Rechte der Antragstellerin aus § 823 BGB i.V.m. Art. 9 Abs. 3 GG. Gemäß § 1004 Abs. 1 Satz 1, § 823 BGB i.V.m. Art. 9 Abs. 3 GG könne die Antragstellerin die Beseitigung dieser Rechtsverletzung verlangen. Dies könne nur dadurch erfolgen, dass die Antragsgegnerin zur Durchführung und Anwendung der Tarifverträge der Antragstellerin verpflichtet werde.

Der Antragstellerin sei bewusst, dass das Arbeitsgericht nicht über die Verfassungswidrigkeit von § 4a Abs. 2 Satz 2 TVG befinden könne, da diese Entscheidung dem Bundesverfassungsgericht vorbehalten bleibe. Die Antragstellerin rege daher diesbezüglich an, dem Bundesverfassungsgericht nach Art. 100 Abs. 1 GG die Frage zur Entscheidung vorzulegen, ob § 4a Abs. 2 Satz 2 TVG mit dem Grundrecht auf Koalitionsfreiheit aus Art. 9 Abs. 3 GG vereinbar sei.

Der Verfügungsgrund ergebe sich daraus, dass die Grundrechte nach Art. 9 Abs. 3 GG der Antragstellerin sowie ihre Rechte aus §§ 823, 1004 BGB mit jedem Tag der Nichtanwendung ihrer Tarifverträge entwertet würden, wenn die Rechtskraft eines Hauptsacheverfahrens abgewartet werden müsste. Art. 9 Abs. 3 GG schütze die Koalition selbst in ihrem Bestand, ihrer organisatorischen Ausgestaltung und ihren Betätigungen. Die durch Art. 9 Abs. 3 GG geschützte Koalitionsfreiheit werde insbesondere dann beeinträchtigt, wenn – wie hier – Maßnahmen getroffen würden, die aufgrund ihres erklärten Geltungsanspruchs faktisch an die Stelle der tariflichen Regelungen der Antragstellerin treten sollen. Die Grundrechte der Antragstellerin würden mit jedem Tag der Nichtanwendung ihrer Tarifverträge verletzt. In einem Hauptsacheverfahren würde es mindestens ein halbes Jahr dauern, bis über den Antrag rechtskräftig entschieden würde. In dieser Zeit müsste die Antragstellerin wegen der Nichtanwendung ihrer Tarifverträge und entsprechender Anwendung der Tarifverträge der E. auf ihre Mitglieder befürchten, eine hohe Zahl an Mitgliedern zu verlieren. Gleichfalls würden die Mitglieder der Antragstellerin unwiederbringlich eine Vielzahl von tarifvertraglich vereinbarten Ansprüchen verlieren. Die Tätigkeit der Arbeitnehmer des Zugpersonals, insbesondere der Arbeitnehmer, die in fahrenden Zügen tätig seien, weise verschiedene Besonderheiten und Erschwernisse auf, zu deren Abwendung, Milderung oder Kompensation bestimmte und zielgerichtete Regelungen allein in den Tarifverträgen der Antragstellerin getroffen seien. Zudem werde die Antragstellerin wegen der unrechtmäßigen Anwendung des § 4a TVG daran gehindert, ihrer vornehmsten Aufgabe – nämlich Tarifverträge mit normativer Wirkung für ihre Mitglieder abzuschließen – nachzukommen.

Für den Fall, dass der Antrag zu 1. zurückgewiesen werden sollte, werde im Unterschied dazu mit dem Antrag zu 2. hilfsweise geltend gemacht, die Antragsgegnerin zu verpflichten, die genannten Tarifverträge gegenüber denjenigen Mitgliedern der Antragstellerin durchzuführen und anzuwenden, die eine entsprechende Tarifbindungserklärung bei der Antragsgegnerin abgegeben haben.

Die Anwendung der im Antrag zu 3. genannten Tarifverträge der E. sei in den in den Anträgen genannten Wahlbetrieben zu unterlassen, da § 4a TVG europarechtswidrig bzw. verfassungswidrig sei. Zudem fehle es an einer Kollisionslage im Sinne des § 4a TVG. Die individualrechtlichen Bezugnahmeklauseln auf die Anwendung der Tarifverträge der An-

tragstellerin würden weiterhin gelten. Es würden valide Informationen über die Gewerkschaftszugehörigkeiten innerhalb der Belegschaft fehlen. Die Interessen von Arbeitnehmergruppen, die auch von den nicht anzuwendenden Tarifverträgen der Antragstellerin erfasst werden, würden nicht ernsthaft und wirksam berücksichtigt. Aus vorgenannten Gründen verletze die Antragsgegnerin die Rechte der Antragstellerin aus § 823 BGB i.V.m. Art. 9 Abs. 3 GG. Gemäß § 1004 Abs. 1 Satz 1, § 823 BGB i.V.m. Art. 9 Abs. 3 GG könne die Antragstellerin daher von der Antragsgegnerin die Unterlassung der Tarifverträge der E. verlangen. Der Verfügungsgrund ergebe sich daraus, dass die Grundrechte nach Art. 9 Abs. 3 GG der Antragstellerin sowie ihrer Rechte aus §§ 823, 1004 BGB mit jedem Tag der Nichtanwendung ihrer Tarifverträge entwertet würden, wenn die Rechtskraft eines Hauptsacheverfahrens abgewartet werden müsste.

Für den Fall des Unterliegens mit den Anträgen zu 1., 2. und 3. werde mit dem Antrag zu 4. geltend gemacht, dass bis zu einer rechtskräftigen Entscheidung eines Arbeitsgerichts, welche Gewerkschaft – die Antragstellerin oder die E. – die meisten in einem Arbeitsverhältnis stehenden Mitglieder habe, in den Betrieben der Antragsgegnerin die Tarifverträge beider Gewerkschaften parallel angewendet werden müssten. Dies habe zur Folge, dass auf die Mitglieder der Antragstellerin die zwischen ihr und dem AGV M. abgeschlossenen Tarifverträge angewendet werden müssten. Im Gesetz werde der Zeitpunkt der Verdrängungswirkung nicht ausdrücklich bestimmt. § 4a TVG sei daher im Zusammenhang mit den verfahrensrechtlichen Vorschriften zu verstehen, die Rechtsfolgen des § 4a TVG könnten daher nur aufgrund eines rechtskräftigen Beschlusses eines Arbeitsgerichts entstehen. Der Begriff der „Entscheidung“ in § 2a Abs. 1 Nr. 6 ArbGG lasse keinen Rückschluss auf die Rechtsnatur des Verfahrens zu. Gleiches gelte für den Wortlaut des § 99 ArbGG. Unterbleibe ein Antrag an die Arbeitsgerichte, sei dies im Hinblick auf die Subsidiarität so zu verstehen, dass die Tarifvertragsparteien den § 4a TVG nicht anwenden wollen. In jeder Streitigkeit müsse zunächst das langwierige Verfahren zur Ermittlung der gewerkschaftlichen Mehrheitsverhältnisse durchgeführt werden und komme in den jeweiligen Verfahren – insbesondere bei knappen Zahlenverhältnissen – möglicherweise zu jeweils anderen Mehrheitsverhältnissen. Die Nachteile der Tarifeinheit müssten im Wege der verfassungskonformen Auslegung möglichst gering gehalten werden. Dies könne nur erreicht werden, indem die Anwendung der Kollisionsnorm davon abhängig gemacht werde, dass eine Tarifvertragspartei das Verfahren nach § 99 ArbGG beschreite. Die Verdrängungswirkung

trete demnach für den Fall einer Tarifikollision nicht kraft Gesetzes ein. Arbeitnehmer und Arbeitgeber müssten sich bis zur Rechtskraft einer die Tariflage gestaltenden Entscheidung an die nach § 3 Abs. 1 und § 4 Abs. 1 TVG geltenden Tarifverträge halten.

Für den Fall des Unterliegens mit den Anträgen zu 1., 2., 3. und 4 werde mit dem Antrag zu 5. hilfsweise geltend gemacht, dass bis zu einer rechtskräftigen Entscheidung eines Arbeitsgerichts, welche Gewerkschaft – die Antragstellerin oder die E. – die meisten in einem Arbeitsverhältnis stehenden Mitglieder habe, die Tarifverträge gegenüber denjenigen Mitgliedern der Antragstellerin durchzuführen und anzuwenden seien, die eine entsprechende Tarifbindungserklärung bei der Antragsgegnerin abgegeben haben.

Für den Fall des Unterliegens mit den Anträgen zu 1., 2., 3., 4. und 5. werde mit dem Antrag zu 6. hilfsweise geltend gemacht, dass bis zu einer rechtskräftigen Entscheidung eines Arbeitsgerichts, welche Gewerkschaft – die Antragstellerin oder die E. – die meisten in einem Arbeitsverhältnis stehenden Mitglieder habe, in den Betrieben der Antragsgegnerin die Tarifverträge beider Gewerkschaften parallel angewendet werden müssten.

