

Bundesarbeitsgericht
Vierter Senat

Beschluss vom 3. Dezember 2025
- 4 ABR 12/24 -
ECLI:DE:BAG:2025:031225.B.4ABR12.24.0

I. Arbeitsgericht Köln

Beschluss vom 31. August 2023
- 14 BV 238/21 -

II. Landesarbeitsgericht Köln

Beschluss vom 26. April 2024
- 9 TaBV 44/23 -

Entscheidungsstichworte:

Feststellung von Mehrheitstarifverträgen - vergangenheitsbezogene Feststellungsanträge - Antragserweiterung in der Revisionsinstanz - ausreichende Rechtsbeschwerdebegründung

BUNDESARBEITSGERICHT



4 ABR 12/24
9 TaBV 44/23
Landesarbeitsgericht
Köln

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
3. Dezember 2025

BESCHLUSS

Radtke, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In dem Beschlussverfahren mit den Beteiligten

1.

Antragstellerin, Beschwerdeführerin und Rechtsbeschwerdeführerin,

2.

3.

4.

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der Anhörung vom 3. Dezember 2025 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 Loycke und Suilmann für Recht erkannt:

Die Rechtsbeschwerde der antragstellenden Gewerkschaft gegen den Beschluss des Landesarbeitsgerichts Köln vom 26. April 2024 - 9 TaBV 44/23 - wird zurückgewiesen.

Von Rechts wegen!

Gründe

A. Die Beteiligten streiten in einem Verfahren nach § 99 ArbGG über nach § 4a Abs. 2 Satz 2 TVG anwendbare Tarifverträge. 1

Die Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer (GDL, Beteiligte zu 1.) und die zu 2. beteiligte Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG) vereinbarten jeweils mit dem Arbeitgeber- und Wirtschaftsverband der Mobilitäts- und Verkehrsdienstleister e.V. (AGV MOVE, Beteiligter zu 3.) eine Vielzahl von Tarifverträgen für Unternehmen des Konzerns der Deutschen Bahn AG (DB AG). Die zu 4. beteiligte DB Regio AG ist ein Tochterunternehmen der DB AG und Mitglied des AGV MOVE. Bei ihr besteht der Wahlbetrieb R.9.2. Rheinland (Wahlbetrieb). 2

Bis zum 31. März 2021 wandte die DB Regio AG in dem Wahlbetrieb die von beiden Gewerkschaften geschlossenen Tarifverträge nebeneinander an, seither nur noch diejenigen der EVG. Dem gingen Schreiben der DB AG an die GDL vom 18. März 2021 und an die Beschäftigten des Wahlbetriebs vom 22. März 2021 voraus, in welchen sie darüber informierte, dass die Umsetzung des Tarifeinheitgesetzes geplant sei und nach ihrer Auffassung die EVG im Wahlbetrieb die Mehrheit der Mitglieder organisiere. 3

Die GDL und der AGV MOVE einigten sich im September 2021 auf zahlreiche Tarifverträge, die zu Beginn des Jahres 2022 unterzeichnet wurden. Im Oktober 2021 schlossen die EVG und der AGV MOVE ein neues Tarifwerk ab. Die von der EVG unterzeichneten Tarifverträge gingen dem AGV MOVE, der diese bereits zuvor unterzeichnet hatte, am 31. Mai 2022 zu. Die DB Regio AG wandte nunmehr allein diese Tarifverträge im Wahlbetrieb an. Am 9. Oktober 2023 - nach Beendigung der mündlichen Anhörung in erster Instanz - kam es zwischen der EVG und dem AGV MOVE zu einer erneuten Unterzeichnung von Tarifverträgen.

4

Die GDL hat geltend gemacht, zu den maßgeblichen Stichtagen 31. Mai 2022 und 9. Oktober 2023 hätten im Wahlbetrieb jeweils mehr Mitglieder der GDL als der EVG in einem Arbeitsverhältnis mit der DB Regio AG gestanden. Daher handele es sich bei den mit ihr geschlossenen Tarifverträgen um die Mehrheits-tarifverträge iSd. § 4a Abs. 2 Satz 2 TVG, deren Rechtsnormen allein anwendbar seien.

5

Die GDL hat im Beschwerdeverfahren - soweit für die Rechtsbeschwerde von Bedeutung - zuletzt sinngemäß beantragt:

6

1. festzustellen, dass es sich im Zeitraum zwischen dem 31. Mai 2022 und dem 8. Oktober 2023 im Wahlbetrieb R.9.2. Rheinland der DB Regio AG bei den folgenden Tarifverträgen um die nach § 4a Abs. 2 Satz 2 TVG anwendbaren Tarifverträge gehandelt hat:
 - Bundes-Rahmentarifvertrag für das Zugpersonal der Schienenbahnen des Personen- und Güterverkehrs in der Bundesrepublik Deutschland (BuRa-ZugTV AGV MOVE) vom 24. Februar 2022, rückwirkend wirksam seit dem 1. März 2021,
 - Tarifvertrag für Lokomotivführer von Schienenverkehrsunternehmen des AGV MOVE (LfTV) vom 24. Februar 2022, rückwirkend wirksam seit dem 1. März 2021,
 - Tarifvertrag für Zugbegleiter und Bordgastronomen von Schienenverkehrsunternehmen des AGV MOVE (ZubTV) vom 24. Februar 2022, rückwirkend wirksam seit dem 1. März 2021,

