

Bundesarbeitsgericht  
Vierter Senat

Urteil vom 12. Juni 2024  
- 4 AZR 334/22 -  
ECLI:DE:BAG:2024:120624.U.4AZR334.22.0

I. Arbeitsgericht  
Berlin

Urteil vom 21. September 2021  
- 30 Ca 5638/21 -

II. Landesarbeitsgericht  
Berlin-Brandenburg

Urteil vom 21. Juli 2022  
- 14 Sa 45/22 -

---

Entscheidungsstichworte:

Verbandstarifvertrag - Einwirkungsanspruch - Beschwer - Bestimmtheit  
des Antrags

Hinweis des Senats:

Der Senat hatte sich nicht mit der Rüge der klagenden Gewerkschaft, § 4a  
Abs. 2 Satz 2 TVG sei verfassungswidrig, zu befassen.

# BUNDESARBEITSGERICHT



4 AZR 334/22

14 Sa 45/22

Landesarbeitsgericht

Berlin-Brandenburg

**Im Namen des Volkes!**

Verkündet am

12. Juni 2024

## URTEIL

Freitag, Urkundsbeamtin

der Geschäftsstelle

In Sachen

Klägerin, Berufungsklägerin und Revisionsklägerin,

pp.

Beklagter, Berufungsbeklagter und Revisionsbeklagter,

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 12. Juni 2024 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Prof. Dr. Treber, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Dr. Rennpferdt, den Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Betz sowie die ehrenamtlichen Richterinnen Gey-Rommel und Geißler für Recht erkannt:

1. Auf die Revision der Klägerin wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Berlin-Brandenburg vom 21. Juli 2022 - 14 Sa 45/22 - aufgehoben.
2. Die Sache wird zur neuen Verhandlung und Entscheidung - auch über die Kosten der Revision - an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

## **Von Rechts wegen!**

### **Tatbestand**

Die Parteien streiten im Wesentlichen über einen Anspruch der klagenden Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer (GDL) gegen den beklagten Arbeitgeber- und Wirtschaftsverband der Mobilitäts- und Verkehrsdienstleister e.V. (AGV MOVE), auf dessen Mitgliedsunternehmen einzuwirken, die von den Parteien geschlossenen Tarifverträge auf die Mitglieder der GDL anzuwenden. 1

Der AGV MOVE, dem Unternehmen des Konzerns der Deutschen Bahn AG (DB AG) angehören, hat mit der GDL sowie der Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG) für seine Mitgliedsunternehmen jeweils eine Vielzahl von Tarifverträgen geschlossen. 2

Der AGV MOVE und die EVG verzichteten in einem am 27. Mai 2015 geschlossenen Tarifvertrag zur Sicherung kollisionsfreier Tarifbestimmungen ebenso wie der AGV MOVE und die GDL mit dem Tarifvertrag zur Regelung von Grundsatzfragen vom 30. Juni 2015 (TV Grundsatzfragen) einvernehmlich auf die Anwendung von § 4a TVG. Die Laufzeit des TV Grundsatzfragen endete am 31. Dezember 2020. 3

Am 4. Januar 2019 unterzeichneten die GDL, der AGV MOVE und die DB AG die Vereinbarung zur Umsetzung der persönlichen Planungssicherheit des Zugpersonals. Darin heißt es ua.: 4

„II. Sperrwirkung der tarifvertraglichen Regelungen

Die gesetzliche Systematik der Sperrwirkung tarifvertraglicher Regelungen ist bei der Anwendung der Regelungen in

§ 3 BuRa-ZugTV AGV MOVE sowie der diesen ergänzenden Arbeitszeitregelungen in den Haustarifverträgen LfTV, LrfTV, ZubTV und DispoTV zwingend zu beachten. ...

Das bedeutet insbesondere, dass die an die Tarifverträge der Parteien gebundenen Unternehmen diese Tarifverträge unabhängig von der Erfüllung der Voraussetzung des § 4a Abs. 2 Satz 2 TVG auf die Mitglieder der GDL als unmittelbar und zwingend geltende Normen anwenden.“

Im August 2020 informierte der AGV MOVE die GDL ua. über die Aufnahme von Tarifverhandlungen mit der EVG und bot der GDL ohne Erfolg die Aufnahme eigener Tarifverhandlungen an. 5

Mit Schreiben vom 12. August 2020 und vom 25. September 2020 kündigte die GDL die im Klageantrag zu 1. Buchst. a bis k aufgeführten Tarifverträge mit Wirkung zum 28. Februar 2021. Im Abschlussprotokoll mit Gesamteinigung zur Tarifrunde 2021 GDL vom 16. September 2021 des AGV MOVE und der GDL heißt es ua.: 6

„I. Vereinbarung zum Tarifeinheitsgesetz

I.1. Tarifeinheitsgesetz als Grundlage

Grundlage für die Anwendung der hier abzuschließenden Tarifverträge ist das TVG, im Besonderen die Kollisionsregel nach § 4a Abs. 2 TVG. Danach kommt in solchen Betrieben, in denen sich unterschiedliche Tarifverträge in ihrem Geltungsbereich überschneiden, der Tarifvertrag derjenigen Gewerkschaft zur Anwendung, die in dem jeweiligen Betrieb die meisten in einem Arbeitsverhältnis stehenden Mitglieder organisiert (Mehrheitstarifvertrag).

...

XI. Abschlussbestimmungen

Die gekündigten Tarifverträge werden grundsätzlich mit dem Tag nach Ablauf des Wirksamwerdens der Kündigung wieder in Kraft gesetzt.“

Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts wurden in der Folge sämtliche in den Anträgen genannten Tarifverträge entweder neu geschlossen oder wieder in Kraft gesetzt. 7

Nachdem der AGV MOVE die GDL im Februar 2021 vergeblich um Einverständnis mit der Durchführung eines Notarverfahrens entsprechend § 58 Abs. 3 ArbGG mit dem Ziel der Ermittlung der Mehrheitsverhältnisse iSd. § 4a Abs. 2 Satz 2 TVG ersucht hatte, teilte die DB AG der GDL mit, in den Betrieben der Konzernunternehmen würden zukünftig nur die Regelungen des jeweiligen Mehrheitstarifvertrags angewendet. Seit dem 1. April 2021 kommen in den in den Anträgen genannten Betrieben nur noch die mit der EVG geschlossenen Tarifverträge zur Anwendung.

8

Die GDL hält den AGV MOVE für verpflichtet, auf die genannten Mitgliedsunternehmen einzuwirken, die von den Parteien geschlossenen Tarifverträge weiter anzuwenden, hilfsweise, nicht die Tarifverträge der EVG auf die Mitglieder der GDL anzuwenden. Sie ist der Auffassung, § 4a TVG sei verfassungswidrig und verletze ua. ihre Rechte aus Art. 9, 10 und 11 EMRK. Weiterhin sei § 4a TVG durch die Vereinbarung zur Umsetzung der persönlichen Planungssicherheit abbedungen. Jedenfalls fehle es an einer rechtskräftigen Entscheidung in einem Verfahren nach § 99 ArbGG.