Die Antragstellerin beantragt in der mündlichen Verhandlung vom 23.06.2021:

1. Die Antragsgegnerin wird verpflichtet, in den Wahlbetrieben Unterfranken (R.1.1.), Mittelfranken (R.1.2.), Oberfranken (R.1.3.), Allgäu (R.1.4.), Bayerisch-Schwaben (R.1.5.), Oberbayern (R.1.6.) und Regionalleitung (R.1.7.) die zwischen der Antragstellerin und dem Arbeitgeber- und Wirtschaftsverband der M. e.V. (AGV M.) abgeschlossenen Tarifverträge, namentlich den
 - a. Bundes-Rahmentarifvertrag für das Zugpersonal der Schienenbahnen des Personen- und Güterverkehrs in der Bundesrepublik Deutschland (BuRa-ZugTV AGV M.)
 - b. Tarifvertrag für Lokomotivführer von Schienenverkehrsunternehmen des AGV M. (LfTV)
 - c. Tarifvertrag für Zugbegleiter und Bordgastronomen von Schienenverkehrsunternehmen des AGV M. (ZubTV)
 - d. Tarifvertrag für Lokrangierführer von Schienenverkehrsunternehmen des AGV M. (LrfTV)
 - e. Tarifvertrag für Disponenten von Schienenverkehrsunternehmen des AGV M. (DispoTV)
 - f. Tarifvertrag zur Einführung des BuRa-ZugTV AGV M. und der ergänzenden Haustarifverträge (BuRa-ZugTV EinfTV)

- g. Tarifvertrag über besondere Bedingungen bei Verlust der Fahrdiensttauglichkeit (FDU-TV)
- h. Tarifvertrag über die gemeinsame Einrichtung zur Gewährung von Sozialleistungen (GE-TV G.)
- i. Tarifvertrag zur Förderung des Übertrags von Zeitguthaben in die betriebliche Altersvorsorge (FörderTV bAV)
- j. Tarifvertrag für Nachwuchskräfte verschiedener Unternehmen des D. Konzerns (NwkTV G. 2018)
- k. Vereinbarung zur Umsetzung der persönlichen Planungssicherheit des Zugpersonals (Vereinb Planung)
- l. Rahmentarifvertrag für die Arbeitnehmer verschiedener Unternehmen des D. Konzerns (KonzernRTV)
- m. Tarifvertrag zur Einführung des Tarifvertrags für Lokomotivführer von Schienenverkehrsunternehmen des Agv M. (EinfTV LfTV)
- n. Tarifvertrag zur Sicherung und Anpassung von Entgeltdifferenzen (KonzernZÜTV)
- o. Tarifvertrag zur beruflichen Aus-, Fort- und Weiterbildung für die Arbeitnehmer der D. AG (BTV)
- p. Regelungsabrede Leistungsprämie Training für Instruktoren (Lp Tr ML)
- q. Tarifvertrag zu Grundsätzen der Entgeltumwandlung für die Arbeitnehmer verschiedener Unternehmen des D. Konzerns (K-EUTV)
- r. Gemeinsames Verständnis im Sinne des BuRa-ZugTV AGV M. Anlage 3 a und § 84

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

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

2. Die Antragsgegnerin wird verpflichtet, in den Wahlbetrieben Unterfranken (R.1.1.), Mittelfranken (R.1.2.), Oberfranken (R.1.3.), Allgäu (R.1.4.), Bayerisch-Schwaben (R.1.5.), Oberbayern (R.1.6.) und Regionalleitung (R.1.7.) die zwischen der Antragstellerin und dem Arbeitgeber- und Wirtschaftsverband der M. e.V. (AGV M.) abgeschlossenen Tarifverträge, namentlich den
 - a. Bundes-Rahmentarifvertrag für das Zugpersonal der Schienenbahnen des Personen- und Güterverkehrs in der Bundesrepublik Deutschland (BuRa-ZugTV AGV M.)
 - b. Tarifvertrag für Lokomotivführer von Schienenverkehrsunternehmen des AGV M. (LfTV)

- c. Tarifvertrag für Zugbegleiter und Bordgastronomen von Schienenverkehrsunternehmen des AGV M. (ZubTV)
- d. Tarifvertrag für Lokrangierführer von Schienenverkehrsunternehmen des AGV M. (LrfTV)
- e. Tarifvertrag für Disponenten von Schienenverkehrsunternehmen des AGV M. (DispoTV)
- f. Tarifvertrag zur Einführung des BuRa-ZugTV AGV M. und der ergänzenden Haustarifverträge (BuRa-ZugTV EinfTV)
- g. Tarifvertrag über besondere Bedingungen bei Verlust der Fahrdiensttauglichkeit (FDU-TV)
- h. Tarifvertrag über die gemeinsame Einrichtung zur Gewährung von Sozialleistungen (GE-TV G.)
- i. Tarifvertrag zur Förderung des Übertrags von Zeitguthaben in die betriebliche Altersvorsorge (FörderTV bAV)
- j. Tarifvertrag für Nachwuchskräfte verschiedener Unternehmen des D. Konzerns (NwkTV G. 2018)
- k. Vereinbarung zur Umsetzung der persönlichen Planungssicherheit des Zugpersonals (Vereinb Planung)
- l. Rahmentarifvertrag für die Arbeitnehmer verschiedener Unternehmen des D. Konzerns (KonzernRTV)
- m. Tarifvertrag zur Einführung des Tarifvertrags für Lokomotivführer von Schienenverkehrsunternehmen des Agv M. (EinfTV LfTV)
- n. Tarifvertrag zur Sicherung und Anpassung von Entgelt Differenzen (KonzernZÜTV)
- o. Tarifvertrag zur beruflichen Aus-, Fort- und Weiterbildung für die Arbeitnehmer der D. AG (BTV)
- p. Regelungsabrede Leistungsprämie Training für Instruktoren (Lp Tr ML)
- q. Tarifvertrag zu Grundsätzen der Entgeltumwandlung für die Arbeitnehmer verschiedener Unternehmen des D. Konzerns (K-EUTV)
- r. Gemeinsames Verständnis im Sinne des BuRa-ZugTV AGV M. Anlage 3 a und § 84 LfTV

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

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

- 3. Die Antragsgegnerin wird verpflichtet es zu unterlassen, in den Wahlbetrieben Unterfranken (R.1.1.), Mittelfranken (R.1.2.), Oberfranken (R.1.3.), Allgäu (R.1.4.), Bayerisch-Schwaben (R.1.5.), Oberbayern (R.1.6.) und Regionalleitung

(R.1.7.) die zwischen der E-Gewerkschaft und dem Arbeitgeber- und Wirtschaftsverband der M. e.V. (AGV M.) abgeschlossenen Tarifverträge auf die Mitglieder der Antragstellerin anzuwenden, namentlich

- a. Grundsatzregelung zur gemeinsamen Gestaltung der Personal-, Sozial- und Tarifpolitik in den Unternehmen des D. Konzerns (DemografieTV)
- b. Funktionsgruppenspezifischer Tarifvertrag für Tätigkeiten der Funktionsgruppe 2 - Zugbildung / -bereitstellung, Verkehrliche Aufgaben SGV - verschiedener Unternehmen des D. Konzerns (FGr 2-TV)
- c. Funktionsgruppenspezifischer Tarifvertrag für Tätigkeiten der Funktionsgruppe 4 - Lokfahrdienst - verschiedener Unternehmen des D. Konzerns (FGr 4-TV)
- d. Funktionsgruppenspezifischer Tarifvertrag für Tätigkeiten der Funktionsgruppe 5 - Bahnservice und Vertrieb - verschiedener Unternehmen des D. Konzerns (FGr 5-TV)
- e. Funktionsgruppenspezifischer Tarifvertrag für Tätigkeiten der Funktionsgruppe 6 - Allgemeine Aufgaben - verschiedener Unternehmen des D. Konzerns (FGr 6-TV)
- f. Basistarifvertrag zu den Funktionsgruppenspezifischen Tarifverträgen und Funktionsspezifischen Tarifverträgen verschiedener Unternehmen des D. Konzerns (BasisTV)
- g. Tarifvertrag zur Einführung des BasisTV und ÜTV-Fgr sowie der Funktionsgruppenspezifischen Tarifverträge und funktionsspezifischen Tarifverträge verschiedener Unternehmen des D. Konzerns
- h. Tarifvertrag für die nach dem D.GrG übergeleiteten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Funktionsgruppenspezifischen Tarifverträge verschiedener Unternehmen des D. Konzerns (ÜTV-FGr)
- i. Tarifvertrag Prämie Fachvermittlung (TV Pr FV)
- j. Tarifvertrag über eine Umsatzbeteiligung an Bord in der D. Fernverkehr AG (UmsatzTV Fernverkehr)
- k. Tarifvertrag zu Grundsätzen der betrieblichen Altersvorsorge für die Arbeitnehmer verschiedener Unternehmen des D. Konzerns (bAV-TV E.)
- l. Tarifvertrag über persönliche Fahrvergünstigungen für die Arbeitnehmer verschiedener Unternehmen des D. 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 D. Konzern (NachwuchskräfteTV E.)
- o. Tarifvertrag zum Job-Ticket für die Arbeitnehmer verschiedener Unternehmen des D. Konzerns (KonzernJob-TicketTV)
- p. Tarifvertrag zur Führung von Langzeitkonten für die Arbeitnehmer verschiedener Unternehmen des D. Konzerns (Lzk-TV)

