

## ***Tarifeinheit stärkt Tarifautonomie***

### **Bewertung des Gesetzes zur Wiederherstellung der Tarifeinheit (BT-Drs. 18/4062)**

Juni 2015

#### ***Einleitung***

Koalitionsfreiheit und Tarifautonomie sind Standortvorteile, die für die Wirtschaftsordnung in Deutschland unverzichtbar sind. Durch eine verantwortungsvolle und differenzierte Tarifpolitik, die Vereinbarung tariflicher Öffnungsklauseln und die Nutzung gesetzlicher Öffnungsmöglichkeiten sind die Tarifverträge in vielen Branchen in Deutschland in den letzten Jahren grundlegend überarbeitet und modernisiert worden. Tarifautonomie und Tarifverträge sind damit ein Ausweis erfolgreicher Sozial- und Vertrauenspartnerschaft, die in den letzten Jahren gestärkt worden ist.

Eine Voraussetzung dafür ist, dass Arbeitgeber und Arbeitnehmer wissen, woran sie sind, was für sie gilt und sich auf diese Geltung auch verlassen können. Das hat über Jahrzehnte die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zur Tarifeinheit gewährleistet. Es war klar, dass sich im Überschneidungsbereich von Tarifverträgen ein Tarifvertrag durchsetzte. Dies galt sowohl für den Fall einer Tarifkonkurrenz (für Arbeitgeber und Arbeitnehmer gelten mehrere sich überschneidende Tarifverträge) wie für den Fall einer Tarifpluralität (der Arbeitgeber wird von mehreren, sich überschneidenden Tarifverträgen erfasst, der Arbeitnehmer ist jeweils nur an einen gebunden).

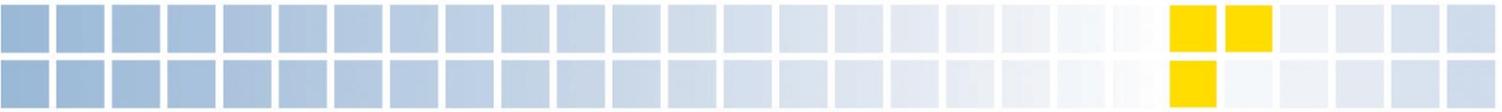
Das Ergebnis dieser Rechtsprechungsänderung ist Unsicherheit über den anzuwendenden Tarifvertrag und Unklarheit, was in tariflichen Überschneidungsbereichen gilt. Daher ist es zu begrüßen, dass die vom Bundesverfassungsgericht als Grundlage der Tarifautonomie anerkannte Ordnungs- und Be-

friedungsfunktion der Tarifeinheit durch das Tarifeinheitsgesetz wiederhergestellt wird.

Das Tarifeinheitsgesetz greift Elemente des Vorschlags von BDA und DGB auf, den diese gemeinsam im Juni 2010 vorgelegt haben, um durch eine gesetzliche Regelung der Tarifeinheit das Tarifvertragssystem in geordneten Bahnen zu halten. Der neue § 4a im Tarifvertragsgesetz (TVG) bestimmt, dass bei kollidierenden Tarifverträgen in einem Betrieb der Tarifvertrag der Mehrheitsgewerkschaft gilt. Vor allem bestimmt die vorgesehene Norm zu Recht, dass Ziel und Zweck der Tarifeinheit die Sicherung der Ordnungs- und Befriedungsfunktion von Tarifverträgen ist.

Die gesetzliche Wiederherstellung der Tarifeinheit ändert nichts am Arbeitskampfrecht – darüber bestand zwischen allen Beteiligten immer Konsens. Das Gesetz unterstreicht, dass bei der Verhältnismäßigkeit von Arbeitskämpfen das Prinzip der Tarifeinheit und die im Gesetz verankerte Befriedungsfunktion von Tarifverträgen Berücksichtigung finden müssen. Damit wird ausdrücklich klargestellt, dass der Tarifvertrag mit der Mehrheitsgewerkschaft für die betroffene Belegschaft abschließend die Arbeitsbedingungen regelt und der Mehrheitstarifvertrag als Übereinkunft nicht entwertet werden darf. So kann auf der Grundlage des Mehrheitstarifvertrages während seiner Laufzeit ohne Konflikte gearbeitet werden. Streiks gegen die Tarifeinheit führen demgegenüber zur Zerfaserung der Tarifautonomie.

