

Rechtsprechung

Rechtsgebiet		Arbeitsrecht
Überschrift für Ihre Anmerkung		Tarifeinheit kontrovers
Autor Vor- und Zuname, Titel, Berufsbezeichnung, Kanzleiname	<i>Akademischer Titel</i>	Prof. Dr.
	<i>Vorname</i>	Wolfgang
	<i>Name</i>	Däubler
	<i>Berufsbezeichnung</i>	Hochschullehrer i. R. an der Universität Bremen
	<i>Kanzlei</i> optionale Angabe	
Orientierungssatz/Leitsatz		
Orientierungssatz des Autors Bitte Orientierungssatz bilden, wenn es keinen amtlichen Leit- oder Orientierungssatz gibt		§ 4a TVG verbietet entgegen der Auffassung des ArbG Frankfurt/Main nicht, dass Leistungen einer gemeinsamen Einrichtung weiter erbracht werden, die auf einem mit der Minderheitsgewerkschaft geschlossenen Tarifvertrag beruht.
Anmerkung zu:		ArbG Frankfurt am Main, 24. Kammer, Urteil v. 1.2.2022, 24 Ca 3723/21

A. Problemstellung

In dem Urteil geht es um die Frage, ob eine gemeinsame Einrichtung, deren Existenz auf einem Tarifvertrag zwischen dem Bahn-Arbeitgeberverband MOVE und der GDL beruht, weiter ihre Leistungen an GDL-Mitglieder erbringen darf, auch wenn diese in Betrieben arbeiten, in denen die EVG Mehrheitsgewerkschaft ist. Damit stellt sich ein wichtiges Anwendungsproblem des Tarifeinheitgesetzes vom 3. Juli 2015 (BGBl I S. 1130), das bisher die Gerichte noch kaum beschäftigt hat.

B. Inhalt und Gegenstand der Entscheidung

I. Der Sachverhalt

Das Arbeitsgericht Frankfurt/Main hatte über einen nicht ganz alltäglichen Fall zu entscheiden. Kläger war der Arbeitgeberverband MOVE, der seit vielen Jahren Tarifverträge für die zum Konzern der Deutschen Bahn gehörenden Unternehmen abschließt. In der Tarifrunde 2014/2015 hatte er kurz vor Inkrafttreten des Tarifeinheitgesetzes mit den beiden Bahn-Gewerkschaften EVG und GDL jeweils getrennte Tarifverträge abgeschlossen, in denen der Fortbestand der Tarifpluralität festgeschrieben wurde: Für EVG-Mitglieder sollten die EVG-Tarife, für GDL-Mitglieder die GDL-Tarife gelten. Der mit der GDL abgeschlossene sog. Grundlagen-Tarifvertrag war bis 31.12.2020 befristet; die Nachwirkung war ausgeschlossen.

Am 10. März 2017 – also während des Zeitraums der gewillkürten Tarifpluralität – schloss der Arbeitgeberverband MOVE mit der GDL einen „Tarifvertrag über die gemeinsame Einrichtung zur Gewährung von Sozialleistungen“. Diese bestand bereits seit einer Reihe von Jahren und verfügte

über eine Satzung, die am 1. Januar 2013 in Kraft getreten war. Sie gewährte insbesondere Zuschüsse zu Maßnahmen der beruflichen Fort- und Weiterbildung sowie zu präventiven Gesundheitsmaßnahmen; auch die „Konfliktlösung im Bahnbetrieb“ und die „Nachwuchsförderung“ gehörte (und gehört) zu ihren Aufgaben. Leistungen erbrachte sie nach § 6 Abs. 4 ihrer Satzung ausschließlich an Mitglieder der GDL. Über Art und Umfang der Leistungen entscheidet die paritätisch besetzte Mitgliederversammlung; die Geschäftsführung liegt in der Hand der GDL. Eine vergleichbare gemeinsame Einrichtung wurde von der Bahn zusammen mit der EVG geschaffen, die ihrerseits Leistungen grundsätzlich nur an EVG-Mitglieder erbringt.