- q. Tarifvertrag zur Zukunft der Arbeit im Rahmen der Digitalisierung im D.-Konzern (TV Arbeit 4.0 E. 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 Antragsgegnerin wird verpflichtet, in den Wahlbetrieben Unterfranken (R.1.1.), Mittelfranken (R.1.2.), Oberfranken (R.1.3.), Allgäu (R.1.4.), Bayerisch-Schwaben (R.1.5.), Oberbayern (R.1.6.) und Regionalleitung (R.1.7.) die zwischen der Antragstellerin und dem Arbeitgeber- und Wirtschaftsverband der M. e.V. (AGV M.) abgeschlossenen Tarifverträge, namentlich den
 - a. Bundes-Rahmentarifvertrag für das Zugpersonal der Schienenbahnen des Personen- und Güterverkehrs in der Bundesrepublik Deutschland (BuRa-ZugTV AGV M.)
 - b. Tarifvertrag für Lokomotivführer von Schienenverkehrsunternehmen des AGV M. (LfTV)
 - c. Tarifvertrag für Zugbegleiter und Bordgastronomen von Schienenverkehrsunternehmen des AGV M. (ZubTV)
 - d. Tarifvertrag für Lokrangierführer von Schienenverkehrsunternehmen des AGV M. (LrfTV)
 - e. Tarifvertrag für Disponenten von Schienenverkehrsunternehmen des AGV M. (DispoTV)
 - f. Tarifvertrag zur Einführung des BuRa-ZugTV AGV M. und der ergänzenden Haustarifverträge (BuRa-ZugTV EinfTV)
 - g. Tarifvertrag über besondere Bedingungen bei Verlust der Fahrdiensttauglichkeit (FDU-TV)
 - h. Tarifvertrag über die gemeinsame Einrichtung zur Gewährung von Sozialleistungen (GE-TV G.)
 - i. Tarifvertrag zur Förderung des Übertrags von Zeitguthaben in die betriebliche Altersvorsorge (FörderTV bAV)
 - j. Tarifvertrag für Nachwuchskräfte verschiedener Unternehmen des D. Konzerns (NwkTV G. 2018)
 - k. Vereinbarung zur Umsetzung der persönlichen Planungssicherheit des Zugpersonals (Vereinb Planung)
 - l. Rahmentarifvertrag für die Arbeitnehmer verschiedener Unternehmen des D. Konzerns (KonzernRTV)
 - m. Tarifvertrag zur Einführung des Tarifvertrags für Lokomotivführer von Schienenverkehrsunternehmen des Agv M. (EinfTV LfTV)
 - n. Tarifvertrag zur Sicherung und Anpassung von Entgeltdifferenzen (Konzern-ZÜTV)
 - o. Tarifvertrag zur beruflichen Aus-, Fort- und Weiterbildung für die Arbeitnehmer der D. AG (BTV)

- 16 -

- p. Regelungsabrede Leistungsprämie Training für Instruktoren (Lp Tr ML)
- q. Tarifvertrag zu Grundsätzen der Entgeltumwandlung für die Arbeitnehmer verschiedener Unternehmen des D. Konzerns (K-EUTV)
- r. Gemeinsames Verständnis im Sinne des BuRa-ZugTV AGV M. Anlage 3 a und § 84 LfTV

gegenüber den Mitgliedern der A. 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 E. die meisten in einem Arbeitsverhältnis zur Antragsgegnerin stehenden Mitglieder hat (Mehrheitstarifvertrag).

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

5. Die Antragsgegnerin wird verpflichtet, in den Wahlbetrieben Unterfranken (R.1.1.), Mittelfranken (R.1.2.), Oberfranken (R.1.3.), Allgäu (R.1.4.), Bayerisch-Schwaben (R.1.5.), Oberbayern (R.1.6.) und Regionalleitung (R.1.7.) die zwischen der Antragstellerin und dem Arbeitgeber- und Wirtschaftsverband der M. e.V. (AGV M.) abgeschlossenen Tarifverträge, namentlich den
 - a. Bundes-Rahmentarifvertrag für das Zugpersonal der Schienenbahnen des Personen- und Güterverkehrs in der Bundesrepublik Deutschland (BuRa-ZugTV AGV M.)
 - b. Tarifvertrag für Lokomotivführer von Schienenverkehrsunternehmen des AGV M. (LfTV)
 - c. Tarifvertrag für Zugbegleiter und Bordgastronomen von Schienenverkehrsunternehmen des AGV M. (ZubTV)
 - d. Tarifvertrag für Lokrangierführer von Schienenverkehrsunternehmen des AGV M. (LrfTV)
 - e. Tarifvertrag für Disponenten von Schienenverkehrsunternehmen des AGV M. (DispoTV)
 - f. Tarifvertrag zur Einführung des BuRa-ZugTV AGV M. und der ergänzenden Haustarifverträge (BuRa-ZugTV EinfTV)
 - g. Tarifvertrag über besondere Bedingungen bei Verlust der Fahrdiensttauglichkeit (FDU-TV)
 - h. Tarifvertrag über die gemeinsame Einrichtung zur Gewährung von Sozialleistungen (GE-TV G.)
 - i. Tarifvertrag zur Förderung des Übertrags von Zeitguthaben in die betriebliche Altersvorsorge (FörderTV bAV)
 - j. Tarifvertrag für Nachwuchskräfte verschiedener Unternehmen des D. Konzerns (NwkTV G. 2018)

- k. Vereinbarung zur Umsetzung der persönlichen Planungssicherheit des Zugpersonals (Vereinb Planung)
- l. Rahmentarifvertrag für die Arbeitnehmer verschiedener Unternehmen des D. Konzerns (KonzernRTV)
- m. Tarifvertrag zur Einführung des Tarifvertrags für Lokomotivführer von Schienenverkehrsunternehmen des Agv M. (EinfTV LfTV)
- n. Tarifvertrag zur Sicherung und Anpassung von Entgeltdifferenzen (KonzernZÜTV)
- o. Tarifvertrag zur beruflichen Aus-, Fort- und Weiterbildung für die Arbeitnehmer der D. AG (BTV)
- p. Regelungsabrede Leistungsprämie Training für Instruktoren (Lp Tr ML)
- q. Tarifvertrag zu Grundsätzen der Entgeltumwandlung für die Arbeitnehmer verschiedener Unternehmen des D. Konzerns (K-EUTV)
- r. Gemeinsames Verständnis im Sinne des BuRa-ZugTV AGV M. Anlage 3 a und § 84 LfTV

gegenüber denjenigen Mitgliedern der A. durchzuführen und anzuwenden, die eine entsprechende Tarifbindungserklärung bei der Antragsgegnerin 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 E. die meisten in einem Arbeitsverhältnis zur Antragsgegnerin stehenden Mitglieder hat (Mehrheitstarifvertrag).

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

- 6. Die Antragsgegnerin wird verpflichtet es zu unterlassen, in den Wahlbetrieben Unterfranken (R.1.1.), Mittelfranken (R.1.2.), Oberfranken (R.1.3.), Allgäu (R.1.4.), Bayerisch-Schwaben (R.1.5.), Oberbayern (R.1.6.) und Regionalleitung (R.1.7.) die zwischen der E-Gewerkschaft und dem Arbeitgeber- und Wirtschaftsverband der Mobilitäts- und Verkehrsdienstleister e.V. (AGV M.) abgeschlossenen Tarifverträge so lange nicht auf die Mitglieder der Antragstellerin anzuwenden, bis durch rechtskräftige Entscheidung eines Arbeitsgerichts festgestellt wurde, dass die E. die meisten in einem Arbeitsverhältnis zur Antragsgegnerin stehenden Mitglieder hat (Mehrheitstarifvertrag), namentlich den
 - a. Grundsatzregelung zur gemeinsamen Gestaltung der Personal-, Sozial- und Tarifpolitik in den Unternehmen des D. Konzerns (DemografieTV)
 - b. Funktionsgruppenspezifischer Tarifvertrag für Tätigkeiten der Funktionsgruppe 2 - Zugbildung / -bereitstellung, Verkehrliche Aufgaben SGV - verschiedener Unternehmen des D. Konzerns (FGr 2-TV)

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

Die Antragsgegnerin beantragt,

die Anträge abzuweisen.