- Tarifvertrag für Lokrangierführer von Schienenverkehrsunternehmen des AGV MOVE (LrfTV) vom 24. Februar 2022, rückwirkend wirksam seit dem 1. März 2021,
- Tarifvertrag für Disponenten von Schienenverkehrsunternehmen des AGV MOVE (DispoTV) vom 24. Februar 2022, rückwirkend wirksam seit dem 1. März 2021,
- Tarifvertrag über besondere Bedingungen bei Verlust der Fahrdiensttauglichkeit (FDU-TV) vom 24. Februar 2022, rückwirkend wirksam seit dem 1. März 2021,
- Tarifvertrag zur Einführung des BuRa-ZugTV AGV MOVE und der ergänzenden Haustarifverträge (BuRa-ZugTV EinfTV) vom 30. Juni 2015, gemäß § 1 Abs. 1 des Tarifvertrags 1/2021 zur Änderung des GDL-Tarifwerks DB vom 24. Februar 2022, rückwirkend wirksam seit dem 1. März 2021,
- Tarifvertrag zur Förderung des Übertrags von Zeitguthaben in die betriebliche Altersvorsorge (FörderTV bAV) vom 24. Februar 2022, rückwirkend wirksam seit dem 1. März 2021,
- Tarifvertrag für Nachwuchskräfte verschiedener Unternehmen im DB Konzern (NwkTV GDL 2018) vom 24. Februar 2022, rückwirkend wirksam seit dem 1. März 2021,
- Vereinbarung zur Umsetzung der persönlichen Planungssicherheit des Zugpersonals vom 4. Januar 2019, gemäß § 1 Abs. 2 des Tarifvertrags 1/2021 zur Änderung des GDL-Tarifwerks DB vom 24. Februar 2022, rückwirkend wirksam seit dem 1. März 2021,
- Rahmentarifvertrag für die Arbeitnehmer verschiedener Unternehmen des DB Konzerns (KonzernRTV) vom 24. Februar 2022, rückwirkend wirksam seit dem 1. März 2021,
- Tarifvertrag zur Einführung des Tarifvertrags für Lokomotivführer von Schienenverkehrsunternehmen des Agv MoVe (EinfTV LfTV) vom 31. Januar 2009,
- Tarifvertrag zur Sicherung und Anpassung von Entgeltdifferenzen (KonzernZÜTV) vom 4. Januar 2019,

- Regelungsabrede Leistungsprämie Training für Instruktoren (Lp Tr ML) vom 14. September 2015,
- Tarifvertrag zu Grundsätzen der Entgeltumwandlung für die Arbeitnehmer verschiedener Unternehmen des DB Konzerns (K-EUTV) vom 24. Februar 2022, rückwirkend wirksam seit dem 1. März 2021,
- Gemeinsames Verständnis im Sinne des BuRa-ZugTV AGV MOVE Anlage 3a und § 84 LfTV vom 4. Januar 2019,
- Tarifvertrag zur Änderung des Tarifvertrags über die betriebliche Zusatzversorgung für die Arbeitnehmer der DB AG (ÄTV ZVersTV) vom 24. Februar 2022, rückwirkend wirksam seit dem 1. Januar 2021,
- Tarifvertrag über die betriebliche Zusatzversorgung für die Arbeitnehmer der DB AG vom 21. Dezember 1994 ((ZVersTV), Anlage 5 des 7. Tarifvertrags zur Änderung der Tarifverträge für die Arbeitnehmer der DB AG vom 21. Dezember 1994), gemäß § 1 des Tarifvertrags zur Änderung des Tarifvertrags über die betriebliche Zusatzversorgung für die Arbeitnehmer der DB AG (ZVersTV) (ÄTV ZVersTV 2021), rückwirkend wirksam seit dem 1. Januar 2021,
- 7. Tarifvertrag zur Änderung der Tarifverträge für die Arbeitnehmer der DB AG (7. ÄnderungsTV) vom 21. Dezember 1994,
- Vereinbarung zur Verlängerung des BetrRz-TV GDL (Verlängerung BetrRz-TV GDL) vom 24. Februar 2022, rückwirkend wirksam seit dem 1. März 2021,
- Tarifvertrag über einen Zuschuss zur betrieblichen Zusatzversorgung für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer verschiedener Unternehmen des DB Konzerns (BetrRz-TV) vom 5. September 2011,
- Tarifvertrag zum Job-Ticket für die Arbeitnehmer verschiedener Unternehmen des DB Konzerns (KonzernJob-TicketTV AGV MOVE GDL) vom 24. Februar 2022, rückwirkend wirksam seit dem 1. Januar 2021,

