

Stellungnahme

Stellungnahme

zum

Tarifeinheitsgesetz

auf Basis des

Referentenentwurfs vom 04.11.2014

Inhalt des Vorschlags

Mit dem vorgelegten Referentenentwurf zur Regelung der Tarifeinheit soll die Funktionsfähigkeit der Tarifautonomie gesichert, der Schutz-, Verteilungs-, Befriedungs- und Ordnungsfunktion tariflicher Normen Rechnung getragen werden – mithin der Zersplitterung des Tarifvertragssystems entgegengewirkt werden. Kommen in einem Betrieb mehrere Tarifverträge unterschiedlicher Gewerkschaften zur Anwendung, deren Geltungsbereiche sich überschneiden und die unterschiedliche Inhalte haben, so soll diese Tarifikollision ab dem Zeitpunkt der Überschneidung der beiden Tarifverträge aufgelöst werden: es sollen nur die Rechtsnormen des Tarifvertrages anwendbar sein, an den die meisten organisierten Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen des Betriebes gebunden sind. Es kommt also auf die Mehrheit der Organisierten einer Gewerkschaft in diesem Betrieb an. Allein die Rechtsnormen des Tarifvertrages dieser Gewerkschaft sind anwendbar. Der Gewerkschaft mit einer Minderheit an Mitgliedern verbleibt ein Nachzeichnungsrecht dieser Rechtsnormen. In der Gesetzesbegründung unter § 4a Absatz 2 heißt es: „Die Regelungen zur Tarifeinheit ändern nicht das Arbeitskampfrecht. Über die Verhältnismäßigkeit von Arbeitskämpfen, mit denen ein kollidierender Tarifvertrag erstreikt werden soll, wird allerdings weiterhin im Einzelfall (im Sinne des Prinzips der Tarifeinheit und der o. g. Funktionen der Tarifautonomie) zu entscheiden sein.“

18.11.2014

Deutscher
Gewerkschaftsbund
Bundesvorstand
Henriette-Herz-Platz 2
10178 Berlin

www.dgb.de



Der Arbeitskampf dient nicht der Sicherung der Tarifautonomie, soweit dem Tarifvertrag, der mit ihm erwirkt werden soll, die o. g. Funktionen offensichtlich nicht mehr zukommen würden, weil die abschließende Gewerkschaft keine Mehrheit der organisierten Arbeitnehmer im Betrieb haben würde. Im Rahmen der Prüfung des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes sind alle Umstände des Einzelfalles zu berücksichtigen. Dazu können auch Strukturen des Arbeitgebers und die Reichweite von Tarifverträgen gehören.“

Bewertung

Für die DGB Gewerkschaften ist das Prinzip „Ein Betrieb – ein Tarifvertrag“ politische Grundlage ihres Handelns im Betrieb, in der Branche und in der Gesellschaft. Tarifverträge sollen den unterbietenden Konkurrenzkampf um den Arbeitsplatz, dem die einzelnen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer untereinander dem Arbeitgeber gegenüber unterliegen, auflösen und gute Entgelt- und Arbeitsbedingungen für alle schaffen. Verteilungsfragen der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen untereinander sind von ihnen selbst zu lösen, bevor sie sich gegenüber dem Arbeitgeber gemeinsam auf Forderungen und eine Durchsetzungsstrategie verständigen. Dann können sie vom Arbeitgeber nicht ausgespielt werden. Ohne diese interne Klärung und Geschlossenheit ist das nicht möglich. Bestehen mehrere konkurrierende Gewerkschaften, ist es das Ziel der DGB Gewerkschaften, den höchstmöglichen Grad an Geschlossenheit anzustreben. Sofern allerdings konkurrierende Tarifverträge, die sich im Betrieb überschneiden, bestehen, ist durch Anwendung des Mehrheitsprinzips bei der Auswahl des anwendbaren Tarifvertrages der notwendigen Geschlossenheit der Arbeitnehmerschaft Rechnung getragen.