Die Beklagte ist der Auffassung, dass die Anträge unzulässig, jedenfalls aber unbegründet seien. Die Antragstellerin versuche, sich in unzulässiger Weise von der Geltung des § 4a TVG zu befreien. Die vom Bundesverfassungsgericht geforderte fachgerichtliche Überprüfung sei im Verfahren des einstweiligen Rechtsschutzes nicht möglich.

Die Antragstellerin wende sich mit dem hiesigen Verfahren unmittelbar gegen ein Mitgliedsunternehmen des Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbands der M. e.V. (AGV M.) – dem Tarifvertragspartner der Antragstellerin. Einen direkten Anspruch einer Gewerkschaft gegen ein Mitglied eines Arbeitgeberverbandes auf Durchführung eines Tarifvertrags gebe es nicht.

Der Antrag sei bereits deshalb abzuweisen, weil die Antragstellerin unter dem Aktenzeichen 30 Ga 5272/21 vor dem Arbeitsgericht B-Stadt ein Verfahren mit dem gleichen Inhalt führe. Bezogen auf dieselben Betriebe wie im vorliegenden Verfahren wolle die Antragstellerin dort im Wege der Einwirkung die Anwendung von ihr geschlossener – und mittlerweile gekündigter – Tarifverträge erzwingen (vgl. Antrag auf Erlass einer einstweiligen Verfügung der Antragstellerin vom 12.05.2021 in Anlage AG 18, Bl. 255 ff. d.A.). Das Arbeitsgericht B-Stadt habe am 15.06.2021 den Antrag der Antragstellerin als unbegründet zurückgewiesen (vgl. Anlage AG 19, Bl. 296 ff. d.A.).

Dem Hauptantrag fehle die erforderliche Bestimmtheit im Sinne des § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO. Insbesondere sei der Inhalt nicht vollstreckungsfähig. Der Antrag beziehe sich auf die Anwendung von Tarifverträgen „auf die Arbeitnehmer, die Mitglieder der Antragstellerin sind“. Ein derart formulierter Antrag enthalte keinen vollstreckungsfähigen Inhalt. Gleiches gelte für die Arbeitnehmer, deren Arbeitsvertrag eine arbeitsvertragliche Inbezugnahme-klausel bezüglich einschlägiger Tarifverträge in ihrer jeweiligen Fassung beinhalte.

Für den Hauptantrag bestehe ferner kein Rechtsschutzbedürfnis. Die vorliegend beantragte Überprüfung von § 4a TVG sei im Verfahren des einstweiligen Rechtsschutzes nicht möglich, da dort allenfalls eine summarische Prüfung erfolge. Zur Überprüfung von § 4a TVG habe das Bundesverfassungsgericht die Antragstellerin auf den Rechtsweg zu den Fachgerichten verwiesen und damit zunächst eine umfassende fachgerichtliche Überprüfung verlangt (vgl. BVerfG, Beschluss vom 19.05.2020 – 1 BvR 672/10). Diese könne allein in einem Hauptsachverfahren stattfinden und scheide im Verfahren des einstweiligen Rechts-

schutzes von vornherein aus. Von der Durchführung oder auch nur Einleitung eines Hauptsacheverfahrens – etwa gemäß § 2a Abs. 1 Nr. 6 i.V.m. § 99 ArbGG – habe die Antragstellerin bis heute abgesehen.

Die Antragstellerin begehre mit ihren Anträgen zu 1. bis 6. die Durchführung bzw. Unterlassung der Anwendung von Tarifnormen für ihre Mitglieder bzw. Arbeitnehmer mit arbeitsvertraglichen Inbezugnahmeklauseln. Sie mache damit fremde Rechte im eigenen Namen geltend. Die Voraussetzungen einer gewillkürten Prozessstandschaft seien nicht gegeben.

Die Antragstellerin habe weder das Vorliegen eines Verfügungsanspruchs noch das Vorliegen eines Verfügungsgrundes hinreichend substantiiert dargelegt noch hinreichend glaubhaft gemacht. Der Vortrag der Antragstellerin erschöpfe sich größtenteils in pauschalen Behauptungen. Dies betreffe insbesondere – aber nicht nur – die Frage der angeblichen Beeinträchtigung bzw. Existenzgefährdung der Antragstellerin sowie die materiellen Tarifinhalte der Antragstellerin und der E.. Woraus sich die angeblich unwiederbringlichen Rechtsverluste der Antragstellerin bzw. ihrer Mitglieder – auf deren Rechte sich die Antragstellerin im Übrigen gar nicht berufen könne – ergeben sollen, trage die Antragstellerin nicht konkret vor und unterlasse auch jedwede Glaubhaftmachung.

Ein Verfügungsanspruch bestehe nicht. Die Antragstellerin habe keinen Anspruch auf Anwendung und Durchführung der inzwischen gekündigten Tarifverträge. Einen direkten Anspruch einer Gewerkschaft gegen ein Mitglied eines Arbeitgeberverbandes auf Durchführung eines Tarifvertrags gebe es nicht. Das Tarifvertragsgesetz sehe keine Verfahrensart vor, in der eine Gewerkschaft Tarifverträge unmittelbar gegenüber einem verbandsgebundenen Arbeitgeber durchsetzen könne; die Durchsetzung der tariflichen Rechte bleibe den betroffenen Arbeitnehmern überlassen. Eine Gewerkschaft könne sich nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts allenfalls – soweit im konkreten Einzelfall zulässig – mittels einer sog. Einwirkungsklage gegen ihren Tarifvertragspartner wenden (vgl. BAG 29.04.1992 – 4 AZR 432/91).

Vor allem aber könne die Antragstellerin die Anwendung und Durchführung ihrer Tarifverträge bereits deshalb nicht verlangen, weil – wie sie selbst vortrage – sie die Tarifverträge zum 28.02.2021 (siehe Anlagen AS 2a bis 2f) selbst gekündigt habe. Seitdem befänden

sich aufgrund der gesetzlichen Anordnung des § 4 Abs. 5 TVG allein die *Tarifnormen* im Nachwirkungsstadium; hierdurch werde jedoch keine Durchführungspflicht mehr entfaltet.

Eine Europarechtswidrigkeit von § 4a TVG sei nicht gegeben. Es sei der Antragstellerin auch nicht verwehrt, Tarifverträge abzuschließen. § 4a TVGV sei verfassungskonform. Die gesetzgeberische Ergänzung des § 4a Abs. 2 Satz 2 TVG um einen zweiten Halbsatz entspreche auch den Vorgaben des Bundesverfassungsgerichts. Das Bundesverfassungsgericht habe dem Gesetzgeber aufgrund des Prinzips der Gewaltenteilung gerade keine konkreten Vorgaben gemacht, wie er den Schutz kleinerer Berufsgruppen – nicht: Schutz der Minderheitsgewerkschaft oder ihrer Mitglieder! – zu gewährleisten habe, sondern explizit den legislativen Spielraum betont (vgl. BVerfG 11.07.2017 – 1 BvR 1571/15, juris, Rn. 205). Im Übrigen weise die Antragstellerin zu Recht darauf hin, dass allein das Bundesverfassungsgericht über die Vereinbarkeit von § 4a TVG in seiner aktuellen Fassung mit dem Grundgesetz entscheiden könne. Es handele sich vorliegend um ein einstweiliges Verfügungsverfahren. Eine Richtervorlage nach Art. 100 Abs. 1 GG scheide daher aus. Dies erst recht deshalb, weil das Bundesverfassungsgericht gerade eine vorherige umfassende fachgerichtliche Überprüfung der Rechtsfragen zu § 4a TVG fordere, die von vornherein nur bei einem Hauptsacheverfahren in Betracht käme.

Auch der Zeitpunkt der Anwendung von § 4a TVG sei nicht willkürlich. Hintergrund des Datums des 01.04.2021 sei, dass die Antragstellerin ihre Tarifverträge zum Ende Februar 2021 gekündigt habe. Infolgedessen habe der AGV M. versucht, mit der Antragstellerin konstruktive Gespräche über eine Lösung der Situation zu führen, leider jedoch erfolglos. Stattdessen habe die Antragstellerin vielmehr erneut die Konfrontation gesucht und den AGV M. im Februar 2021 sogar zur Abgabe einer Unterlassungserklärung aufgefordert. Daraufhin hätten die Mitgliedsunternehmen die Entscheidung der Anwendung von § 4a TVG treffen und die zur Umsetzung erforderlichen Vorbereitungsmaßnahmen ergreifen müssen, so dass eine Anwendung erst zum 01.04.2021 möglich gewesen sei.

