

Bundesarbeitsgericht  
Vierter Senat

Urteil vom 1. Oktober 2025  
- 4 AZR 56/24 -  
ECLI:DE:BAG:2025:011025.U.4AZR56.24.0

I. Arbeitsgericht München

Endurteil vom 24. Mai 2022  
- 6 Ca 10329/21 -

II. Landesarbeitsgericht München

Urteil vom 20. Oktober 2023  
- 7 Sa 335/22 -

---

Entscheidungssichworte:

Verdrängung von Tarifverträgen nach § 4a Abs. 2 Satz 2 TVG - Unterlassungsanspruch der Gewerkschaft - Bestimmtheit von Unterlassungsanträgen

# BUNDESARBEITSGERICHT



4 AZR 56/24

7 Sa 335/22

Landesarbeitsgericht  
München

**Im Namen des Volkes!**

Verkündet am  
1. Oktober 2025

## URTEIL

Freitag, Urkundsbeamtin  
der Geschäftsstelle

In Sachen

Klägerin, Berufungsklägerin und Revisionsklägerin,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 1. Oktober 2025 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Prof. Dr. Treber, die Richterinnen am Bundesarbeitsgericht Dr. Rennpferdt und Klug sowie die ehrenamtlichen Richter Hermann und Hoffmann für Recht erkannt:

1. Auf die Revision der Klägerin wird - unter deren Zurückweisung im Übrigen - das Urteil des Landesarbeitsgerichts München vom 20. Oktober 2023 - 7 Sa 335/22 - aufgehoben, soweit es den auf dauerhafte - oder hilfsweise zeitweise - Unterlassung der Anwendung von zwischen dem AGV MOVE und der EVG geschlossenen Tarifverträgen gerichteten Anträgen der Klägerin (ursprüngliche Anträge zu 3. und 6.) nicht stattgegeben hat.
2. Im Umfang der Aufhebung wird die Sache zur neuen Verhandlung und Entscheidung - auch über die Kosten der Revision - an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

## **Von Rechts wegen!**

### **Tatbestand**

Die Parteien streiten über die Anwendung von Tarifverträgen der klagenden Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer (GDL) im Wahlbetrieb München der Beklagten, hilfsweise darüber, die Anwendung von Tarifverträgen der Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG) auf GDL-Mitglieder in dem Betrieb zu unterlassen.

1

Die GDL und die EVG haben mit dem Arbeitgeber- und Wirtschaftsverband der Mobilitäts- und Verkehrsdienstleister e.V. (AGV MOVE) jeweils eine Vielzahl von Tarifverträgen für Unternehmen des Konzerns der Deutschen Bahn AG (DB AG) 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

Im August 2020 informierte der AGV MOVE die GDL über die Aufnahme von Tarifverhandlungen mit der EVG und bot der GDL ohne Erfolg die Aufnahme eigener Tarifverhandlungen an. Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts kündigte die GDL im September 2020 gegenüber dem AGV MOVE ihre Tarifverträge. Die Tarifverhandlungen im Jahr 2021 endeten mit der Unterzeichnung eines „Abschlussprotokoll[s] mit Gesamteinigung zur Tarifrunde 2021 GDL vom 16. September 2021“ durch den AGV MOVE und die GDL. Danach wurden nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts die gekündigten Tarifverträge rückwirkend zum 1. März 2021 wieder in Kraft gesetzt.

4

Die Beklagte ist ein Tochterunternehmen der DB AG und Mitglied im AGV MOVE. Sie ist nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts an 25 zwischen dem AGV MOVE und der GDL sowie an 18 zwischen dem AGV MOVE und der EVG geschlossene Tarifverträge gebunden. In ihrem Unternehmen besteht der Wahlbetrieb München, eine auf Grundlage eines Zuordnungstarifvertrags nach § 3 BetrVG gebildete betriebsverfassungsrechtliche Organisationseinheit. Die DB AG informierte die GDL mit Schreiben vom 18. März 2021, nunmehr konzernweit das Tarifeinheitsgesetz umsetzen zu wollen. Künftig komme in jedem Betrieb nur noch der Tarifvertrag der Gewerkschaft zur Anwendung, die in dem jeweiligen Betrieb die meisten in einem Arbeitsverhältnis stehenden Mitglieder organisiert. Zur Ermittlung der jeweiligen Mehrheitsverhältnisse zog die DB AG die Ergebnisse der Betriebsratswahlen, vorliegende Tarifbindungsanzeigen, „im Rahmen eines notariellen Verfahrens mit der EVG ermittelte gewerkschaftliche Mehrheitsverhältnisse in den Betrieben“ und eine „Analyse der betrieblichen Situation mit den betrieblichen Personalverantwortlichen“ heran. Die Beklagte geht aufgrund dessen davon aus, die Tarifverträge der EVG seien im Wahlbetrieb München die Mehrheitstarifverträge iSd. § 4a Abs. 2 Satz 2 TVG.

5

Die GDL hat die Auffassung vertreten, die unterlassene Anwendung ihrer Tarifverträge sowie die Anwendung der Tarifverträge der EVG auf ihre Mitglieder verletze ihre Koalitionsfreiheit iSd. Art. 9 Abs. 3 GG. Ihr stehe daher ein Anspruch auf Durchführung und Anwendung der von ihr geschlossenen Tarifverträge, zumindest jedoch ein Unterlassungsanspruch hinsichtlich der Anwendung der durch die EVG geschlossenen Tarifverträge auf ihre Mitglieder zu. § 4a TVG sei

6

verfassungs- und europarechtswidrig, so dass keine Verdrängung der Tarifverträge der GDL eintreten könne. Selbst wenn die Norm verfassungs- und europarechtskonform wäre, würde eine Verdrängung erst nach rechtskräftigem Abschluss eines Verfahrens nach § 99 ArbGG eintreten. Zudem stehe nicht fest, ob die EVG die Mehrheitsgewerkschaft iSd. § 4a Abs. 2 Satz 2 TVG sei. Die hierzu herangezogenen Erkenntnisquellen seien ungeeignet. Ein Anspruch auf Anwendung stehe der GDL auch im Hinblick auf Arbeitnehmer zu, die zwar nicht Mitglied bei ihr seien, für deren Arbeitsverhältnisse aber aufgrund arbeitsvertraglicher Bezugnahme deren Tarifverträge anzuwenden seien.

Die GDL hat zuletzt beantragt,

7

1. die Beklagte zu verurteilen, in dem Wahlbetrieb München (F.I.11) die zwischen der GDL und dem AGV MOVE abgeschlossenen Tarifverträge, namentlich den
  - a. Bundes-Rahmentarifvertrag für das Zugpersonal der Schienenbahnen des Personen- und Güterverkehrs in der Bundesrepublik Deutschland (BuRa-ZugTV AGV MOVE) vom 16. September 2021, rückwirkend wirksam seit dem 1. März 2021,
  - b. Tarifvertrag für Lokomotivführer von Schienenverkehrsunternehmen des AGV MOVE (LfTV) vom 16. September 2021, rückwirkend wirksam seit dem 1. März 2021,
  - c. Tarifvertrag für Zugbegleiter und Bordgastronomen von Schienenverkehrsunternehmen des AGV MOVE (ZubTV) vom 16. September 2021, rückwirkend wirksam seit dem 1. März 2021,
  - d. Tarifvertrag für Lokrangierführer von Schienenverkehrsunternehmen des AGV MOVE (LrfTV) vom 16. September 2021, rückwirkend wirksam seit dem 1. März 2021,
  - e. Tarifvertrag für Disponenten von Schienenverkehrsunternehmen des AGV MOVE (DispoTV) vom 16. September 2021, rückwirkend wirksam seit dem 1. März 2021,
  - f. Tarifvertrag über besondere Bedingungen bei Verlust der Fahrdiensttauglichkeit (FDU-TV) vom 16. September 2021, rückwirkend wirksam seit dem 1. März 2021,

- g. Tarifvertrag zur Einführung des BuRa-ZugTV AGV MOVE und der ergänzenden Haustarifverträge (BuRa-ZugTV EinfTV) vom 16. September 2021, rückwirkend wirksam seit dem 1. März 2021,
- h. Tarifvertrag über die gemeinsame Einrichtung zur Gewährung von Sozialleistungen (GE-TV GDL) vom 16. September 2021, rückwirkend wirksam seit dem 1. März 2021,
- i. Tarifvertrag zur Förderung des Übertrags von Zeitguthaben in die betriebliche Altersvorsorge (FörderTV bAV) vom 16. September 2021, rückwirkend wirksam seit dem 1. März 2021,
- j. Tarifvertrag für Nachwuchskräfte verschiedener Unternehmen des DB Konzerns (NwkTV GDL 2018) vom 16. September 2021, rückwirkend wirksam seit dem 1. März 2021,
- k. Vereinbarung zur Umsetzung der persönlichen Planungssicherheit des Zugpersonals vom 16. September 2021, rückwirkend wirksam seit dem 1. März 2021,
- l. Rahmentarifvertrag für die Arbeitnehmer verschiedener Unternehmen des DB Konzerns (KonzernRTV) vom 16. September 2021, rückwirkend wirksam seit dem 1. März 2021,
- m. Tarifvertrag zur Einführung des Tarifvertrags für Lokomotivführer von Schienenverkehrsunternehmen des Agv MoVe (EinfTV LfTV) vom 16. September 2021, rückwirkend wirksam seit dem 1. März 2021,
- n. Tarifvertrag zur Sicherung und Anpassung von Entgeltdifferenzen (KonzernZÜTV) vom 16. September 2021, rückwirkend wirksam seit dem 1. März 2021,
- o. Regelungsabrede Leistungsprämie Training für Instruktoren (Lp Tr ML) vom 16. September 2021, rückwirkend wirksam seit dem 1. März 2021,
- p. Tarifvertrag zu Grundsätzen der Entgeltumwandlung für die Arbeitnehmer verschiedener Unternehmen des DB Konzerns (K-EUTV) vom 16. September 2021, rückwirkend wirksam seit dem 1. März 2021,
- q. Gemeinsames Verständnis im Sinne des BuRa-ZugTV AGV MOVE Anlage 3a und § 84