9

Die Klägerin hat zuletzt - soweit für die Revision von Bedeutung - beantragt,

10

1. den Beklagten zu verurteilen, auf seine Mitglieder DB Fernverkehr AG, DB Cargo AG, DB Regio AG, DB RegioNetz Verkehrs GmbH, S-Bahn Hamburg GmbH, S-Bahn Berlin GmbH und RAB DB ZugBus Regionalverkehr Alb-Bodensee GmbH einzuwirken, auf die Arbeitnehmer, die Mitglieder der Klägerin sind, die von der Klägerin abgeschlossenen und für diese Arbeitnehmer räumlich, fachlich und persönlich geltenden Tarifverträge, namentlich den
  - a. Bundes-Rahmentarifvertrag für das Zugpersonal der Schienenbahnen des Personen- und Güterverkehrs in der Bundesrepublik Deutschland (BuRa-ZugTV AGV MOVE)
  - b. Tarifvertrag für Lokomotivführer von Schienenverkehrsunternehmen des AGV MOVE (LfTV)
  - c. Tarifvertrag für Zugbegleiter und Bordgastronomen von Schienenverkehrsunternehmen des AGV MOVE (ZubTV)

- d. Tarifvertrag für Lokrangierführer von Schienenverkehrsunternehmen des AGV MOVE (LrfTV)
- e. Tarifvertrag für Disponenten von Schienenverkehrsunternehmen des AGV MOVE (DispoTV)
- f. Tarifvertrag zur Einführung des BuRa-ZugTV AGV MOVE 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 GDL)
- i. Tarifvertrag zur Förderung des Übertrags von Zeitguthaben in die betriebliche Altersvorsorge (FörderTV bAV)
- j. Tarifvertrag für Nachwuchskräfte verschiedener Unternehmen des DB Konzerns (NwkTV GDL 2018)
- k. Vereinbarung zur Umsetzung der persönlichen Planungssicherheit des Zugpersonals (Vereinb Planung)
- l. Rahmentarifvertrag für die Arbeitnehmer verschiedener Unternehmen des DB Konzerns (KonzernRTV)
- m. Tarifvertrag zur Einführung des Tarifvertrags für Lokomotivführer von Schienenverkehrsunternehmen des Agv MoVe (EinfTV LfTV)
- n. Tarifvertrag zur Sicherung und Anpassung von Entgeltdifferenzen (KonzernZÜTV)
- o. Tarifvertrag zur beruflichen Aus-, Fort- und Weiterbildung für die Arbeitnehmer der DB AG (BTV)
- p. Regelungsabrede Leistungsprämie Training für Instruktoren (Lp Tr ML)
- q. Tarifvertrag zu Grundsätzen der Entgeltumwandlung für die Arbeitnehmer verschiedener Unternehmen des DB Konzerns (K-EUTV)
- r. Gemeinsames Verständnis im Sinne des BuRa-ZugTV AGV MOVE Anlage 3 a und § 84 LfTV

in folgenden Betrieben anzuwenden:

bei der DB Cargo AG

- C 1 DB Cargo Berlin;
- C 2 DB Cargo Hannover;
- C 3 DB Cargo Duisburg;
- C 4 DB Cargo Frankfurt (Main);
- C 5 DB Cargo Hagen;
- C 7 DB Cargo Hamburg;
- C 8 DB Cargo Mannheim;
- C 9 DB Cargo München;
- C 10 DB Cargo Nürnberg;
- C 12 Zentrale Mainz;

bei der DB Fernverkehr AG

- F.I.1 Frankfurt/Saarbrücken;
- F.I.2 Freiburg/Karlsruhe;
- F.I.3 Kassel;
- F.I.5 Bremen/Hannover;
- F.I.6 Hamburg;
- F.I.7 Berlin/Stralsund;
- F.I.10 Erfurt/Leipzig;
- F.I.11 München;
- F.I.12 Nürnberg/Würzburg;
- F.I.13 Dortmund/Münster;
- F.I.14 Köln;
- F.I.17 Zentrale;

bei der DB Regio AG

- R.1.1. Wahlbetrieb Unterfranken;
- R.1.2. Wahlbetrieb Mittelfranken;
- R.1.3. Wahlbetrieb Oberfranken;
- R.1.4. Wahlbetrieb Allgäu;
- R.1.5. Wahlbetrieb Bayrisch-Schwaben;
- R.1.6. Wahlbetrieb Oberbayern;
- R.1.7. Wahlbetrieb Regionalleitung;
- R.1.8. Wahlbetrieb S-Bahn München;

- R.2.1. Wahlbetrieb Südbaden;
- R.2.2. Wahlbetrieb Württemberg;
- R.3.1. Wahlbetrieb Niedersachsen/Bremen;
- R.4.2. Wahlbetrieb Berlin/Brandenburg;
- R.5.2. Wahlbetrieb Saarland/Süd;
- R.6.3. Wahlbetrieb Mitte/West;
- R.6.4. Wahlbetrieb Süd;
- R.7.5. Wahlbetrieb Thüringen;
- R.8.1. Wahlbetrieb RheinNeckar;
- R.9.1. Wahlbetrieb NRW;
- R.9.2. Wahlbetrieb Rheinland;
- R.9.3. Wahlbetrieb Rhein-Ruhr;
- R.9.4. Wahlbetrieb Westfalen;
- RFPS Wahlbetrieb Zentrale;

bei der DB RegioNetz Verkehrs GmbH

- RN.Z Geschäftsführung RNI/RNV;
- RN.1 Kurhessenbahn;
- RN.2 Erzgebirge und Oberweißbacher Berg- und Schwarzthalbahn;
- RN.3 SüdostBayernBahn;
- RN.4 Vertriebsservice Ostbayern;
- RN.5 WestFrankenBahn;

bei der S-Bahn Hamburg GmbH

- Betrieb S-Bahn Hamburg;

bei der S-Bahn Berlin GmbH

- Betrieb S-Bahn Berlin;

bei der RAB DB ZugBus Regionalverkehr Alb-Bodensee GmbH

- Betrieb RAB DB ZugBus Regionalverkehr Alb-Bodensee;

2. den Beklagten für den Fall des Unterliegens mit dem Antrag zu 1. zu verurteilen, auf seine Mitglieder DB Fernverkehr AG, DB Cargo AG, DB Regio AG, DB RegioNetz Verkehrs GmbH, S-Bahn Hamburg GmbH, S-Bahn Berlin GmbH und RAB DB ZugBus Regionalverkehr Alb-Bodensee GmbH einzuwirken, gegenüber denjenigen Mitgliedern der Klägerin, die



eine entsprechende aktuelle Tarifbindungserklärung bei der DB Fernverkehr AG, DB Cargo AG, DB Regio AG, DB RegioNetz Verkehrs GmbH, S-Bahn Hamburg GmbH, S-Bahn Berlin GmbH und RAB DB ZugBus Regionalverkehr Alb-Bodensee GmbH abgegeben haben, die von der Klägerin abgeschlossenen und für diese Arbeitnehmer räumlich, fachlich und persönlich geltenden Tarifverträge, namentlich den

- a. Bundes-Rahmentarifvertrag für das Zugpersonal der Schienenbahnen des Personen- und Güterverkehrs in der Bundesrepublik Deutschland (BuRa-ZugTV AGV MOVE)
- b. Tarifvertrag für Lokomotivführer von Schienenverkehrsunternehmen des AGV MOVE (LfTV)
- c. Tarifvertrag für Zugbegleiter und Bordgastronomen von Schienenverkehrsunternehmen des AGV MOVE (ZubTV)
- d. Tarifvertrag für Lokrangierführer von Schienenverkehrsunternehmen des AGV MOVE (LrfTV)
- e. Tarifvertrag für Disponenten von Schienenverkehrsunternehmen des AGV MOVE (DispoTV)
- f. Tarifvertrag zur Einführung des BuRa-ZugTV AGV MOVE 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 GDL)
- i. Tarifvertrag zur Förderung des Übertrags von Zeitguthaben in die betriebliche Altersvorsorge (FörderTV bAV)
- j. Tarifvertrag für Nachwuchskräfte verschiedener Unternehmen des DB Konzerns (NwkTV GDL 2018)
- k. Vereinbarung zur Umsetzung der persönlichen Planungssicherheit des Zugpersonals (Vereinb Planung)
- l. Rahmentarifvertrag für die Arbeitnehmer verschiedener Unternehmen des DB Konzerns (KonzernRTV)

- m. Tarifvertrag zur Einführung des Tarifvertrags für Lokomotivführer von Schienenverkehrsunternehmen des Agv MoVe (EinfTV LfTV)
- n. Tarifvertrag zur Sicherung und Anpassung von Entgelt differenzen (KonzernZÜTV)
- o. Tarifvertrag zur beruflichen Aus-, Fort- und Weiterbildung für die Arbeitnehmer der DB AG (BTV)
- p. Regelungsabrede Leistungsprämie Training für Instruktoren (Lp Tr ML)
- q. Tarifvertrag zu Grundsätzen der Entgeltumwandlung für die Arbeitnehmer verschiedener Unternehmen des DB Konzerns (K-EUTV)
- r. Gemeinsames Verständnis im Sinne des BuRa-ZugTV AGV MOVE Anlage 3 a und § 84 LfTV

in folgenden Betrieben anzuwenden:

bei der DB Cargo AG

- C 1 DB Cargo Berlin;
- C 2 DB Cargo Hannover;
- C 3 DB Cargo Duisburg;
- C 4 DB Cargo Frankfurt (Main);
- C 5 DB Cargo Hagen;
- C 7 DB Cargo Hamburg;
- C 8 DB Cargo Mannheim;
- C 9 DB Cargo München;
- C 10 DB Cargo Nürnberg;
- C 12 Zentrale Mainz;

bei der DB Fernverkehr AG

- F.I.1 Frankfurt/Saarbrücken;
- F.I.2 Freiburg/Karlsruhe;
- F.I.3 Kassel;
- F.I.5 Bremen/Hannover;
- F.I.6 Hamburg;
- F.I.7 Berlin/Stralsund;
- F.I.10 Erfurt/Leipzig;
- F.I.11 München;