Eine gesetzliche Regelung des Arbeitskampfrechts bleibt demnach Verpflichtung des Gesetzgebers. Dies bedürfte umfassender Vorarbeiten. Daher war die Entscheidung



richtig, die gesetzliche Wiederherstellung der Tarifeinheit nicht mit einer Regelung des Arbeitskampfrechts zu belasten.

Die gesetzliche Regelung der Tarifeinheit stärkt Koalitionsfreiheit und Tarifautonomie. Daher entspricht das Tarifeinheitengesetz den Vorgaben von Artikel 9 Absatz 3 GG in vollem Umfang. Minderheitsgewerkschaften werden dadurch nicht in ihrer Tariffähigkeit beschränkt. Eine Minderheitsgewerkschaft kann zur Mehrheitsgewerkschaft werden. Das Ziel der Tarifeinheit ist, den Verteilungskampf zwischen einzelnen Arbeitnehmergruppen aus den Betrieben herauszuhalten. Das ist das Markenzeichen der Tarifautonomie und der Flächentarifverträge in Deutschland. Diesen Markenkern gilt es zu schützen, zu bewahren, zu sichern und zukunftsfest zu machen. Streiks gegen die Tarifeinheit führen demgegenüber zur Zerfaserung der Tarifautonomie.

Ein am 11. Mai 2015 in der NZA erschiene- nes Gutachten von Herrn Professor Scholz, Herrn Dr. Lingemann und Herrn Dr. Ruttloff bestätigt diesen Befund nochmals. Es ist die Aufgabe des Gesetzgebers, die Rahmenbedingungen für eine funktionierende Tarifautonomie zu gestalten. Um die Funktionsfähigkeit der Tarifautonomie zu gewährleisten, ist die gesetzliche Regelung der Tarifeinheit daher geboten. Dieser Befund wird in einem in Heft 2 der ZfA erscheinenden Gutachten der Professoren Kersten und Giesen aus München, das ab dem 10. Juni 2015 als Sonderdruck der Zeitschrift vorliegen wird, nochmals unterstrichen: Tarifautonomie braucht Tarifeinheit.

### **I. Änderung des Tarifvertragsgesetzes**

Der neue § 4a TVG ist die zentrale Vorschrift für die Auflösung von Tarifkollisionen. Wir gehen davon aus, dass es sich bei dem Begriff der Tarifkollision um den Oberbegriff für Tarifpluralität und Tarifkonkurrenz handelt.

Wortlaut und Begründung unterstreichen: Tarifkollisionen können für Betriebe und Arbeitnehmer gravierende Probleme auslösen. Sie sind geeignet, Funktionsfähigkeit, Belastbarkeit und Akzeptanz der Tarifautonomie in Deutschland grundsätzlich in Frage zu

stellen. Daher ist es richtig, solche Tarifkollisionen zu vermeiden. Ohne eine solche Lösung können Tarifverträge ihre vom Bundesverfassungsgericht anerkannten und vorausgesetzten wichtigen Funktionen nicht erfüllen, das Arbeitsleben zu ordnen und zu befrieden.

### **1. Zielbeschreibung**

Programmsätze sind in der Rechtsetzung nicht geboten. Im Einzelfall kann es notwendig sein, „vor der Klammer“ das Ziel einer gesetzlichen Regelung zu definieren. Das ist in der vorliegenden gesetzlichen Regelung in Abs. 1 von § 4a TVG notwendig und gelungen. Die BDA begrüßt ausdrücklich die in Abs. 1 niedergelegte Zielsetzung des Gesetzes, Tarifkollisionen zu vermeiden, um die Funktionsfähigkeit der Tarifautonomie sicherzustellen und damit die wesentlichen Funktionsvoraussetzungen der Tarifautonomie zu umschreiben.

Nach der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts sind die für die Legitimation der Tarifautonomie zentralen Funktionen von Tarifverträgen deren Ordnungs- und Befriedungswirkung. Ein Tarifvertrag kann Arbeitsbeziehungen nur sinnvoll ordnen, wenn Arbeitgeber und Arbeitnehmer wissen, welcher Tarifvertrag für das Arbeitsverhältnis gilt – und zwar unabhängig davon, ob der Tarifvertrag normativ oder qua Verweisung für das Arbeitsverhältnis Anwendung findet.