- Bundes-Rahmentarifvertrag für die betriebsnahe Instandhaltung in Eisenbahnverkehrsunternehmen (BuRa-EVU FZITV AGV MOVE GDL) vom 24. Februar 2022, rückwirkend wirksam seit dem 1. März 2021,
 - Tarifvertrag für die betriebsnahe Instandhaltung in Eisenbahnverkehrsunternehmen (EVU FZITV AGV MOVE GDL) vom 24. Februar 2022, rückwirkend wirksam seit dem 1. März 2021,
 - Tarifvertrag für allgemeine Aufgaben (TVA AGV MOVE GDL) vom 24. Februar 2022, rückwirkend wirksam seit dem 1. März 2021,
 - Zusatztarifvertrag 2021 zum BuRa-EVU FZITV AGV MOVE GDL, EVU FZITV AGV MOVE GDL, TVA AGV MOVE GDL (ZusatzTV 2021 AGV MOVE GDL) vom 24. Februar 2022, rückwirkend wirksam seit dem 1. März 2021,
 - Tarifvertrag zur Führung von Langzeitkonten für die Arbeitnehmer im Arbeitszeitmodell „EXPRESS“ bei der DB Fernverkehr AG und S-Bahn Hamburg GmbH (Lzk-TV EXPRESS AGV MOVE GDL) vom 24. Februar 2022, rückwirkend wirksam seit dem 1. März 2021,
 - 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 24. Februar 2022,
 - Tarifvertrag 1/2021 zur Änderung des GDL-Tarifwerks DB vom 24. Februar 2022, rückwirkend wirksam seit dem 1. März 2021,
 - Tarifvertrag 1/2019 zur Änderung des GDL-Tarifwerks DB vom 4. Januar 2019,
 - 52. Tarifvertrag zur Änderung der Tarifverträge für die Arbeitnehmer und Auszubildenden der DB AG sowie verschiedener Unternehmen des DB Konzerns (52. ÄnderungsTV) vom 13. April 2006;
2. hilfsweise für den Fall, dass der vorstehende Antrag zu 1. mit der Begründung abgewiesen wird, dass ein Mehrheitstarifvertrag iSd. § 4a Abs. 2 Satz 2 TVG nicht festgestellt werden kann,

festzustellen, dass im Wahlbetrieb R.9.2. Rheinland der DB Regio AG im Zeitraum zwischen dem 31. Mai 2022 und dem 8. Oktober 2023 ausschließlich die Normen der im Hauptantrag zu 1. benannten Tarifverträge bezogen auf die Arbeitnehmer, die Mitglied der GDL sind, normativ anwendbar waren;

3. festzustellen, dass es sich seit dem 9. Oktober 2023 im Wahlbetrieb R.9.2. Rheinland der DB Regio AG bei den im Hauptantrag zu 1. benannten Tarifverträgen um die nach § 4a Abs. 2 Satz 2 TVG anwendbaren Tarifverträge handelt;
4. hilfsweise für den Fall, dass der vorstehende Antrag zu 3. mit der Begründung abgewiesen wird, dass ein Mehrheitstarifvertrag iSd. § 4a Abs. 2 Satz 2 TVG nicht festgestellt werden kann,

festzustellen, dass im Wahlbetrieb R.9.2. Rheinland der DB Regio AG seit dem 9. Oktober 2023 ausschließlich die Normen der im Hauptantrag zu 1. benannten Tarifverträge bezogen auf die Arbeitnehmer, die Mitglied der GDL sind, normativ anwendbar sind.

Die weiteren Beteiligten haben die Abweisung der Anträge beantragt und den Standpunkt eingenommen, an einer vergangenheitsbezogenen Feststellung bestehe kein Rechtsschutzinteresse. Die GDL habe die vermeintlich fortwirkenden Rechtsfolgen nicht hinreichend substantiiert dargelegt. Die Hauptanträge seien jedenfalls unbegründet. Zudem habe sie keine ausreichenden Anhaltspunkte dafür vorgetragen, zu den maßgebenden Zeitpunkten die Mehrheitsgewerkschaft iSd. § 4a Abs. 2 Satz 2 TVG gewesen zu sein. Die jeweiligen Hilfsanträge seien unzulässig.

7

Das Arbeitsgericht hat die - in erster Instanz allein verfahrensgegenständlichen - Anträge zu 1. und zu 2., die noch keine zeitliche Befristung enthalten hatten, abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Beschwerde der GDL, welche die Anträge zu 1. und zu 2. durch die Aufnahme des Enddatums „8. Oktober 2023“ geändert und das Verfahren um die Anträge zu 3. und zu 4. erweitert hat, zurückgewiesen.

8

Mit ihrer Rechtsbeschwerde verfolgt die GDL die Feststellungsbegehren nach den Anträgen zu 1. und zu 2. unverändert weiter. Die Anträge zu 3. und

9

zu 4. hat sie in der Rechtsbeschwerdeinstanz im Hinblick auf den Neuabschluss von Tarifverträgen zwischen ihr und dem AGV MOVE am 26. März 2024 geändert. Die Feststellungen werden lediglich noch für den Zeitraum bis zum 25. März 2024 begehrt. Antragserweiternd hat sie für den anschließenden Zeitraum bis zum 6. Mai 2025 zwei weitere Feststellungsanträge - die Anträge zu 5. und zu 6. - hinsichtlich der benannten Tarifverträge gestellt.

Die GDL hat in der Rechtsbeschwerdeinstanz - neben den Anträgen zu 1. und zu 2., die bereits Gegenstand der Beschwerdeinstanz waren, - danach zuletzt sinngemäß weiter beantragt, 10