- F.I.12 Nürnberg/Würzburg;
- F.I.13 Dortmund/Münster;
- F.I.14 Köln;
- F.I.17 Zentrale;

bei der DB Regio AG

- R.1.1. Wahlbetrieb Unterfranken;
- R.1.2. Wahlbetrieb Mittelfranken;
- R.1.3. Wahlbetrieb Oberfranken;
- R.1.4. Wahlbetrieb Allgäu;
- R.1.5. Wahlbetrieb Bayrisch-Schwaben;
- R.1.6. Wahlbetrieb Oberbayern;
- R.1.7. Wahlbetrieb Regionalleitung;
- R.1.8. Wahlbetrieb S-Bahn München;
- R.2.1. Wahlbetrieb Südbaden;
- R.2.2. Wahlbetrieb Württemberg;
- R.3.1. Wahlbetrieb Niedersachsen/Bremen;
- R.4.2. Wahlbetrieb Berlin/Brandenburg;
- R.5.2. Wahlbetrieb Saarland/Süd;
- R.6.3. Wahlbetrieb Mitte/West;
- R.6.4. Wahlbetrieb Süd;
- R.7.5. Wahlbetrieb Thüringen;
- R.8.1. Wahlbetrieb RheinNeckar;
- R.9.1. Wahlbetrieb NRW;
- R.9.2. Wahlbetrieb Rheinland;
- R.9.3. Wahlbetrieb Rhein-Ruhr;
- R.9.4. Wahlbetrieb Westfalen;
- RFPS Wahlbetrieb Zentrale;

bei der DB RegioNetz Verkehrs GmbH

- RN.Z Geschäftsführung RNI/RNV;
- RN.1 Kurhessenbahn;
- RN.2 Erzgebirge und Oberweißbacher Berg- und Schwarztalbahn;
- RN.3 SüdostBayernBahn;
- RN.4 Vertriebsservice Ostbayern;

- RN.5 WestFrankenBahn;  
bei der S-Bahn Hamburg GmbH
  - Betrieb S-Bahn Hamburg;  
bei der S-Bahn Berlin GmbH
  - Betrieb S-Bahn Berlin;  
bei der RAB DB ZugBus Regionalverkehr Alb-Bodensee GmbH
  - Betrieb RAB DB ZugBus Regionalverkehr Alb-Bodensee;
3. den Beklagten für den Fall des Unterliegens mit den Anträgen zu 1. und 2. zu verurteilen, auf seine Mitglieder DB Fernverkehr AG, DB Cargo AG, DB Regio AG, DB RegioNetz Verkehrs GmbH, S-Bahn Hamburg GmbH, S-Bahn Berlin GmbH und RAB DB ZugBus Regionalverkehr Alb-Bodensee GmbH einzuwirken, auf die Arbeitnehmer, die Mitglieder der Klägerin sind, die von der Klägerin abgeschlossenen und für diese Arbeitnehmer räumlich, fachlich und persönlich geltenden Tarifverträge, namentlich den
- a. Bundes-Rahmentarifvertrag für das Zugpersonal der Schienenbahnen des Personen- und Güterverkehrs in der Bundesrepublik Deutschland (BuRa-ZugTV AGV MOVE)
  - b. Tarifvertrag für Lokomotivführer von Schienenverkehrsunternehmen des AGV MOVE (LfTV)
  - c. Tarifvertrag für Zugbegleiter und Bordgastronomen von Schienenverkehrsunternehmen des AGV MOVE (ZubTV)
  - d. Tarifvertrag für Lokrangierführer von Schienenverkehrsunternehmen des AGV MOVE (LrfTV)
  - e. Tarifvertrag für Disponenten von Schienenverkehrsunternehmen des AGV MOVE (DispoTV)
  - f. Tarifvertrag zur Einführung des BuRa-ZugTV AGV MOVE 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 GDL)

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

in folgenden Betrieben anzuwenden, bis in diesen Betrieben durch rechtskräftige Entscheidung eines Arbeitsgerichts festgestellt wurde, dass die EVG die meisten in einem Arbeitsverhältnis zu den jeweiligen Mitgliedsunternehmen des Beklagten stehenden Mitglieder hat:

bei der DB Cargo AG

- C 1 DB Cargo Berlin;
- C 2 DB Cargo Hannover;
- C 3 DB Cargo Duisburg;
- C 4 DB Cargo Frankfurt (Main);
- C 5 DB Cargo Hagen;
- C 7 DB Cargo Hamburg;

- C 8 DB Cargo Mannheim;
- C 9 DB Cargo München;
- C 10 DB Cargo Nürnberg;
- C 12 Zentrale Mainz;

bei der DB Fernverkehr AG

- F.I.1 Frankfurt/Saarbrücken;
- F.I.2 Freiburg/Karlsruhe;
- F.I.3 Kassel;
- F.I.5 Bremen/Hannover;
- F.I.6 Hamburg;
- F.I.7 Berlin/Stralsund;
- F.I.10 Erfurt/Leipzig;
- F.I.11 München;
- F.I.12 Nürnberg/Würzburg;
- F.I.13 Dortmund/Münster;
- F.I.14 Köln;
- F.I.17 Zentrale;

bei der DB Regio AG

- R.1.1. Wahlbetrieb Unterfranken;
- R.1.2. Wahlbetrieb Mittelfranken;
- R.1.3. Wahlbetrieb Oberfranken;
- R.1.4. Wahlbetrieb Allgäu;
- R.1.5. Wahlbetrieb Bayrisch-Schwaben;
- R.1.6. Wahlbetrieb Oberbayern;
- R.1.7. Wahlbetrieb Regionalleitung;
- R.1.8. Wahlbetrieb S-Bahn München;
- R.2.1. Wahlbetrieb Südbaden;
- R.2.2. Wahlbetrieb Württemberg;
- R.3.1. Wahlbetrieb Niedersachsen/Bremen;
- R.4.2. Wahlbetrieb Berlin/Brandenburg;
- R.5.2. Wahlbetrieb Saarland/Süd;
- R.6.3. Wahlbetrieb Mitte/West;
- R.6.4. Wahlbetrieb Süd;
- R.7.5. Wahlbetrieb Thüringen;

- R.8.1. Wahlbetrieb RheinNeckar;
- R.9.1. Wahlbetrieb NRW;
- R.9.2. Wahlbetrieb Rheinland;
- R.9.3. Wahlbetrieb Rhein-Ruhr;
- R.9.4. Wahlbetrieb Westfalen;
- RFPS Wahlbetrieb Zentrale;

bei der DB RegioNetz Verkehrs GmbH

- RN.Z Geschäftsführung RNI/RNV;
- RN.1 Kurhessenbahn;
- RN.2 Erzgebirge und Oberweißbacher Berg- und Schwarztalbahn;
- RN.3 SüdostBayernBahn;
- RN.4 Vertriebsservice Ostbayern;
- RN.5 WestFrankenBahn;

bei der S-Bahn Hamburg GmbH

- Betrieb S-Bahn Hamburg;

bei der S-Bahn Berlin GmbH

- Betrieb S-Bahn Berlin;

bei der RAB DB ZugBus Regionalverkehr Alb-Bodensee GmbH

- Betrieb RAB DB ZugBus Regionalverkehr Alb-Bodensee;