So wie im Verhältnis des Bürgers zum Staat nicht unterschiedliche Rechtsnormen bezogen auf denselben Lebenssachverhalt zu unterschiedlichen Ergebnissen führen können, kann auf ein Arbeitsverhältnis und kann auf die Arbeitsverhältnisse vergleichbarer Arbeitnehmer nur ein Tarifvertrag Anwendung finden. Das muss im Fall der normativen Geltung wie im Fall der Bezugnahme auf einen Tarifvertrag im Arbeitsvertrag gewährleistet bleiben. Daher ist es unverzichtbar, dass der Arbeitgeber auch bei fehlender Tarifbindung des Arbeitnehmers problemlos erkennen kann, welcher Tarifvertrag für die Arbeitsverhältnisse im Betrieb maßgeblich ist. Ohne diese Garantie werden Tarifverträge im Betrieb unanwendbar.



Zu Recht unterstreicht die Begründung des Gesetzes die Friedensfunktion der Tarifverträge. Arbeitgeber und Arbeitnehmer müssen nicht nur wissen, was für sie gilt. Sie müssen sich auch auf diese Geltung unbedingt verlassen können. Dieses Vertrauen wird dann untergraben, wenn sich ein tarifgebundener Arbeitgeber jederzeit einer Vielzahl weiterer Forderungen konkurrierender Gewerkschaften gegenüber sehen kann. Dann kann er sich nicht mehr darauf verlassen, mittels seiner Tarifbindung die Arbeitsbedingungen für die Belegschaft abschließend geregelt zu haben. Das entwertet die Tarifordnung und untergräbt die Akzeptanz des Tarifvertragsystems bei Arbeitgebern und schlussendlich auch bei Arbeitnehmern. Ohne die Sicherung der Friedensfunktion der Tarifverträge läuft die Tarifautonomie leer!

## 2. Auflösung von Tarifkollisionen

Zu Recht betont das Tarifeinheitsgesetz, dass eine Auflösung von Tarifkollisionen nur dort notwendig ist, wo diese Kollisionen nicht auf andere Weise vermeidbar sind. Einvernehmliche Regelungen von Tarifverträgen für unterschiedliche Arbeitnehmergruppen im Unternehmen oder Betrieb bleiben damit beispielsweise ebenso möglich, wie die Vereinbarung von Anschlussstarifverträgen für identische Personengruppen.

Für den Eintritt von Tarifkollisionen im Fall der Tarifkonkurrenz hat der Gesetzgeber zum Beispiel in § 5 TVG oder in §§ 7, 8 A-EntG Lösungen auf der Grundlage des Mehrheitsprinzips entwickelt. Das Mehrheitsprinzip schafft Lösungen für Tarifkollisionen. Einvernehmlich vereinbarte Tarifpluralität, die zu sinnvollen, überschneidungsfreien Lösungen führt, bleibt möglich. Auch bleibt weiterhin möglich, dass sich Gewerkschaften zu Tarifgemeinschaften zusammenschließen und gemeinsam Tarifverträge aushandeln. Die gesetzliche Wiederherstellung der Tarifeinheit unterstützt die Kooperation von Gewerkschaften.

### a) Geltungsbereiche

Richtigerweise stellt das Tarifeinheitsgesetz auf die Überschneidung von Geltungsbereichen von Tarifverträgen ab. Die Geltungsbereiche eines Tarifvertrages bestimmen die

Weite seiner Anwendung und sollten daher Anknüpfungspunkt für die Vermeidung von Tarifkollisionen sein. Das entspricht auch der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, nach der – wie die Begründung des Gesetzes betont – eine Tarifpluralität auch dann zur Tarifkollision führen kann, wenn beispielsweise ein Manteltarifvertrag einen Regelungsgegenstand bewusst nicht regelt, der in einem kollidierenden Tarifvertrag ausdrücklich erstrebt wird. Auch für diese Fälle bedarf es einer sinnvollen Kollisionsregelung, die durch das Abstellen auf die tariflichen Geltungsbereiche gewährleistet ist.

### b) Mehrheitsprinzip

Das betriebsbezogene Mehrheitsprinzip ist ein geeignetes Mittel, um den vorrangigen Tarifvertrag zu bestimmen. Damit wird keiner Gewerkschaft die Möglichkeit genommen, sich im Betrieb zu betätigen. Vielmehr wird ihr die Chance eingeräumt, im Wettbewerb selbst Mehrheitsgewerkschaft zu werden.