3. festzustellen, dass es sich im Zeitraum zwischen dem 9. Oktober 2023 und dem 25. März 2024 im Wahlbetrieb R.9.2. Rheinland der DB Regio AG bei den im Hauptantrag zu 1. benannten Tarifverträgen um die nach § 4a Abs. 2 Satz 2 TVG anwendbaren Tarifverträge gehandelt hat;
4. hilfsweise für den Fall, dass der vorstehende Antrag zu 3. mit der Begründung abgewiesen wird, dass ein Mehrheitstarifvertrag iSd. § 4a Abs. 2 Satz 2 TVG nicht festgestellt werden kann,
festzustellen, dass im Wahlbetrieb R.9.2. Rheinland der DB Regio AG im Zeitraum zwischen dem 9. Oktober 2023 und dem 25. März 2024 ausschließlich die Normen der im Hauptantrag zu 1. benannten Tarifverträge bezogen auf die Arbeitnehmer, die Mitglied der GDL sind, normativ anwendbar waren;
5. festzustellen, dass es sich im Zeitraum zwischen dem 26. März 2024 und dem 6. Mai 2025 im Wahlbetrieb R.9.2. Rheinland der DB Regio AG bei den folgenden Tarifverträgen um die nach § 4a Abs. 2 Satz 2 TVG anwendbaren Tarifverträge gehandelt hat:
 - Bundes-Rahmentarifvertrag für das Zugpersonal der Schienenbahnen des Personen- und Güterverkehrs in der Bundesrepublik Deutschland (BuRa-ZugTV AGV MOVE) vom 26. März 2024, rückwirkend wirksam seit dem 1. November 2023,
 - Tarifvertrag für Lokomotivführer von Schienenverkehrsunternehmen des AGV MOVE (LfTV) vom 26. März 2024, rückwirkend wirksam seit dem 1. November 2023,
 - Tarifvertrag für Zugbegleiter und Bordgastronomen von Schienenverkehrsunternehmen des AGV MOVE

(ZubTV) 26. März 2024, rückwirkend wirksam seit dem 1. November 2023,

- Tarifvertrag für Lokrangierführer von Schienenverkehrsunternehmen des AGV MOVE (LrfTV) vom 26. März 2024, rückwirkend wirksam seit dem 1. November 2023,
- Tarifvertrag für Disponenten von Schienenverkehrsunternehmen des AGV MOVE (DispoTV) vom 26. März 2024, rückwirkend wirksam seit dem 1. November 2023,
- Tarifvertrag über besondere Bedingungen bei Verlust der Fahrdiensttauglichkeit (FDU-TV) vom 26. März 2024, rückwirkend wirksam seit dem 1. November 2023,
- Tarifvertrag zur Einführung des BuRa-ZugTV AGV MOVE und der ergänzenden Haustarifverträge (BuRa-ZugTV EinfTV) vom 30. Juni 2015, gemäß § 1 Abs. 1 des Tarifvertrags 1/2021 zur Änderung des GdL-Tarifwerks DB vom 26. März 2024, rückwirkend wirksam seit dem 1. November 2023,
- Tarifvertrag zur Förderung des Übertrags von Zeitgut haben in die betriebliche Altersvorsorge (FörderTV bAV) vom 26. März 2024, rückwirkend wirksam seit dem 1. November 2023,
- Tarifvertrag für Nachwuchskräfte verschiedener Unternehmen im DB Konzern (NwkTV GDL 2018) vom 26. März 2024, rückwirkend wirksam seit dem 1. November 2023,
- Vereinbarung zur Umsetzung der persönlichen Planungssicherheit des Zugpersonals vom 4. Januar 2019, gemäß § 1 Abs. 2 des Tarifvertrags 1/2021 zur Änderung des GDL-Tarifwerks DB vom 24. Februar 2022, rückwirkend wirksam seit dem 1. März 2021,
- Rahmentarifvertrag für die Arbeitnehmer verschiedener Unternehmen des DB Konzerns (KonzernRTV) vom 26. März 2024, rückwirkend wirksam seit dem 1. November 2023,
- Tarifvertrag zur Einführung des Tarifvertrags für Lokomotivführer von Schienenverkehrsunternehmen des AGV MOVE (EinfTV LfTV) vom 26. März 2024, rückwirkend wirksam seit dem 1. November 2023,
- Tarifvertrag zu Grundsätzen der Entgeltumwandlung für die Arbeitnehmer verschiedener Unternehmen des

DB Konzerns (K-EUTV) vom 26. März 2024, rückwirkend wirksam seit dem 1. November 2023,

- Tarifvertrag zur Änderung des Tarifvertrags über die betriebliche Zusatzversorgung für die Arbeitnehmer der DB AG (ÄTV ZVersTV) vom 26. März 2024, rückwirkend wirksam seit dem 1. November 2023,
- Tarifvertrag über die betriebliche Zusatzversorgung für die Arbeitnehmer der DB AG vom 21. Dezember 1994 ((ZVersTV), Anlage 5 des 7. Tarifvertrags zur Änderung der Tarifverträge für die Arbeitnehmer der DB AG vom 21. Dezember 1994), gemäß § 1 des Tarifvertrags zur Änderung des Tarifvertrags über die betriebliche Zusatzversorgung für die Arbeitnehmer der DB AG (ZVersTV) (ÄTV ZVersTV 2021) vom 26. März 2024, rückwirkend wirksam seit dem 1. November 2023,
- Vereinbarung zur Verlängerung des BetrRz-TV GDL (Verlängerung BetrRz-TV GDL) vom 26. März 2024, rückwirkend wirksam seit dem 1. März 2021,
- Tarifvertrag zum Job-Ticket für die Arbeitnehmer verschiedener Unternehmen des DB Konzerns (KonzernJob-TicketTV AGV MOVE GDL) vom 26. März 2024, rückwirkend wirksam seit dem 1. November 2023,
- Bundes-Rahmentarifvertrag für die betriebsnahe Instandhaltung in Eisenbahnverkehrsunternehmen (BuRa-EVU FZITV AGV MOVE GDL) vom 26. März 2024, rückwirkend wirksam seit dem 1. November 2023,
- Tarifvertrag für die betriebsnahe Instandhaltung in Eisenbahnverkehrsunternehmen (EVU FZITV AGV MOVE GDL) vom 26. März 2024, rückwirkend wirksam seit dem 1. November 2023,
- Tarifvertrag für allgemeine Aufgaben (TVA AGV MOVE GDL) vom 26. März 2024, rückwirkend wirksam seit dem 1. November 2023,
- Zusatztarifvertrag 2021 zum BuRa-EVU FZITV AGV MOVE GDL, EVU FZITV AGV MOVE GDL, TVA AGV MOVE GDL (ZusatzTV 2021 AGV MOVE GDL) vom 26. März 2024, rückwirkend wirksam seit dem 1. November 2023,
- Tarifvertrag zur Führung von Langzeitkonten für die Arbeitnehmer im Arbeitszeitmodell „EXPRESS“ bei der DB Fernverkehr AG und S-Bahn Hamburg GmbH