LfTV vom 16. September 2021, rückwirkend wirksam seit dem 1. März 2021,

- r. Tarifvertrag über die betriebliche Zusatzversorgung für die Arbeitnehmer der DB AG (ZVersTV) vom 16. September 2021, rückwirkend wirksam seit dem 1. Januar 2021,
- s. Tarifvertrag über einen Zuschuss zur betrieblichen Zusatzversorgung für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer verschiedener Unternehmen des DB-Konzerns (BetrRz-TV GDL) vom 16. September 2021, rückwirkend wirksam seit dem 1. März 2021 bis 31. Oktober 2023,
- t. Tarifvertrag zum Job-Ticket für die Arbeitnehmer verschiedener Unternehmen des DB Konzerns (KonzernJob-TicketTV AGV MOVE GDL) vom 16. September 2021, rückwirkend wirksam seit dem 1. Januar 2021,
- u. Bundes-Rahmentarifvertrag für die betriebsnahe Instandhaltung in Eisenbahnverkehrsunternehmen (BuRa-EVU FZITV AGV MOVE GDL) vom 16. September 2021, rückwirkend wirksam seit dem 1. März 2021,
- v. Tarifvertrag für die betriebsnahe Instandhaltung in Eisenbahnverkehrsunternehmen (EVU FZITV AGV MOVE GDL) vom 16. September 2021, rückwirkend wirksam seit dem 1. März 2021,
- w. Tarifvertrag für allgemeine Aufgaben (TVA AGV MOVE GDL) vom 16. September 2021, rückwirkend wirksam seit dem 1. März 2021,
- x. Langzeitkontentarifvertrag (Lzk-TV EXPRESS AGV MOVE GDL) vom 16. September 2021, rückwirkend wirksam seit dem 1. März 2021,
- y. Tarifvertrag zur Zahlung von Corona-Beihilfen für Arbeitnehmer der DB Fernverkehr AG, DB Regio AG, DB RegioNetz Verkehrs GmbH, DB ZugBus Regionalverkehr Alb-Bodensee GmbH (RAB) - Bereich Schiene -, S-Bahn Berlin GmbH, S-Bahn Hamburg GmbH und DB Cargo AG (TV Corona-Beihilfe 2021 AGV MOVE GDL) vom 16. September 2021, wirksam seit dem 16. September 2021

gegenüber den Mitgliedern der GDL durchzuführen und anzuwenden sowie gegenüber denjenigen Arbeit-

nehmern durchzuführen und anzuwenden, deren Arbeitsvertrag eine arbeitsvertragliche Inbezugnahme-klausel bezüglich der im Betrieb oder Betriebsteil des Arbeitgebers betrieblich / fachlich einschlägigen Tarifverträge in ihrer jeweiligen Fassung beinhaltet.

Für den Fall des Unterliegens mit dem Antrag zu 1. mit der Begründung, dieser sei mangels hinreichender Bestimmtheit unzulässig,

2. die Beklagte zu verurteilen, in dem Wahlbetrieb München (F.I.11) die zwischen der GDL und dem AGV MOVE abgeschlossenen Tarifverträge, namentlich den
  - a. Bundes-Rahmentarifvertrag für das Zugpersonal der Schienenbahnen des Personen- und Güterverkehrs in der Bundesrepublik Deutschland (BuRa-ZugTV AGV MOVE) vom 16. September 2021, rückwirkend wirksam seit dem 1. März 2021,
  - b. Tarifvertrag für Lokomotivführer von Schienenverkehrsunternehmen des AGV MOVE (LfTV) vom 16. September 2021, rückwirkend wirksam seit dem 1. März 2021,
  - c. Tarifvertrag für Zugbegleiter und Bordgastronomen von Schienenverkehrsunternehmen des AGV MOVE (ZubTV) vom 16. September 2021, rückwirkend wirksam seit dem 1. März 2021,
  - d. Tarifvertrag für Lokrangierführer von Schienenverkehrsunternehmen des AGV MOVE (LrfTV) vom 16. September 2021, rückwirkend wirksam seit dem 1. März 2021,
  - e. Tarifvertrag für Disponenten von Schienenverkehrsunternehmen des AGV MOVE (DispoTV) vom 16. September 2021, rückwirkend wirksam seit dem 1. März 2021,
  - f. Tarifvertrag über besondere Bedingungen bei Verlust der Fahrdiensttauglichkeit (FDU-TV) vom 16. September 2021, rückwirkend wirksam seit dem 1. März 2021,
  - g. Tarifvertrag zur Einführung des BuRa-ZugTV AGV MOVE und der ergänzenden Haustarifverträge (BuRa-ZugTV EinfTV) vom 16. September

2021, rückwirkend wirksam seit dem 1. März 2021,

- h. Tarifvertrag über die gemeinsame Einrichtung zur Gewährung von Sozialleistungen (GE-TV GDL) vom 16. September 2021, rückwirkend wirksam seit dem 1. März 2021,
- i. Tarifvertrag zur Förderung des Übertrags von Zeitguthaben in die betriebliche Altersvorsorge (FörderTV bAV) vom 16. September 2021, rückwirkend wirksam seit dem 1. März 2021,
- j. Tarifvertrag für Nachwuchskräfte verschiedener Unternehmen des DB Konzerns (NwkTV GDL 2018) vom 16. September 2021, rückwirkend wirksam seit dem 1. März 2021,
- k. Vereinbarung zur Umsetzung der persönlichen Planungssicherheit des Zugpersonals vom 16. September 2021, rückwirkend wirksam seit dem 1. März 2021,
- l. Rahmentarifvertrag für die Arbeitnehmer verschiedener Unternehmen des DB Konzerns (KonzernRTV) vom 16. September 2021, rückwirkend wirksam seit dem 1. März 2021,
- m. Tarifvertrag zur Einführung des Tarifvertrags für Lokomotivführer von Schienenverkehrsunternehmen des Agv MoVe (EinfTV LfTV) vom 16. September 2021, rückwirkend wirksam seit dem 1. März 2021,
- n. Tarifvertrag zur Sicherung und Anpassung von Entgeltdifferenzen (KonzernZÜTV) vom 16. September 2021, rückwirkend wirksam seit dem 1. März 2021,
- o. Regelungsabrede Leistungsprämie Training für Instruktoren (Lp Tr ML) vom 16. September 2021, rückwirkend wirksam seit dem 1. März 2021,
- p. Tarifvertrag zu Grundsätzen der Entgeltumwandlung für die Arbeitnehmer verschiedener Unternehmen des DB Konzerns (K-EUTV) vom 16. September 2021, rückwirkend wirksam seit dem 1. März 2021,
- q. Gemeinsames Verständnis im Sinne des BuRa-ZugTV AGV MOVE Anlage 3a und § 84 LfTV vom 16. September 2021, rückwirkend wirksam seit dem 1. März 2021,

- r. Tarifvertrag über die betriebliche Zusatzversorgung für die Arbeitnehmer der DB AG (ZVersTV) vom 16. September 2021, rückwirkend wirksam seit dem 1. Januar 2021,
- s. Tarifvertrag über einen Zuschuss zur betrieblichen Zusatzversorgung für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer verschiedener Unternehmen des DB-Konzerns (BetrRz-TV GDL) vom 16. September 2021, rückwirkend wirksam seit dem 1. März 2021 bis 31. Oktober 2023,
- t. Tarifvertrag zum Job-Ticket für die Arbeitnehmer verschiedener Unternehmen des DB Konzerns (KonzernJob-TicketTV AGV MOVE GDL) vom 16. September 2021, rückwirkend wirksam seit dem 1. Januar 2021,
- u. Bundes-Rahmentarifvertrag für die betriebsnahe Instandhaltung in Eisenbahnverkehrsunternehmen (BuRa-EVU FZITV AGV MOVE GDL) vom 16. September 2021, rückwirkend wirksam seit dem 1. März 2021,
- v. Tarifvertrag für die betriebsnahe Instandhaltung in Eisenbahnverkehrsunternehmen (EVU FZITV AGV MOVE GDL) vom 16. September 2021, rückwirkend wirksam seit dem 1. März 2021,
- w. Tarifvertrag für allgemeine Aufgaben (TVA AGV MOVE GDL) vom 16. September 2021, rückwirkend wirksam seit dem 1. März 2021,
- x. Langzeitkontentarifvertrag (Lzk-TV EXPRESS AGV MOVE GDL) vom 16. September 2021, rückwirkend wirksam seit dem 1. März 2021,
- y. Tarifvertrag zur Zahlung von Corona-Beihilfen für Arbeitnehmer der DB Fernverkehr AG, DB Regio AG, DB RegioNetz Verkehrs GmbH, DB ZugBus Regionalverkehr Alb-Bodensee GmbH (RAB) - Bereich Schiene -, S-Bahn Berlin GmbH, S-Bahn Hamburg GmbH und DB Cargo AG (TV Corona-Beihilfe 2021 AGV MOVE GDL) vom 16. September 2021, wirksam seit dem 16. September 2021

gegenüber denjenigen Mitgliedern der GDL durchzuführen und anzuwenden, die eine entsprechende Tarifbindungserklärung bei der Beklagten abgegeben haben sowie gegenüber denjenigen Arbeitnehmern durchzuführen und anzuwenden, deren Arbeitsvertrag

eine arbeitsvertragliche Inbezugnahme Klausel bezüglich der im Betrieb oder Betriebsteil des Arbeitgebers betrieblich / fachlich einschlägigen Tarifverträge in ihrer jeweiligen Fassung beinhaltet.

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

3. die Beklagte zu verurteilen, es zu unterlassen, in dem Wahlbetrieb München (F.I.11) die zwischen der EVG und dem AGV MOVE abgeschlossenen Tarifverträge auf die Mitglieder der GDL anzuwenden, namentlich
  - a. Grundsatzregelung zur gemeinsamen Gestaltung der Personal-, Sozial- und Tarifpolitik in den Unternehmen des DB Konzerns (DemografieTV)
  - b. Funktionsgruppenspezifischer Tarifvertrag für Tätigkeiten der Funktionsgruppe 2 - Zugbildung / -bereitstellung, Verkehrliche Aufgaben - verschiedene Unternehmen des DB Konzerns (FGr 2-TV)
  - c. Funktionsgruppenspezifischer Tarifvertrag für Tätigkeiten der Funktionsgruppe 4 - Lokfahrdienst - verschiedene Unternehmen des DB Konzerns (FGr 4-TV)
  - d. Funktionsgruppenspezifischer Tarifvertrag für Tätigkeiten der Funktionsgruppe 5 - Bahnservice und Vertrieb - verschiedener Unternehmen des DB Konzerns (FGr 5-TV)
  - e. Funktionsgruppenspezifischer Tarifvertrag für Tätigkeiten der Funktionsgruppe 6 - Allgemeine Aufgaben - verschiedener Unternehmen des DB Konzerns (FGr 6-TV)
  - f. Basistarifvertrag zu den Funktionsgruppenspezifischen Tarifverträgen und Funktionsspezifischen Tarifverträgen verschiedener Unternehmen des DB Konzerns (BasisTV)
  - g. Tarifvertrag zur Einführung des BasisTV und ÜTV-FGr sowie der Funktionsgruppenspezifischen Tarifverträge und Funktionsspezifischen Tarifverträge verschiedener Unternehmen des DB Konzerns
  - h. Tarifvertrag für die nach dem DBGrG übergeleiteten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der

Funktionsgruppenspezifischen Tarifverträge verschiedener Unternehmen des DB Konzerns (ÜTV-FGr)

- i. Tarifvertrag Prämie Fachvermittlung (TV Pr FV)
- j. Tarifvertrag über eine Umsatzbeteiligung an Bord in der DB Fernverkehr AG (UmsatzTV Fernverkehr)
- k. Tarifvertrag zu Grundsätzen der betrieblichen Altersvorsorge für die Arbeitnehmer verschiedener Unternehmen des DB Konzerns (bAV-TV EVG)
- l. Tarifvertrag über persönliche Fahrvergünstigungen für die Arbeitnehmer verschiedener Unternehmen des DB Konzerns (Konzern FahrvergTV)
- m. Tarifvertrag zur Einführung eines Jahrestabellengerichts im FGr 1 bis 3, 5 und 6-TV (EinfTV JTE FGr-TV)
- n. Tarifvertrag für Nachwuchskräfte verschiedener Unternehmen im DB Konzern (NachwuchskräfteTV EVG)
- o. Tarifvertrag zum Job-Ticket für die Arbeitnehmer verschiedener Unternehmen des DB Konzerns (KonzernJob-TicketTV)
- p. Tarifvertrag zur Führung von Langzeitkonten für die Arbeitnehmer verschiedener Unternehmen des DB Konzerns (Lzk-TV)
- q. Tarifvertrag zur Zukunft der Arbeit im Rahmen der Digitalisierung im DB-Konzern (TV Arbeit 4.0 EVG 2018)
- r. Vereinbarung zur Förderung des Übertrags von Zeitguthaben in das Langzeitkonto (Förd-Üb-Lzk 2018/2019).