4. den Beklagten für den Fall des Unterliegens mit den Anträgen zu 1., 2. und 3. zu verurteilen, auf seine Mitglieder DB Fernverkehr AG, DB Cargo AG, DB Regio AG, DB RegioNetz Verkehrs GmbH, S-Bahn Hamburg GmbH, S-Bahn Berlin GmbH und RAB DB ZugBus Regionalverkehr Alb-Bodensee GmbH einzuwirken, gegenüber denjenigen Mitgliedern der Klägerin, die eine entsprechende aktuelle Tarifbindungserklärung bei der DB Fernverkehr AG, DB Cargo AG, DB Regio AG, DB RegioNetz Verkehrs GmbH, S-Bahn Hamburg GmbH, S-Bahn Berlin GmbH und RAB DB ZugBus Regionalverkehr Alb-Bodensee GmbH abgegeben haben, die von der Klägerin abgeschlossenen und für diese Arbeitnehmer räumlich, fachlich und persönlich geltenden Tarifverträge, namentlich den
  - a. Bundes-Rahmentarifvertrag für das Zugpersonal der Schienenbahnen des Personen- und Güter-

verkehrs in der Bundesrepublik Deutschland  
(BuRa-ZugTV AGV MOVE)

- b. Tarifvertrag für Lokomotivführer von Schienenverkehrsunternehmen des AGV MOVE (LfTV)
- c. Tarifvertrag für Zugbegleiter und Bordgastronomen von Schienenverkehrsunternehmen des AGV MOVE (ZubTV)
- d. Tarifvertrag für Lokrangierführer von Schienenverkehrsunternehmen des AGV MOVE (LrfTV)
- e. Tarifvertrag für Disponenten von Schienenverkehrsunternehmen des AGV MOVE (DispoTV)
- f. Tarifvertrag zur Einführung des BuRa-ZugTV AGV MOVE 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 GDL)
- i. Tarifvertrag zur Förderung des Übertrags von Zeitguthaben in die betriebliche Altersvorsorge (FörderTV bAV)
- j. Tarifvertrag für Nachwuchskräfte verschiedener Unternehmen des DB Konzerns (NwkTV GDL 2018)
- k. Vereinbarung zur Umsetzung der persönlichen Planungssicherheit des Zugpersonals (Vereinb Planung)
- l. Rahmentarifvertrag für die Arbeitnehmer verschiedener Unternehmen des DB Konzerns (KonzernRTV)
- m. Tarifvertrag zur Einführung des Tarifvertrags für Lokomotivführer von Schienenverkehrsunternehmen des Agv MoVe (EinfTV LfTV)
- n. Tarifvertrag zur Sicherung und Anpassung von Entgeltdifferenzen (KonzernZÜTV)
- o. Tarifvertrag zur beruflichen Aus-, Fort- und Weiterbildung für die Arbeitnehmer der DB AG (BTV)
- p. Regelungsabrede Leistungsprämie Training für Instruktoren (Lp Tr ML)



- q. Tarifvertrag zu Grundsätzen der Entgeltumwandlung für die Arbeitnehmer verschiedener Unternehmen des DB Konzerns (K-EUTV)
- r. Gemeinsames Verständnis im Sinne des BuRa-ZugTV AGV MOVE Anlage 3 a und § 84 LfTV

in folgenden Betrieben anzuwenden, bis in diesen Betrieben durch rechtskräftige Entscheidung eines Arbeitsgerichts festgestellt wurde, dass die EVG die meisten in einem Arbeitsverhältnis zu den jeweiligen Mitgliedsunternehmen des Beklagten stehenden Mitglieder hat:

bei der DB Cargo AG

- C 1 DB Cargo Berlin;
- C 2 DB Cargo Hannover;
- C 3 DB Cargo Duisburg;
- C 4 DB Cargo Frankfurt (Main);
- C 5 DB Cargo Hagen;
- C 7 DB Cargo Hamburg;
- C 8 DB Cargo Mannheim;
- C 9 DB Cargo München;
- C 10 DB Cargo Nürnberg;
- C 12 Zentrale Mainz;

bei der DB Fernverkehr AG

- F.I.1 Frankfurt/Saarbrücken;
- F.I.2 Freiburg/Karlsruhe;
- F.I.3 Kassel;
- F.I.5 Bremen/Hannover;
- F.I.6 Hamburg;
- F.I.7 Berlin/Stralsund;
- F.I.10 Erfurt/Leipzig;
- F.I.11 München;
- F.I.12 Nürnberg/Würzburg;
- F.I.13 Dortmund/Münster;
- F.I.14 Köln;
- F.I.17 Zentrale;

bei der DB Regio AG

- R.1.1. Wahlbetrieb Unterfranken;
- R.1.2. Wahlbetrieb Mittelfranken;
- R.1.3. Wahlbetrieb Oberfranken;
- R.1.4. Wahlbetrieb Allgäu;
- R.1.5. Wahlbetrieb Bayrisch-Schwaben;
- R.1.6. Wahlbetrieb Oberbayern;
- R.1.7. Wahlbetrieb Regionalleitung;
- R.1.8. Wahlbetrieb S-Bahn München;
- R.2.1. Wahlbetrieb Südbaden;
- R.2.2. Wahlbetrieb Württemberg;
- R.3.1. Wahlbetrieb Niedersachsen/Bremen;
- R.4.2. Wahlbetrieb Berlin/Brandenburg;
- R.5.2. Wahlbetrieb Saarland/Süd;
- R.6.3. Wahlbetrieb Mitte/West;
- R.6.4. Wahlbetrieb Süd;
- R.7.5. Wahlbetrieb Thüringen;
- R.8.1. Wahlbetrieb RheinNeckar;
- R.9.1. Wahlbetrieb NRW;
- R.9.2. Wahlbetrieb Rheinland;
- R.9.3. Wahlbetrieb Rhein-Ruhr;
- R.9.4. Wahlbetrieb Westfalen;
- RFPS Wahlbetrieb Zentrale;

bei der DB RegioNetz Verkehrs GmbH

- RN.Z Geschäftsführung RNI/RNV;
- RN.1 Kurhessenbahn;
- RN.2 Erzgebirge und Oberweißbacher Berg- und Schwarztalbahn;
- RN.3 SüdostBayernBahn;
- RN.4 Vertriebsservice Ostbayern;
- RN.5 WestFrankenBahn;

bei der S-Bahn Hamburg GmbH

- Betrieb S-Bahn Hamburg;

bei der S-Bahn Berlin GmbH

- Betrieb S-Bahn Berlin;

bei der RAB DB ZugBus Regionalverkehr Alb-Bodensee GmbH

- Betrieb RAB DB ZugBus Regionalverkehr Alb-Bodensee;

5. den Beklagten, für den Fall des Unterliegens mit den Anträgen zu 1., 2., 3. und 4. zu verurteilen, auf die in den Anträgen genannten Unternehmen einzuwirken, auf die Mitglieder der Klägerin in ihren Unternehmen nicht die Tarifverträge der EVG anzuwenden.

Der AGV MOVE hat zur Begründung seines Antrags auf Klageabweisung den Standpunkt eingenommen, die Anträge seien mangels hinreichender Bestimmtheit und mangels Rechtsschutzinteresse unzulässig. Jedenfalls seien sie unbegründet, weil die von der GDL geschlossenen Tarifverträge in den genannten Betrieben nach § 4a Abs. 2 TVG verdrängt seien. Es bestehe eine Kollisionslage. Die GDL habe nicht behauptet, in den Betrieben die Mehrheitsgewerkschaft zu sein, und zur Mehrheitsfeststellung nichts beigetragen. Die Interessen der Mitglieder der GDL seien ausreichend berücksichtigt worden. 11

Das Arbeitsgericht hat die auf die im Zeitpunkt seiner Entscheidung geltenden Tarifverträge gestützte Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der GDL, mit der sie die Anträge bezogen auf im Zeitpunkt der Berufungsverhandlung geltende Tarifverträge gestützt hat, zurückgewiesen. Mit der Revision verfolgt die GDL dieses Begehren weiter. 12

## **Entscheidungsgründe**

Die Revision der GDL ist begründet. Die Annahme des Landesarbeitsgerichts, die Berufung der GDL sei insgesamt zulässig, wird von den festgestellten Tatsachen nicht getragen. Dies führt zur Aufhebung des Berufungsurteils (§ 562 Abs. 1 ZPO) und zur Zurückverweisung der Sache zur neuen Verhandlung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht (§ 563 Abs. 1 ZPO). 13