(Lzk-TV EXPRESS AGV MOVE GDL) vom 26. März 2024, rückwirkend wirksam seit dem 1. November 2023,

- Tarifvertrag 1/2021 zur Änderung des GDL-Tarifwerks DB vom 24. Februar 2022, rückwirkend wirksam seit dem 1. März 2021,
 - Zweiter Tarifvertrag zur Zahlung einer Inflationsausgleichsprämie für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie Auszubildende und Dual Studierende der in der Anlage aufgeführten Unternehmen (2. TV Inflationsausgleichsprämie AGV MOVE GDL) vom 26. März 2024,
 - Tarifvertrag zur Abfindung bestimmter Pensionsfondszusagen bei der DEVK-Pensionsfonds-AG (PF-AbfindungsTV AGV MOVE GDL) vom 26. März 2024, rückwirkend wirksam seit dem 1. Januar 2024;
6. hilfsweise für den Fall, dass der vorstehende Antrag zu 5. mit der Begründung abgewiesen wird, dass ein Mehrheitstarifvertrag iSd. § 4a Abs. 2 Satz 2 TVG nicht festgestellt werden kann,

festzustellen, dass im Wahlbetrieb R.9.2. Rheinland der DB Regio AG im Zeitraum zwischen dem 26. März 2024 und dem 6. Mai 2025 ausschließlich die Normen der im Hauptantrag zu 5. benannten Tarifverträge bezogen auf die Arbeitnehmer, die Mitglied der GDL sind, normativ anwendbar waren.

B. Die Rechtsbeschwerde der GDL hat keinen Erfolg. Soweit sie sich gegen 11
die Zurückweisung der Beschwerde hinsichtlich der Anträge zu 1. und zu 2. wendet, ist das Rechtsmittel unzulässig (*unter B II, Rn. 13 ff.*). Die erstmals in der Rechtsbeschwerde gestellten Hauptanträge zu 3. und zu 5. beruhen auf unzulässigen Antragsänderungen sowie Antragserweiterungen. Sie fallen dem Senat nicht zur Entscheidung an. Selbiges gilt - mangels Bedingungseintritts - für die zugehörigen Hilfsanträge zu 4. und zu 6. (*unter B III, Rn. 20 ff.*). Hinsichtlich der ursprünglichen Anträge zu 3. und zu 4., die danach Gegenstand der Rechtsbeschwerde sind, ist die Rechtsbeschwerde im Hinblick auf den Antrag zu 3. zwar zulässig, aber unbegründet und in Bezug auf den Antrag zu 4. bereits unzulässig (*dazu unter B IV, Rn. 27*).

- I. Im vorliegenden Beschlussverfahren nach § 99 ArbGG sind neben der antragstellenden GDL und dem AGV MOVE die EVG sowie die DB Regio AG beteiligt. Arbeitnehmer des Wahlbetriebs und der hierfür gebildete Betriebsrat sind hingegen nicht zu hören (*dazu bereits ausführlich BAG 19. März 2025 - 4 ABR 35/23 - Rn. 14 ff.*). 12
- II. Die Rechtsbeschwerde der GDL ist mangels ausreichender Begründung hinsichtlich der Anträge zu 1. und zu 2. unzulässig. 13
1. Nach § 94 Abs. 2 Satz 2 iVm. § 72 Abs. 5 ArbGG, § 551 Abs. 3 Satz 1 Nr. 2 ZPO muss die Rechtsbeschwerdebegründung angeben, welche rechtliche Bestimmung durch den angefochtenen Beschluss verletzt sein und worin diese Verletzung bestehen soll. Das erfordert eine Auseinandersetzung mit den tragenden Gründen des angefochtenen Beschlusses. Die Rechtsbeschwerdeführerin muss darlegen, warum sie die Begründung des Beschwerdegerichts für unrichtig hält. Allein die Darstellung anderer Rechtsansichten ohne jede Auseinandersetzung mit den Gründen der angegriffenen Entscheidung genügt den Anforderungen an eine ordnungsgemäße Begründung ebenso wenig wie die Wiedergabe des bisherigen Vorbringens. Es reicht auch nicht aus, wenn die Rechtsbeschwerdeführerin die Würdigungen des Beschwerdegerichts lediglich mit formelhaften Wendungen rügt. Dadurch soll sichergestellt werden, dass der Verfahrensbevollmächtigte der Rechtsbeschwerdeführerin den angefochtenen Beschluss im Hinblick auf das Rechtsmittel überprüft und mit Blickrichtung auf die Rechtslage genau durchdacht hat (*BAG 11. Juni 2025 - 1 ABR 29/24 - Rn. 10 mwN*). 14
2. Diesen Anforderungen genügt die Rechtsbeschwerdebegründung der GDL hinsichtlich der Anträge zu 1. und zu 2. nicht. 15
- a) Das Landesarbeitsgericht hat zur Begründung seiner Entscheidung darauf abgestellt, die Anträge zu 1. und zu 2. seien nicht statthaft. Das Gericht habe im Verfahren nach § 99 ArbGG lediglich zu prüfen, welche Gewerkschaft zum Zeitpunkt des Abschlusses des zuletzt geschlossenen kollidierenden Tarifvertrags die meisten in einem Arbeitsverhältnis stehenden Mitglieder im Betrieb 16