Für den Fall des Unterliegens mit dem Antrag zu 1. mit der Begründung, der Anspruch bestehe nur bis zum Zeitpunkt einer rechtskräftigen Mehrheitsfeststellung,

- 4. die Beklagte zu verurteilen, in dem Wahlbetrieb München (F.I.11) die zwischen der GDL und dem AGV MOVE abgeschlossenen Tarifverträge, namentlich den

- a. Bundes-Rahmentarifvertrag für das Zugpersonal der Schienenbahnen des Personen- und Güterverkehrs in der Bundesrepublik Deutschland (BuRa-ZugTV AGV MOVE) vom 16. September 2021, rückwirkend wirksam seit dem 1. März 2021,
- b. Tarifvertrag für Lokomotivführer von Schienenverkehrsunternehmen des AGV MOVE (LfTV) vom 16. September 2021, rückwirkend wirksam seit dem 1. März 2021,
- c. Tarifvertrag für Zugbegleiter und Bordgastronomen von Schienenverkehrsunternehmen des AGV MOVE (ZubTV) vom 16. September 2021, rückwirkend wirksam seit dem 1. März 2021,
- d. Tarifvertrag für Lokrangierführer von Schienenverkehrsunternehmen des AGV MOVE (LrfTV) vom 16. September 2021, rückwirkend wirksam seit dem 1. März 2021,
- e. Tarifvertrag für Disponenten von Schienenverkehrsunternehmen des AGV MOVE (DispoTV) vom 16. September 2021, rückwirkend wirksam seit dem 1. März 2021,
- f. Tarifvertrag über besondere Bedingungen bei Verlust der Fahrdiensttauglichkeit (FDU-TV) vom 16. September 2021, rückwirkend wirksam seit dem 1. März 2021,
- g. Tarifvertrag zur Einführung des BuRa-ZugTV AGV MOVE und der ergänzenden Haustarifverträge (BuRa-ZugTV EinfTV) vom 16. September 2021, rückwirkend wirksam seit dem 1. März 2021,
- h. Tarifvertrag über die gemeinsame Einrichtung zur Gewährung von Sozialleistungen (GE-TV GDL) vom 16. September 2021, rückwirkend wirksam seit dem 1. März 2021,
- i. Tarifvertrag zur Förderung des Übertrags von Zeitguthaben in die betriebliche Altersvorsorge (FörderTV bAV) vom 16. September 2021, rückwirkend wirksam seit dem 1. März 2021,
- j. Tarifvertrag für Nachwuchskräfte verschiedener Unternehmen des DB Konzerns (NwkTV GDL 2018) vom 16. September 2021, rückwirkend wirksam seit dem 1. März 2021,

- k. Vereinbarung zur Umsetzung der persönlichen Planungssicherheit des Zugpersonals vom 16. September 2021, rückwirkend wirksam seit dem 1. März 2021,
- l. Rahmentarifvertrag für die Arbeitnehmer verschiedener Unternehmen des DB Konzerns (KonzernRTV) vom 16. September 2021, rückwirkend wirksam seit dem 1. März 2021,
- m. Tarifvertrag zur Einführung des Tarifvertrags für Lokomotivführer von Schienenverkehrsunternehmen des Agv MoVe (EinfTV LfTV) vom 16. September 2021, rückwirkend wirksam seit dem 1. März 2021,
- n. Tarifvertrag zur Sicherung und Anpassung von Entgeltdifferenzen (KonzernZÜTV) vom 16. September 2021, rückwirkend wirksam seit dem 1. März 2021,
- o. Regelungsabrede Leistungsprämie Training für Instruktoren (Lp Tr ML) vom 16. September 2021, rückwirkend wirksam seit dem 1. März 2021,
- p. Tarifvertrag zu Grundsätzen der Entgeltumwandlung für die Arbeitnehmer verschiedener Unternehmen des DB Konzerns (K-EUTV) vom 16. September 2021, rückwirkend wirksam seit dem 1. März 2021,
- q. Gemeinsames Verständnis im Sinne des BuRa-ZugTV AGV MOVE Anlage 3a und § 84 LfTV vom 16. September 2021, rückwirkend wirksam seit dem 1. März 2021,
- r. Tarifvertrag über die betriebliche Zusatzversorgung für die Arbeitnehmer der DB AG (ZVersTV) vom 16. September 2021, rückwirkend wirksam seit dem 1. Januar 2021,
- s. Tarifvertrag über einen Zuschuss zur betrieblichen Zusatzversorgung für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer verschiedener Unternehmen des DB-Konzerns (BetrRz-TV GDL) vom 16. September 2021, rückwirkend wirksam seit dem 1. März 2021 bis 31. Oktober 2023,
- t. Tarifvertrag zum Job-Ticket für die Arbeitnehmer verschiedener Unternehmen des DB Konzerns (KonzernJob-TicketTV AGV MOVE GDL) vom 16. September 2021, rückwirkend wirksam seit dem 1. Januar 2021,

- u. Bundes-Rahmentarifvertrag für die betriebsnahe Instandhaltung in Eisenbahnverkehrsunternehmen (BuRa-EVU FZITV AGV MOVE GDL) vom 16. September 2021, rückwirkend wirksam seit dem 1. März 2021,
- v. Tarifvertrag für die betriebsnahe Instandhaltung in Eisenbahnverkehrsunternehmen (EVU FZITV AGV MOVE GDL) vom 16. September 2021, rückwirkend wirksam seit dem 1. März 2021,
- w. Tarifvertrag für allgemeine Aufgaben (TVA AGV MOVE GDL) vom 16. September 2021, rückwirkend wirksam seit dem 1. März 2021,
- x. Langzeitkontentarifvertrag (Lzk-TV EXPRESS AGV MOVE GDL) vom 16. September 2021, rückwirkend wirksam seit dem 1. März 2021,
- y. Tarifvertrag zur Zahlung von Corona-Beihilfen für Arbeitnehmer der DB Fernverkehr AG, DB Regio AG, DB RegioNetz Verkehrs GmbH, DB ZugBus Regionalverkehr Alb-Bodensee GmbH (RAB) - Bereich Schiene -, S-Bahn Berlin GmbH, S-Bahn Hamburg GmbH und DB Cargo AG (TV Corona-Beihilfe 2021 AGV MOVE GDL) vom 16. September 2021, wirksam seit dem 16. September 2021

gegenüber den Mitgliedern der GDL durchzuführen und anzuwenden sowie gegenüber denjenigen Arbeitnehmern durchzuführen und anzuwenden, deren Arbeitsvertrag eine arbeitsvertragliche Inbezugnahme-klausel bezüglich der im Betrieb oder Betriebsteil des Arbeitgebers betrieblich / fachlich einschlägigen Tarifverträge in ihrer jeweiligen Fassung beinhaltet, bis durch rechtskräftige Entscheidung eines Arbeitsgerichts festgestellt wurde, dass die EVG die meisten in einem Arbeitsverhältnis zur Beklagten stehenden Mitglieder hat (Mehrheitstarifvertrag).

Für den Fall des Unterliegens mit dem Antrag zu 4. mit der Begründung, dieser sei mangels hinreichender Bestimmtheit unzulässig,

- 5. die Beklagte zu verurteilen, in dem Wahlbetrieb München (F.I.11) die zwischen der GDL und dem AGV MOVE abgeschlossenen Tarifverträge, namentlich den

- a. Bundes-Rahmentarifvertrag für das Zugpersonal der Schienenbahnen des Personen- und Güterverkehrs in der Bundesrepublik Deutschland (BuRa-ZugTV AGV MOVE) vom 16. September 2021, rückwirkend wirksam seit dem 1. März 2021,
- b. Tarifvertrag für Lokomotivführer von Schienenverkehrsunternehmen des AGV MOVE (LfTV) vom 16. September 2021, rückwirkend wirksam seit dem 1. März 2021,
- c. Tarifvertrag für Zugbegleiter und Bordgastronomen von Schienenverkehrsunternehmen des AGV MOVE (ZubTV) vom 16. September 2021, rückwirkend wirksam seit dem 1. März 2021,
- d. Tarifvertrag für Lokrangierführer von Schienenverkehrsunternehmen des AGV MOVE (LrfTV) vom 16. September 2021, rückwirkend wirksam seit dem 1. März 2021,
- e. Tarifvertrag für Disponenten von Schienenverkehrsunternehmen des AGV MOVE (DispoTV) vom 16. September 2021, rückwirkend wirksam seit dem 1. März 2021,
- f. Tarifvertrag über besondere Bedingungen bei Verlust der Fahrdiensttauglichkeit (FDU-TV) vom 16. September 2021, rückwirkend wirksam seit dem 1. März 2021,
- g. Tarifvertrag zur Einführung des BuRa-ZugTV AGV MOVE und der ergänzenden Haustarifverträge (BuRa-ZugTV EinfTV) vom 16. September 2021, rückwirkend wirksam seit dem 1. März 2021,
- h. Tarifvertrag über die gemeinsame Einrichtung zur Gewährung von Sozialleistungen (GE-TV GDL) vom 16. September 2021, rückwirkend wirksam seit dem 1. März 2021,
- i. Tarifvertrag zur Förderung des Übertrags von Zeitguthaben in die betriebliche Altersvorsorge (FörderTV bAV) vom 16. September 2021, rückwirkend wirksam seit dem 1. März 2021,
- j. Tarifvertrag für Nachwuchskräfte verschiedener Unternehmen des DB Konzerns (NwkTV GDL 2018) vom 16. September 2021, rückwirkend wirksam seit dem 1. März 2021,