Auch die von der Antragstellerin behaupteten Bezugnahmeklauseln seien weder substantiiert dargelegt noch glaubhaft gemacht. Es sei darauf hinzuweisen, dass es keineswegs nur ein Arbeitsvertragsmuster bei den Mitgliedsunternehmen des AGV M. gebe, so dass

die Inhalte nicht identisch seien, und zweitens handele es sich bei der Frage der Bezugnahmeklauseln um ein rein individualrechtliches Thema, das weder für die Anwendbarkeit von § 4a TVG noch für die Rechtsposition der Antragstellerin von Relevanz sei.

Eine unstreitige Feststellung der Mehrheitsverhältnisse zwischen allen Beteiligten habe allein aufgrund der Verweigerungshaltung der Antragstellerin nicht stattfinden können.

Die Mitgliedsunternehmen seien als Arbeitgeber unmittelbar an § 4a TVG gebunden und zur korrekten Rechtsanwendung gesetzlich verpflichtet. Alle vorhandenen Erkenntnisquellen seien zur korrekten Ermittlung der Mehrheitsfeststellung herangezogen worden.

Die Behauptung der Antragstellerin, die Interessen der Minderheitsberufsgruppen seien beim Abschluss der Mehrheitstarifverträge nicht hinreichend berücksichtigt worden, treffe nicht zu. Dies sei sehr wohl der Fall. Die Antragstellerin stelle zudem keine Berufsgewerkschaft dar.

Es bestehe keine besondere Eilbedürftigkeit und folglich auch kein Verfügungsgrund. Die Antragstellerin habe weder ordnungsgemäß dargelegt noch glaubhaft gemacht, dass der Erlass der beantragten einstweiligen Verfügung zur Abwehr gravierender, irreversibler Schäden zwingend erforderlich sei. Der Vortrag der Antragstellerin zum behaupteten Verfügungsgrund sei weder konkret noch auch nur ansatzweise glaubhaft gemacht. Im Übrigen würden die Mitgliedsunternehmen in zahlreichen (Wahl-) Betrieben die Tarifverträge der Antragstellerin anwenden. Denn die Feststellung der Mehrheitsgewerkschaften habe ergeben, dass in mindestens 16 Betrieben (D. Cargo AG: H-Stadt; D. Fernverkehr AG: in S/ U, Betriebshof B-Stadt, in Dr; C.: S-Bahn S., S-Bahn H., RBSH, in MV, Nord, Mitte/Ost, S-Bahn A-Stadt, in Dr-Stadt, in L-Stadt, H-Stadt, M-Stadt, Regionalverkehr S. GmbH) die Antragstellerin die Mehrheitsgewerkschaft sei, so dass dort allein ihre Tarifverträge zur Anwendung kommen würden (vgl. Übersicht Wahlbetriebe D. Cargo AG, Anlage AS 7c, Übersicht Wahlbetriebe D. Fernverkehr AG, Anlage AS 7d, Übersicht Wahlbetriebe C., Anlage AS 7e).

Besonders hervorzuheben sei außerdem der Umstand, dass die Antragstellerin sich mehr als sechzehn (!) Wochen Zeit gelassen habe, um den Erlass einer einstweiligen Verfügung

zu beantragen. Kenntnis von der geplanten Anwendung des § 4a TVG durch die Mitgliedsunternehmen habe sie spätestens am 16.02.2021 mit Erhalt des entsprechenden Schreibens des AGV M.AGV M. gehabt. Die Antragsschrift sei erst im Juni 2021 eingereicht worden.

Der Antrag zu 2. sei unter Bezugnahme auf die vorherigen Ausführungen ebenfalls unzulässig sowie unbegründet. Er sei ebenfalls unbestimmt. Im Hinblick auf die behauptete Abgabe von Tarifbindungserklärungen ergebe sich aus dem Antrag auch nicht, auf welchen Zeitpunkt insoweit abzustellen sei. Auch der Antrag zu 3. sei aus den bereits angeführten Gründen unzulässig sowie unbegründet.

Die Anträge zu 4., 5. und 6. seien ebenfalls unzulässig sowie unbegründet. Darüber hinaus sei die beantragte zeitliche Beschränkung der Verurteilung „bis in diesen Betrieben durch rechtskräftige Entscheidung eines Arbeitsgerichts festgestellt wurde, dass die E. die meisten [...] Mitglieder hat“ rechtlich gar nicht möglich.

Bezüglich des weiteren Vorbringens der Parteien wird auf die Antragsschrift vom 08.06.2021 nebst Anlagen (Bl. 1 ff. d.A.), den Schriftsatz der Antragsgegnerin vom 16.06.2021 (Bl. 177 ff. d.A.) und die Schutzschrift der Antragsgegnerin vom 02.03.2021 (Bl. 81 ff. d.A.) sowie auf das Sitzungsprotokoll vom 23.06.2021 Bezug genommen.

Entscheidungsgründe:

I.

1. Das Arbeitsgericht ist gemäß §§ 2 Abs. 1 Nr. 3a, 62 Abs. 2 Satz 1 ArbGG, 937 Abs. 1, 943 Abs. 1 ZPO zuständig.
2. Das Arbeitsgericht München ist örtlich zuständig gem. § 46 Abs. 2 S. 1 ArbGG i.V.m. § 21 Abs. 1 ZPO. Zuständig ist das Arbeitsgericht, in dessen Bezirk der Betrieb im Sinne des § 4a Abs. 1 TVG liegt. Nach dem insoweit unstreitigen Vortrag der Antragstellerin, der von der Antragsgegnerin nicht bestritten wurde und damit nach § 38 Abs. 3 ZPO als zugestanden gilt, werden die im Antrag genannten Wahlbetriebe in Bayern von der Niederlassung in C-Stadt aus einheitlich geleitet.
3. Das Urteilsverfahren ist gem. § 2a Abs. 1 Nr. 1, Abs. 5 ArbGG die zutreffende Verfahrensart.
4. Dem einstweiligen Verfügungsantrag steht nicht eine anderweitige Rechtshängigkeit im Sinne des § 261 Abs. 3 Nr. 1 ZPO i.V.m. § 46 Abs. 2 S. 1 ArbGG entgegen.
 - 4.1 Nach dieser Norm ist eine Klage wegen anderweitiger Rechtshängigkeit unzulässig, wenn der Kläger bereits zuvor in derselben Streitsache gegen dieselbe Partei eine Klage erhoben hat und diese andere Klage bei der Entscheidung über die spätere Klage noch rechtshängig ist.
 - 4.2 In dem genannten Verfahren vor dem ArbG B-Stadt, Az. 30 Ga 5272/21, richtet die Antragstellerin den Antrag nicht gegen die hiesige Antragsgegnerin, sondern gegen den Arbeitgeberverband. Zudem wollte die Antragstellerin dort im Wege der Einwirkung die Anwendung der von ihr geschlossenen Tarifverträge erreichen. Demgegenüber macht die Antragstellerin im vorliegenden Verfahren Verpflichtungs- und Unterlassungsanträge gegen ein Mitgliedsunternehmen des AGV M. geltend. Es handelt sich somit bei dem in Bezug genommenen Verfahren weder um dieselben Parteien noch um denselben Streitgegenstand, weshalb anderweitige Rechtshängigkeit eines anderen Verfahrens der Antragstellerin einer Entscheidung in vorliegender Sache nicht entgegensteht.

5. Die Anträge waren gleichwohl als unzulässig zurückzuweisen. Zum einen sind die Anträge zu 1. bis 6. nicht hinreichend bestimmt. Zum anderen fehlt den Anträgen das erforderliche Rechtsschutzbedürfnis.

5.1 Die Anträge zu 1. bis 6. sind nicht im Sinne des § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO hinreichend bestimmt. Dies kann nur angenommen werden, wenn im Antrag der anwendbare Tarifvertrag nach seiner Bezeichnung und mit Abschlussdatum, der zeitliche Beginn der Tarifwirkungen, die erfasste betriebliche Einheit und die vom Tarifvertrag betroffenen Arbeitnehmer bzw. die vom Tarifvertrag betroffene Arbeitnehmergruppe angegeben sind (vgl. Germelmann/Schlewing, § 99 Rn. 4). Dementsprechend wäre auch ein etwaiges Ende der Tarifwirkungen anzugeben. Bei einer Unterlassungsverfügung ist die störende Handlung so genau wie möglich zu umschreiben (vgl. Zöller/Vollkommer, 33. Aufl. 2020, § 935 ZPO, Rn. 4).