habe. Anders als in einem Beschlussverfahren nach § 97 ArbGG über die Tariffähigkeit oder die Tarifzuständigkeit einer Vereinigung schließe der Gesetzeswortlaut im besonderen Beschlussverfahren nach § 99 ArbGG eine vergangenheitsbezogene Antragstellung aus. Unerheblich sei, ob sich aus der Geltung der im Antrag zu 1. genannten Tarifverträge für die GDL oder für deren Mitglieder noch Rechtsfolgen ergeben könnten. Diese könnten, da § 99 ArbGG keine Aussetzung von Individualverfahren vorsehe, in denen Ansprüche auf die normative Geltung eines Tarifvertrags gestützt würden, gegebenenfalls noch in einem Individualklageverfahren verfolgt werden.

b) Die Rechtsbeschwerde setzt sich mit dieser Begründung nicht hinreichend auseinander. 17

aa) Die GDL führt in ihrer Begründung an, auch hinsichtlich des abgelaufenen Kollisionszeitraums bestehe ein Feststellungsinteresse. Hierzu macht sie unter näheren Erläuterungen zu einzelnen Tarifverträgen geltend, aus deren Anwendung ergäben sich für sie oder ihre Mitglieder noch Rechtsfolgen. Damit stützt sie sich lediglich auf eine eigene andere Rechtsansicht, ohne sich mit der Begründung des Landesarbeitsgerichts - die gerade nicht ein fehlendes Feststellungsinteresse anführt - auseinanderzusetzen. 18

bb) Aus dem weiteren Vorbringen, der Grundsatz des effektiven Rechtsschutzes gebiete - soweit einem Beschluss nach § 99 ArbGG keine rechtsgestaltende Wirkung zukomme -, dass das Vorgehen der DB Regio AG - als staatliches Handeln - in bestimmten Konstellationen auch für vergangene Zeiträume überprüfbar sein müsse, damit diese künftig davon absehe, Tarifverträge ohne verlässliche Tatsachenbasis unangewendet zu lassen, geht bereits das Ziel des Rechtsbeschwerdeangriffs nicht hinreichend hervor. Es bleibt offen, ob die GDL die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts auch deshalb beanstandet, weil dieses von einer lediglich feststellenden Wirkung eines Beschlusses nach § 99 ArbGG ausgeht (*vgl. dazu auch BAG 19. März 2025 - 4 ABR 35/23 - Rn. 26 ff.*). Weiterhin erschöpfen sich die Ausführungen in formelhaften Wendungen ohne ausreichenden Bezug zur Argumentation des Landesarbeitsgerichts. Diese lassen nicht erkennen, ob die GDL im Wege der Auslegung des Wortlauts von § 99 19

ArbGG zu einem anderen Ergebnis als das Landesarbeitsgericht kommt und von diesem eine vergangenheitsbezogene Feststellung erfasst sieht, oder ob sie die Auffassung vertritt, eine solche Feststellung müsse trotz entgegenstehenden Wortlauts zur Gewährleistung effektiven Rechtsschutzes möglich sein, da die vom Beschwerdegericht angeführte Möglichkeit der Geltendmachung fortbestehender Rechte in Individualklageverfahren ungenügend sei.

III. Die Rechtsbeschwerde ist weiterhin unzulässig, soweit die GDL ihren ursprünglichen Feststellungsantrag zu 3., der den Zeitraum ab dem 9. Oktober 2023 betraf, geändert und den weiteren Antrag zu 5. gestellt hat. Die Anträge zu 4. und zu 6. fallen nicht zur Entscheidung an. 20

1. Antragserweiterungen und sonstige Antragsänderungen sind im Rechtsbeschwerdeverfahren nach § 559 Abs. 1 ZPO grundsätzlich unzulässig. Der Schluss der Anhörung in zweiter Instanz bildet nicht nur bezüglich des tatsächlichen Vorbringens, sondern auch hinsichtlich der Anträge der Beteiligten die Entscheidungsgrundlage für das Rechtsbeschwerdegericht. Antragsänderungen oder -erweiterungen können in der Rechtsbeschwerdeinstanz nur ausnahmsweise aus prozessökonomischen Gründen zugelassen werden, wenn es sich dabei um Fälle des § 264 Nr. 2 ZPO handelt, der neue Sachantrag sich auf den in der Beschwerdeinstanz festgestellten oder von den Beteiligten übereinstimmend vorgetragenen Sachverhalt stützen kann, sich das rechtliche Prüfprogramm nicht wesentlich ändert und die Verfahrensrechte der anderen Beteiligten durch eine Sachentscheidung nicht verkürzt werden (*BAG 19. März 2025 - 4 ABR 35/23 - Rn. 21 mwN*). 21