- k. Vereinbarung zur Umsetzung der persönlichen Planungssicherheit des Zugpersonals vom 16. September 2021, rückwirkend wirksam seit dem 1. März 2021,
- l. Rahmentarifvertrag für die Arbeitnehmer verschiedener Unternehmen des DB Konzerns (KonzernRTV) vom 16. September 2021, rückwirkend wirksam seit dem 1. März 2021,
- m. Tarifvertrag zur Einführung des Tarifvertrags für Lokomotivführer von Schienenverkehrsunternehmen des Agv MoVe (EinfTV LfTV) vom 16. September 2021, rückwirkend wirksam seit dem 1. März 2021,
- n. Tarifvertrag zur Sicherung und Anpassung von Entgeltdifferenzen (KonzernZÜTV) vom 16. September 2021, rückwirkend wirksam seit dem 1. März 2021,
- o. Regelungsabrede Leistungsprämie Training für Instruktoren (Lp Tr ML) vom 16. September 2021, rückwirkend wirksam seit dem 1. März 2021,
- p. Tarifvertrag zu Grundsätzen der Entgeltumwandlung für die Arbeitnehmer verschiedener Unternehmen des DB Konzerns (K-EUTV) vom 16. September 2021, rückwirkend wirksam seit dem 1. März 2021,
- q. Gemeinsames Verständnis im Sinne des BuRa-ZugTV AGV MOVE Anlage 3a und § 84 LfTV vom 16. September 2021, rückwirkend wirksam seit dem 1. März 2021,
- r. Tarifvertrag über die betriebliche Zusatzversorgung für die Arbeitnehmer der DB AG (ZVersTV) vom 16. September 2021, rückwirkend wirksam seit dem 1. Januar 2021,
- s. Tarifvertrag über einen Zuschuss zur betrieblichen Zusatzversorgung für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer verschiedener Unternehmen des DB-Konzerns (BetrRz-TV GDL) vom 16. September 2021, rückwirkend wirksam seit dem 1. März 2021 bis 31. Oktober 2023,
- t. Tarifvertrag zum Job-Ticket für die Arbeitnehmer verschiedener Unternehmen des DB Konzerns (KonzernJob-TicketTV AGV MOVE GDL) vom 16. September 2021, rückwirkend wirksam seit dem 1. Januar 2021,

- u. Bundes-Rahmentarifvertrag für die betriebsnahe Instandhaltung in Eisenbahnverkehrsunternehmen (BuRa-EVU FZITV AGV MOVE GDL) vom 16. September 2021, rückwirkend wirksam seit dem 1. März 2021,
- v. Tarifvertrag für die betriebsnahe Instandhaltung in Eisenbahnverkehrsunternehmen (EVU FZITV AGV MOVE GDL) vom 16. September 2021, rückwirkend wirksam seit dem 1. März 2021,
- w. Tarifvertrag für allgemeine Aufgaben (TVA AGV MOVE GDL) vom 16. September 2021, rückwirkend wirksam seit dem 1. März 2021,
- x. Langzeitkontentarifvertrag (Lzk-TV EXPRESS AGV MOVE GDL) vom 16. September 2021, rückwirkend wirksam seit dem 1. März 2021,
- y. Tarifvertrag zur Zahlung von Corona-Beihilfen für Arbeitnehmer der DB Fernverkehr AG, DB Regio AG, DB RegioNetz Verkehrs GmbH, DB ZugBus Regionalverkehr Alb-Bodensee GmbH (RAB) - Bereich Schiene -, S-Bahn Berlin GmbH, S-Bahn Hamburg GmbH und DB Cargo AG (TV Corona-Beihilfe 2021 AGV MOVE GDL) vom 16. September 2021, wirksam seit dem 16. September 2021

gegenüber denjenigen Mitgliedern der GDL durchzuführen und anzuwenden, die eine entsprechende Tarifbindungserklärung bei der Beklagten abgegeben haben sowie gegenüber denjenigen Arbeitnehmern durchzuführen und anzuwenden, deren Arbeitsvertrag eine arbeitsvertragliche Inbezugnahme Klausel bezüglich der im Betrieb oder Betriebsteil des Arbeitgebers betrieblich / fachlich einschlägigen Tarifverträge in ihrer jeweiligen Fassung beinhaltet, bis durch rechtskräftige Entscheidung eines Arbeitsgerichts festgestellt wurde, dass die EVG die meisten in einem Arbeitsverhältnis zur Beklagten stehenden Mitglieder hat (Mehrheitstarifvertrag).

Für den Fall des Unterliegens mit dem Antrag zu 3. mit der Begründung, der Anspruch bestehe nur bis zum Zeitpunkt einer rechtskräftigen Mehrheitsfeststellung,

- 6. die Beklagte zu verurteilen, es zu unterlassen, in dem Wahlbetrieb München (F.I.11) die zwischen der EVG und dem AGV MOVE abgeschlossenen Tarifver-

träge so lange nicht auf die Mitglieder der GDL anzuwenden, bis durch rechtskräftige Entscheidung eines Arbeitsgerichts festgestellt wurde, dass die EVG die meisten in einem Arbeitsverhältnis zur Beklagten stehenden Mitglieder hat (Mehrheitstarifvertrag), namentlich den

- a. Grundsatzregelung zur gemeinsamen Gestaltung der Personal-, Sozial- und Tarifpolitik in den Unternehmen des DB Konzerns (DemografieTV)
- b. Funktionsgruppenspezifischer Tarifvertrag für Tätigkeiten der Funktionsgruppe 2 - Zugbildung / -bereitstellung, Verkehrliche Aufgaben SGV - verschiedener Unternehmen des DB Konzerns (FGr 2-TV)
- c. Funktionsgruppenspezifischer Tarifvertrag für Tätigkeiten der Funktionsgruppe 4 - Lokfahrdienst - verschiedener Unternehmen des DB Konzerns (FGr 4-TV)
- d. Funktionsgruppenspezifischer Tarifvertrag für Tätigkeiten der Funktionsgruppe 5 - Bahnservice und Vertrieb - verschiedener Unternehmen des DB Konzerns (FGr 5-TV)
- e. Funktionsgruppenspezifischer Tarifvertrag für Tätigkeiten der Funktionsgruppe 6 - Allgemeine Aufgaben - verschiedener Unternehmen des DB Konzerns (FGr 6-TV)
- f. Basistarifvertrag zu den Funktionsgruppenspezifischen Tarifverträgen und Funktionsspezifischen Tarifverträgen verschiedener Unternehmen des DB Konzerns (BasisTV)
- g. Tarifvertrag zur Einführung des BasisTV und ÜTV-FGr sowie der Funktionsgruppenspezifischen Tarifverträge und Funktionsspezifischen Tarifverträge verschiedener Unternehmen des DB Konzerns
- h. Tarifvertrag für die nach dem DBGrG übergeleiteten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Funktionsgruppenspezifischen Tarifverträge verschiedener Unternehmen des DB Konzerns (ÜTV-FGr)
- i. Tarifvertrag Prämie Fachvermittlung (TV Pr FV)

- j. Tarifvertrag über eine Umsatzbeteiligung an Bord in der DB Fernverkehr AG (UmsatzTV Fernverkehr)
- k. Tarifvertrag zu Grundsätzen der betrieblichen Altersvorsorge für die Arbeitnehmer verschiedener Unternehmen des DB Konzerns (bAV-TV EVG)
- l. Tarifvertrag über persönliche Fahrvergünstigungen für die Arbeitnehmer verschiedener Unternehmen des DB Konzerns (Konzern-FahrvergTV)
- m. Tarifvertrag zur Einführung eines Jahrestabellengerichts im FGr 1 bis 3, 5 und 6-TV (EinfTV JTE FGr-TV)
- n. Tarifvertrag für Nachwuchskräfte verschiedener Unternehmen im DB Konzern (NachwuchskräfteTV EVG)
- o. Tarifvertrag zum Job-Ticket für die Arbeitnehmer verschiedener Unternehmen des DB Konzerns (KonzernJob-TicketTV)
- p. Tarifvertrag zur Führung von Langzeitkonten für die Arbeitnehmer verschiedener Unternehmen des DB Konzerns (Lzk-TV)
- q. Tarifvertrag zur Zukunft der Arbeit im Rahmen der Digitalisierung im DB-Konzern (TV Arbeit 4.0 EVG 2018)
- r. Vereinbarung zur Förderung des Übertrags von Zeitguthaben in das Langzeitkonto (Förd-Üb-Lzk 2018/2019).

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat die Auffassung vertreten, die Tarifverträge der GDL würden im Wahlbetrieb München nach § 4a Abs. 2 Satz 2 TVG verdrängt. Die GDL könne sich nicht auf eine etwaig fehlerhafte Mehrheitsfeststellung berufen, da sie sich geweigert habe, an einer solchen mitzuwirken. Die Revision der GDL sei unzulässig. Aufgrund des - unstrittigen - weiteren Tarifabschlusses zwischen dem AGV MOVE und der GDL am 26. März 2024 sei deren Beschwerde entfallen.

8

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen, das Landesarbeitsgericht 9  
die hiergegen gerichtete Berufung der GDL zurückgewiesen. Mit ihrer Revision  
verfolgt die GDL ihr Begehren weiter.

## **Entscheidungsgründe**

Die zulässige Revision ist hinsichtlich des Antrags zu 1. unbegründet, be- 10  
züglich der Anträge zu 3. und 6. begründet.

I. Die Revision ist insgesamt zulässig. Die Beschwer der GDL ist nicht 11  
durch den Tarifabschluss vom 26. März 2024 entfallen. Voraussetzung für die  
Zulässigkeit einer Revision ist, dass die Revisionsklägerin die Beseitigung einer  
in der angefochtenen Entscheidung liegenden Beschwer erstrebt. Dies setzt vo-  
raus, dass der im Berufungsrechtszug erhobene Anspruch wenigstens teilweise  
weiterverfolgt wird (*BAG 12. Juni 2024 - 4 AZR 334/22 - Rn. 16*). Hieran beste-  
hen entgegen der Auffassung der Beklagten keine Zweifel. Die GDL verfolgt ihre  
ursprünglichen Anträge unverändert weiter. Ob die geltend gemachten Ansprü-  
che aufgrund der geänderten tariflichen Situation ggf. nicht mehr bestehen, ist  
keine Frage der Zulässigkeit des Rechtsmittels, sondern der Begründetheit der  
Klage.

II. Die Revision ist hinsichtlich des Antrags zu 1. unbegründet. Das Landes- 12  
arbeitsgericht ist im Ergebnis zutreffend davon ausgegangen, dass der Antrag  
zu 1. zulässig, aber unbegründet ist. Die Anträge zu 2., 4. und 5. fallen dem Se-  
nat nicht zur Entscheidung an.