Erfüllt eine Gewerkschaft, deren Tarifvertrag nicht zu Anwendung gelangt, die von der Rechtsprechung bereits seit Jahrzehnten aufgestellten Grundsätze der Tariffähigkeit, bleibt sie tariffähig. Die Einführung des Mehrheitsprinzips in § 4a ändert an der Tariffähigkeit einer Gewerkschaft ebenso wenig wie die Einführung des Mehrheitsprinzips im AEntG und TVG.

Das Mehrheitsprinzip konkretisiert damit das in der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts bis zum 7. Juli 2010 angewendete Spezialitätsprinzip. Auch künftig wird sich derjenige Tarifvertrag als der maßgebliche durchsetzen, der den Erfordernissen und Eigenarten eines Betriebes am ehesten gerecht wird. Das ist der Tarifvertrag, der für die Mehrheit der Arbeitsverhältnisse im Betrieb gilt oder gelten würde. Das Bundesarbeitsgericht hat zur Ermittlung dieses Grundsatzes auf die betriebliche Geltung des Tarifvertrages abgestellt. Es ging und geht nicht darum, dem Tarifvertrag Vorrang einzuräumen, der für möglichst kleine segmentierte Gruppen und Grüppchen im Betrieb gilt. Vorrang muss vielmehr immer der Tarifvertrag haben, der möglichst widerspruchsfrei die Mehrheit der Arbeitsverhältnisse im Betrieb



erfasst und regelt. Das ist regelmäßig der Tarifvertrag einer Gewerkschaft, die die Mehrheit der Arbeitnehmer im Betrieb organisiert.

In diesem Sinne hat die Rechtsprechung schon bisher die „Größenverhältnisse“ der vertretenen Arbeitnehmergruppen als Maßstab der Geltung der tariflichen Normen akzeptiert und danach den vorrangigen Tarifvertrag bestimmt. Das Mehrheitsprinzip wird danach als Auslegungsprinzip gestärkt – und dies zu Recht. Wie bisher bleibt es möglich, dass sich Gewerkschaften darüber einigen, für unterschiedliche Arbeitnehmergruppen Tarifverträge abzuschließen, die sich nicht überschneiden. Ebenso wird die Vereinbarung von Anerkennnis- und Anschlussarbeitsverträgen nicht eingeschränkt.

Vor der Berücksichtigung der Mehrheitsverhältnisse galt bisher der Grundsatz, dass ein Haustarifvertrag grundsätzlich spezieller als ein firmenbezogener Verbandstarifvertrag und dieser wiederum spezieller als ein Flächentarifvertrag sei, soweit in allen Tarifverträgen identische Geltungsbereiche vereinbart waren. Dieses Auslegungsprinzip kann zu willkürlichen Ergebnissen führen. Daher ist es richtig und angemessen, es durch das Mehrheitsprinzip als Auslegungshilfe zu ersetzen. Dies lässt auch künftig den Abschluss von Sanierungstarifverträgen mit der Mehrheitsgewerkschaft zu.

#### **c) Betriebsbezogenheit**

Anknüpfungspunkt des neuen § 4a TVG zur Ermittlung der Mehrheit ist der Betrieb. Dies entspricht der bisherigen Rechtsprechung. Ebenso entspricht es der bisherigen Rechtsprechung im kollektiven Arbeitsrecht zur Vermeidung von Widersprüchen, den Betriebsbegriff einheitlich im Tarifrecht, Mitbestimmungsrecht und Betriebsverfassungsgesetz anzuwenden.

Es ist daher angemessen, dass das Tarifeinheitsgesetz grundsätzlich den Betriebsbegriff des Betriebsverfassungsgesetzes, einschließlich Gemeinschaftsbetrieben und tarifvertraglich vereinbarten Betriebsstrukturen, als Ansatzpunkt bestimmt. Der Betrieb ist die organisatorische Einheit, innerhalb derer der

Arbeitgeber allein oder zusammen mit seinen Mitarbeitern mit Hilfe sachlicher und immaterieller Mittel bestimmte arbeitstechnische Zwecke verfolgt.

Zu Recht bestimmt daher der erste Halbsatz des Satzes 5 von Absatz 2 diesen Vorrang. Maßgeblich ist der Betriebsbegriff des Betriebsverfassungsgesetzes gemäß dessen §§ 1 und 3. Die im zweiten Halbsatz und im folgenden Satz enthaltenden Einschränkungen dieses richtigen Grundsatzes erschließen sich demgegenüber nicht.

