

Bundesarbeitsgericht
Vierter Senat

Urteil vom 3. Dezember 2025
- 4 AZR 101/25 -
ECLI:DE:BAG:2025:031225.U.4AZR101.25.0

I. Arbeitsgericht Frankfurt am Main

Urteil vom 20. Oktober 2022
- 19 Ca 5387/21 -

II. Hessisches Landesarbeitsgericht

Urteil vom 5. Dezember 2024
- 5 Sa 1652/22 -

Entscheidungsstichworte:

Tarifikollision - Verdrängungswirkung des § 4a TVG

Hinweis des Senats:

Weitgehende Parallelentscheidung zu führender Sache - 4 AZR 285/24 -

BUNDESARBEITSGERICHT



4 AZR 101/25
5 Sa 1652/22
Hessisches
Landesarbeitsgericht

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
3. Dezember 2025

URTEIL

Radtke, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungskläger und Revisionskläger,

pp.

1.

Beklagter zu 1., Berufungsbeklagter zu 1. und Revisionsbeklagter zu 1.,

2.

Beklagte zu 2., Berufungsbeklagte zu 2. und Revisionsbeklagte zu 2.,

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung 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:

1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Hessischen Landesarbeitsgerichts vom 5. Dezember 2024 - 5 Sa 1652/22 - wird zurückgewiesen.
2. Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über Unterlassungs- und Einwirkungsansprüche des klagenden Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbands der Mobilitäts- und Verkehrsdienstleister e.V. (AGV MOVE) gegen die Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG, Beklagte zu 2.) und eine von AGV MOVE und EVG gebildete gemeinsame Einrichtung iSd. § 4 Abs. 2 TVG, den Fonds zur sozialen Sicherung für Arbeitnehmer der Mobilitäts- und Verkehrsdienstleister e.V. (Fonds soziale Sicherung e.V., Beklagter zu 1.). 1

Der AGV MOVE bildet mit der Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer (GDL) eine gemeinsame Einrichtung iSv. § 4 Abs. 2 TVG, den FairnessPlan e.V. Dieser erbringt - ebenso wie der Fonds soziale Sicherung e.V. - Leistungen an Arbeitnehmer und Auszubildende, beispielsweise im Bereich der beruflichen Fort- und Weiterbildung. 2

Maßgebend war hinsichtlich des Fonds soziale Sicherung e.V. bei Klageerhebung der zwischen der EVG und dem AGV MOVE geschlossene - nicht für allgemeinverbindlich erklärte - Tarifvertrag 2017 zur sozialen Sicherung für Arbeitnehmer der Mobilitäts- und Verkehrsdienstleister vom 12. November 2017 3

(SozialSicherungsTV 2017). Dieser wurde seither - nach einer zwischenzeitlichen Kündigung durch den AGV MOVE zum 31. Dezember 2022 - durch die Änderungstarifverträge Nr. 1 und Nr. 2 zum SozialSicherungsTV 2017, zuletzt vom 9. Oktober 2023 rückwirkend zum 1. März 2023 wieder in Kraft gesetzt und am 4. Dezember 2024 durch den „Tarifvertrag 1/2024 zur Änderung des SozialSicherungsTV 2017, des ÜberleitungsTV SozialSicherungsTV 2017 und des Wo-Mo-TV“ (ÄTV GE 1/2024 AGV MOVE EVG) hinsichtlich der Kündigungsmöglichkeit geändert.

Für den FairnessPlan e.V. war bei Klageerhebung der zwischen dem AGV MOVE und der GDL geschlossene - und ebenfalls nicht für allgemeinverbindlich erklärte - Tarifvertrag über die gemeinsame Einrichtung zur Gewährung von Sozialleistungen (GE-TV GDL 2019) vom 10. März 2017 idF vom 4. Januar 2019 maßgebend. Als dessen Folgetarifvertrag wurde am 24. Februar 2022 der „Tarifvertrag über die gemeinsame Einrichtung zur Gewährung von Sozialleistungen (GE-TV AGV MOVE GDL)“ (GE-TV GDL 2022) unterzeichnet. Im Rahmen der Tarifrunde 2023/2024 einigten sich der AGV MOVE und die GDL am 26. März 2024 ua. auf den „Tarifvertrag über die gemeinsame Einrichtung zur Gewährung von Sozialleistungen (GE-TV AGV MOVE GDL)“ (GE-TV GDL 2024).