Nach Auslaufen des Grundlagen-Tarifvertrags mit der GDL versuchte diese vergeblich, im Rahmen der Tarifrunde 2021 eine Verlängerung des Tarifs oder eine vergleichbare Regelung zu erreichen. Der Arbeitgeberverband MOVE und die Mitgliedsunternehmen beriefen sich nunmehr auf den durch das Tarifeinheitsgesetz geschaffenen Vorrang des Mehrheitstarifs im Sinne des § 4a Abs. 2 Satz 2 TVG. Im DB-Konzern existieren ungefähr 300 durch Tarifvertrag geschaffene „Wahlbetriebe“. In den allermeisten von ihnen hat die EVG nach Einschätzung der Bahnunternehmen die größere Zahl der Mitglieder im Vergleich zur GDL. Dies habe sich insbesondere aus den Ergebnissen der letzten Betriebsratswahlen ergeben. Außerdem wurde mit Hilfe eines Notars die Zahl der EVG-Mitglieder ermittelt. Daneben wurden die vorliegenden „Tarifbindungsanzeigen“ betrachtet und Gespräche mit den betrieblichen Personalverantwortlichen geführt.

Der Arbeitgeberverband MOVE klagte im vorliegenden Verfahren gegen die gemeinsame Einrichtung, die auf dem GDL-Tarif beruhte, und gegen die GDL selbst und beantragte, die Gewährung von Leistungen an Beschäftigte zu unterlassen, die in (im Einzelnen namhaft gemachten) EVG-Betrieben tätig sind. Die GDL sollte außerdem verpflichtet werden, auf ihre Vertreter in der gemeinsamen Einrichtung in dem Sinne einzuwirken, dass Leistungen nicht an Personen gewährt werden, die nicht von bestimmten Tarifverträgen erfasst werden.

II. Die Rechtsausführungen

Den Anträgen wurde in vollem Umfang stattgegeben. Ausgangspunkt ist die Feststellung, zum Schutzbereich des § 823 BGB gehöre in Verbindung mit Art. 9 Abs. 3 GG auch das Recht der Koalition auf koalitionsmäßige Betätigung. Gegen drohende Eingriffe könne sich die Koalition unter Berufung auf § 1004 Abs. 1 Satz 2 BGB zur Wehr setzen. Die Verletzung der koalitionsmäßigen Betätigung liege in der Nichtbeachtung der Verdrängungswirkung. Der „Tarifvollzug“ sei durch die fortlaufende Leistungsgewährung durch die gemeinsame Einrichtung in den fraglichen EVG-Betrieben beeinträchtigt.

Ob im konkreten Fall tatsächlich das Mehrheitsprinzip zur Anwendung kommen konnte, bedurfte der eingehenden Begründung. Die Geltungsbereiche der beiden Tarifverträge über gemeinsame Einrichtungen würden sich überschneiden, was zentrale Voraussetzung einer „Tarifkollision“ ist, die den Rückgriff auf das Mehrheitsprinzip auslöst. Dass die Tarifverträge nur auf GDL- bzw. EVG-Mitglieder Anwendung fänden, lasse sich ihnen nicht entnehmen, da etwa § 6 Abs. 4 des GDL-Tarifs nur die „nähere Leistungsberechtigung“, nicht aber den persönlichen Geltungsbereich festlege. Beide Tarifverträge seien auch nicht inhaltsgleich.

Die Tatsache, dass die beiden Tarifverträge in einem Zeitraum gewillkürter Tarifpluralität abgeschlossen wurden, führe nicht zur Anwendung des § 13 Abs. 3 TVG: Dieser stelle die bei Inkrafttreten des Tarifeinheitsgesetzes bereits vorhandenen Tarifverträge von der Anwendung des gesetzlichen Mehrheitsprinzips frei, um eine Anpassung an die veränderte Gesetzeslage zu erleichtern. Hier liege der Fall anders, da das Auslaufen der Tarifpluralität schon längere Zeit voraussehbar gewesen sei.