Gesetzlich kodifizierte Eingriffe in das Streikrecht enthält der Entwurf nicht. Im Einzelfall kann die Tarifikollisionsregelung durch eine entsprechende Gerichtsentscheidung zu einer Einschränkung des Streikrechts führen.

Unabhängig von der unterschiedlichen Haltung zur Frage des Eingriffs ins Streikrecht – mehrere Gewerkschaften lehnen den Gesetzentwurf aus diesem Grund ab – sind sich die DGB Gewerkschaften einig, dass es kritische Punkte gibt, die in jedem Fall geändert werden müssen. Dazu nimmt der DGB im folgenden Stellung.



Zu ausgewählten Aspekten und Regelungen:

zu § 4a Absatz 2, Satz 2: Tarifikollision

Die Vorschrift regelt, unter welchen Voraussetzungen nur noch ein Tarifvertrag im Betrieb anwendbar ist.

Der Vorschlag setzt lediglich eine Überschneidung der Geltungsbereiche nicht inhaltsgleicher Tarifverträge verschiedener Gewerkschaften voraus. Er bezieht nicht zugleich noch die Regelungsgegenstände mit ein, so dass es auch auf deren Überschneidung maßgeblich ankäme. Dies sah aber stets der gemeinsame Vorschlag von DGB und BDA von 2010 vor. Das Abstellen auf die Regelungsgegenstände und damit die Themenbereiche des Tarifvertrages spezifizieren die Überschneidung inhaltlich. Blicke es bei der bestehenden Regelung, könnte auch z. B. nur die (teilweise) Geltung eines Entgelttarifvertrages möglicherweise die Verdrängung eines Manteltarifvertrages der anderen Gewerkschaft bedeuten, obwohl die abschließende Gewerkschaft überhaupt keinen Manteltarifvertrag geschlossen hat. In der Praxis könnte dies auch für Regelungen zur betrieblichen Altersversorgung oder zur Altersteilzeit, Differenzierungsklausel etc. von Relevanz sein. Darüber hinaus ist der Fall denkbar, dass z. B. der Regelungsgegenstand Sonderzahlung nur bei der einen Gewerkschaft in einem Entgelt- oder Entgelttarifvertrag geregelt ist, während dies bei der anderen Gewerkschaft in keinem dieser ebenfalls vorhandenen Typen von Tarifverträgen erfolgte. Insofern findet dann keine Überschneidung statt. Diese Regelung kann infolgedessen auch nicht verdrängt werden. Diese differenziertere Herangehensweise erscheint auf beiden Ebenen sachgerechter und insbesondere grundrechtsschonender. Die sich durchsetzenden tariflichen Regelungsgegenstände würden dann auch nur insoweit im Wege des Nachzeichnungsrechtes in einen nachzeichnenden Tarifvertrag aufgenommen werden. Dies würde im Fall der Sonderzahlung bedeuten, dass diese in beiden der skizzierten Fälle nicht nachgezeichnet werden könnte, sofern dieser Regelungsgegenstand bei der Gewerkschaft, deren Tarifvertrag verdrängt wird, nicht geregelt waren. Sind diese Regelungsgegenstände und Rechtsnormen eines Tarifvertrages nur in den Tarifverträgen der Minderheitsgewerkschaft zu finden, so findet insofern ebenfalls keine Überschneidung, aber auch keine Nichtanwendung statt, sondern den Mitgliedern dieser Gewerkschaft verbleiben diese Ansprüche aus ihren Tarifverträgen.

Der DGB schlägt deshalb vor, dass nach dem Wort Geltungsbereiche eingefügt wird: „und Regelungsgegenstände der Rechtsnormen nach § 4 Abs. 1“. Das ist spezifischer und damit grundrechtsschonender. In der Begründung sollte aufgenommen werden, dass bewusste Regelungslücken mitbedacht werden müssen.