Der AGV MOVE hat in der Vergangenheit sowohl mit der GDL als auch der EVG jeweils eine Vielzahl von Tarifverträgen für Unternehmen des Konzerns der Deutschen Bahn AG (DB AG) geschlossen. Im Tarifvertrag zur Sicherung kollisionsfreier Tarifbestimmungen vom 27. Mai 2015 verzichteten der AGV MOVE und die EVG 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.

Die DB AG informierte den AGV MOVE mit Schreiben vom 22. März 2021, nunmehr konzernweit das Gesetz zur Tarifeinheit (Tarifeinheitgesetz) 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 hat.

Mit Schreiben vom 25. März 2021 und 20. Juli 2021 forderte der AGV MOVE den Fonds soziale Sicherung e.V. erfolglos auf, jegliche Leistungsgewährung in „GDL-Mehrheitsbetrieben“ zu unterlassen. Im April/Mai 2021 scheiterten im Vorstand und in der Mitgliederversammlung zur Abstimmung gestellte Beschlussvorlagen zur Weitergewährung oder Beendigung der Gewährung von Leistungen in „GDL-Mehrheitsbetrieben“.

Der AGV MOVE hat mit seiner Klage einen Unterlassungsanspruch gegenüber dem Fonds soziale Sicherung e.V. sowie einen Einwirkungsanspruch gegenüber der EVG geltend gemacht. Er hat die Auffassung vertreten, die Verdrängungswirkung nach § 4a Abs. 2 Satz 2 TVG erfasse auch Tarifverträge über gemeinsame Einrichtungen. In den in den Anträgen zu 1. und zu 3. genannten Betrieben liege eine Tarifkollision vor, die aufgrund der gewerkschaftlichen Mehrheitsverhältnisse zur Unanwendbarkeit des SozialSicherungsTV in seiner jeweiligen Fassung führe. Der Fonds soziale Sicherung e.V. gewähre gleichwohl weiterhin Leistungen an in diesen Betrieben beschäftigte Arbeitnehmer. Dadurch werde die Verdrängungswirkung des § 4a Abs. 2 Satz 2 TVG und die in § 4a Abs. 4 TVG vorgesehene Nachzeichnung vereitelt und damit die Koalitionsfreiheit des AGV MOVE nach Art. 9 Abs. 3 GG beeinträchtigt. Dem AGV MOVE stehe daher ein zukunftsgerichteter, jeweils auf den aktuell geltenden Tarifvertrag gerichteter Unterlassungsanspruch nach §§ 1004, 823 BGB iVm. Art. 9 Abs. 3 GG und nach §§ 1004, 823 Abs. 2 BGB iVm. § 4a TVG als Schutzgesetz sowie aufgrund von § 3 Abs. 2 SozialSicherungsTV iVm. §§ 1, 2 Abs. 2 Nr. 5 des Anhangs zu (Antrag zu 1.). Die EVG sei im Hinblick auf die Missachtung der Verdrängungswirkung des § 4a Abs. 2 Satz 2 TVG verpflichtet, auf ihre in den Vorstand des Fonds soziale Sicherung e.V. entsandten Mitglieder sowie dessen Geschäftsführer einzuwirken und sie zu einem tarifgerechten Verhalten anzuhalten (Antrag zu 3.).