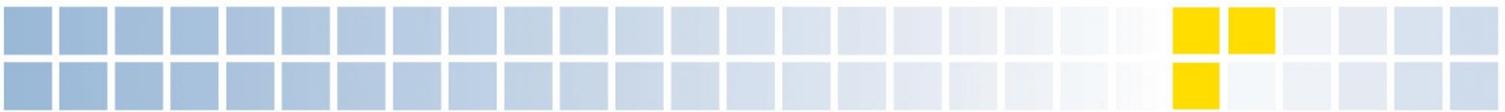
#### **d) Verhältnismäßigkeit**

Die Begründung des Gesetzes unterstreicht, dass für Arbeitskämpfe der Verhältnismäßigkeitsgrundsatz gilt. Arbeitskämpfe dürfen nur insoweit eingeleitet und durchgeführt werden, wie sie zur Erreichung rechtmäßiger Kampfziele geeignet und sachlich erforderlich sind. Auch bei der Durchführung des Arbeitskampfes ist der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit zu beachten.

Die Gesetzesbegründung hebt diese Grundsätze noch einmal hervor. Völlig zu Recht wird bestätigt, dass die tarifliche Friedensordnung ohne Friedenspflicht der Tarifverträge diese als Übereinkunft entwerten würde. Nur mit der von Tarifverträgen ausgehenden Friedenspflicht kann auf der Grundlage eines Tarifvertrags während dessen Laufzeit ohne Konflikte zusammengearbeitet werden.

Das Tarifeinheitsgesetz bestätigt und manifestiert damit, dass die von Tarifverträgen ausgehende Friedenspflicht nicht in Frage gestellt werden darf. Wie bisher schon ist der Streik um einen Tarifvertrag unverhältnismäßig, der mangels Geltung für die Mehrheit der betroffenen Arbeitsverhältnisse im Betrieb überhaupt nicht zur Anwendung kommen kann. Solche Arbeitskämpfe sind nicht auf ein tariflich wirksam geregeltes bzw. zu regelndes Ziel gerichtet.

Demgegenüber müsste im Fall einer gesetzlichen Regelung des Arbeitskampfrechts auch anderes grundsätzlich geklärt werden. So wäre es z. B. überfällig, klar zu machen, dass es keine generelle Beliebigkeit bei der



Auswahl von Arbeitskämpfungsmitteln geben kann. Dort wo die Grenze von Streiks zur Einladung von Unmutsäußerungen an die gesamte Bevölkerung überschritten wird (euphemistisch unter dem Begriff der modernen Kunst als Flashmob bezeichnet), könnte eine entsprechende gesetzliche Klärstellung sinnvoll und heilend wirken.

In der fast 70jährigen Geschichte der Bundesrepublik Deutschland hat es dafür aber bisher keinen gesellschaftlichen Konsens gegeben. Daher ist es richtig, ein Gesetz zur Sicherung der Tarifeinheit unter Bestätigung hergebrachter Grundsätze, wie des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes unter besonderer Berücksichtigung des von diesem Mehrheitstarifvertrags ausgehenden Befriedungswirkung, nicht mit einer Diskussion zu belasten, das Arbeitskämpfrecht neu zu regeln. Dies bedürfte wissenschaftlicher Vorbereitung und gesellschaftlicher Diskussion, um einen zumindest weitgehenden Konsens zu erreichen.

### **3. Betriebsverfassungsrechtliche Normen**

Zur Ergänzung der in § 4a Abs. 2 TVG festgelegten Anwendung der Tarifeinheit für tarifliche Geltungsbereiche ist es sinnvoll, eine Ergänzung für betriebsverfassungsrechtliche Normen im Sinne von §§ 3 bzw. 117 BetrVG zu schaffen. Solche betriebsverfassungsrechtlichen Normen sollen Fragen des Miteinanders von Betriebsrat und Arbeitgeber im Sinne einer vertrauensvollen Zusammenarbeit lösen helfen. Dieser Regelungsgegenstand eines Tarifvertrages muss daher klar und deutlich im Tarifvertrag beschrieben sein. Abweichend von der Grundregel des § 4a Abs. 2 Satz 2 muss deshalb in diesen Fällen der Regelungsgegenstand ausdrücklich im Tarifvertrag benannt sein. Nur dann ist es geboten und notwendig, eine Tarifkollision nach den in Abs. 2 im Übrigen genannten Grundsätzen aufzulösen.