Die in Satz 2 beschriebene Rechtsfolge der Anwendbarkeit von Rechtsnormen des Tarifvertrages derjenigen Gewerkschaft, die die meisten Mitglieder hat, muss –



auch sprachlich – im Text dahingehend klargestellt werden, dass es sich dabei lediglich um diejenigen Organisierten handelt, die in dem Tarifvertrag, über dessen Anwendbarkeit entschieden werden soll, gelten. AT-Angestellte sollten also nicht mitzählen; leitende Angestellte i. S. d. § 5 BetrVG scheidet aus, sie sind in den persönlichen Geltungsbereichen von Tarifverträgen ausgenommen.

In einem Gemeinschaftsbetrieb mit unterschiedlichen Tarifverträgen könnten dies dann

u. U. auch Beschäftigte eines anderen Arbeitgebers sein. Im Hinblick darauf, dass es sich um Nichttarifgebundene handelt, erscheint dieses Konzept nicht tragfähig zur Legitimation des Mehrheitsprinzips als Grundlage für eine mögliche Verdrängung eines Tarifvertrages. Zugleich wird dadurch die Bemessungsgrundlage für die Feststellung des Gerichtes für die Mehrheitsverhältnisse zur Entscheidung über die Anwendbarkeit des Tarifvertrages bestimmt.

Hierzu wird folgende Formulierung vorgeschlagen: „... sind im Betrieb nur die Rechtsnormen des Tarifvertrages derjenigen Gewerkschaft anwendbar, die zum Zeitpunkt des Abschlusses des zuletzt abgeschlossenen kollidierenden Tarifvertrages die meisten in einem Arbeitsverhältnis stehenden Mitglieder, **die an den Tarifvertrag gebunden sind**, hat.“

Auch für den Fall, dass diesem Vorschlag nicht gefolgt werden sollte, muss klargestellt werden, dass bei Tarifgemeinschaften die Mitglieder der beteiligten Gewerkschaften zusammengezählt werden. Für den Fall, dass mehr als zwei konkurrierende Gewerkschaften im Betrieb Tarifverträge abgeschlossen haben muss klargestellt werden, dass die jeweilige Gewerkschaft mit den meisten Mitgliedern, somit die relative Mehrheit, gemeint ist.

Zu dem Aspekt des Zeitpunktes des Abschlusses des zuletzt abgeschlossenen kollidierenden Tarifvertrages ist anzumerken, dass der Begründung zu entnehmen ist, dass es auf den Zeitpunkt ankommt, zu dem der Tarifvertrag schriftlich abgeschlossen wird. Dies mag für die Frage der Feststellung, zu welchem Zeitpunkt die Mehrheitsverhältnisse gegeben sein mussten, sinnvoll sein. Für die Frage des Beginns der Überschneidung aber nicht. Für den Zeitpunkt der Anwendbarkeit des Tarifvertrages ist nämlich durchaus auch denkbar, dass der Tarifvertrag rückwirkend in Kraft gesetzt wird und insofern den Mitgliedern ggf. noch weitere Ansprüche zustehen und somit die Überschneidung vorverlagert wird. Hier muss klar getrennt und geklärt werden, wie diese Fälle zu behandeln sind. Nach der jetzigen Formulierung fallen sie aber materiell-rechtlich gesehen nicht in den Überschneidungszeitraum und werden deshalb nicht verdrängt. Dies kann ggf. tarifpolitisch problematische Folgewirkungen nach sich ziehen, weil dann die Regelungen für diesen Zeitraum ggf. eine andere Bedeutung erlangen können. Darüber hinaus ist ungeklärt, wie mit Tarifverträgen umgegangen wird, die erst in Zukunft in Kraft treten sollen. Bedacht werden sollte zudem, dass auch der Zeitpunkt einer Unterzeichnung maßgeblich beeinflusst werden kann.



Zu wenig geht der Gesetzesentwurf auf die Bedeutung der Flächentarifverträge in Deutschland ein. Durch spezifische betriebliche Mehrheitsituationen kann die vom Flächentarifvertrag ausgehende Ordnungs-, Befriedungs-, Verteilungs- und Schutzfunktion nachhaltig geschwächt werden.