Die Frage, wer von zwei Gewerkschaften die größere Mitgliederzahl im Betrieb habe, müsse nicht erst in einem Beschlussverfahren nach § 99 BetrVG geklärt werden. Vielmehr könne das Gericht dies auch – wie hier – in einem Urteilsverfahren feststellen. Dabei würden die allgemeinen Regeln über die Beweislast Anwendung finden. Der Kläger habe seine Behauptungen über die betrieblichen Mehrheitsverhältnisse insbesondere (aber nicht nur) durch die Heranziehung der Wahlergebnisse zum Betriebsrat substantiiert, weshalb die Beklagten dieses Vorbringen nicht mit bloßem Nichtwissen bestreiten könnten. Vielmehr gelte in einem solchen Fall das Vorbringen des Klägers nach § 138 Abs. 3 ZPO als zugestanden.

§ 4a TVG finde auch auf Tarifnormen über gemeinsame Einrichtungen Anwendung. Auch hier komme die „Verteilungsfunktion“ des Tarifs zwischen verschiedenen Arbeitnehmergruppen zum Tragen. Wenn die Nachzeichnung auf Schwierigkeiten stoße, könne dies allein keine teleologische Reduktion rechtfertigen. Auch habe der Gesetzgeber bei der vom BVerfG geforderten Ergänzung des § 4a Abs. 2 Satz 2 TVG gemeinsame Einrichtungen nicht ausgenommen.

Es gebe keine Anhaltspunkte dafür, dass keine „ernsthafte und wirksame Berücksichtigung“ der Interessen von Minderheitsgruppen stattgefunden habe. Auch sei die GDL entsprechend § 4a Abs. 5 TVG über die Tarifverhandlungen mit der EVG unterrichtet worden.

Schließlich hatte das Gericht auch keine Bedenken gegen die Verfassungsmäßigkeit des § 4a TVG; auch das Verfahren bei der „Nachbesserung“ sei von Verfassungs wegen nicht zu beanstanden.

Die Beklagten hatten hilfsweise beantragt, die vorläufige Vollstreckbarkeit auszuschließen, weil ihnen die Vollstreckung einen nicht zu ersetzenden Nachteil bringen würde. Dem wurde nicht entsprochen. Der Vereinszweck der gemeinsamen Einrichtung werde nicht vereitelt, da sich dieser nicht auf die EVG-Betriebe erstrecke und da in den GDL-Betrieben weiter Leistungen erbracht werden könnten. Die Gefahr, wegen erteilter Leistungszusagen in Anspruch genommen zu werden, sei eine reine Mutmaßung. Auch würden etwaige Schadensersatzansprüche von bisher Begünstigten nicht höher als die Leistungszusagen sein.

C. Kontext der Entscheidung

Das Urteil gehört zusammen mit einer Entscheidung des Arbeitsgerichts Berlin (21.9.2021 – 30 Ca 5638/21 – dazu Nielebock, jurisPR-ArbR 5/2022 Anm. 6) zu den ersten, die sich mit praktischen Anwendungsfragen des Tarifeinheitsgesetzes auseinander setzen mussten. Die zu behandelnden Fragen waren höchst zahlreich; sie sollen hier in der im Urteil gewählten Reihenfolge abgehandelt werden..