- I. Auf der Grundlage seiner Feststellungen durfte das Landesarbeitsgericht nicht annehmen, die Berufung der GDL sei insgesamt zulässig. 14
1. Die Zulässigkeit der Berufung ist Prozessvoraussetzung für das gesamte weitere Verfahren nach der Berufungseinlegung und deshalb vom Revisionsgericht von Amts wegen zu prüfen. Das gilt auch, wenn das Berufungsgericht das Rechtsmittel für zulässig gehalten hat (*BAG 28. Juni 2023 - 5 AZR 9/23 - Rn. 13*). 15
2. Das Rechtsmittel der Berufung setzt voraus, dass der Berufungskläger die Beseitigung einer in der angefochtenen Entscheidung liegenden Beschwerde erstrebt. Dies erfordert, dass der im ersten Rechtszug erhobene Anspruch wenigstens teilweise weiterverfolgt wird. Ein im Wege der Klageänderung erhobener neuer, bisher nicht gestellter Anspruch kann nicht das alleinige Ziel eines Rechtsmittels sein. Der Anspruch kann auch nicht mit der Begründung in das Berufungsverfahren eingeführt werden, aufgrund eines in erster Instanz geltend gemachten, nunmehr hilfsweise weiterverfolgten Anspruchs entstehe eine nachträgliche objektive Klagehäufung. Die Zulässigkeit eines Hauptantrags folgt nicht aus der eines Hilfsantrags, der nur für den Fall gestellt wird, dass der Hauptantrag ohne Erfolg ist. Damit ist eine Berufung nur insoweit zulässig, als der ursprüngliche Antrag unbedingt weiterverfolgt wird (*BAG 15. November 2016 - 9 AZR 125/16 - Rn. 10; 23. Februar 2016 - 1 ABR 5/14 - Rn. 12; BGH 11. Oktober 2000 - VIII ZR 321/99 - zu II 2 c der Gründe*). 16
3. Die GDL hat die mit dem Antrag zu 1. (Hauptantrag) geltend gemachten Einwirkungsansprüche im ersten Rechtszug auf die im Antrag genannten und zur Akte gereichten Tarifverträge der Parteien gestützt. Im Berufungsrechtszug hat sie in der mündlichen Verhandlung vor dem Landesarbeitsgericht die mit dem Hauptantrag geltend gemachten Einwirkungsansprüche auf die Tarifverträge in ihrer im Zeitpunkt der Berufungsentscheidung gültigen Fassung gestützt. Das Landesarbeitsgericht hat diese Umgestaltung des Hauptantrags allein am Maßstab der Vorschriften über die Klageänderung gemessen, aber rechtsfehlerhaft nicht geprüft, ob die GDL nach dieser noch die Beseitigung der in der erstinstanzlichen Entscheidung liegenden Beschwerde erstrebt. 17

4. Die vom Landesarbeitsgericht getroffenen Feststellungen lassen nicht erkennen, ob die GDL in der Berufung die im ersten Rechtszug mit dem Hauptantrag erhobenen Einwirkungsansprüche zumindest teilweise weiterverfolgt hat. 18
- a) Aus einem Tarifvertrag folgt die schuldrechtliche Verpflichtung der Tarifvertragsparteien auf Durchführung des Tarifvertrags, ohne dass es hierfür einer ausdrücklichen Regelung bedarf. Die Durchführungspflicht ist eine Konkretisierung der vertraglichen Verpflichtung, Verträge einzuhalten (*BAG 10. Juni 2009 - 4 AZR 77/08 - Rn. 42 mwN; zur Durchführungspflicht bei einem Haustarifvertrag BAG 13. Oktober 2021 - 4 AZR 403/20 - Rn. 54, BAGE 176, 27*). Bei einem Haustarifvertrag ist der Arbeitgeber der Gewerkschaft gegenüber direkt verpflichtet, die Tarifnormen zu beachten und anzuwenden (*BAG 14. Juni 1995 - 4 AZR 915/93 - zu I 2 a der Gründe; zum verfassungsrechtlichen Schutz der Anwendung geschlossener Tarifverträge durch Art. 9 Abs. 3 GG BVerfG 11. Juli 2017 - 1 BvR 1571/15 ua. - Rn. 131, BVerfGE 146, 71*). Soweit die Tarifverträge - wie vorliegend - von einem Verband geschlossen worden sind, folgt aus der Durchführungspflicht dessen Einwirkungspflicht gegenüber dem Tarifpartner, seine Mitglieder zu einer Beachtung der tarifvertraglichen Vorgaben anzuhalten (*BAG 10. Juni 2009 - 4 AZR 77/08 - aaO; 20. April 1999 - 1 ABR 72/98 - zu B I 3 b der Gründe, BAGE 91, 210; 29. April 1992 - 4 AZR 469/91 -*). 19
- b) Werden mit einer Klage - wie hier - Einwirkungsansprüche aus mehreren Tarifverträgen geltend gemacht, liegt eine objektive Klagehäufung iSv. § 260 ZPO vor. Die Einwirkungsansprüche beruhen auf unterschiedlichen Lebenssachverhalten und bilden daher eine Mehrheit von Streitgegenständen (*vgl. zum Streitgegenstandsbegriff etwa BAG 20. Dezember 2022 - 9 AZR 245/19 - Rn. 18*). 20
- c) Ebenso handelt es sich bei Einwirkungsansprüchen aus einem Tarifvertrag und dessen Nachfolgetarifvertrag grundsätzlich um unterschiedliche Streitgegenstände. Mit dem Abschluss des Nachfolgetarifvertrags ändert sich in der Regel der zugrundeliegende Lebenssachverhalt. Das gilt in einem Fall kollidierender Tarifverträge iSv. § 4a Abs. 2 Satz 2 TVG, weil für die Mehrheitsfeststellung im Kollisionsfall der Zeitpunkt des zuletzt geschlossenen kollidierenden Ta- 21

rifvertrags maßgebend ist. Aber auch unabhängig von der Anwendbarkeit des § 4a Abs. 2 Satz 2 TVG wäre eine andere Beurteilung allenfalls dann gerechtfertigt, wenn der Inhalt eines Tarifvertrags und damit der Gegenstand des zukunftsbezogenen Einwirkungsanspruchs unverändert geblieben wäre (*BAG 25. Januar 2023 - 4 ABR 4/22 - Rn. 37; zur Frage der Klageänderung beim Durchführungsanspruch BAG 13. Oktober 2021 - 4 AZR 403/20 - Rn. 48, BAGE 176, 27; zu den Anforderungen an eine Änderung bestehender Tarifverträge BT-Drs. 18/4062 S. 13*).

d) Aus den vom Landesarbeitsgericht getroffenen Feststellungen ergibt sich nicht, dass zumindest ein mit dem Hauptantrag im Berufungsrechtszug geltend gemachter Einwirkungsanspruch auf denselben Tarifvertrag wie im ersten Rechtszug oder einen inhaltlich unveränderten Nachfolgetarifvertrag gestützt wurde. 22

aa) Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts wurden „in Folge der Vereinbarungen der Parteien vom 16. September 2021 sämtliche im Antrag zu 1) genannten Tarifverträge entweder neu abgeschlossen oder wieder in Kraft gesetzt“. Dem lässt sich nicht entnehmen, dass zumindest einer der Tarifverträge, auf welche der Hauptantrag im ersten Rechtszug gestützt war, tatsächlich noch im Zeitpunkt der Berufungsentscheidung fortbestanden hat oder mit dem Nachfolgetarifvertrag inhaltlich identisch war. 23