Zur Verwendung des Betriebs als Anknüpfungspunkt: Insbesondere in der Medienbranche wird nicht stets auf den Betriebsbegriff abgestellt. Oftmals wird in sog. Projekten gearbeitet, deren Strukturen nicht deckungsgleich mit der Betriebsdefinition sind. Beispiele sind zeitlich befristete Filmproduktionen mit festen und freien Beschäftigten, Künstlern, die über das Urheberrecht an der Verwertung der Ergebnisse beteiligt werden sowie Personen, die nur zeitweilig beschäftigt werden, wobei hier keine gleichmäßige zeitweilige Beschäftigung gegeben ist, sondern Beschäftigte in das Projekt hineinkommen und es verlassen zu ganz unterschiedlichen Zeitpunkten. Letzteres stellt sich auch für die Berechnung von Mehrheiten als problematisch dar. Auch § 12 a TVG wird im Entwurf nicht betrachtet.

Grundsätzlich fehlt eine Regelung, nach der alle allgemeinverbindlichen Tarifverträge bei einer Tarifkollision Vorrang haben. Dies betrifft auch allgemeinverbindliche Tarifverträge, die nicht Ansprüche gemeinsamer Einrichtungen der Sozialpartner regeln. Wenn es keine Vorrangregelung gibt, können diese allgemeinverbindlichen Tarifverträge anders als bisher verdrängt werden. Da es jetzt auf die Mitgliedschaft ankommt, stellt sich dieser Regelungsbedarf. Ansonsten würde etwa im Bäckerhandwerk oder im Baugewerbe mit seinen vorwiegend Klein- und Kleinstbetrieben der Schutz des allgemeinverbindlichen Tarifvertrages durch Dumping-Tarifverträge (kleiner) Konkurrenzorganisationen ggf. mit „Hilfe“ der Arbeitgeber (auch für einen Gewerkschaftsbeitritt) durch einen Haustarifvertrag verdrängt werden können. Die früheren Entwicklungen im Tischlerhandwerk mit sogenannten Tarifverträgen der christlichen Gewerkschaften im Zusammenwirken mit den Arbeitgebern sind ein warnendes Beispiel. Nur eine entsprechende Vorrangregelung wird der besonderen Funktion des allgemeinverbindlichen Tarifvertrages als im öffentlichen Interesse stehend (§5 Abs. 1 TVG) im Übrigen Rechnung getragen. Bezüglich der Regelung der Rechtsfolge der Anwendbarkeit des Tarifvertrages, fehlt also eine Sonderregelung, sofern einer der kollidierenden Tarifverträge für allgemeinverbindlich erklärt wurde gemäß § 5 TVG oder § 3 AEntG. Dies betrifft insbesondere allgemeinverbindliche Tarifverträge, die in § 5 Abs. 1 a TVG nicht erfasst sind. Die von den Sozialpartnern der Bauwirtschaft vorgeschlagene Regelung lautet: „Ist einer der kollidierenden Tarifverträge für allgemeinverbindlich erklärt, ist nur dieser anwendbar“. Sind beide kollidierenden Tarifverträge für allgemeinverbindlich erklärt, ist nur der speziellere Tarifvertrag anwendbar, das ist der sachnähere Tarifvertrag“.



Zu Sätzen 3 und 4: Betriebsbegriff; Entstehen des Betriebes

Die Möglichkeit, über einen Tarifvertrag nach § 3 BetrVG die Ermittlung der Mehrheit vom Betrieb auf mehrere Betriebe zu erweitern, darf nicht zu Manipulationen zulasten einer tarifzuständigen Gewerkschaft führen. Ein Arbeitgeber sollte sich nicht im Konsens mit einer konkurrierenden und ebenfalls tarifzuständigen Gewerkschaft die für ihn günstigsten Mehrheitsverhältnisse zurechtschneiden. Ein solcher Missbrauch des Instruments der § 3 BetrVG-Tarifverträge sollte ausgeschlossen sein.