Nur auf den ersten Blick plausibel ist der Ausgangspunkt, dass die Gewährung von Leistungen an GDL-Mitglieder in EVG-Betrieben eine „Störung“ des zwischen dem klagenden Arbeitgeberverband MOVE und der EVG abgeschlossenen Tarifvertrags sei. Wäre dieser für allgemeinverbindlich erklärt worden, so könnte eine solche Überlegung einigermaßen überzeugen: Für einen Teil der Beschäftigten würde dann nicht mehr der EVG-Tarif praktiziert, vielmehr würde er durch eine konkurrierende Ordnung ersetzt. Genau dies hat das BAG als Verletzung der Koalitionsfreiheit anerkannt (BAG 20.4.1999 – 1 ABR 72/98, NZA 1999, 887; weitere Nachweise bei Fitting, BetrVG, 31. Aufl. 2022, § 77 Rn. 236). So liegt der Fall hier aber nicht. Der EVG-Tarif erweitert seine normative Wirkung nicht dadurch, dass er – in welchem Verfahren auch immer – als „Mehrheitstarif“ qualifiziert wird. Normativ wirkt er weiterhin nur für die EVG-Mitglieder; bei anderen Belegschaftsangehörigen kommt es auf das Vorliegen einer geeigneten Verweisungsklausel an. Wenn also die gemeinsame Einrichtung des GDL-Tarifs weiter Leistungen erbringt, ist dies nicht anders zu behandeln, als wenn der Arbeitgeber oder ein Dritter freiwillig entsprechende Beträge bezahlen würde; hier wird keine kollektive Regelung unterlaufen. Für die Annahme eines Eingriffs in die kollektive Koalitionsfreiheit fehlt jede Grundlage.

Sieht man davon einmal ab und konzentriert sich auf die weiteren Fragen, die in anderem Kontext durchaus Bedeutung gewinnen können, so hat das ArbG Frankfurt Zweifel, ob eine Tarifikollision auch dann vorliegen würde, wenn der Geltungsbereich sich auf die jeweiligen Gewerkschaftsmitglieder beschränken würde. Dies wird allerdings nicht entschieden, weil zwar nur Leistungen an Gewerkschaftsmitglieder vorgesehen seien, der Geltungsbereich aber gleichwohl ein die ganzen Belegschaften umfassender sei. Dies ist nicht unbedingt überzeugend, da man sich die Frage stellen muss, welche Rechte und Pflichten denn die Nicht-Mitglieder aus solchen Regelungen ableiten können. Auch wurde der Wortlaut nicht in einem Umfang dargelegt, dass ein Rückschluss auf eine eindeutige Festlegung des Geltungsbereichs möglich gewesen wäre. Der Zweck der Regelung spricht außerdem dafür, dass es nur um Gewerkschaftsmitglieder ging. War dies aber so, dann lag in der Tat keine Tarifikollision vor – nicht anders als in dem hypothetischen Fall, dass die eine Gewerkschaft für die „an Maschinen Tätigen“, die andere einen Tarif für die „Verwaltungskräfte“ abgeschlossen hätte. Oder realistischer: Gewerkschaft A schließt Tarife für Ärzte, Gewerkschaft B für das Pflege- und Verwaltungspersonal einer Klinik. Hier liegt keine Tarifikollision vor.

Weiter setzt sich das Gericht mit der Frage auseinander, ob § 13 Abs. 3 TVG entsprechend anzuwenden sei, wenn Tarifverträge während des Zeitraums einer gewillkürten Tarifpluralität abgeschlossen wurden. Dies wird mit der Erwägung verneint, § 13 Abs. 3 TVG diene nur der Anpassung an die veränderten Umstände, hier habe aber von vorne herein Klarheit über das Ende der Tarifpluralität geherrscht. Das leuchtet nicht ein, da das Gesetz keinerlei Fristen nennt: Auch ein Tarif, der schon seit acht Jahren gilt, würde für weitere acht, zehn oder fünfzehn Jahre erhalten bleiben, wenn keine Seite von einem Kündigungsrecht Gebrauch machen würde. Das hat ersichtlich nichts mit einer Erleichterung des Übergangs zu tun. Vielmehr speist sich § 13 Abs. 3 TVG aus dem Gedanken, dass die „aktualisierte“ Tarifautonomie einen stärkeren Schutz genießt: In bestehende Tarifverträge einzugreifen, bedarf einer höheren Rechtfertigung als wenn es nur darum geht, künftige Tarifverträge in eine bestimmte Richtung zu lenken (BVerfG 24.4.1996 – 1 BvR 712/86, BVerfGE 94, 268, 285). Dieser Gedanke gilt in gleicher Weise, wenn nicht auf der Grundlage der richterrechtlich wiederhergestellten Tarifpluralität, sondern angesichts der gewillkürten Tarifpluralität ein Tarifvertrag abgeschlossen wird; dieser verdient nicht weniger Schutz. Dazu kommt, dass keineswegs sicher absehbar war, ob die Tarifpluralität in der Tarifrunde 2021 nicht wiederhergestellt würde: Die GDL hatte eine entsprechende Forderung erhoben. Dass sie nicht weiter verfolgt wurde, hing damit zusammen, dass § 4a TVG nur durch Einigung zwischen allen beteiligten Parteien abbedungen werden kann, die EVG aber nicht zur Mitwirkung bereit war. Der naheliegende Gedanke, eine schuldrechtliche Tarifabrede zu erreichen, wonach die Bahn sich nicht auf § 4a TVG berufen würde, wurde nicht erwogen. In Anbetracht dieser Umstände war also der 31.12.2020 alles andere als ein unverrückbares Enddatum für den bis dahin geltenden Grundlagen-Tarifvertrag. § 13 Abs. 3 TVG ist also sehr wohl entsprechend anzuwenden (ebenso Bepler, RdA 2022 – im Erscheinen).