Der AGV MOVE hat zuletzt - nach übereinstimmender teilweiser Erledigungserklärung, teilweiser Klagerücknahme und teilweiser Antragsänderung in der Berufungsinstanz - beantragt,

1. den Fonds soziale Sicherung e.V. zu verurteilen, es zu unterlassen, Arbeitnehmern oder Auszubildenden, die in einen der folgenden Betriebe der jeweils genannten Unternehmen eingegliedert sind, Leistungen zu gewähren:
 - a) bei der DB Regio AG
 - R.2.3. Wahlbetrieb S-Bahn Stuttgart
 - R.2.4. Wahlbetrieb Ulm
 - R.3.3. Wahlbetrieb RBSH
 - R.4.1. Wahlbetrieb Mecklenburg-Vorpommern
 - R.5.1. Wahlbetrieb Nord
 - R.6.2. Wahlbetrieb Mitte/Ost
 - R.6.5. Wahlbetrieb S-Bahn Frankfurt (M)
 - R.7.1. Wahlbetrieb Dresden
 - R.7.2. Wahlbetrieb Leipzig
 - R.7.3. Wahlbetrieb Halle
 - R.7.4. Wahlbetrieb Magdeburg
 - b) bei der Regionalverkehr Start Deutschland GmbH
 - Wahlbetrieb Start Unterelbe
 - Wahlbetrieb Start Niedersachsen Mitte
 - Wahlbetrieb Start Taunusnetz
 - c) bei der DB Fernverkehr AG
 - F.I.4 Stuttgart/Ulm
 - F.I.8 Betriebshof Berlin
 - F.I.9 Dresden
 - d) bei der DB Cargo AG
 - C 6 DB Cargo Halle;
2. dem Fonds soziale Sicherung e.V. für jeden Fall der Zuwiderhandlung gegen eine der vorstehenden Unterlassungspflichten ein Ordnungsgeld bis zur Höhe von 250.000,00 Euro (in Worten: Zweihundertfünzigtausend Euro) anzudrohen;
3. die EVG zu verurteilen, auf ihre Mitglieder Herrn F H, Herrn M B, Frau C W, Herrn A S und Herrn U R

durch entsprechende Aufforderung auf ein tarifgerechtes Verhalten in dem Sinne einzuwirken, dass eine Durchführung oder Förderung der weiteren Leistungsgewährung des Fonds soziale Sicherung e.V. an Arbeitnehmer oder Auszubildende, die in einen der folgenden Betriebe eingegliedert sind, zu unterlassen ist:

- a) bei der DB Regio AG
 - R.2.3. Wahlbetrieb S-Bahn Stuttgart
 - R.2.4. Wahlbetrieb Ulm
 - R.3.3. Wahlbetrieb RBSH
 - R.4.1. Wahlbetrieb Mecklenburg-Vorpommern
 - R.5.1. Wahlbetrieb Nord
 - R.6.2. Wahlbetrieb Mitte/Ost
 - R.6.5. Wahlbetrieb S-Bahn Frankfurt (M)
 - R.7.1. Wahlbetrieb Dresden
 - R.7.2. Wahlbetrieb Leipzig
 - R.7.3. Wahlbetrieb Halle
 - R.7.4. Wahlbetrieb Magdeburg
- b) bei der Regionalverkehr Start Deutschland GmbH
 - Wahlbetrieb Start Untereibe
 - Wahlbetrieb Start Niedersachsen Mitte
 - Wahlbetrieb Start Taunusnetz
- c) bei der DB Fernverkehr AG
 - F.I.4 Stuttgart/Ulm
 - F.I.8 Betriebshof Berlin
 - F.I.9 Dresden
- d) bei der DB Cargo AG
 - C 6 DB Cargo Halle.

In der Revisionsinstanz hat der AGV MOVE in der mündlichen Verhandlung vor dem Senat die Klage erweitert und hilfsweise - für den Fall des Unterliegens mit dem Antrag zu 1. - beantragt,

10

den Fonds soziale Sicherheit e.V. zu verurteilen, es zu unterlassen, Arbeitnehmern oder Auszubildenden, die in einen der im Antrag zu 1. genannten Betriebe eingegliedert sind, Leistungen zu gewähren bis