bb) Sollte die Vereinbarung zur Umsetzung der persönlichen Planungssicherheit vom 4. Januar 2019, die von dem Ausschluss des § 4a Abs. 2 Satz 2 TVG ausgeht - wie vom Landesarbeitsgericht in den Entscheidungsgründen festgestellt (*zu den Rechtswirkungen von Tatsachenfeststellungen in den Entscheidungsgründen BAG 14. September 2016 - 4 AZR 964/13 - Rn. 21 mwN*) - mit unverändertem Inhalt nach dem 16. September 2021 wieder in Kraft gesetzt worden sein, stünde dies im Widerspruch zu der Vereinbarung unter I.1. des Abschlussprotokolls mit Gesamteinigung zur Tarifrunde 2021 GDL vom 16. September 2021. Letztlich kommt es auf eine etwaige unveränderte Fortgeltung der Vereinbarung zur Umsetzung der persönlichen Planungssicherheit vom 4. Januar 2019 nicht an. Eine solche könnte die Zulässigkeit der Berufung hinsichtlich 24

des Hauptantrags nicht begründen. Diese Vereinbarung enthält keine selbstständigen Rechtsnormen über den Inhalt, den Abschluss oder die Beendigung von Arbeitsverhältnissen. Ihre Bestimmungen in den Abschnitten I, II und IV dienen der Klärung von Fragen der Auslegung und Anwendung des § 3 Abschnitt III BuRa-ZugTV AGV MOVE. Sie haben damit insoweit als unselbstständige Regelungen nur eine Bedeutung im Zusammenhang mit dem jeweiligen BuRa-ZugTV AGV MOVE und werden bei dessen Anwendung „durchgeführt“. Abschnitt III der Vereinbarung regelt mit der Einrichtung einer Gütestelle zur Beilegung von Meinungsverschiedenheiten der Betriebsparteien bei der Umsetzung der Regelungen des § 3 Abschnitt III BuRa-ZugTV AGV MOVE eine betriebsverfassungsrechtliche Frage. Abschnitt V enthält die schuldrechtliche Vereinbarung der Tarifvertragsparteien über die Fortsetzung ihres Arbeitsforums.

cc) Die Bezugnahme im Berufungsurteil auf die von den Parteien gewechselten Schriftsätze und das Sitzungsprotokoll vom 21. Juli 2022 führt nicht weiter. Die GDL hat die Abschlussdaten der Tarifverträge, auf die sie die mit dem Hauptantrag geltend gemachten Einwirkungsansprüche im Berufungsrechtszug gestützt hat, nicht angegeben und die Tarifverträge auch nicht zu den Akten gereicht. Laut Sitzungsprotokoll vom 21. Juli 2022 hat sie angegeben, sämtliche im Antrag zu 1. genannten Tarifverträge seien neu geschlossen und/oder wieder in Kraft gesetzt worden. Der AGV MOVE hat vorgetragen, in Umsetzung des Abschlussprotokolls vom 16. September 2021 seien im Jahr 2022 neue Tarifverträge geschlossen worden. 25

II. Dieser Rechtsfehler führt zur Aufhebung des angefochtenen Urteils und zur Zurückverweisung der Sache an das Landesarbeitsgericht. 26

1. Der Rechtsstreit ist nicht zur Entscheidung reif. Der Senat kann auf der Grundlage der vom Landesarbeitsgericht getroffenen Feststellungen nicht selbst beurteilen, ob im Zeitpunkt der Berufungsentscheidung zumindest einer der Tarifverträge, auf die der Hauptantrag im ersten Rechtszug gestützt war, noch galt oder mit seinem Nachfolgetarifvertrag inhaltlich identisch war. Vorliegend ist geboten, den Rechtsstreit zur weiteren Aufklärung an das Landesarbeitsgericht zurückzuverweisen. Aus der Befugnis, die Zulässigkeit des Rechtsmittels selbst zu 27

prüfen, folgt keine entsprechende Pflicht (vgl. BAG 13. Dezember 2012 - 6 AZR 303/12 - Rn. 18; 26. August 1988 - 7 AZR 746/87 - zu I 2 der Gründe mwN).

2. Für das fortgesetzte Berufungsverfahren sind folgende Hinweise veranlasst: 28

a) Die Klärung der Zulässigkeit der Berufung kann im Wege des Freibeweisverfahrens erfolgen. Für die Prüfung von Prozess- und Prozessfortsetzungsvoraussetzungen ist auch nach Inkrafttreten des § 284 Satz 2 ZPO am 1. September 2004 kein Einverständnis der Parteien mit dem Freibeweisverfahren erforderlich (vgl. BAG 18. Januar 2012 - 7 AZR 211/09 - Rn. 16). Im Rahmen des Freibeweises kann das Gericht grundsätzlich jedes ihm geeignet erscheinende Beweismittel heranziehen. Es ist weder von einem Beweisantritt der Parteien abhängig noch auf die gesetzlichen Beweismittel beschränkt (BGH 23. Juni 2023 - V ZR 28/22 - Rn. 23). 29

Das Landesarbeitsgericht wird bei der Prüfung der Zulässigkeit der Berufung zu beachten haben, dass die Berufung nicht schon dann zulässig wäre, wenn die Regelungsabrede Leistungsprämie Training für Instruktoressen (Lp Tr ML) oder das Gemeinsame Verständnis im Sinne des BuRa-ZugTV AGV MOVE Anlage 3a und § 84 LfTV unverändert geblieben sein sollten. Bei beiden Vereinbarungen handelt es sich um unselbstständige Regelungen zu Tarifverträgen (sh. bereits Rn. 24). Nach § 4 Lp Tr ML richtet sich die Gültigkeit und Dauer der Abrede nach § 89 DispoTV in seiner jeweils geltenden Fassung. Das Gemeinsame Verständnis im Sinne des BuRa-ZugTV AGV MOVE Anlage 3a und § 84 LfTV dient der Auslegung der genannten Tarifregelungen und ist daher im Zusammenhang mit den Tarifverträgen in der jeweiligen Fassung zu lesen. 30

b) Sollte das Landesarbeitsgericht zu dem Ergebnis kommen, die Berufung sei zulässig, wird es zu berücksichtigen haben, dass der Hauptantrag derzeit nicht zulässig ist. 31

aa) Der Antrag ist auch nach gebotener Auslegung (zum Gebot der rechtsschutzgewährenden Antragsauslegung vgl. BAG 28. Juli 2020 - 1 ABR 41/18 - Rn. 11, BAGE 171, 340) nicht hinreichend bestimmt. 32



(1) Nach § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO muss die Klageschrift neben der Angabe des Gegenstands und des Grundes des erhobenen Anspruchs einen bestimmten Antrag enthalten. Ein Klageantrag ist hinreichend bestimmt, wenn er den erhobenen Anspruch konkret bezeichnet. Dadurch werden der Rahmen der gerichtlichen Entscheidungsbefugnis (§ 308 ZPO) abgesteckt sowie Inhalt und Umfang der materiellen Rechtskraft der begehrten Entscheidung (§ 322 ZPO) festgelegt. Unklarheiten über den Inhalt der Verpflichtung dürfen nicht aus dem Erkenntnisins Vollstreckungsverfahren verlagert werden. Dessen Aufgabe ist es zu klären, ob der Schuldner einer festgelegten Verpflichtung nachgekommen ist, nicht aber worin diese besteht (*BAG 13. Oktober 2021 - 4 AZR 403/20 - Rn. 18, BAGE 176, 27; 3. Dezember 2019 - 9 AZR 78/19 - Rn. 10, BAGE 169, 26*). Diese Anforderung ist auch erfüllt, wenn der Antrag durch Auslegung, insbesondere unter Heranziehung der Klageschrift und des sonstigen Vorbringens der klagenden Partei, hinreichend bestimmt ist (*BAG 21. September 2021 - 3 AZR 147/21 - Rn. 12*). 33

Für die Prüfung, ob ein Klageantrag hinreichend bestimmt ist, sind die Besonderheiten des anzuwendenden materiellen Rechts und die Umstände des Einzelfalls maßgebend. Dabei ist das zu schützende Interesse des Beklagten, sich gegen die Klage erschöpfend verteidigen zu können, sowie sein Interesse an Rechtsklarheit und Rechtssicherheit der Entscheidungswirkungen gegenüber dem ebenfalls schützenswerten Interesse des Klägers an wirksamem Rechtsschutz abzuwägen. Generalisierende Formulierungen können im Einzelfall unvermeidlich sein. Sonst würde die Möglichkeit, gerichtlichen Rechtsschutz zu erlangen, durch prozessuale Anforderungen unzumutbar erschwert oder sogar beseitigt. In jedem Fall muss ein Leistungsantrag so gestaltet sein, dass ein stattgebendes Urteil vollstreckungsfähig ist und der Schuldner aus diesem ohne Weiteres erkennen kann, durch welche Verhaltensweisen er dem Urteilsspruch nachkommen und eine Zwangsvollstreckung verhindern kann (*st. Rspr., etwa BAG 13. Oktober 2021 - 4 AZR 403/20 - Rn. 19 mwN, BAGE 176, 27*). 34