1. Der Antrag zu 1. ist zulässig. 13

a) Er ist hinreichend bestimmt iSd. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO. 14

aa) Nach § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO muss die Klageschrift neben der Angabe 15  
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. Zugleich wird vermieden, dass das Risiko eines Unterliegens der Klägerin durch eine vermeidbare Ungenauigkeit auf die Beklagte abgewälzt oder der Streit in ein sich anschließendes Zwangsvollstreckungsverfahren verlagert wird (*BAG 13. Oktober 2021 - 4 AZR 403/20 - Rn. 18 mwN, BAGE 176, 27*).

Für die Prüfung, ob ein Klageantrag hinreichend bestimmt ist, sind die Besonderheiten des anzuwendenden materiellen Rechts und die Umstände des Einzelfalls maßgeblich. Dabei ist das zu schützende Interesse der Beklagten, sich gegen die Klage erschöpfend verteidigen zu können, sowie ihr Interesse an Rechtsklarheit und Rechtssicherheit der Entscheidungswirkungen mit dem ebenfalls schützenswerten Interesse der Klägerin 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 die Schuldnerin aus diesem ohne weiteres erkennen kann, durch welche Verhaltensweisen sie dem Urteilsspruch nachkommen kann (*BAG 13. Oktober 2021 - 4 AZR 403/20 - Rn. 19 mwN, BAGE 176, 27*). 16

bb) Danach ist der Antrag insoweit hinreichend bestimmt, als er sich auf die Mitglieder der GDL bezieht. Es bedarf nicht bereits im Erkenntnisverfahren einer namentlichen Aufführung der Gewerkschaftsmitglieder im Klageantrag. 17

(1) Die Erfüllung der streitgegenständlichen Verpflichtung setzt zwar grundsätzlich voraus, dass die Beklagte weiß, wer die Mitglieder der GDL sind, gegenüber denen sie die Tarifverträge „durchführen und anwenden“ soll. Es kann aber auch ohne deren Benennung über den Bestand und die nähere inhaltliche Ausgestaltung des durch die GDL geltend gemachten Anspruchs rechtskräftig entschieden werden. Dieser ist auf eine Verletzung der Koalitionsfreiheit nach Art. 9 Abs. 3 GG der GDL gestützt und kollektiv-rechtlicher Natur. Die GDL beruft sich 18

auf eine ihrer Auffassung nach einheitlich gegenüber allen ihren Mitgliedern fehlerhafte Anwendung des § 4a Abs. 2 Satz 2 TVG und begehrt ebenso einheitlich die Beendigung dieser Maßnahme. Der geltend gemachte Anspruch ist damit - anders als der auf Unterlassung der Anwendung fremder Tarifverträge gerichtete Antrag zu 3. (vgl. hierzu bereits BAG 19. März 2025 - 4 AZR 283/23 - Rn. 19 ff.) - nicht von Inhalt und Ausgestaltung der einzelnen Arbeitsverhältnisse abhängig. Für die Beklagte sind Inhalt und Umfang der materiellen Rechtskraft der begehrten Entscheidung (§ 322 ZPO) erkennbar, der Streit über die (zutreffende) Anwendung des § 4a TVG wird geklärt.

(2) Ein Erfordernis der namentlichen Benennung der aktuell betroffenen Gewerkschaftsmitglieder würde im Hinblick auf den sich ggf. während des Verfahrens ändernden Mitgliederbestand und den erforderlichen Schutz der Koalitionsbetätigungsfreiheit der GDL (Art. 9 Abs. 3 GG) die Möglichkeit, den Anspruch gerichtlich durchzusetzen, in einer Weise erschweren, die einen effektiven Rechtsschutz verhindern würde. Das Interesse der Beklagten wird demgegenüber durch den Verzicht auf die namentliche Benennung der Mitglieder der GDL bereits im Erkenntnisverfahren nicht in rechtserheblicher Weise beeinträchtigt (vgl. hierzu ausf. BAG 13. Oktober 2021 - 4 AZR 403/20 - Rn. 27 ff. mwN, BAGE 176, 27).

(3) Der Senat muss nicht darüber befinden, ob dies für einen Antrag, mit dem die Verurteilung zu einer nach § 890 ZPO zu vollstreckenden Unterlassung begehrt wird, anders zu beurteilen wäre (so BAG 19. März 2003 - 4 AZR 271/02 - zu II 2 a bb (2) und (3) der Gründe, BAGE 105, 275). Der vorliegende Antrag ist auf eine positive Handlung gerichtet und daher nach denselben Grundsätzen zu beurteilen, die für den schuldrechtlichen Durchführungsanspruch gelten.

cc) Der Antrag ist auch hinreichend bestimmt, soweit die GDL die Anwendung und Durchführung der Tarifverträge gegenüber den Arbeitnehmern, deren Arbeitsvertrag eine Bezugnahmeklausel auf die im „Betrieb oder Betriebsteil des Arbeitgebers betrieblich / fachlich einschlägigen Tarifverträge in ihrer jeweiligen Fassung“ enthält, begehrt. Der Beklagten ist bekannt, ob und mit welchen Arbeitnehmern sie derartige Arbeitsverträge abgeschlossen hat. Hierüber besteht auch

zwischen den Parteien kein Streit. Die Bezugnahmeklausel ist das einzige Kriterium für die Bestimmung der betroffenen Arbeitnehmer, eine etwaige Mitgliedschaft bei der GDL ist insoweit ohne Bedeutung.

dd) Der Antrag ist auch im Hinblick auf die begehrte Handlung hinreichend bestimmt. 22

(1) Die genannten Tarifverträge „durchzuführen und anzuwenden“ beschreibt die vorzunehmende Handlung ausreichend. Zwischen den Parteien steht nicht die konkrete Durchführung eines Tarifvertrags oder einer einzelnen tariflichen Regelung im Streit, sondern die Anwendung der Tarifverträge in ihrer Gesamtheit, mithin das „ob“ der tariflichen Geltung oder der arbeitsvertraglich vereinbarten Anwendung aufgrund einer Bezugnahmeklausel. Sollte die Beklagte hierzu verpflichtet sein, besteht keine Unsicherheit darüber, „wie“ dies zu erfolgen hat. Eine weitere Konkretisierung der Anwendung ist daher entbehrlich. 23

(2) Die Tarifverträge, die angewendet werden sollen, sind abschließend bezeichnet. Der Antrag enthält zwar den Zusatz „namentlich“, was „hauptsächlich, in der Hauptsache, in erster Linie, vor allem, vor allen Dingen“ (*Duden Das Bedeutungswörterbuch 5. Aufl. Stichwort „namentlich“*) bedeutet und den Schluss nahelegt, über die im Antrag ausdrücklich genannten und mit Datum bezeichneten Tarifverträge hinaus sollten weitere vom Antrag erfasst sein (*vgl. BAG 19. März 2025 - 4 AZR 283/23 - Rn. 15*). Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts ist die Beklagte allerdings ausschließlich an die 25 im Antrag genannten Tarifverträge gebunden, so dass mit diesen bereits alle denkbaren Tarifverträge bezeichnet sind. 24

(3) Die Klägerin verlangt ersichtlich die Anwendung aller Tarifverträge auf alle diese Arbeitnehmer. Daher ist für die Bestimmtheit des Antrags nicht von Bedeutung, ob alle im Wahlbetrieb beschäftigten Mitglieder der GDL und solche, deren Arbeitsvertrag die im Antrag genannte Bezugnahmeklausel enthält, unter den persönlichen Geltungsbereich sämtlicher im Antrag genannten Tarifverträge fallen. Sollte dies nicht der Fall sein, wäre der Antrag ggf. unbegründet, nicht aber unzulässig. 25

- b) Für den Antrag besteht auch das erforderliche Rechtsschutzbedürfnis. 26
- aa) Das Rechtsschutzbedürfnis ist eine Zulässigkeitsvoraussetzung für die Sachentscheidung des Gerichts und deshalb in jeder Lage des Verfahrens, auch noch in der Revisionsinstanz, von Amts wegen zu prüfen. Es verlangt als Sachentscheidungsvoraussetzung, dass ein berechtigtes Interesse daran besteht, die Gerichte in Anspruch zu nehmen. Das Rechtsschutzbedürfnis fehlt allgemein, wenn ein Antrag objektiv schlechthin sinnlos ist, wenn also die Klägerin unter keinen Umständen mit ihrem prozessualen Begehren irgendeinen schutzwürdigen Vorteil erlangen kann. Bei Leistungsklagen ergibt sich ein Rechtsschutzbedürfnis regelmäßig daraus, dass der behauptete materielle Anspruch nicht erfüllt ist. Für die Prüfung des Interesses an seiner gerichtlichen Durchsetzung ist zu unterstellen, dass der Anspruch besteht. Das Rechtsschutzbedürfnis fehlt, wenn ein einfacherer oder billigerer Weg zur Verfügung steht oder wenn die Klägerin offensichtlich keine gerichtliche Hilfe (mehr) braucht, um ihr Ziel zu erreichen (*BAG 13. Oktober 2021 - 4 AZR 403/20 - Rn. 42, 45, BAGE 176, 27; 27. November 2019 - 10 AZR 476/18 - Rn. 32, BAGE 168, 374*). 27
- bb) Die GDL verfolgt ihr Begehren im Wege der Leistungsklage. Entgegen der Auffassung der Beklagten ist nicht vorrangig eine Klage nach § 9 TVG zu erheben oder ein Verfahren nach § 99 ArbGG durchzuführen. 28
- (1) Bei der Verbandsklage nach § 9 TVG handelt es sich um eine Feststellungsklage, mit der eine rechtsverbindliche Tarifauslegung, aber keine Verurteilung der anderen Tarifvertragspartei und vor allem nicht der Beklagten, die nur Mitglied einer Tarifvertragspartei ist, zu einer Leistung erreicht werden könnte. Eine Subsumtion unter einen konkreten Sachverhalt würde nicht erfolgen. Sie wäre daher weniger effektiv, weil die GDL keinen Vollstreckungstitel erlangen könnte. Daran ändert die in § 9 TVG angeordnete erweiterte Bindungswirkung nichts, weil diese nicht weitergehende, sondern abweichende Rechtsfolgen hat (*ausf. BAG 13. Oktober 2021 - 4 AZR 403/20 - Rn. 46 mwN, BAGE 176, 27*). 29

(2) Gleiches gilt für ein Verfahren nach § 99 ArbGG. Dieses besondere Beschlussverfahren eröffnet den Tarifvertragsparteien die Möglichkeit, unter Geltung des eingeschränkten Amtsermittlungs- bzw. Untersuchungsgrundsatzes (§ 99 Abs. 2 iVm. § 83 Abs. 1 Satz 1 ArbGG) im Falle einer Tarifikollision mit Wirkung erga omnes positiv feststellen zu lassen, ob ein mit ihnen geschlossener Tarifvertrag im jeweiligen Betrieb als Mehrheitstarifvertrag iSd. § 4a Abs. 2 Satz 2 TVG anzuwenden ist (*BAG 19. März 2025 - 4 ABR 35/23 - Rn. 26*). Die GDL könnte daher auch in einem solchen Verfahren ihr Rechtsschutzziel - ein vollstreckbares Leistungsurteil - nicht herbeiführen (*vgl. BAG 12. Juni 2024 - 4 AZR 334/22 - Rn. 44*). 30