5.1.1 Insbesondere die Formulierung in den Anträgen 1., 2., 4. und 5. „Arbeitnehmer, deren Arbeitsvertrag eine arbeitsvertragliche Inbezugnahmeklausel bezüglich der im Betrieb oder Betriebsteil des Arbeitgebers betrieblich/fachlich einschlägigen Tarifverträge in ihrer jeweiligen Fassung beinhaltet“ ist nicht hinreichend bestimmt. Nach dem insoweit unstreitigen Vortrag der Antragsgegnerin, der damit als zugestanden gilt (§ 138 Abs. 3 ZPO), gibt es in den Betrieben unterschiedliche Arbeitsvertragsmuster. Die von den einschlägigen Tarifverträgen der Antragstellerin aufgrund Inbezugnahmeklausel erfassten Arbeitnehmer sind mit den Anträgen nicht ausreichend klar bestimmt oder bestimmbar, sondern es müsste jeweils im Rahmen einer Auslegung (§§ 133, 157 BGB) der jeweiligen arbeitsvertraglichen Inbezugnahmeklausel geklärt werden, ob die im Betrieb oder Betriebsteil einschlägigen Tarifverträge (ganz oder teilweise) aufgrund arbeitsvertraglicher Inbezugnahmeklausel auf das jeweilige Arbeitsverhältnis Anwendung finden.

5.1.2 Die Anträge zu 1. bis 6. sind außerdem in zeitlicher Hinsicht unbestimmt. Da die Tarifverträge der Antragstellerin zum 28.02.2021 gekündigt wurden und nur auf Arbeitsverhältnisse im Rahmen der Nachwirkung weiter Anwendung finden, für die bereits vor Ablauf des Tarifvertrages dieser unmittelbar

und zwingend galt (vgl. BAG 27.09.2017 – 4 AZR 630/15, juris, Rn. 24), kommt eine Anwendung der Tarifverträge auf nach dem 28.02.2021 abgeschlossene Arbeitsverhältnisse nicht in Betracht.

5.1.3 Soweit die Anträge zu 4., 5. und 6. mit dem Zusatz gestellt werden „bis durch rechtskräftigen Entscheidung eines Arbeitsgerichts festgestellt wurde, dass die E. die meisten in einem Arbeitsverhältnis zur Antragstellerin stehenden Mitglieder hat“ ist nicht hinreichend bestimmt im Sinne des § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO auf welche Entscheidung über die Anwendbarkeit der Tarifverträge für welche betriebliche Einheit durch welches Arbeitsgerichts hier überhaupt Bezug genommen werden soll. Eine solche Entscheidung wird jedenfalls nicht im vorliegenden Verfahren getroffen. Hauptsacheverfahren nach § 2a Abs. 1 Nr. 6 ArbGG i.V.m. § 99 ArbGG wurden – soweit ersichtlich – von der Antragstellerin nicht eingeleitet. Die geltend gemachte vorläufige Entscheidung im einstweiligen Verfügungsverfahren bis zu der in Bezug genommenen rechtskräftigen Feststellungsentscheidung setzt voraus, dass ein solches Verfahren anhängig gemacht worden ist.

5.2 Den im einstweiligen Verfügungsverfahren geltend gemachten Verpflichtungs- und Unterlassungsanträgen fehlt zudem das Rechtsschutzbedürfnis, weil mit § 99 ArbGG ein spezifisches Verfahren zur Verfügung steht, um die streitige Kernfrage, welcher Tarifvertrag im Falle konkurrierender Gewerkschaften zur Anwendung kommt, zu klären.

5.2.1 § 99 ArbGG wurde durch Art. 2 Nr. 3 des Gesetzes zur Regelung der Tarifeinheit (Tarifeinheitgesetz) vom 03.07.2015 (BGBl. I S. 1130) mit Wirkung vom 10.07.2015 in das ArbGG eingefügt. Mit dem (Beschluss-)Verfahren gem. § 2a Abs. 1 Nr. 6 ArbGG i.V.m § 99 Abs. 1 können die Tarifvertragsparteien eine Entscheidung über den nach § 4a Abs. 2 S. 2 TVG im Betrieb anwendbaren Tarifvertrag herbeiführen. Die Antragstellerin bzw. der AGV M. haben bislang ein solches Verfahren nicht eingeleitet. Ein Antrag nach § 99 ArbGG ist auf die positive Feststellung zu richten, dass die Tarifnormen eines bestimmten Tarifvertrages entweder auf alle Arbeitnehmer oder bestimmte Arbeitnehmergruppen in der jeweiligen betrieblichen Einheit

Anwendung finden (vgl. Germelmann/Schlewing, § 99 Rn. 3). Als Feststellungsverfahren entzieht es sich naturgemäß einer Entscheidung im einstweiligen Verfügungsverfahren, da eine feststellende Entscheidung zur vorläufigen Sicherung eines Rechtes nicht vollstreckbar wäre. Insoweit ist neben dem Verfahren nach § 2a Abs. 1 Nr. 6 i.V.m. § 99 ArbGG eine Entscheidung im einstweiligen Rechtsschutz nur denkbar, wenn das Hauptsacheverfahren nach § 99 ArbGG bereits eingeleitet wurde, jedoch in absehbarer Zeit eine Entscheidung nicht erreicht werden kann und im Rahmen der summarischen Prüfung eine deutlich überwiegende Wahrscheinlichkeit des Obsiegens im Hauptsacheverfahren zu bejahen ist. Dies ist hier nicht der Fall. Nach dem Gesetz gilt die nach § 4a TVG vorgesehene Verdrängung des Minderheitentarifvertrages auch während der Durchführung des Feststellungsverfahrens nach § 99 ArbGG; eine anderweitige Regelung für die Dauer des Verfahrens ist jedenfalls gesetzlich nicht vorgesehen. Nach der Intention des Gesetzgebers, die Frage der Geltung von Tarifverträgen im Falle konkurrierender Gewerkschaften in einem eigenen Verfahren, das als Beschlussverfahren mit (eingeschränktem) Untersuchungsgrundsatz ausgestaltet ist, erga omnes – für und gegen jedermann (§ 99 Abs. 3 ArbGG) – zu klären, würde es auch zuwiderlaufen, wenn im einstweiligen Verfügungsverfahren vorläufige Entscheidungen über die Geltung von Tarifverträgen gegenüber einzelnen Mitgliedsunternehmen getroffen würden. In seinem Beschluss vom 19.05.2020 (Az. 1 BvR 2832/19) hat das BVerfG den Tarifvertragsparteien aufgegeben, durch Anrufung der Fachgerichte zu klären, ob beim Zustandekommen des Mehrheitstarifvertrags die gesetzlichen Anforderungen erfüllt worden seien, die zu einer Verdrängung von Tarifverträgen führen könnten. Das wäre jeweils konkret und unter Berücksichtigung der grundrechtlichen Wertungen des Art. 9 Abs. 3 GG zu klären.

5.2.2 Im Einzelnen führte das BVerfG dazu aus: *„Werden die Fachgerichte ... angerufen, müssen diese klären, ob eine Mehrheitsgewerkschaft die gesetzlichen Anforderungen erfüllt, die erst zu einer Verdrängung von Tarifverträgen führen können. Nach den Gesetzesmaterialien hat der Gesetzgeber einen "prozeduralen Ansatz" gewählt (vgl. BTDrucks 19/6146, S. 31) und die konkrete Ausgestaltung den Beteiligten überlassen; in der Literatur wird auf*

verschiedene Möglichkeiten der Interessenberücksichtigung hingewiesen, vom Mindestorganisationsgrad über Vorgaben der Satzung für die Willensbildung der Mehrheitsgewerkschaft bis zum Sitz in Tarif- und Verhandlungskommissionen oder einem Veto-Recht (vgl. Klein, DB 2019, S. 545 <548 f.>; Sura, ZPR 2018, S. 171 <172 f.>; von Steinau-Steinrück/Gooren, NZA 2017, S. 1149 <1156>). Was hier den rechtlichen Anforderungen genügt, ist damit jeweils konkret und unter Berücksichtigung der grundrechtlichen Wertungen des Art. 9 Abs. 3 GG (dazu BVerfGE 146, 71 <114 ff. Rn. 130 ff., 129 Rn. 168, 135 ff. Rn. 186 ff.>) zu klären. Dabei kann sich der Tarifvertrag der Mehrheitsgewerkschaft gerade nicht auf eine "Richtigkeitsvermutung" (BTDrucks 19/6146, S. 31; zum Grundsatz BVerfGE 146, 71 <142 f. Rn. 204>) zugunsten aller unter seinen Geltungsbereich fallenden Beschäftigten stützen, sondern die Gerichte haben gerade zu klären, ob alle Interessen berücksichtigt worden sind. Inwiefern die hier angegriffene Neuregelung dann auf praktische Schwierigkeiten stößt (dazu Bepler, in: jurisPR-ArbR 51/2018 Anm. 1; Klein, DB 2019, S. 545 <550 ff.>; weitergehend Drescher, DÖD 2019, S. 109; Löwisch, RdA 2019, S. 169; zurückhaltend Giesen/Rixen, NZA 2019, S. 577 <582>; Hromadka, NZA 2019, S. 215), muss sich zunächst "vor Ort" zeigen, bevor das Bundesverfassungsgerichts die Frage beantworten kann, ob das noch mit dem Grundgesetz vereinbar ist." Eine solche Klärung kann allein in einem Hauptsacheverfahren stattfinden; eine derart umfassende fachgerichtliche Klärung kann nicht in das Verfahren des einstweiligen Rechtsschutzes verlagert werden.