### **4. Nachzeichnung**

Abs. 4 sieht das Recht einer Gewerkschaft vor, die Nachzeichnung des Mehrheitstarifvertrages zu verlangen, soweit der eigene Tarifvertrag nicht zur Anwendung kommt. Es ist richtig, dass dieses Nachzeichnungsrecht

nur im Fall bestehender Tarifkollisionen greifen soll. Das Nachzeichnungsrecht gilt demnach nicht, wenn zum Zeitpunkt des Abschlusses des repräsentativen Mehrheitstarifvertrages, der im Betrieb Geltung erlangt, der Tarifvertrag einer „Minderheitsgewerkschaft“ noch gar nicht in Kraft gewesen ist. Ein Nachzeichnungsrecht kann nicht künstlich geschaffen werden. Es kann nur dort existieren, wo eine Tarifkollision stattfindet, weil ein zuvor geltender Tarifvertrag nicht zur Geltung gelangen kann.

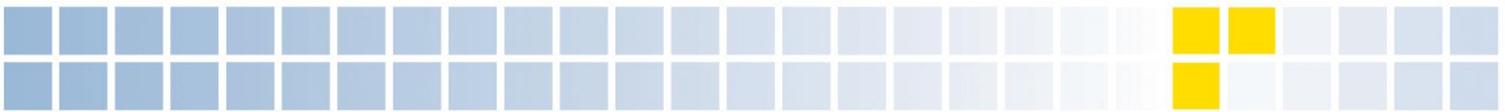
Ebenso ist zu begrüßen, dass die Nachzeichnung nicht eine eigenständige normative Geltung für den nachzeichnenden Tarifvertrag auslöst. Die normative Geltung wird vielmehr von dem für den Betrieb maßgeblichen nachgezeichneten Tarifvertrag nach Abs. 2 ausgelöst.

Insoweit handelt es sich bei dem „Nachzeichnungsrecht“ faktisch um den Anspruch auf Abschluss eines Anerkennungstarifvertrages. Dieser kann und soll nur dann bestehen, wenn bei Inkrafttreten des maßgeblichen Tarifvertrags ein anderer Tarifvertrag gegolten hat. Für diesen – und nur für diesen – Fall ist ein solches Nachzeichnungsrecht akzeptabel.

Der nachzeichnende Tarifvertrag löst sämtliche üblichen schuldrechtlichen Verpflichtungen aus, die einem Tarifvertrag inhärent sind. Ob dies als eigenständige schuldrechtliche Verpflichtung anzusehen ist (wie es offenbar Abs. 4 sicherstellen soll) oder ebenfalls als übertragene schuldrechtliche Verpflichtung des maßgeblichen Tarifvertrags zu werten sein kann, lässt unterschiedliche Lösungen zu. Auch eine Übertragung der schuldrechtlichen Verpflichtung wäre unserer Auffassung nach eine sinnvolle Möglichkeit gewesen.

### **5. Unterrichtung und Anhörung**

Zur verfahrensrechtlichen Absicherung der Tarifeinheit wird darüber hinaus in einem eigenständigen Absatz 5 geregelt, dass der Arbeitgeber die Aufnahme von Verhandlungen über den Abschluss eines Tarifvertrages rechtzeitig und in geeigneter Weise bekannt zu geben hat. Eine an den Verhandlungen



nicht beteiligte Gewerkschaft kann den Abschluss von Tarifverträgen nicht verhindern.

## 6. Pflicht zur Bekanntgabe

In § 8 TVG wird klargestellt, dass der Arbeitgeber nicht nur über die im Betrieb geltenden Tarifverträge, sondern auch die rechtskräftigen Beschlüsse bekanntzugeben hat, durch die eine Tarifkollision aufgelöst wird. Das ist vor dem Hintergrund der mit der Entscheidung des jeweiligen Arbeitsgerichts verbundenen Wirkung auf die tarifliche Situation im Betrieb akzeptabel.

## 7. Übergangsregelung

Gegen die in § 13 TVG vorgesehene Übergangsregelung für existierende Tarifverträge während ihrer Geltung bestehen keine Bedenken. Zu Recht weist die Begründung darauf hin, dass lediglich nachwirkende Tarifverträge nicht erfasst werden.