Mit einer in der Literatur verbreiteten Meinung vertritt das ArbG Frankfurt/Main den Standpunkt, die Frage, welche Gewerkschaft die größere Zahl von Mitgliedern im Betrieb habe, könne ohne vorherige Durchführung eines Beschlussverfahrens nach § 99 ArbGG entschieden werden. Im konkreten Fall hatte die Bahn insbesondere unter Rückgriff auf die Ergebnisse der Betriebsratswahlen und die Zahl der EVG-Mitglieder, die von einem Notar festgestellt war, plausibel gemacht, dass die EVG Mehrheitsgewerkschaft sei. Dies brachte die verklagte GDL in die Situation, dass ihr kein anderes Verteidigungsmittel als die Einreichung einer Mitgliederliste zur Verfügung stand: Dass die Ergebnisse der Betriebsratswahlen nicht korrekt wiedergegeben seien oder der Notar sich verzählt habe, sind ersichtlich keine ernsthaften Einwände. Bleibt aber nur der Ausweg, die eigenen Mitglieder namhaft zu machen, so wird gegen die Vorgabe des BVerfG verstoßen, wonach dies nur als letztes Mittel in Betracht kommt (BVerfG 11.7.2017 – 1 BvR 1571/15 u.a., NZA 2017, 915, 922 - Rn. 198 f.). Außerdem hätte die ebenfalls verklagte gemeinsame Einrichtung gar keine (erzwingbare) Möglichkeit, die Zahl der Mitglieder zu ermitteln; ihr kommt die Mitgliedschaft nur bei solchen Personen zu Gesicht, die irgendwelche Leistungen in Anspruch nehmen wollen. Schließlich ist an den Fall zu denken, dass ein bei der Gewerkschaft A organisierter Arbeitnehmer seinen Arbeitgeber auf der Grundlage eines Flächentarifs verklagt, der sich möglicherweise als betrieblicher Minderheitstarif herausstellen kann: Hier hat weder der Kläger noch der Beklagte eine Möglichkeit, an die relevanten Beweismittel heranzukommen. Dies spricht entscheidend dafür, eben doch ein Beschlussverfahren nach § 99 ArbGG vorzuschalten, um so für eine Vielzahl künftiger Fälle Klarheit zu schaffen.