2. Der Antrag ist nicht begründet. Der einzig durch die GDL geltend gemachte Anspruch auf Durchführung der von ihr geschlossenen Tarifverträge wegen einer Beeinträchtigung der Koalitionsfreiheit aus §§ 1004, 823 BGB iVm. Art. 9 Abs. 3 GG ist bereits nicht schlüssig dargelegt, jedenfalls aber spätestens aufgrund des Tarifabschlusses vom 26. März 2024 entfallen. 31

a) Die GDL macht einen Unterlassungsanspruch nach § 1004 Abs. 1 Satz 2, § 823 Abs. 1 BGB iVm. Art. 9 Abs. 3 GG geltend. Sie begehrt die Durchführung der von ihr geschlossenen Tarifverträge und damit die Beendigung der ihrer Auffassung nach fehlerhaften Anwendung des § 4a Abs. 2 Satz 2 TVG für die Zukunft. Damit geht es ihr nicht um die Beseitigung einer in der Vergangenheit entstandenen, sondern um die Unterlassung einer zukünftigen Beeinträchtigung. 32

aa) Nach § 1004 Abs. 1 BGB kann der Eigentümer vom Störer die Beseitigung und weitere Unterlassung der Beeinträchtigung verlangen, wenn das Eigentum in anderer Weise als durch Entziehung oder Vorenthaltung des Besitzes beeinträchtigt wird. Diese Ansprüche sind nicht auf Eigentumsverletzungen beschränkt, sondern bestehen darüber hinaus zur Abwehr von Eingriffen in alle nach § 823 Abs. 1 BGB geschützten Rechte, Lebensgüter und Interessen. Zu diesen Rechtsgütern und Interessen gehört auch das durch Art. 9 Abs. 3 GG gewährleistete Recht einer von Arbeitnehmern gebildeten Koalition auf gewerkschaftliche Betätigung. In einem solchen Fall kann ein Beseitigungsanspruch aus 33

§ 1004 Abs. 1 Satz 1, § 823 Abs. 1 BGB iVm. Art. 9 Abs. 3 GG oder ein Unterlassungsanspruch nach § 1004 Abs. 1 Satz 2, § 823 Abs. 1 BGB iVm. Art. 9 Abs. 3 GG in Betracht kommen (*BAG 17. Mai 2011 - 1 AZR 473/09 - Rn. 38 ff., BAGE 138, 68*). Die Voraussetzungen eines Beseitigungs- und Unterlassungsanspruchs unterscheiden sich darin, dass Letzterer die Besorgnis weiterer Beeinträchtigungen verlangt, der Beseitigungsanspruch hingegen auf die Aufhebung fortdauernder Beeinträchtigungen gerichtet ist. Dies umfasst auch die Beseitigung solcher Beeinträchtigungen, die zwangsläufig durch die primäre Störung entstehen, nicht aber solche, die sich als weitere Folge der Störung ergeben (*BAG 23. März 2021 - 1 ABR 31/19 - Rn. 86, BAGE 174, 233*).

bb) Danach macht die GDL einen Unterlassungsanspruch geltend. Sie begehrt - zukunftsgerichtet - die Verhinderung der weiteren, von ihr behaupteten Beeinträchtigung ihrer Koalitionsfreiheit aus Art. 9 Abs. 3 GG, nicht aber eine Beseitigung der durch die frühere Nichtanwendung der Tarifverträge entstandenen Beeinträchtigung. Etwaige durch die Nichtanwendung der Tarifverträge in der Vergangenheit entstandene Beeinträchtigungen würden durch eine zukünftige (Wieder-)Anwendung der Tarifverträge nicht beseitigt. Die Nichtanwendung in der Zukunft stellt sich auch nicht als fortdauernde Beeinträchtigung der in der Vergangenheit begonnenen Nichtanwendung dar. Die Beeinträchtigung entsteht nicht bereits durch die in der Vergangenheit von der Beklagten getroffene Entscheidung, die Tarifverträge der GDL zukünftig im Betrieb nicht mehr anzuwenden, sondern erst durch deren jeweilige Umsetzung (auch) in der Zukunft.

34

cc) Der Annahme eines Unterlassungsanspruchs steht nicht entgegen, dass die GDL die Verurteilung zur Anwendung der Tarifverträge und damit zu einer Handlung begehrt. Die drohende Beeinträchtigung lässt sich, da die Beeinträchtigung in einem Unterlassen - der Nichtanwendung der Tarifverträge der GDL - besteht, nur durch aktives Handeln verhindern. In diesem Fall schuldet die zur Unterlassung Verpflichtete das erforderliche positive Tun. Sie kann zwar grundsätzlich wählen, auf welchem Weg sie die Beeinträchtigung abwendet. Kann aber nur eine konkrete Maßnahme die drohende Beeinträchtigung verhindern, oder sind weitere Maßnahmen zwar möglich, können aber vernünftigerweise nicht in

35

Betracht gezogen werden, kann die Schuldnerin auch zu dieser konkreten Maßnahme verurteilt werden (*BGH 12. Dezember 2003 - V ZR 98/03 - zu II 2 e der Gründe; vgl. auch BGH 11. Oktober 2017 - I ZB 96/16 - Rn. 20*).

b) Die GDL hat aber - jedenfalls nach dem Tarifabschluss vom 26. März 2024 - keinen Anspruch auf Anwendung der am 16. September 2021 geschlossenen Tarifverträge aus § 1004 Abs. 1 Satz 2, § 823 Abs. 1 BGB iVm. Art. 9 Abs. 3 GG. 36

aa) Art. 9 Abs. 3 GG schützt eine Koalition in ihrem Bestand, ihrer organisatorischen Ausgestaltung und ihren Betätigungen, sofern diese der Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen dienen. Der Schutz erstreckt sich auf alle koalitionspezifischen Verhaltensweisen. Geschützt ist insbesondere der Abschluss von Tarifverträgen. Das schließt den Bestand und die Anwendung geschlossener Tarifverträge ein (*BVerfG 11. Juli 2017 - 1 BvR 1571/15 ua. - Rn. 131, BVerfGE 146, 71*). Die Koalitionsfreiheit wird nicht erst dann beeinträchtigt, wenn eine Koalition daran gehindert wird, Tarifrecht zu schaffen. Eine Einschränkung oder Behinderung dieses Freiheitsrechts liegt bereits in Abreden oder Maßnahmen, die darauf gerichtet sind, die Wirkung des von Koalitionen geschaffenen Tarifrechts zu vereiteln oder leerlaufen zu lassen. Ohne Bedeutung ist, ob entsprechende Abreden nach Art. 9 Abs. 3 Satz 2 GG nichtig sind, also die tarifliche Ordnung nicht in rechtlich erzwingbarer Weise ersetzen können. Die Beeinträchtigung der Koalitionsfreiheit liegt bereits in der Eignung solcher Absprachen, aufgrund ihres erklärten Geltungsanspruchs faktisch an die Stelle der tariflichen Regelung zu treten, die Tarifnormen als kollektive Ordnung zu verdrängen und sie damit ihrer zentralen Funktion zu berauben (*BAG 19. März 2025 - 4 AZR 283/23 - Rn. 34; 25. Januar 2023 - 4 ABR 4/22 - Rn. 31, BAGE 180, 55*). 37

bb) Eine solche Maßnahme kann auch in der auf einer fehlerhaften Anwendung von § 4a TVG beruhenden Nichtanwendung geltenden Tarifrechts liegen. Die umfassende Nichtanwendung eines Tarifwerks ist darauf gerichtet, die Tarifnormen als kollektive Ordnung zu verdrängen. 38

(1) § 4a TVG beeinträchtigt zum Schutz der Funktionsfähigkeit des Systems der Tarifautonomie die Koalitionsfreiheit der Minderheitsgewerkschaft, indem das Ergebnis ihrer tarifautonomen Betätigung verdrängt wird (*BVerfG 11. Juli 2017 - 1 BvR 1571/15 ua. - Rn. 135 ff., BVerfGE 146, 71*). Diese Beeinträchtigung ist jedoch - bei verfassungsrechtlich gebotener Auslegung und Handhabung - gerechtfertigt (*BVerfG 11. Juli 2017 - 1 BvR 1571/15 ua. - Rn. 141 ff., aaO*). 39

(2) Demgegenüber kann eine auf einer fehlerhaften Anwendung von § 4a Abs. 2 Satz 2 TVG beruhende Nichtanwendung eines gesamten Tarifwerks (*vgl. hierzu BAG 19. März 2025 - 4 ABR 35/23 - Rn. 35*) nicht gerechtfertigt sein. Sie vereitelt ohne gesetzliche Grundlage zielgerichtet dessen Wirkung. Die Nichtanwendung beruht dann nicht auf der gesetzlichen Anordnung der Verdrängung, sondern auf der rechtswidrigen Weigerung der Arbeitgeberin, die Tarifverträge anzuwenden. Dabei ist unerheblich, ob die Arbeitgeberin die gesetzliche Regelung vorsätzlich oder nur versehentlich falsch anwendet, die Beeinträchtigung der Koalitionsfreiheit tritt objektiv in beiden Fällen ein. 40

cc) Nach diesen Grundsätzen hat die GDL vorliegend keinen Anspruch auf Unterlassung. 41

(1) Unabhängig von den weiteren Anspruchsvoraussetzungen kann die GDL keine Durchführung der Tarifverträge gegenüber im Wahlbetrieb München beschäftigten Arbeitnehmern verlangen, „deren Arbeitsvertrag eine arbeitsvertragliche Inbezugnahme Klausel bezüglich der im Betrieb oder Betriebsteil des Arbeitgebers betrieblich / fachlich einschlägigen Tarifverträge in ihrer jeweiligen Fassung“ enthält. Die Koalitionsfreiheit nach Art. 9 Abs. 3 GG kann durch die Nichtanwendung von Tarifverträgen nur betroffen sein, soweit diese nach § 3 Abs. 1, § 4 Abs. 1 Satz 1 TVG unmittelbar und zwingend für das Arbeitsverhältnis gelten. Der Geltungsanspruch eines Tarifvertrags reicht über diese normative Geltung nicht hinaus. Bei einer arbeitsvertraglichen Inbezugnahme finden die Tarifverträge lediglich so Anwendung, als hätten die Arbeitsvertragsparteien sie privat-autonom vereinbart (*BAG 13. Oktober 2021 - 4 AZR 403/20 - Rn. 65, BAGE 176, 27*). Die (vermeintlich) fehlerhafte Anwendung einer arbeitsvertraglichen Regelung beeinträchtigt nicht die Koalitionsfreiheit einer Gewerkschaft. 42