## II. Arbeitsgerichtsgesetz

Zur Flankierung der Tarifeinheit sind Änderungen im Arbeitsgerichtsgesetz (ArbGG) vorgesehen. Diese zielen insbesondere darauf, Verfahrensregelungen für die Arbeitsgerichtsbarkeit zur Feststellung des Mehrheitstarifvertrages zu schaffen. Diese Verfahrensregelungen leisten einen Beitrag zur Herstellung von Rechtssicherheit und Rechtsklarheit.

### 1. Beschlussverfahren

Das Tarifeinheitsgesetz sieht vor, dass über die Frage der Auflösung einer Tarifkollision im Wege des Beschlussverfahrens entschieden wird. Ein solches Beschlussverfahren bietet eine Möglichkeit, die Klärung von Tarifkollisionen herbeizuführen. Es bleibt daneben dabei, dass im Hauptsacheverfahren z. B. bei der Klage eines Arbeitnehmers unter Berufung auf den Tarifvertrag, das Arbeitsgericht inzident die Mehrheitsverhältnisse prüfen muss.

Nach der vorliegenden Begründung soll z. B. der Rechtsstreit im Rahmen eines Hauptsacheverfahrens nicht zwingend ausgesetzt werden. Während dies für Verfahren des einstweiligen Rechtsschutzes richtig und angemessen ist, kann es im Hauptsacheverfahren zu Friktionen führen. Daher ist eine entsprechende Aussetzungsmöglichkeit für Hauptsacheverfahren zu erwägen. Denkbar wäre eine Klarstellung derart, dass eine inzidente Prüfung der Mehrheitsverhältnisse möglich ist.

### 2. Urkundenbeweis

Vor dem Hintergrund der bisherigen Rechtsprechung der Arbeitsgerichte zur Möglichkeit des mittelbaren Beweises durch Urkunden in der Frage des Vertretenseins einer Gewerkschaft im Betrieb nach dem BetrVG, ist es angemessen, entsprechende Beweisregelungen für den Fall der Tarifkollision vorzusehen. Die neue Regelung findet sowohl im Urteils- als auch im Beschlussverfahren Anwendung.

### 3. Rechtskraft der Entscheidung

Es ist zu begrüßen, dass die Entscheidung über den maßgeblichen Tarifvertrag nach Vorgabe des § 99 ArbGG in diesem Verfahren Wirkung für und gegen jedermann erhält. Dies entspricht hinsichtlich der Wirksamkeit und Geltung eines Tarifvertrages der Regelung in § 9 TVG.

#### Ansprechpartner:

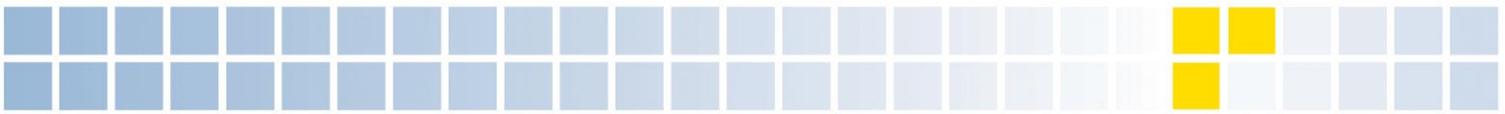
#### BDA | DIE ARBEITGEBER

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

#### Arbeits- und Tarifrecht

T +49 30 2033-1200

arbeitsrecht@arbeitgeber.de



Die BDA ist die sozialpolitische Spitzenorganisation der gesamten deutschen gewerblichen Wirtschaft. Sie vertritt die Interessen kleiner, mittelständischer und großer Unternehmen aus allen Branchen in allen Fragen der Sozial- und Tarifpolitik, des Arbeitsrechts, der Arbeitsmarktpolitik sowie der Bildung. Die BDA setzt sich auf nationaler, europäischer und internationaler Ebene für die Interessen von einer Mio. Betrieben mit ca. 20 Mio. Beschäftigten ein, die der BDA durch freiwillige Mitgliedschaft in Arbeitgeberverbänden verbunden sind. Die Arbeitgeberverbände sind in den der BDA unmittelbar angeschlossenen 51 bundesweiten Branchenorganisationen und 14 Landesvereinigungen organisiert.