2. Diese Voraussetzungen liegen hinsichtlich des in der Rechtsbeschwerdeinstanz gestellten Antrags zu 3., mit dem nicht mehr eine gegenwarts-, sondern ausschließlich eine vergangenheitsbezogene Feststellung über die nach § 4a Abs. 2 Satz 2 TVG anwendbaren Tarifverträge begehrt wird, nicht vor. Hierdurch würde das für die Sachentscheidung erforderliche Prüfprogramm erweitert, wodurch Feststellungen erforderlich wären, die das Landesarbeitsgericht nicht getroffen hat. Dies beruht darauf, dass ein rein vergangenheitsbezogener Fest- 22

stellungsantrag nach § 99 Abs. 1 ArbGG zwar - entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts - nicht generell unzulässig ist, jedoch das Vorliegen eines besonderen Rechtsschutzinteresses erfordert. Dieses ist nur dann gegeben, wenn sich - bei unterstellter Feststellung der Anwendbarkeit des von der antragstellenden Tarifvertragspartei geschlossenen Tarifvertrags - für diese gegenwärtig noch konkrete Beeinträchtigungen des durch Art. 9 Abs. 3 GG geschützten Rechts, insbesondere auf Anwendung eines Tarifvertrags in den von ihm erfassten Individualarbeitsverhältnissen, ergeben. Dies ist im Einzelfall anhand der konkreten tarifvertraglichen Regelungen sowie unter Berücksichtigung der noch bestehenden Durchsetzbarkeit von Ansprüchen zu beurteilen und erfordert daher weitere Feststellungen. Dies hat der Senat in einer Entscheidung vom 19. März 2025 bereits umfangreich begründet, worauf zur Vermeidung von Wiederholungen verwiesen wird (*BAG 19. März 2025 - 4 ABR 35/23 - Rn. 22 ff.*).

3. Ebenfalls nicht zu entscheiden ist über den weiteren im Wege der Antragserweiterung in der Rechtsbeschwerde erstmals gestellten Antrag zu 5. Hierbei handelt es sich - entgegen der Auffassung der GDL - nicht um einen Fall des § 264 Nr. 3 ZPO. Begehrt wird nicht ein Surrogat des ursprünglichen Gegenstands. Die Antragserweiterung zielt vielmehr auf die Feststellung der Mehrheitsverhältnisse zu einem anderen - nach dem Abschluss der Beschwerdeinstanz liegenden - Kollisionszeitpunkt als der in der Beschwerdeinstanz gestellte, unbeschränkte Feststellungsantrag ab. Daher handelt es sich um eine in der Rechtsbeschwerdeinstanz nach § 559 Abs. 1 ZPO unzulässige Antragserweiterung (*vgl. BAG 19. März 2025 - 4 ABR 35/23 - Rn. 41*). 23

4. Die Anträge zu 4. und zu 6. fallen dem Senat - unbeschadet der Zulässigkeit einer Antragsänderung - aufgrund einer zulässigen innerprozessualen Bedingung nicht zur Entscheidung an. 24

a) Ein Antrag kann unter einer innerprozessualen Bedingung gestellt werden, die nicht notwendigerweise das Unterliegen oder Obsiegen mit dem Hauptantrag zum Inhalt hat. Es ist ebenso zulässig, nur für den Fall eine Sachentscheidung zu begehren, dass das Gericht im Zusammenhang mit dem Hauptantrag 25

eine Rechtsfrage in einer bestimmten Weise beurteilt (*BAG 15. November 2023 - 10 AZR 288/22 - Rn. 18 mwN*).

b) Die GDL hat die Hilfsanträge zu 4. und zu 6. nur für den Fall gestellt, dass die jeweiligen Hauptanträge mit der Begründung abgewiesen werden, ein Mehrheitstarifvertrag iSd. § 4a Abs. 2 Satz 2 TVG könne nicht festgestellt werden. Diese innerprozessuale Bedingung ist nicht eingetreten. 26

IV. Die Rechtsbeschwerde ist hinsichtlich der in der Beschwerdeinstanz gestellten, ursprünglich unbeschränkten Feststellungsanträge zu 3. und zu 4. für die Zeit ab dem 9. Oktober 2023, die aufgrund der unzulässigen Antragsänderung (*Rn. 20 ff.*) Gegenstand der Rechtsbeschwerde sind (*vgl. BAG 19. März 2025 - 4 ABR 35/23 - Rn. 45 mwN*), ohne Erfolg. Sie ist hinsichtlich des ursprünglichen Antrags zu 3. zwar zulässig, aber unbegründet. In Bezug auf den früheren Antrag zu 4. ist die Rechtsbeschwerde bereits mangels ausreichender Begründung unzulässig. 27