II.

Der Antrag ist zudem nicht begründet. Voraussetzung für den Erlass einer einstweiligen Verfügung gem. § 85 Abs. 2 ArbGG i.V.m. §§ 935, 940 ZPO ist stets die Glaubhaftmachung eines Verfügungsanspruchs und eines Verfügungsgrunds. Es fehlt im vorliegenden Fall sowohl der Verfügungsanspruch als auch der Verfügungsgrund. Da der Antrag, wie ausgeführt, bereits unzulässig ist, wird zur Begründetheit in der gebotenen Kürze wie folgt ausgeführt:

1.1 Die Anträge sind bereits als Globalanträge unbegründet.

1.1.1 Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist ein Globalantrag, der eine Vielzahl von Fallgestaltungen erfasst, insgesamt als unbegründet abzuweisen, wenn es darunter zumindest auch Fallgestaltungen gibt, in denen sich der Antrag als unbegründet erweist (vgl. etwa BAG 03.06.2003 – 1 ABR 19/02, Rn. 27, juris, m.w.N.).

1.1.2 Wie bereits unter I.5.1.2 ausgeführt, sind die Anträge zu 1. bis 6. in zeitlicher Hinsicht unbestimmt. Da die Tarifverträge der Antragstellerin zum 28.02.2021 gekündigt wurden und nur auf Arbeitsverhältnisse in Rahmen der Nachwirkung weiter Anwendung finden, für die bereits vor Ablauf des Tarifvertrages dieser unmittelbar und zwingend galt (vgl. BAG 27.09.2017 – 4 AZR 630/15, juris, Rn. 24), kommt eine Anwendung der Tarifverträge auf nach dem 28.02.2021 abgeschlossene Arbeitsverhältnisse nicht in Betracht. Nach dem Wortlaut der Anträge soll die Antragsgegnerin aber ohne zeitliche Begrenzung – also auch in Bezug auf nach dem 28.02.2021 begründete Arbeitsverhältnisse – verpflichtet werden, die Tarifverträge der Antragstellerin anzuwenden bzw. die Anwendung der Tarifverträge der E. unterlassen. Insofern sind für sämtliche Anträge Fallkonstellationen denkbar, in denen sich der Antrag - wegen Begründung des Arbeitsverhältnisses des betreffenden Arbeitnehmers nach dem 28.02.2021 - als unbegründet erweist.

1.2 Ein Anspruch auf Unterlassen der Anwendung der Tarifverträge der Antragstellerin gegen ein Mitgliedsunternehmen der AGV M. entgegen § 4a TVG ist zwei-

felhaft. Jedenfalls ist § 4a TVG nicht offensichtlich verfassungswidrig. Die Antragstellerin hat auch keinen Anspruch auf Anwendung und Durchführung der bereits zum 28.02.2021 gekündigten Tarifverträge.

1.2.1 Das BVerfG hat mit Urteil vom 11.07.2017 (Az. 1 BvR 1571/15, 1 BvR 1588/15, 1 BvR 2883/15, 1 BvR 1043/16, 1 BvR 1477/16) die Kollisionsregelung insoweit für verfassungswidrig gehalten, als Vorkehrungen dagegen fehlten, dass die Belange der Angehörigen einzelner Berufsgruppen oder Branchen in einem solchen Fall einseitig vernachlässigt werden. Der Gesetzgeber verabschiedete daraufhin zum 01.01.2019 die neue Regelung des § 4a Abs. 2 Satz 2 Halbsatz 2 TVG, gegen die sich die Antragstellerin nunmehr mit dem Unterlassungsantrag zu 3. und 6. sowie im Rahmen der Verpflichtungsanträge zu 1., 2., 4. und 5. wendet. Nach der Neuregelung sind neben dem Tarifvertrag der Mehrheitsgewerkschaft in einem Betrieb auch die Rechtsnormen des Minderheitstarifvertrags anwendbar, wenn beim Zustandekommen des Mehrheitstarifvertrages die Interessen von Arbeitnehmergruppen, die von dem Minderheitstarifvertrag erfasst werden, nicht ernsthaft und wirksam berücksichtigt sind. Welcher Tarifvertrag bei kollidieren Gewerkschaften zur Anwendung kommt, kann im Rahmen eines Verfahrens gem. § 2a Abs. 1 Nr. 6 ArbGG i.V.m. § 99 ArbGG festgestellt werden. Das Bundesverfassungsgericht hat in seinem Beschluss vom 19.05.2020 (Az. 1 BvR 2832/19) darauf hingewiesen, dass die – nunmehr auch hier streitgegenständliche Regelung – in § 4a Abs. 2 Satz 2 Halbsatz 2 TVG anders als die vorhergehende, vom Bundesverfassungsgericht im Urteil zur Tarifeinheit zum Teil beanstandete Regelung dazu führe, dass der Tarifvertrag der Minderheitsgewerkschaft nicht immer und voraussetzungslos verdrängt werde. Vielmehr gelte dies nun nur, soweit die Interessen der Arbeitnehmergruppe der Minderheitsgewerkschaft beim Zustandekommen des von der Mehrheitsgewerkschaft abgeschlossenen Tarifvertrags keine „ernsthafte und wirksame Berücksichtigung“ gefunden haben. Gelingt es nicht, die Interessen der Arbeitnehmergruppen der Minderheitsgewerkschaft ernsthaft und wirksam zu berücksichtigen, wird ihr Tarifvertrag auch nicht verdrängt (vgl. BVerfG 19.05.2021 – 1 BvR 2832/19, Rn. 5). Inwiefern die streitgegenständ-

liche Neuregelung auf praktische Schwierigkeiten stoße, müsse sich zunächst "vor Ort" - nach fachgerichtlicher Klärung, ob mit dem Tarifvertrag der Mehrheitsgewerkschaft alle Interessen berücksichtigt worden sind - zeigen, bevor das Bundesverfassungsgerichts die Frage beantworten kann, ob das noch mit dem Grundgesetz vereinbar ist. Vor dem Hintergrund dieser Ausführungen des BVerfG kann eine offensichtliche Verfassungswidrigkeit des § 4a Abs. 2 Satz 2 Halbsatz 2 TVG nicht angenommen werden. Auch eine Vorlage an das Bundesverfassungsgericht nach § 100 Abs. 1 GG ist nicht tunlich, da zunächst, wie ausgeführt, die fachgerichtliche Klärung erfolgen muss bevor sich das BVerfG mit der Frage der Vereinbarkeit des § 4a Abs. 2 Satz 2 Halbsatz 2 TVG mit Art. 9 Abs. 3 GG befassen kann.

- 1.2.2 Ein direkter Anspruch der Antragstellerin gegen ein Mitglied eines Arbeitgeberverbandes auf Durchführung eines Tarifvertrags ist nicht ersichtlich. Wie die Antragsgegnerin zutreffend ausführt, sieht das Tarifvertragsgesetz keine Verfahrensart vor, in der eine Gewerkschaft Tarifverträge unmittelbar gegenüber einem verbandsgebundenen Arbeitgeber durchsetzen kann. Die Durchsetzung ihrer tariflichen Rechte kann einerseits von den betroffenen Arbeitnehmern im Rahmen eines Individualstreitverfahrens geltend gemacht werden, bei dem inzidenter die Frage der Anwendbarkeit der Tarifverträge zu prüfen ist. Andererseits kann nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts eine Gewerkschaft mittels einer sog. Einwirkungsklage gegen ihren Tarifvertragspartner – also hier gegen den AGV M. – vorgehen (vgl. BAG 29.04.1992 – 4 AZR 432/91, juris, Rn. 24 ff.). Dabei gehört es grundsätzlich auch zur Einwirkungspflicht einer Tarifvertragspartei gegenüber dem Tarifpartner, dass sie auf ihre Mitglieder einwirkt, tarifwidrige Maßnahmen, seien sie einseitig oder vereinbart, zu unterlassen. Darauf, ob die Satzung der Tarifvertragspartei bestimmte Einwirkungsmittel oder Sanktionen gegen die eigenen Verbandsmitglieder vorsieht, kommt es nicht an. Zumindest kann die Tarifvertragspartei - auch ohne besondere Regelung in der Satzung - ein Verbandsmitglied auffordern, sich tarifgerecht zu verhalten und bestimmte tarifwidrige Maßnahmen zu unterlassen (vgl. dazu BAG 29.04.1992 – 4 AZR 432/91, a.a.O., Rn. 27).

1.3 Der Erlass der beantragten einstweiligen Verfügung wäre aber auch wegen des Nichtvorliegens eines Verfügungsgrundes abzulehnen.