- (2) Es besteht auch kein Anspruch der GDL auf Durchführung und Anwendung der im Antrag genannten Tarifverträge gegenüber ihren Mitgliedern. 43
- (a) Die GDL hat - unabhängig von der Frage, ob die Beklagte § 4a TVG fehlerhaft angewendet hat - bereits zu den grundlegenden Voraussetzungen des Anspruchs nicht schlüssig vorgetragen. 44
- (aa) Voraussetzung für eine Beeinträchtigung der Koalitionsfreiheit der GDL wäre, dass diese im Wahlbetrieb München vertreten ist (*vgl. zum schuldrechtlichen Durchführungsanspruch BAG 13. Oktober 2021 - 4 AZR 403/20 - Rn. 26, BAGE 176, 27; zum Einwirkungsanspruch BAG 12. Juni 2024 - 4 AZR 334/22 - Rn. 50*). Mangels Vortrag der GDL hat das Landesarbeitsgericht keine Feststellung darüber getroffen, ob dies der Fall ist. 45
- (bb) Ferner kann die GDL nur die Anwendung von Tarifverträgen auf ihre Mitglieder beanspruchen, soweit diese unter den persönlichen Geltungsbereich der Tarifverträge fallen und damit nach § 3 Abs. 1, § 4 Abs. 1 Satz 1 TVG unmittelbar und zwingend für das Arbeitsverhältnis gelten. Mit ihrem Antrag begehrt die GDL allerdings die Anwendung aller genannten Tarifverträge ausnahmslos auf alle im Betrieb beschäftigten Mitglieder. Vortrag zum persönlichen Geltungsbereich der Tarifverträge ist nicht erfolgt. Solcher hätte aber erfolgen müssen, da sich bereits aus den Titeln der Tarifverträge Zweifel ergeben, ob diese für alle Arbeitnehmer Geltung beanspruchen. So erscheint insbesondere fraglich, ob das Arbeitsverhältnis eines Arbeitnehmers zugleich dem „Tarifvertrag für Lokomotivführer von Schienenverkehrsunternehmen des AGV MOVE“, dem „Tarifvertrag für Zugbegleiter und Bordgastronomen von Schienenverkehrsunternehmen des AGV MOVE“ und dem „Tarifvertrag für Lokrangierführer von Schienenverkehrsunternehmen des AGV MOVE“ unterfallen kann. 46
- (b) Dies kann allerdings vorliegend ebenso dahinstehen wie die Frage, ob die weiteren Anspruchsvoraussetzungen zunächst erfüllt waren. Eine etwaige Beeinträchtigung der Koalitionsfreiheit der GDL ist jedenfalls aufgrund des Tarifabschlusses von GDL und AGV MOVE vom 26. März 2024 entfallen. 47

(aa)     Geltendes Tarifrecht wird nur dann verdrängt, wenn der betreffende Tarifvertrag im Anwendungsbereich der fraglichen Maßnahme normativ gilt, sei es nach § 3 Abs. 1 TVG oder § 3 Abs. 3 TVG. Soweit es daran fehlt, besteht kein Geltungsanspruch des Tarifvertrags. Mit Beendigung der Tarifgebundenheit entfällt die Beeinträchtigung der Koalitionsfreiheit als Voraussetzung eines negativen Unterlassungsanspruchs, der auf die Abwehr zukünftiger Störungen gerichtet ist (*BAG 19. März 2025 - 4 AZR 283/23 - Rn. 35; 25. Januar 2023 - 4 ABR 4/22 - Rn. 32, BAGE 180, 55*). 48

(bb)     Danach ist eine etwaige Beeinträchtigung der Koalitionsfreiheit der GDL aufgrund des Tarifabschlusses vom 26. März 2024 entfallen (*vgl. BAG 19. März 2025 - 4 AZR 283/23 - Rn. 40*). Anhaltspunkte dafür, dass einzelne Tarifverträge unverändert fortgelten, bestehen nicht. Der Senat kann dies auch nicht überprüfen, da die streitgegenständlichen Tarifverträge im Verfahren nicht vorgelegt worden sind. 49

3.       Die Anträge zu 2., 4. und 5. fallen dem Senat nicht zur Entscheidung an. Die - in der mündlichen Verhandlung vor dem Senat durch die GDL klargestellten - Bedingungen (*zur Zulässigkeit innerprozessualer Bedingungen BAG 19. März 2025 - 4 ABR 35/23 - Rn. 43*) sind nicht eingetreten. Das Landesarbeitsgericht hat allerdings unter Verstoß gegen § 308 ZPO dennoch über diese entschieden. Insoweit ist das Urteil - ohne dass es eines förmlichen Entscheidungsausspruchs bedurfte - zu berichtigen, um eine sonst eintretende Rechtskraft zu verhindern (*vgl. BAG 11. Dezember 2024 - 4 AZR 201/23 - Rn. 37 ff.; 22. Juli 2021 - 2 AZR 6/21 - Rn. 43 ff.*). 50

III.     Die Revision ist hinsichtlich der Anträge zu 3. und 6. begründet. Das Landesarbeitsgericht ist rechtsfehlerhaft von deren Zulässigkeit ausgegangen. Das führt nach § 562 Abs. 1, § 563 Abs. 1 Satz 1 ZPO insoweit zur Aufhebung des angefochtenen Urteils und zur Zurückverweisung der Sache an das Landesarbeitsgericht. 51

1. Der Antrag zu 3. ist mangels hinreichender Bestimmtheit iSd. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO unzulässig (*zu den Anforderungen vgl. oben Rn. 15 f.*). 52
- a) Die zwischen EVG und AGV MOVE geschlossenen Tarifverträge sind nicht eindeutig bezeichnet. Es ist zudem unklar, ob deren Aufzählung abschließend ist. 53
- aa) Die ausdrücklich bezeichneten Tarifverträge sind ohne Abschlussdatum aufgeführt. Dieses ist neben der namentlichen Bezeichnung zur Festlegung des Antragsgegenstands erforderlich (*BAG 19. März 2025 - 4 AZR 283/23 - Rn. 16 mwN*). 54
- (1) Ob eine einen Unterlassungsanspruch begründende Beeinträchtigung der Koalitionsfreiheit einer Gewerkschaft - hier der GDL - durch die Anwendung von Tarifverträgen anderer Gewerkschaften - hier der EVG - vorliegt, kann nur in Bezug auf konkrete Tarifverträge festgestellt werden. Bei der Prüfung müssen die Inhalte der Tarifverträge, deren Verhältnis zueinander und die jeweiligen Gründe für die Anwendung oder Nichtanwendung berücksichtigt werden. Endet die normative Geltung eines Tarifvertrags (§ 3 Abs. 1 und 3 TVG), kann ein Unterlassungsbegehren hierauf nicht mehr gestützt werden (*vgl. BAG 25. Januar 2023 - 4 ABR 4/22 - Rn. 32, BAGE 180, 55*). Das Unterlassungsbegehren bezieht sich damit stets auf einen bestimmten Tarifvertrag während seiner Geltungszeit; die zu unterlassene Handlung ist nur bei eindeutiger Bezeichnung des jeweiligen Tarifvertrags hinreichend bestimmt. Dies erfordert die Angabe des Abschlussdatums (*BAG 19. März 2025 - 4 AZR 283/23 - Rn. 17 mwN*). 55
- (2) Auch ein Antrag, der sich auf die jeweils geltende Fassung eines Tarifvertrags bezieht, ist nicht hinreichend bestimmt. Dessen jeweilige Fassungen betreffen unterschiedliche Streitgegenstände und können nicht Gegenstand desselben Antrags sein. Durch die Änderung des Tarifvertrags - ggf. auch nur hinsichtlich der Geltungszeit - ändert sich das rechtliche Prüfprogramm. Der Unterlassungsanspruch würde damit auf einen geänderten Lebenssachverhalt gestützt (*BAG 19. März 2025 - 4 AZR 283/23 - Rn. 18 mwN*). 56

bb) Es ist nicht erkennbar, ob die GDL alle vom Antrag erfassten Tarifverträge benannt hat. Nach dessen Wortlaut soll die Anwendung der zwischen der EVG und dem AGV MOVE geschlossenen Tarifverträge unterlassen werden. Die pauschale Einbeziehung aller Tarifverträge ermöglicht nicht die Prüfung, ob die Voraussetzungen des begehrten Unterlassungsanspruchs in Bezug auf alle zwischen der EVG und dem AGV MOVE geschlossenen Tarifverträge und alle Mitglieder der GDL vorliegen. Dies kann nur für jeden Tarifvertrag einzeln festgestellt, nicht aber generell beurteilt werden. Zur Identifizierung des Umfangs des Antrags ist daher die Angabe der einbezogenen Tarifverträge erforderlich. Die GDL hat keine Erklärung dazu abgegeben, ob die im Antrag enthaltene Aufzählung lediglich beispielhaft einige der Tarifverträge, deren Anwendung unterlassen werden soll, bezeichnet oder abschließend ist. Für Ersteres spricht die Verwendung des Zusatzes „namentlich“, was „hauptsächlich, in der Hauptsache, in erster Linie, vor allem, vor allen Dingen“ (*Duden Das Bedeutungswörterbuch 5. Aufl. Stichwort „namentlich“*) bedeutet. Zudem hat die GDL in einem früheren Verfahren für Anträge mit gleichem Wortlaut ein solches Verständnis in der mündlichen Verhandlung vor dem Senat bestätigt (*BAG 19. März 2025 - 4 AZR 283/23 - Rn. 15*). Andererseits ist die Beklagte nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts an 18 Tarifverträge gebunden, die zwischen dem AGV MOVE und der EVG geschlossen wurden. Das würde für eine abschließende Aufzählung sprechen.

57

b) Zudem fehlt es an der namentlichen Benennung der Mitglieder der GDL, gegenüber denen die Anwendung der Tarifverträge unterlassen werden soll. Diese ist jedenfalls in einem Fall wie dem Vorliegenden für einen hinreichend bestimmten Antrag erforderlich (*BAG 19. März 2025 - 4 AZR 283/23 - Rn. 19 ff.; vgl. zur Bestimmtheit eines auf einen Durchführungsanspruch bezogenen Leistungsantrags ohne namentliche Nennung der Mitglieder BAG 13. Oktober 2021 - 4 AZR 403/20 - Rn. 23 ff., BAGE 176, 27*).