Zudem müssen die Formulierungen in Satz 4 so geändert werden, dass das wohl Gewollte, nämlich das Entstehen eines neuen Betriebes, ausschließlich bei einer vollständigen Neugründung eines Betriebes oder z. B. bei einem Abschluss eines Tarifvertrages, der erst später in Kraft tritt, klar zum Ausdruck kommt. Dies dürfte wohl auch das Ziel der Regelung sein; eine andere Auslegung darf nicht ermöglicht werden, so dass entsprechende sprachliche Klarstellungen im Gesetzeswortlaut unbedingt erforderlich sind.

Darüber hinaus fehlt es an einem erweiterten Betriebsbegriff, der weitere Fallkonstellationen der Praxis erfasst. So müssen auch alle Betriebe eines Arbeitgebers als Betrieb gelten und den tarifvertraglichen Gestaltungsmöglichkeiten nach § 3 BetrVG gleichgestellt sein, wenn dies übereinstimmend jeweils in den konkurrierenden Haustarifverträgen oder unternehmensbezogenen Verbandstarifverträgen vereinbart ist. Dann sind die Mehrheitsverhältnisse nach der Zahl der Mitglieder der konkurrierenden Gewerkschaften in allen Betrieben des Arbeitgebers zu berücksichtigen.

Die von der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts als Ausfluss der Tarifautonomie anerkannte Freiheit der Tarifvertragsparteien, den fachlichen Geltungsbereich ihrer Tarifverträge und damit auch den darin maßgeblichen Betriebsbegriff autonom zu definieren, muss – auch aus verfassungsrechtlichen Gründen – Grundlage der vorliegenden Gesetzesbestimmung sein. Die Tarifvertragsparteien können somit in ihren Tarifverträgen (ggf. ergänzend) einen umfassenderen Betriebsbegriff, z. B. auch einen solchen, der mit dem Unternehmensbegriff identisch ist (so z. B. Tarifverträge der chemischen Industrie), wählen und eigenständig definieren, als auch (ggf. ergänzend) einen weniger umfassenden Betriebsbegriff, z. B. denjenigen der selbständigen Betriebsabteilung (so z. B. Tarifverträge der Holz- und Kunststoffverarbeitenden Industrie, der Sägeindustrie und übrigen Holzbearbeitung, der Steine- und Erdenindustrie, der Gebäudereinigung, des gesamten Bau- und Baunebengewerbes).

Zu Absatz 4: (Nachzeichnungsrecht)

Zum Nachzeichnungsrecht wird in der Begründung definiert, dass unter kollidierenden Tarifverträgen solche verstanden werden, deren Geltungsbereiche sich zumindest teilweise überschneiden, was auch für die Regelung in Abs. 2



gelten muss. Es soll für das Nachzeichnungsrecht ausreichen, dass nur potenziell ein Nachteil durch die Verdrängung des Tarifvertrages für die konkurrierende Gewerkschaft erlitten werden könnte. Das Recht beinhaltet den Abschluss eines inhaltsgleichen Tarifvertrages mit dem der Mehrheitsgewerkschaft. Dies bedeutet, dass pauschal der ganze Tarifvertrag nachgezeichnet werden kann.

Problematisch ist in diesem Zusammenhang, dass das Nachzeichnungsrecht der Minderheitsgewerkschaft sich auf alle Regelungsgegenstände des anwendbaren Tarifvertrages bezieht, auch wenn keine oder nur eine teilweise Überschneidung der Regelungsgegenstände vorliegt. Dadurch ist ein Eingriff in die Rechte der Gewerkschaft mit den anwendbaren Rechtsnormen verbunden. Die von ihr unter hohem finanziellem und organisatorischem Aufwand durchgesetzten Rechtsnormen kommen inhaltsgleich auch für Andersorganisierte zur Anwendung. Die Mitglieder der Minderheitsgewerkschaft profitieren somit von Ansprüchen, die diese selbst nicht geregelt und erreicht haben würde (zu denken ist z. B. an Mitgliedervorteilsregelungen). Die alleinige Nachzeichnung der Regelungsgegenstände dürfte auch deshalb hier grundrechtschonender sein und würde zudem systematisch dem Vorschlag – wie zu Abs. 2 unterbreitet – entsprechen.