1.3.1 Der neben dem Verfügungsanspruch erforderliche Verfügungsgrund besteht in der Eilbedürftigkeit, in der Dringlichkeit der Entscheidung (vgl. Zöller, ZPO, 33. Aufl., § 935 ZPO Rn. 10); es muss ein Grund dafür vorhanden sein, dass schon vor Durchführung des Hauptsacheverfahrens Rechtsschutz gewährt werden darf (vgl. Dunkl/Moeller/Baur/Feldmeier, Handbuch des vorläufigen Rechtsschutzes, 3. Aufl., Teil A, Rn. 504). Bei einer Leistungs- und Befriedigungsverfügung sind an den Verfügungsgrund besonders hohe Anforderungen zu stellen, da durch die Leistungsverfügung die Hauptsache zumindest teilweise vorweggenommen wird (vgl. Dunkl/Moeller/Baur/Feldmeier, a.a.O., Teil A, Rn. 507). Anders als eine nur sichernde Maßnahme belastet eine Befriedigungsverfügung den Antragsgegner in besonderem Maße, da die Befriedigungsverfügung meist nicht mehr rückgängig gemacht werden kann (vgl. LAG München 14.09.2005 – 9 Sa 891/05, Rn. 25, juris). Darüber hinaus schließt § 85 Abs. 2 die Anwendung von § 945 ZPO aus, so dass ein durch den Vollzug der einstweiligen Verfügung entstandener Schaden nicht ersetzt wird (vgl. Germelmann/Spinner, § 85 Rn. 36). Der Verfügungsgrund für eine Leistungsgewährung kann nicht mit dem Justizgewährungsanspruch als solchem begründet werden. Denn der Anspruch des vermeintlichen Schuldners, einen in Wirklichkeit nicht bestehenden Anspruch abzuwehren, hat durchaus denselben rechtlichen Stellenwert wie der Anspruch des Gläubigers, einen bestimmten Anspruch durchsetzen zu wollen. Erst schwerwiegende besondere Umstände des konkreten Einzelfalls, aus denen sich eindeutig ein überwiegendes Interesse einer Seite an einer ihr positiven Entscheidung ergibt, können es rechtfertigen, eine Leistungsverfügung zu erlassen. Es ist in erster Linie der zu erwartende Ausgang des Hauptsacheverfahrens zu berücksichtigen, sofern er sicher beurteilt werden kann. Zudem sind die Anforderungen an die Glaubhaftmachung umso höher, je weniger wahrscheinlich das Vorliegen eines Verfügungsanspruchs ist (vgl. LAG München 12.10.2005 – 9 Sa 856/05, Rn. 28).

1.3.2 Die Antragstellerin begehrt hier eine solche Befriedigungsverfügung. Mit

einer positiven Entscheidung im einstweiligen Verfügungsverfahren wäre eine Vorwegnahme des Hauptsacheverfahrens auf Feststellung der Anwendbarkeit der Tarifverträge der Antragstellerin sowie Unterlassung der Anwendung der Tarifverträge der E. gegeben. Sinn und Zweck einer einstweiligen Verfügung ist es aber nicht, eine möglichst schnelle Erfüllung eines Verfügungsanspruchs zu ermöglichen (vgl. Germelmann/Spinner, 9. Aufl., § 85 Rn. 35). Es muss die Besorgnis bestehen, dass die Verwirklichung eines Rechts ohne eine baldige einstweilige Regelung vereitelt oder wesentlich erschwert wird. Zur Abwendung dieser Gefahr muss die einstweilige Verfügung erforderlich sein (vgl. Germelmann/Spinner, a.a.O.). Die wegen des zweifelhaften Vorliegens eines Verfügungsanspruchs hier erhöhten Anforderungen an den Verfügungsgrund einer Befriedigungsverfügung sind jedoch nicht erfüllt, da die Antragstellerin auch keinen Verfügungsgrund glaubhaft gemacht hat. Der Vortrag zum angeblich unwiederbringlichen Verlust einer „Vielzahl von tarifvertraglich vereinbarten Ansprüchen“ ist völlig pauschal und nicht ansatzweise glaubhaft gemacht. Zudem hat die Antragsgegnerin vorgetragen, dass die Feststellung der Mehrheitsgewerkschaften ergeben habe, dass in mindestens 16 Betrieben die Tarifverträge der Antragstellerin zur Anwendung kommen. Diesen Vortrag hat die Antragstellerin nicht bestritten, so dass er als zugestanden gilt (§ 138 Abs. 3 ZPO). Die Antragstellerin kann den Verfügungsgrund auch nicht damit begründen, ihr sei ein Abwarten dahingehend nicht zumutbar, dass die Gewerkschaftsmitglieder ihre durch die Nichtanwendung der Tarifverträge der Antragstellerin unwiederbringlich „untergegangenen“ tariflichen Ansprüche selbst klageweise geltend machen. Denn sie kann die Dringlichkeit einer Entscheidung nur auf eigene Rechtsverletzungen stützen, nicht jedoch auf solche Dritter.

1.3.3 Hinzukommt, dass die Antragstellerin die Dringlichkeit der Entscheidung durch ihre Untätigkeit von fast vier Monaten selbst widerlegt hat.

Ein Verfügungsgrund fehlt, wenn der Antragsteller trotz ursprünglich bestehender Regelungsbedürfnisse lange zugewartet hat, bevor er die einstweilige Verfügung beantragt (vgl. Zöller/Vollkommer, 33. Aufl. 2020, § 940 Rn. 4; m.w.N.). Der Antragstellerin war seit Zugang des Schreibens der AG M.

vom 16.02.2021 (vgl. Anlage AG 3, Bl. 116 ff. d.A.) bekannt, dass die Mitgliedsunternehmen der Antragsgegnerin nur noch die Tarifverträge der Mehrheitsgewerkschaft im Betrieb anwenden werden. Gleichwohl lehnte die Antragstellerin die Durchführung des angebotenen Verfahrens zur Feststellung der Mehrheitsverhältnisse mit Hilfe eines Notars ab und blieb offenbar im Übrigen bis zur Einreichung des vorliegenden Antrags auf Erlass einer einstweiligen Verfügung vom 08.06.2021 untätig. Dieses lange Zuwarten von fast vier Monaten ist als dringlichkeitsschädlich anzusehen.

III.

Die Kostenentscheidung beruht auf § 46 Abs. 2 Satz 1 ArbGG i.V.m. § 91 Abs. 1 Satz 1 ZPO. Da die Antragstellerin unterlegen ist, hat sie die Kosten des Rechtsstreits zu tragen.

Die Festsetzung des Werts des Streitgegenstands erfolgt gem. §§ 61 Abs. 1, 46 Abs. 2 Satz 1 ArbGG i.V.m. § 3 ZPO: Für jeden Antrag wurde der Grundwert des § 23 Abs. 3 Satz 2, 2. Halbsatz RVG zu Grunde gelegt.

Rechtsmittelbelehrung:

Gegen dieses Urteil kann die Antragstellerin Berufung einlegen.

Die Berufung muss innerhalb einer Notfrist von einem Monat schriftlich beim

Landesarbeitsgericht München
Winzererstraße 106
80797 München

eingelegt werden.

Die Berufung muss innerhalb von zwei Monaten schriftlich begründet werden. Beide Fristen beginnen mit der Zustellung des Urteils, spätestens jedoch mit Ablauf von fünf Monaten nach Verkündung des Urteils.

Die Berufungsschrift und die Berufungsbegründungsschrift müssen jeweils von einem bei einem deutschen Gericht zugelassenen Rechtsanwalt unterzeichnet sein. Sie können auch von dem Bevollmächtigten einer Gewerkschaft, eines Arbeitgeberverbandes oder eines Zusammenschlusses solcher Verbände unterzeichnet werden, wenn sie für ein Mitglied eines solchen Verbandes oder Zusammenschlusses oder für den Verband oder den Zusammenschluss selbst eingelegt wird.

Mitglieder der genannten Verbände können sich auch durch den Bevollmächtigten eines anderen Verbandes oder Zusammenschlusses mit vergleichbarer Ausrichtung vertreten lassen.

Die Berufung kann auch in elektronischer Form eingelegt und begründet werden. Das elektronische Dokument muss für die Bearbeitung durch das Gericht geeignet und mit einer qualifizierten elektronischen Signatur der verantwortenden Person versehen sein oder von der verantwortenden Person signiert und auf einem sicheren Übermittlungsweg entsprechend § 46c ArbGG übermittelt werden. Wegen näherer Einzelheiten wird verwiesen auf die Verordnung über die technischen Rahmenbedingungen des elektronischen Rechtsverkehrs und über das besondere elektronische Behördenpostfach (ERVV) vom 24. November 2017 in der jeweils geltenden Fassung.

Das Landesarbeitsgericht bittet, alle Schriftsätze in **fünffacher** Fertigung einzureichen.

Richterin am Arbeitsgericht