58

aa) Die GDL begehrt die Unterlassung der Anwendung verschiedener Tarifverträge, deren Geltungsbereiche sich - wie sich bereits aus ihrer Bezeichnung ergibt - zum Teil nicht auf alle Beschäftigten der Beklagten, sondern lediglich auf

59

bestimmte „Funktionsgruppen“ beziehen. Ohne namentliche Nennung der Mitglieder und deren Zuordnung zu den jeweils einschlägigen Tarifverträgen bliebe unklar, welcher Antrag sich auf welche Beschäftigten bezieht.

bb) Darüber hinaus könnte die Nennung der Mitglieder nur dann entbehrlich sein, wenn der Anspruch gegenüber allen Mitgliedern unabhängig von deren individuellen Arbeitsverhältnissen in gleicher Weise besteht oder nicht bestehen würde. Das würde voraussetzen, dass es sich bei der beanstandeten Verhaltensweise der Beklagten um eine einheitliche Maßnahme handelt. Eine solche liegt vorliegend in der Nichtanwendung der Tarifverträge der GDL, nicht aber in der Anwendung der Tarifverträge der EVG. 60

(1) Aus der - nach Auffassung der GDL fehlerhaften - Anwendung des § 4a TVG folgt die Nichtanwendung der Tarifverträge der GDL. Die Beklagte hat, wie sich aus dem Schreiben der DB AG vom 22. März 2021 ergibt, die Mehrheitsverhältnisse im streitgegenständlichen Betrieb ermittelt und ist zu der Auffassung gelangt, die mit der EVG geschlossenen Tarifverträge seien die Mehrheitstarifverträge. Seither geht sie von einer Verdrängung der Tarifverträge der GDL nach § 4a Abs. 2 Satz 2 TVG aus und wendet diese nicht mehr an. Hierin liegt eine einheitliche Maßnahme, die unabhängig von den individuellen arbeitsvertraglichen Vereinbarungen der Mitglieder der GDL erfolgt (*Rn. 18*). 61

(2) Aus § 4a TVG folgt nicht zugleich die Anwendung des Mehrheitstarifvertrags auf die Arbeitsverhältnisse der Mitglieder der GDL. Die Wirkung des § 4a Abs. 2 Satz 2 TVG ist auf die Verdrängung der Minderheitstarifverträge beschränkt (*sh. bereits BAG 19. März 2025 - 4 AZR 283/23 - Rn. 23 mwN; vgl. auch BT-Drs. 18/4062 S. 13*). Soweit daher die Beklagte die Tarifverträge der EVG auf Mitglieder der GDL anwendet, ergibt sich dies nicht unmittelbar aus der nach Auffassung der GDL fehlerhaften Anwendung des § 4a Abs. 2 Satz 2 TVG. 62

(3) Eine einheitliche Maßnahme, die zur Anwendung der Tarifverträge der EVG auf die Mitglieder der GDL führen würde, ist weder vorgetragen noch ersichtlich. Es ist daher im Einzelfall zu prüfen, ob eine Anwendung erfolgt und auf 63

welcher Grundlage diese beruht. Hierfür kommen insbesondere arbeitsvertragliche Bezugnahmeklauseln in Betracht. Die Beurteilung kann, abhängig vom Inhalt des jeweiligen Arbeitsvertrags und im Hinblick auf das in § 4 Abs. 3 TVG geregelte Günstigkeitsprinzip, für jedes Mitglied der GDL anders ausfallen.

2. Der Rechtsfehler des Landesarbeitsgerichts führt insoweit nach § 562 Abs. 1, § 563 Abs. 1 Satz 1 ZPO zur Aufhebung des angefochtenen Urteils und zur Zurückverweisung der Sache an das Landesarbeitsgericht. Der Senat kann nicht nach § 563 Abs. 3 ZPO in der Sache selbst entscheiden und den Antrag als unzulässig abweisen. Die GDL hatte nach dem Verfahrensverlauf nicht ausreichend Gelegenheit und Veranlassung, einen sachdienlichen Antrag zu stellen, der den Bestimmtheitsanforderungen des § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO genügt. Hierzu war der (in beiden Instanzen erfolgte) Hinweis der Beklagten nicht ausreichend. Vielmehr hätte es eines gerichtlichen Hinweises nach § 139 Abs. 1 Satz 2 ZPO bedurft. 64

a) Gerichtliche Hinweispflichten dienen der Vermeidung von Überraschungsentscheidungen und konkretisieren den Anspruch der Parteien auf rechtliches Gehör. Die grundrechtliche Gewährleistung des rechtlichen Gehörs vor Gericht schützt auch das Vertrauen der in der Vorinstanz obsiegenden Partei darauf, vom Rechtsmittelgericht rechtzeitig einen Hinweis zu erhalten, wenn dieses anders als die Vorinstanz Anträge als nicht sachdienlich erachtet. Hält ein Gericht einen Antrag abweichend vom Ausspruch der Vorinstanz für unzulässig, weil er dem Bestimmtheitserfordernis des § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO nicht genügt, so muss es auf eine Heilung dieses Mangels hinwirken. Die betroffene Partei muss Gelegenheit erhalten, ihren Sachantrag den Zulässigkeitsbedenken des erkennenden Gerichts anzupassen. In der Regel können sich zwar Hinweise des Gerichts erübrigen, wenn die betroffene Partei von der Gegenseite die erforderliche Unterstützung erhalten hat. Dies gilt jedoch nicht ohne weiteres für die gerichtliche Pflicht, auf sachdienliche Anträge hinzuwirken. Begründeten Anlass zur Änderung ihres Sachantrags hat eine Partei nicht schon dann, wenn die Gegenseite in der Rechtsmittelinstanz die erstrittene Sachentscheidung wegen ihres angeblich unbestimmten Ausspruchs angreift. Denn dieser Angriff wiegt nicht schwerer 65

als die ergangene günstige Sachentscheidung. Prozessuale Obliegenheiten der vorinstanzlich obsiegenden Partei erwachsen deshalb noch nicht allein aus der gegnerischen Bestimmtheitsrüge im Hinblick auf eine nachträgliche Konkretisierung des Sachantrags. Solche Konsequenzen muss die Partei erst dann erwägen, wenn sie durch die Rechtsmittelinstanz selbst erfährt, dass diese den für sie günstigen Standpunkt der Vorinstanz insoweit nicht teilt (*BAG 19. März 2025 - 4 AZR 283/23 - Rn. 26 mwN*).

b) Nach diesen Grundsätzen fehlt es vorliegend an dem erforderlichen rechtlichen Hinweis auf die Unbestimmtheit des Antrags. Die GDL hat zwar in den Vorinstanzen nicht obsiegt, diese haben ihren Antrag aber ausdrücklich für zulässig und damit hinreichend bestimmt iSd. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO erachtet. Insoweit hatte die GDL mangels gerichtlichen Hinweises keine Veranlassung, ihren Antrag zu konkretisieren. Auf einen solchen Hinweis in der Revisionsinstanz hin könnte die GDL ihr Vorbringen nicht mehr konkretisieren. Hierzu wäre nach § 559 Abs. 1 ZPO unzulässiger neuer Sachvortrag erforderlich. Die GDL konnte auch nicht auf das Urteil des Senats vom 19. März 2025 (- 4 AZR 283/23 -) hin ihre Anträge umstellen. Die Entscheidung ist erst nach der streitgegenständlichen Entscheidung getroffen worden. Das führt zur Zurückverweisung der Sache an das Landesarbeitsgericht, um der GDL eine Konkretisierung ihres Antrags und eine entsprechende Sachentscheidung zu ermöglichen. 66

3. Sollte die GDL im fortgesetzten Berufungsverfahren einen den Bestimmtheitsanforderungen des § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO entsprechenden Sachantrag stellen, wird das Landesarbeitsgericht bei seiner Entscheidung Folgendes zu beachten haben: 67

a) Die GDL hat einen Anspruch nach § 1004 Abs. 1 Satz 2, § 823 Abs. 1 BGB iVm. Art. 9 Abs. 3 GG auf Unterlassen der Anwendung der zwischen der EVG und dem AGV MOVE geschlossenen Tarifverträge auf ihre Mitglieder bislang nicht schlüssig dargelegt (*vgl. zu den Voraussetzungen Rn. 37*). 68

- aa) Die durch die GDL behauptete Anwendung der Tarifverträge der EVG ist 69  
keine Maßnahme, die auf die Verdrängung der Tarifverträge der GDL als kollektive Ordnung gerichtet wäre.
- (1) Die Nichtanwendung der Tarifverträge der GDL beruht auf der - nach 70  
Auffassung der GDL fehlerhaften - Anwendung des § 4a TVG. Hierbei handelt es sich um eine Maßnahme, durch die die Tarifverträge der GDL als kollektive Ordnung verdrängt werden. Soweit die Auffassung der GDL zutrifft, könnte dies einen Eingriff in die Tarifautonomie darstellen (*Rn. 38 ff.*). Mit dem Unterlassungsantrag wendet sich die GDL aber nicht gegen die Nichtanwendung ihrer eigenen Tarifverträge, sondern gegen die Anwendung der Tarifverträge der EVG.
- (2) Hinsichtlich der Anwendung der Tarifverträge der EVG ist eine Maß- 71  
nahme, die auf die Verdrängung der Tarifverträge der GDL gerichtet wäre, nicht ersichtlich. Die Wirkung des § 4a Abs. 2 Satz 2 TVG ist auf die Verdrängung des Minderheitstarifvertrags beschränkt (*Rn. 62*). Auf welcher Basis die Anwendung der Tarifverträge der EVG beruht, ist bislang nicht vorgetragen. Soweit sie auf einzelvertragliche Regelungen zurückzuführen wäre, ist nicht ersichtlich, dass es sich beim Abschluss der Arbeitsverträge um eine gezielte Maßnahme der Beklagten zur Verdrängung der Tarifverträge der GDL gehandelt hätte.
- bb) Die durch die GDL geltend gemachte Beeinträchtigung der kollektiven 72  
Koalitionsfreiheit konnte sich zum Zeitpunkt der letzten mündlichen Verhandlung vor dem Landesarbeitsgericht nur auf die nach dem Tarifabschluss aus September 2021 geschlossenen Tarifverträge beziehen. Diese Tarifverträge der GDL sind allerdings nach dem Tarifabschluss vom 26. März 2024 durch die dabei vereinbarten Tarifverträge abgelöst worden. Soweit eine Beeinträchtigung der Koalitionsfreiheit bestanden haben sollte, wäre diese mit Beendigung der normativen Wirkung dieser Tarifregelungen entfallen (*BAG 19. März 2025 - 4 AZR 283/23 - Rn. 40; 25. Januar 2023 - 4 ABR 4/22 - Rn. 32, BAGE 180, 55*).
- b) Der Hilfsantrag, für den die Zulässigkeitsanforderungen in gleicher Weise 73  
gelten, würde nach der durch die GDL bestätigten Auslegung dem Landesarbeitsgericht lediglich dann zur Entscheidung anfallen, wenn der Hauptantrag mit

der Begründung abgewiesen würde, ein Unterlassungsanspruch bestehe nur bis zum Zeitpunkt einer rechtskräftigen Mehrheitsfeststellung.

Treber

Rennpferdt

Klug

Hermann

P. Hoffmann