Behauptungen in der Begründung, dass die Übernahme der schuldrechtlichen Rechte und Pflichten aus dem nachgezeichneten Tarifvertrag nicht stattfindet und auch die Friedenspflicht aus dem alten Minderheitstarifvertrag bestehen bliebe, spiegeln sich jedenfalls so in den gesetzlichen Formulierungen nicht wider. Schuldrechtliche Teile wirken nie unmittelbar und zwingend für die Mitglieder. Wenn es sich bei dem Nachzeichnungsrecht um einen richtigen Tarifvertrag handeln soll, dann gelten die Rechtsnormen bereits nach §§ 3, 4 TVG unmittelbar und zwingend.

Der Wortlaut der Sätze 1 und 2 könnte wie folgt lauten: Eine Gewerkschaft kann vom Arbeitgeber oder der Vereinigung der Arbeitgeber die Nachzeichnung von Rechtsnormen überschneidender Regelungsgegenstände eines mit ihrem Tarifvertrag kollidierenden Tarifvertrags verlangen. Der Anspruch auf Nachzeichnung beinhaltet den Abschluss von mit dem kollidierenden Tarifvertrag inhaltsgleichen Rechtsnormen von Regelungsgegenständen des Tarifvertrages, soweit sich die Geltungsbereiche der Tarifverträge überschneiden.

Zu Art. 2 Änderungen des ArbGG:

Zu kritisieren ist die im Entwurf enthaltene Regelung zur Feststellung von Mehrheitsverhältnissen. Die Frage der Feststellung von Mehrheitsverhältnissen im Betrieb korrespondiert mit der Auflösung kollidierender Tarifverträge und der Rechtsfolge einer Verdrängung eines Tarifvertrages und stellt somit ein wesentliches



Kernelement des Gesetzes dar. Angesichts dieser Verdrängungswirkung greift die vorgelegte Regelung zu kurz. Es muss einerseits vermieden werden, dass Gewerkschaften im Rahmen des Verfahrens zur Vorlage von Mitgliederlisten verpflichtet werden können. Andererseits dürfen Inhalt und Umfang eines notariellen Beweises nicht ausschließlich den beteiligten Gewerkschaften selbst überlassen werden. Zu fordern ist daher, dass das Gesetz für die Feststellung von Mehrheitsverhältnissen ein eigenes Verfahren mit klaren Vorgaben vorsieht. Hierzu hat der DGB konkrete Vorstellungen, die im Gesetz deutlich werden müssen. Zum einen darf es – wie oben bereits angesprochen – nur um die ordnungsgemäß ihren satzungsgemäßen Beitrag zahlenden Mitglieder der Gewerkschaften, die tatsächlich an den Tarifvertrag gebunden sind, gehen. Das Gericht muss also als Erstes feststellen, wer zum Stichtag im Betrieb Beschäftigte/r war und dem jeweiligen Tarifvertrag unterfallen könnte. Anhand dieser Liste hat ein vom Gericht bestellte Notar festzustellen, welche der konkurrierenden Gewerkschaft mehr Mitglieder hat. Die eidesstattliche Versicherung der ordentlichen Karteiführung zur Prüfungen der Mitgliedschaft auf den Gewerkschaftslisten durch den Notar muss zunächst ausreichen.