(2) Diesen Anforderungen wird der Hauptantrag derzeit nicht gerecht. 35

(a) Der Bestimmtheit steht allerdings nicht entgegen, dass im Antrag nicht angegeben ist, in welcher Weise der AGV MOVE auf seine Mitglieder einwirken 36

soll. Einwirken bedeutet, durch ein Tun den Dritten darauf hinzuweisen, er möge eine bestimmte Handlung vornehmen oder unterlassen, wobei der Schuldner die freie Wahl hat, welches Mittel der Einwirkung er wählt. Das Bestehen eines solchen Wahlrechts macht den auf die Einwirkung gerichteten Klageantrag nicht unbestimmt (*BAG 10. Juni 2009 - 4 AZR 77/08 - Rn. 40*).

(b) Entgegen der Ansicht des AGV MOVE ist es unschädlich, dass die GDL ihre Mitglieder nicht namentlich benennt. Das gilt schon deshalb, weil die Erfüllung der streitgegenständlichen Verpflichtung - die Einwirkung auf die Mitglieder, die Tarifverträge durchzuführen - nicht voraussetzt, dass der AGV MOVE weiß, wer zu den Mitgliedern der GDL gehört. 37

(c) Der Antrag ist nach seinem Wortlaut und der Begründung, die Mitgliedsunternehmen seien an die von dem AGV MOVE geschlossenen Tarifverträge gebunden, dahin zu verstehen, dass dieser auf jedes der genannten Mitglieder einwirken soll, alle aufgeführten Tarifverträge in den jeweiligen genannten Betrieben anzuwenden. 38

(d) Der Antrag ist jedoch schon deshalb unbestimmt, weil die Tarifverträge, auf deren Anwendung der AGV MOVE hinwirken soll, nicht eindeutig bezeichnet sind. 39

(aa) Die GDL hat die Tarifverträge der Parteien zwar namentlich bezeichnet, nicht aber das Abschlussdatum angegeben (*zur Erforderlichkeit dieser Angabe vgl. BAG 25. Januar 2017 - 4 AZR 517/15 - Rn. 28, BAGE 158, 54*). Diese Angabe ist zur Identifizierung der Tarifverträge, auf die sich die Einwirkungspflicht beziehen soll, und damit zur konkreten Bezeichnung der Einwirkungspflicht erforderlich, da die Tarifverträge - unter Beibehaltung ihrer Bezeichnung - nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts entweder neu geschlossen oder wieder in Kraft gesetzt wurden. 40

(bb) Die Angabe der Abschlussdaten ist entgegen der Ansicht des Landesarbeitsgerichts nicht deshalb entbehrlich, weil die GDL erklärt hat, der Antrag beziehe sich auf die im Zeitpunkt der Berufungsverhandlung geltende Fassung der genannten Tarifverträge. Es ist grundsätzlich nicht die Aufgabe des Gerichts, von 41

sich aus zu ermitteln, welcher Tarifvertrag richtigerweise gemeint sein könnte. Allein die Klägerin hat das Recht, aber auch die Pflicht, den Streitgegenstand durch Antrag und Begründung zu bestimmen (vgl. BAG 25. Januar 2017 - 4 AZR 517/15 - Rn. 19, BAGE 158, 54). Auch § 293 ZPO verpflichtet das Gericht nicht, die in Frage kommenden Tarifverträge von Amts wegen zu ermitteln. Dies ist nur dann der Fall, wenn es um die normative Wirkung eines Tarifvertrags nach § 4 Abs. 1, § 5 Abs. 4 TVG geht, nicht aber, wenn die Anwendung eines Tarifvertrags ausschließlich auf einer individualvertraglichen Vereinbarung beruht (vgl. BAG 25. Januar 2017 - 4 AZR 517/15 - Rn. 20, aaO) oder es - wie hier - um die Durchsetzung einer schuldrechtlichen Pflicht aus einem Tarifvertrag geht (BAG 10. Juni 2009 - 4 AZR 77/08 - Rn. 42 ff.; 29. April 1992 - 4 AZR 432/91 - BAGE 70, 165). Der Umstand, dass dem AGV MOVE die Abschlussdaten bekannt sind, schließt einen Streit über die maßgebende Fassung des Tarifvertrags nicht aus.

(e) Zudem ist der Hauptantrag hinsichtlich der Tarifverträge derzeit deshalb unbestimmt, weil nach dem Vorbringen der GDL unklar ist, ob auch Tarifverträge erfasst sein sollen, die sich in der Nachwirkung befinden. Aus der Formulierung „geltenden Tarifverträge“ im Antrag ergibt sich das nicht. Nach § 4 Abs. 1 TVG „gelten“ die Rechtsnormen eines Tarifvertrags, die den Inhalt, den Abschluss oder die Beendigung von Arbeitsverhältnissen ordnen, unmittelbar und zwingend zwischen den nach § 3 Abs. 1 TVG beiderseits Tarifgebundenen. Sie „gelten“ gemäß § 4 Abs. 5 TVG nach ihrem Ablauf weiter, bis sie durch eine andere Abmachung ersetzt werden (BAG 28. April 2021 - 4 AZR 229/20 - Rn. 23, BAGE 174, 382). Eine Differenzierung zwischen zwingend geltenden Tarifverträgen und solchen in der Nachwirkung lässt sich auch dem Klagevorbringen nicht eindeutig entnehmen. Nachdem der AGV MOVE im Rahmen der Klageerweiterung einen Einwirkungsanspruch im Hinblick auf gekündigte Tarifverträge angezweifelt hatte, hat die GDL im ersten Rechtszug ausgeführt, mit der Annahme, die Einwirkungspflicht sei auf die Laufzeit des Tarifvertrags beschränkt, werde das grundgesetzlich garantierte Betätigungsrecht der Gewerkschaft verletzt. Dieses Vorbringen spricht dafür, dass ihr Klagebegehren auch nachwirkende Tarifverträge umfassen soll. Ob die GDL daran noch festhält, ist nicht eindeutig. Sie hat in der Berufung und der Revision ausgeführt, die Einwirkungspflicht betreffe

42

„alle Tarifverträge, die nach dem Tarifvertragsgesetz unmittelbar und zwingend anzuwenden sind“ und Streitgegenstand seien „die nach dem 16.09.2021 wieder in Kraft gesetzten und neu abgeschlossenen Tarifverträge, also solche, die sich nicht in Nachwirkung gemäß § 4 Abs. 5 TVG befinden“. Dies könnte als Beschränkung des Antrags auf die nach § 4 Abs. 1 TVG geltenden Tarifverträge verstanden werden. Die GDL könnte damit aber auch lediglich den gegenwärtigen Stand der Tarifverträge beschrieben haben. So hat sie ihre Anträge im Rahmen des Revisionsverfahrens nach Ablauf der Laufzeit der zum 31. Oktober 2023 gekündigten und daher nur nachwirkenden Tarifverträge im Klageantrag zu 1. Buchst. a, f, g, h nicht angepasst.

bb) Entgegen der Ansicht des AGV MOVE fehlt dem Hauptantrag nicht das Rechtsschutzbedürfnis. 43