1. Der Antrag zu 3. ist bereits unzulässig. 28

a) Das Bestehen eines Rechtsschutzinteresses ist Zulässigkeitsvoraussetzung für eine Sachentscheidung des Gerichts und deshalb in jeder Lage des Verfahrens, auch noch in der Rechtsbeschwerdeinstanz, von Amts wegen zu prüfen. Einem Antrag auf gerichtlichen Rechtsschutz fehlt das Rechtsschutzbedürfnis ua. dann, wenn die Antragstellerin ihre Rechtsstellung mit der begehrten gerichtlichen Entscheidung nicht verbessern kann und die Inanspruchnahme des Gerichts deshalb für sie als nutzlos erscheint (*BAG 19. März 2025 - 4 ABR 35/23 - Rn. 47; 27. November 2024 - 7 ABR 30/23 - Rn. 19*). 29

b) Der Antrag zielt auf die Feststellung ab, dass die genannten Tarifverträge gegenwärtig die Mehrheitstarifverträge iSv. § 4a Abs. 2 Satz 2 TVG sind, weil die GDL am 9. Oktober 2023 im Wahlbetrieb mehr in einem Arbeitsverhältnis stehende Mitglieder hatte als die EVG. Die GDL hat allerdings durch ihre Antragsstellung in der Beschwerde und der Rechtsbeschwerde deutlich gemacht, auch nach ihrer Ansicht stelle grundsätzlich jeder Kollisionsfall eine Zäsur dar, der eine 30

neuerliche Mehrheitsfeststellung zu einem - dann anderen - maßgebenden Kollisionszeitpunkt erfordert. Darauf, ob einzelne Tarifverträge der GDL keine inhaltlichen Änderungen erfahren haben, kommt es - weil die Verdrängungswirkung nach § 4a Abs. 2 Satz 2 TVG grundsätzlich das kollidierende Tarifwerk insgesamt erfasst (*BAG 19. März 2025 - 4 ABR 35/23 - Rn. 35*) - nicht an. Deshalb ist der - gegenwartsbezogene - Antrag im Hinblick auf die von ihr selbst vorgetragenen nachfolgenden Tarifkollisionen nach ihrer eigenen Auffassung unbegründet. An einer solchen gerichtlichen Feststellung besteht kein berechtigtes Interesse (*BAG 19. März 2025 - 4 ABR 35/23 - Rn. 48*).

2. Hinsichtlich des ursprünglichen Antrags zu 4. fehlt es an einer ausreichenden Rechtsbeschwerdebegründung (*zu den Anforderungen sh. Rn. 14*). 31

a) Hat das Beschwerdegericht über mehrere Streitgegenstände mit jeweils eigenständiger Begründung entschieden, ist die Rechtsbeschwerde für jeden Streitgegenstand eigenständig zu begründen, anderenfalls ist das Rechtsmittel insoweit unzulässig. Eine eigenständige Begründung ist nur dann entbehrlich, wenn mit der Begründung der Rechtsbeschwerde über den einen Streitgegenstand zugleich dargelegt ist, dass die Entscheidung über den anderen unrichtig ist (*BAG 18. Juni 2015 - 2 AZR 480/14 - Rn. 11, BAGE 152, 47*). Diese Grundsätze gelten auch, wenn das Beschwerdegericht über einen Haupt- und einen (echten) Hilfsantrag entschieden hat (*vgl. zur Revisionsbegründung BAG 16. April 1997 - 4 AZR 653/95 - zu I der Gründe; 9. April 1991 - 1 AZR 488/90 - zu I der Gründe, BAGE 68, 1*). Sofern das Landesarbeitsgericht für die Abweisung des Hilfsantrags eine eigenständige Begründung gegeben hat, muss sich die Rechtsbeschwerdebegründung mit dieser gesondert auseinandersetzen. Dabei ist auszuführen, warum das Beschwerdegericht aus Sicht der Antragstellerin (zumindest) dem Hilfsantrag hätte stattgeben müssen (*vgl. zur Revisionsbegründung BAG 25. Mai 2016 - 2 AZR 345/15 - Rn. 17 mwN, BAGE 155, 181*). 32

b) Diesen Erfordernissen wird die Rechtsbeschwerdebegründung nicht gerecht. 33

aa) Das Landesarbeitsgericht hat den ursprünglichen Antrag zu 4. - anders 34
als den ursprünglichen Antrag zu 3. - als unzulässig erachtet. Es hat die Auffas-
sung vertreten, der Antrag sei nicht statthaft. Das besondere Beschlussverfahren
nach § 99 ArbGG sei hinsichtlich der nach § 4a Abs. 2 Satz 2 TVG im Betrieb
anwendbaren Tarifverträge eröffnet und nicht nur bezogen auf Arbeitnehmer, die
Mitglied der antragstellenden Gewerkschaft sind. Mit der rechtskräftigen Ent-
scheidung trete die Verdrängungswirkung des Mehrheitstarifvertrags „gewerk-
schaftsübergreifend für alle Arbeitnehmer des Betriebs ein“.

bb) Die Rechtsbeschwerde enthält keine hinreichende Auseinandersetzung 35
hiermit. Darin wird lediglich - unter Verweis auf eine Fundstelle im Schrifttum -
die Auffassung vertreten, wenn es im Verfahren nach § 99 ArbGG zu keiner Kla-
rheit über die Mehrheitsverhältnisse komme, müsse nach den §§ 3, 4 TVG Tarif-
pluralität gelten und die Tarifverträge der GDL daher für deren Mitglieder anwend-
bar sein. Allein die Darstellung einer anderen Rechtsansicht ohne jede Ausein-
andersetzung mit den Gründen des Beschwerdebeschlusses genügt nicht den
Anforderungen an eine ordnungsgemäße Begründung (*vgl. BAG 24. Januar*
2024 - 4 AZR 362/22 - Rn. 12). Sie lässt nicht erkennen, aus welchen Gründen
dieser und nicht derjenigen des Landesarbeitsgerichts zu folgen sein soll.

Treber

M. Rennpferdt

Betz

Chr. Suilmann

A. Loycke