Nur in begründeten Einzelfällen kann ein Nachweis geführt werden. Da die Frage der Mehrheitsverhältnisse im Betrieb aufgrund der Rechtsfolge der Verdrängung eines Tarifvertrages ein wesentliches Kernelement des Gesetzes darstellt, erscheint es angebracht, dass das Gesetz für die Feststellung dieser Mehrheitsverhältnisse ein eigenes Verfahren mit klaren Vorgaben vorsieht.

zu §§ 2a und 99:

Die Prüfung im Beschlussverfahren – wie in § 2a vorgesehen – ist richtig. Problematisch ist, dass Individualstreitigkeiten nicht ausgesetzt werden müssen, wenn die Frage der Mehrheit entscheidungserheblich ist; aufgrund der unmöglichen Kenntnis des Arbeitnehmers darüber wird diese Frage im Urteilsverfahren nicht entschieden werden können, da die Gewerkschaften nicht vortragen müssen bzw. ihr Unterlassen keinen Eingang in die Bewertung finden kann. Das einzelne Mitglied hat schon aus datenschutzrechtlichen Gründen weder Kenntnisse über die Mitglieder der konkurrierenden Gewerkschaft noch hat es eine Handhabe, an diese Angaben zu kommen. Allein die Regelung der Erga-Omnes-Wirkung reicht also nicht aus.

Formulierungsvorschlag: § 58 Abs. 3 wird um die folgenden Sätze ergänzt:

„Über die Feststellung der Mehrheit der Mitglieder einer Gewerkschaft in einem Betrieb, die unter kollidierende Tarifverträge gem. § 4a Absatz 2 fallen, kann das Gericht dann mit Hilfe einer Erklärung eines vom Gericht zu bestimmenden Notars Beweis erheben, wenn andere Anhaltspunkte für die Mehrheit, keine



hinreichende Entscheidung ermöglichen. Die im Betrieb vertretenen Gewerkschaften können dem Gericht Listen der Arbeitnehmer des Betriebes, die unter die kollidierenden Tarifverträge fallen, vorlegen; der Arbeitgeber legt dem Gericht eine Liste der Arbeitnehmer des Betriebes vor¹. Das Gericht stellt die den Tarifverträgen unterfallenden Arbeitnehmer des Betriebes fest. Die Gewerkschaften der kollidierenden Tarifverträge legen dem Notar Listen ihrer Mitglieder im Betrieb, die unter den jeweiligen konkurrierenden Tarifvertrag fallen, unter eidesstattlicher Versicherung der ordentlichen Karteiführung vor. Bestehen Anhaltspunkte für eine nicht ordnungsgemäße Karteiführung, kann das Gericht der Gewerkschaft aufgeben, die Liste zum maßgeblichen Zeitpunkt zu untersetzen durch eigenhändig gezeichnete Bescheinigungen, dass die Mitgliedschaft zum maßgeblichen Zeitpunkt bestand. Der Notar stellt dem Gericht gegenüber lediglich die Mehrheit der Arbeitnehmer auf einer der Listen gegenüber der anderen fest in Abgleichung der vom Gericht festgestellten Liste der Arbeitnehmer des Betriebes, die den kollidierenden Tarifverträgen gem. Satz 3 unterfallen; absolute Zahlen darf er dem Gericht nicht mitteilen. Über die Identität von Gewerkschaftsmitgliedern und Nichtgewerkschaftsmitgliedern bewahrt der Notar Stillschweigen. Wird von einer Gewerkschaft keine Liste mit Gewerkschaftsmitgliedern dem Notar vorgelegt, so wird vermutet, dass sie keine oder weniger Mitglieder hat als die konkurrierende Gewerkschaft“.

§ 99 sollte wie folgt um einen weiteren Absatz ergänzt werden:

„Hängt die Entscheidung eines Rechtsstreites davon ab, ob nach § 4a TVG ein Tarifvertrag zur Anwendung kommt oder nicht, so hat das Gericht das Verfahren bis zur Erledigung des Beschlussverfahrens nach § 2a Abs. 1 Nr. 6 auszusetzen. Im Falle des Satzes 1 sind die Parteien des Rechtsstreits auch im Beschlussverfahren nach § 2a Abs. 1 Nr. 6 antragsberechtigt.“

¹ Wenn AG keine Liste vorlegt, muss er sanktioniert werden, um die Vorlage zu erzwingen.