Ob sich § 4a TVG auch auf Tarifvorschriften über gemeinsame Einrichtungen bezieht, ist – soweit ersichtlich – bisher kaum problematisiert worden. Man wird differenzieren müssen. Handelt es sich ausschließlich um Verpflichtungen der Tarifparteien, deren Umsetzung durch die Satzung der gemeinsamen Einrichtung dann ggf. die Ansprüche der einzelnen begünstigten Arbeitnehmer schafft, so greift § 4a nicht ein, da er normativ wirkende Tarifklauseln voraussetzt. Wird stattdessen im Tarifvertrag selbst geregelt, wann welche Ansprüche entstehen, so lägen an sich die Voraussetzungen des § 4a vor, wobei sich dann die von Jacobs formulierte Frage stellt, ob sich die Anwendung des § 4a TVG mit der sozialpolitischen Bedeutung der gemeinsamen Einrichtungen vereinbaren lässt (Wiedemann-Jacobs, TVG, 8. Aufl., München 2019, § 4a Rn. 317). Dazu kommt ein auch im Urteil kurz angesprochenes Argument: Die Unmöglichkeit einer Rechtswirkung auslösenden Nachzeichnung nach § 4a Abs. 4 Satz 1 TVG. Anders als gewöhnliche Tarifnormen enthalten Vorschriften über gemeinsame Einrichtungen in aller Regel auch Bestimmungen darüber, wer über das Vermögen der gemeinsamen Einrichtung verfügen kann. Im Regelfall werden dies die Tarifparteien gemeinsam sein; im vorliegenden Fall ist die Prüfung und Erfüllung der Ansprüche der einzelnen Beschäftigten den jeweiligen Gewerkschaften überlassen, die für die Geschäftsführung zuständig sind. Würde nun die GDL den EVG-Tarif „nachzeichnen“, müsste dies auch Wirkungen in

bezug auf die Zusammensetzung der Institutionen haben: Müsste nicht ein GDL-Geschäftsführer an die Stelle des EVG-Geschäftsführers rücken, um die Ansprüche der GDL-Mitglieder zu prüfen und ggf. zu erfüllen? Das scheint wenig sinnvoll zu sein. Auch wäre es schwer vorstellbar, die bisherige Verwaltung voll im Amt zu belassen, so dass sie zahlreiche Informationen über die Mitglieder der Konkurrenzorganisation erhalten würde: Dies würde die Chancengleichheit zwischen den Gewerkschaften verletzen und wäre außerdem datenschutzrechtlich bedenklich. Die Nachzeichnung würde im Übrigen auch deshalb nicht funktionieren, weil die Ansprüche gegen die gemeinsame Einrichtung der EVG die Mitgliedschaft in dieser Organisation voraussetzen: Die durch die Nachzeichnung bewirkte Erstreckung auf die GDL macht die GDL-Mitglieder doch nicht zu Mitgliedern der EVG. § 4a TVG sollte also nicht auf gemeinsame Einrichtungen erstreckt werden, weil dies schwer oder nicht lösbare Anwendungsprobleme aufwirft, an die bei der Verabschiedung des Gesetzes in keiner Weise gedacht wurde. Dass der Gesetzgeber die gemeinsamen Einrichtungen nicht ausdrücklich ausgenommen hat, ist ohne Bedeutung, da die Schwierigkeiten nicht erkannt wurden, die die Erstreckung des § 4a TVG auf gemeinsame Einrichtungen automatisch verursacht.

Dass die Interessen der Arbeitnehmergruppen, die im Minderheitentarif geschützt sind, „ernsthaft und wirksam“ berücksichtigt wurden – wie § 4a Abs. 2 Satz 2 zweiter Halbsatz TVG es verlangt – wird ohne nähere Begründung bejaht. Wie auch immer man die vom GDL-Tarif erfassten Gruppen bestimmt – für sie bleibt nach dem EVG-Mehrheitstarif nichts übrig, weil sie an dessen Leistungen nicht partizipieren können. Das Gericht hätte gut daran getan, sich zu überlegen, was die konkreten Konsequenzen der Verdrängung des Minderheitstarifs sind. Von einer „ernsthaften und wirksamen Berücksichtigung“ kann jedenfalls nicht im Entferntesten die Rede sein.

Die GDL wurde auch auf über die Tarifverhandlungen mit der EVG unterrichtet. Ob damit die Voraussetzungen des § 4a Abs.5 Satz 1 TVG erfüllt waren, ist nach dem mitgeteilten Sachverhalt nicht erkennbar. Das BVerfG (11.7.2017 – 1 BvR 1571/15 u.a., NZA 2017, 915, 925 – Tz. 195) verlangt, die Aufnahme von Tarifverhandlungen sei rechtzeitig und in geeigneter Weise „im Betrieb“ bekannt zu machen; ob dies geschah, kann nicht beurteilt werden.