(1) Mit dem Erfordernis des Rechtsschutzbedürfnisses als Einschränkung des durch Art. 20 Abs. 3 iVm. Art. 2 Abs. 1 GG verfassungsrechtlich abgesicherten Justizgewährleistungsanspruchs soll (lediglich) verhindert werden, dass die Gerichte als Teil der Staatsgewalt unnütz oder gar unlauter bemüht werden oder ein gesetzlich vorgesehenes Verfahren zur Verfolgung zweckwidriger und insoweit nicht schutzwürdiger Ziele genutzt wird. Es sollen solche Klagebegehren nicht in das Stadium der Begründetheitsprüfung gelangen, die - gemessen am Zweck des Zivilprozesses - ersichtlich eines staatlichen Rechtsschutzes durch eine materiell-rechtliche Prüfung nicht bedürfen. Bei Leistungsklagen - wie hier - ergibt sich ein Rechtsschutzbedürfnis regelmäßig schon aus der Nichterfüllung des behaupteten materiellen Anspruchs, dessen Vorliegen für die Prüfung des Interesses an seiner gerichtlichen Durchsetzung zu unterstellen ist. Daher können bei Leistungsklagen nur ausnahmsweise besondere Umstände das Verlangen, in die materiell-rechtliche Prüfung eines Anspruchs einzutreten, als nicht schutzwürdig erscheinen lassen (*BAG 14. März 2023 - 3 AZR 175/22 - Rn. 20; BGH 23. März 2022 - VIII ZR 133/20 - Rn. 16 f.*). Davon kann auszugehen sein, wenn andere Rechtsschutzmittel billiger, sicherer, schneller oder wirkungsvoller die angestrebten Rechtsschutzziele des Klägers herbeiführen (*vgl. BAG 25. Sep-*

*tember 2013 - 4 AZR 173/12 - Rn. 64, BAGE 146, 133; BGH 8. Dezember 2020 - KZR 60/16 - Rn. 14).*

(2) Nach diesen Grundsätzen fehlt es entgegen der Auffassung des AGV MOVE nicht deshalb am Rechtsschutzbedürfnis, weil die GDL nach § 99 Abs. 1 ArbGG die Möglichkeit hat, ein Beschlussverfahren zur Entscheidung über den nach § 4a Abs. 2 Satz 2 TVG im Betrieb anwendbaren Tarifvertrag zu betreiben. In diesem Verfahren kann die GDL ihr Rechtsschutzziel - ein vollstreckbares Leistungsurteil - nicht herbeiführen. 45

c) Im Falle eines zulässigen Hauptantrags wird Folgendes zu beachten sein: 46

aa) Der Einwirkungsanspruch ist entgegen der Ansicht des AGV MOVE nicht deshalb ausgeschlossen, weil ein tarifwidriges Verhalten der Mitgliedsunternehmen nicht feststeht. Es kann dahinstehen, ob die Einwirkungspflicht im Fall einer streitigen Tarifvertragsauslegung voraussetzt, dass entweder dessen Auslegung eindeutig ist oder ein entsprechendes rechtskräftiges gerichtliches Urteil in einem Verfahren nach § 9 TVG vorliegt (*BAG 29. April 1992 - 4 AZR 432/91 - BAGE 70, 165*) oder in dem anhängigen Rechtsstreit auch über die ausdrücklich zum Streitgegenstand erhobene Auslegungsfrage entschieden wird (*BAG 17. November 2010 - 4 AZR 118/09 - Rn. 30; 10. Juni 2009 - 4 AZR 77/08 - Rn. 43; zuletzt offengelassen BAG 13. Oktober 2021 - 4 AZR 403/20 - Rn. 57, BAGE 176, 27*). Eine solche Voraussetzung besteht jedenfalls dann nicht, wenn die Parteien - wie vorliegend - nicht um die Auslegung einzelner Tarifregelungen streiten, sondern über die Verdrängung von Tarifverträgen nach § 4a Abs. 2 Satz 2 TVG. In diesem Fall steht den Tarifvertragsparteien - anders als im Rahmen von § 9 TVG - nicht die Möglichkeit offen, die streitige Vorfrage im vorliegenden Verfahren zum Streitgegenstand zu erheben und so im Rahmen des laufenden Rechtsstreits einer abschließenden Klärung zuzuführen. Über den nach § 4a Abs. 2 Satz 2 TVG im Betrieb anwendbaren Tarifvertrag ist nach § 2a Abs. 1 Nr. 6, § 99 ArbGG im Beschlussverfahren - mit erweitertem Beteiligtenkreis - zu entscheiden. 47

bb) Der Einwirkungsanspruch besteht - ebenso wie der Anspruch auf Durchführung des Tarifvertrags - nur, soweit dessen Wirkung reicht, seine Normen also unmittelbar und zwingend gelten (*BAG 13. Oktober 2021 - 4 AZR 403/20 - Rn. 63, BAGE 176, 27*). Das ist bei Tarifnormen im Nachwirkungszeitraum nicht der Fall. Die Tarifnormen „gelten“ nach § 4 Abs. 5 TVG im Nachwirkungszeitraum zwar weiter. Sie wirken damit kraft Gesetzes für die bisher tarifgebundenen Arbeitsverhältnisse nach wie vor unmittelbar; sie sind aber nicht mehr zwingend (*BAG 7. Juni 2017 - 1 ABR 32/15 - Rn. 21, BAGE 159, 222; sh. auch Rn. 42*). Weiter handelt es sich bei der Durchführungs- und der Einwirkungspflicht um schuldrechtliche Verpflichtungen aus dem Tarifvertrag. Die schuldrechtlichen Teile des Tarifvertrags entfalten keine Nachwirkung (*Wiedemann/Bayreuther 9. Aufl. TVG § 4 Rn. 61; Löwisch/Rieble 4. Aufl. TVG § 1 Rn. 1143, § 4 Rn. 798; HWK/Henssler 11. Aufl. § 1 TVG Rn. 70a, § 4 Rn. 7; Däubler/Bepler 5. Aufl. TVG § 4 Rn. 940*).

cc) Die Einwirkungspflicht erstreckt sich nur auf solche Verbandsmitglieder, die an die jeweiligen Tarifverträge gebunden sind. Allein aus der Mitgliedschaft der im Antrag genannten Unternehmen bei dem AGV MOVE folgt dies nicht; erforderlich ist weiter, dass diese Unternehmen in den betrieblichen Geltungsbereich der einzelnen Tarifverträge fallen. Dazu hat das Landesarbeitsgericht keine Feststellungen getroffen. Dies wird es - nachdem es den Parteien, und insbesondere der GDL als der darlegungs- und beweisbelasteten Partei, Gelegenheit zum Sachvortrag gegeben hat - nachzuholen haben. Zweifel bestehen insoweit insbesondere hinsichtlich der Regionalverkehr Alb-Bodensee GmbH (RAB) nach der Übertragung ihres Bereichs Schiene auf die DB Regio AG sowie der DB Cargo AG in Bezug auf den Tarifvertrag für Zugbegleiter und Bordgastronomen von Schienenverkehrsunternehmen des AGV MOVE (ZubTV).

dd) Der Anspruch einer Gewerkschaft gegenüber einem Arbeitgeber auf Durchführung eines Tarifvertrags besteht nur hinsichtlich derjenigen Arbeitnehmer, die Mitglied der tarifschließenden Gewerkschaft sind (*BAG 13. Oktober 2021 - 4 AZR 403/20 - Rn. 53, BAGE 176, 27*). Daher kommt ein Einwirkungsanspruch der GDL nur in Bezug auf solche Betriebe in Betracht, in denen sie ver-

treten ist. Das Landesarbeitsgericht wird demnach festzustellen haben, in welchen der im Antrag genannten Betriebe die GDL vertreten ist. Dabei wird zu berücksichtigen sein, dass die GDL nach den allgemeinen Grundsätzen die Darlegungs- und Beweislast für die anspruchsbegründende Tatsache ihres Vertretenseins in den Betrieben trägt (*zum Vertretensein beim Durchführungsanspruch BAG 13. Oktober 2021 - 4 AZR 403/20 - Rn. 26, BAGE 176, 27*). Hierfür ist die namentliche Nennung ihrer Mitglieder nicht zwingend erforderlich (*vgl. BVerfG 11. Juli 2017 - 1 BvR 1571/15 ua. - Rn. 199, BVerfGE 146, 71; zu dieser Möglichkeit bereits BAG 25. März 1992 - 7 ABR 65/90 - zu B III 6 der Gründe, BAGE 70, 85*).

ee) Von weiteren Hinweisen sieht der Senat - auch im Hinblick auf den Tarifabschluss vom 26. März 2024 - ab. 51

Treber

Betz

M. Rennpferdt

S. Gey-Rommel

Geißler