Schließlich sprach das Arbeitsgericht Frankfurt/Main auch die Frage an, ob die Änderung des § 4a Abs. 2 Satz 2 durch Art. 4f des Qualifizierungschancengesetzes vom 18.12.2018 (BGBl I S. 2651, 2656) mit der Verfassung vereinbar sei. Eine darauf bezogene Verfassungsbeschwerde wurde vom BVerfG unter Hinweis auf den Subsidiaritätsgrundsatz nicht angenommen (BVerfG 19.5.2020 – 1 BvR 672/19 u.a., NZA 2020, 1029), so dass die Verfassungsmäßigkeit in der Sache weiter offen ist. Einwände werden insbesondere auf ein mangelhaftes Gesetzgebungsverfahren gestützt. Dieses ist ohne Einschaltung der Öffentlichkeit, unter extremem, aber vermeidbarem Zeitdruck und in einer Weise durchgeführt worden, dass bei der Ausschussanhörung nur Experten eingeladen wurden, die der Tarifeinheit positiv gegenüber standen (Bepfer, JurisPR-ArbR 51/2018 unter II; Löwisch RdA 2019, 169 ff.; Jacobs, FS Moll, 2019, S. 301 ff.). Auch hat der Gesetzgeber die ihm gestellte Aufgabe verfehlt, selbst einen Mechanismus zu schaffen, der dem Schutz der Minderheitsinteressen dient (Wiedemann-Jacobs § 4a Rn. 351). Mit diesen Argumenten hat sich das Gericht nur teilweise auseinandergesetzt. Auch Art. 11 EMRK fand keine Erwähnung (dazu Däubler-Däubler, TVG, 5. Aufl. 2022, § 4a Rn. 126 ff.), obwohl dazu noch ein Verfahren vor dem EGMR anhängig ist.

D. Auswirkungen auf die Praxis

Die hier dargestellten Einwände gegen die Entscheidung des ArbG Frankfurt/Main machen deutlich, dass es schwerlich Orientierungsfunktion für die Praxis gewinnen kann. Auch ist damit zu rechnen, dass die Beklagten den Weg zu höheren Instanzen beschreiten werden.

Zunächst müssen sich die Beteiligten allerdings an die Entscheidung halten, da der Antrag auf Ausschluss der vorläufigen Vollstreckbarkeit abgewiesen wurde. Das Argument, der Vereinszweck sei nicht beeinträchtigt, da er sich von vorne herein auf die GDL-Betriebe beschränke, wäre allenfalls dann einleuchtend, wenn der GDL-Tarifvertrag unter der Geltung des Tarifeinheitsprinzips abgeschlossen worden wäre. So war es aber nicht. Vielmehr wurde ein zunächst auf alle GDL-Mitglieder anwendbarer Tarif nunmehr auf die wenigen Betriebe beschränkt, in denen die Bahn eine GDL-Mehrheit zugrunde legt. Was dies konkret bedeutet, mag an einem Beispiel verdeutlicht werden. Die gemeinsame Einrichtung der GDL vergibt jedes Jahr nach § 2 Abs. 2 Buchst. c des Tarifvertrags Preise für „außergewöhnliches soziales Engagement“. Die Auswahl der Preisträger erfolgt in einem langen Verfahren, das mit der Verleihung endet. Im laufenden Jahr war dieses bereits abgeschlossen

und der Termin für die Übergabe der Urkunden festgelegt. Dann kam das Urteil des ArbG Frankfurt/Main, was zur Folge hatte, dass die Preisverleihung abgesagt werden musste, weil nur einer der ausgewählten fünf Preisträger aus einem GDL-Betrieb kam. Wer wollte bestreiten, dass der Vereinszweck beeinträchtigt war? Auch ist dies alles andere als eine vertrauensbildende Maßnahme für das Verhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Auch daran hätte vielleicht das ArbG Frankfurt/Main denken können.