- die Laufzeit des Tarifvertrages über die gemeinsame Einrichtung zur Gewährung von Sozialleistungen (GE-TV AGV MOVE GDL) vom 26. März 2024, rückwirkend in Kraft getreten zum 1. November 2023, abgeschlossen zwischen dem AGV MOVE und der GDL, endet,

oder

- ein Tarifvertrag zwischen dem AGV MOVE und der EVG oder zwischen dem AGV MOVE und der GDL neu abgeschlossen oder verändert wird, von dessen Geltungsbereich mindestens einer der vorgenannten Betriebe umfasst ist,

oder

- die EVG den Tarifvertrag über die gemeinsame Einrichtung zur Gewährung von Sozialleistungen (GE-TV AGV MOVE GDL) vom 26. März 2024, rückwirkend in Kraft getreten zum 1. November 2023, abgeschlossen zwischen dem AGV MOVE und der GDL, nachzeichnet,

wobei das jeweils frühere Ereignis maßgeblich ist.

Die EVG und der Fonds soziale Sicherheit e.V. haben Klageabweisung beantragt und den Standpunkt eingenommen, dass § 4a Abs. 2 Satz 2 TVG auf gemeinsame Einrichtungen keine Anwendung finde. Ferner liege keine Tarifkollision vor, da sich die Geltungsbereiche der maßgebenden Tarifverträge nicht überschneiden. Außerdem scheide eine Verdrängung nach § 4a Abs. 2 Satz 2 TVG auch deshalb aus, weil die Bekanntgabepflicht aus § 4a Abs. 5 TVG verletzt worden sei und die Interessen der Mitglieder der EVG entgegen § 4a Abs. 2 Satz 2 Halbs. 2 TVG weder ernsthaft noch wirksam berücksichtigt worden seien. Zudem könne sich der AGV MOVE nicht auf eine Verletzung von Art. 9 Abs. 3 GG berufen, weil viele seiner Mitgliedsunternehmen vom Staat beherrscht seien und er daher nicht grundrechtsfähig sei.

11

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die hiergegen gerichtete Berufung zurückgewiesen. Mit der Revision verfolgt der AGV MOVE sein Begehren weiter. 12

Entscheidungsgründe

Die zulässige Revision ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht ist im Ergebnis zutreffend davon ausgegangen, dass die Anträge zulässig, aber unbegründet sind. Der erstmals in der Revisionsinstanz gestellte Hilfsantrag beruht auf einer unzulässigen Klageerweiterung und fällt dem Senat daher nicht zur Entscheidung an. 13

I. Die Revision ist hinsichtlich des Antrags zu 1. zulässig. Es liegt keine in der Revisionsinstanz grundsätzlich unzulässige Klageänderung (*vgl. BAG 25. Juni 2025 - 4 AZR 274/24 (F) - Rn. 10 mwN*) vor. Der AGV MOVE hat zwar vorgetragen, es sei nach der Entscheidung des Landesarbeitsgerichts zum Abschluss weiterer Tarifverträge zwischen ihm und der EVG gekommen. Allerdings hat er das mit den Hauptanträgen verfolgte Klagebegehren nicht hierauf gestützt, sondern die ursprünglichen Anträge unverändert weiterverfolgt. Ob die geltend gemachten Ansprüche aufgrund der geänderten tariflichen Situation ggf. nicht mehr bestehen, betrifft nicht die Zulässigkeit des Rechtsmittels, sondern die Begründetheit der Klage. 14

II. Die Revision ist hinsichtlich des Antrags zu 1. unbegründet. Der Antrag ist ohne Erfolg. 15

1. Der Antrag zu 1. ist zulässig, insbesondere ist er hinreichend bestimmt iSd. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO. 16

a) Der Antrag bezieht sich nicht auf eine bestimmte Fassung des SozialSicherungsTV, sondern rein zukunftsbezogen auf dessen jeweils aktuelle Fassung. Er stellt weder auf einen bestimmten Kollisionszeitpunkt noch auf eine 17

bestimmte Kollisionslage ab. Diese Auffassung, von der auch das Landesarbeitsgericht ausgegangen ist, hat der AGV MOVE in der Revisionsinstanz bestätigt.

b) Mit diesem Verständnis ist der Antrag hinreichend bestimmt iSd. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO. 18

aa) Danach sind Anträge, mit denen die Unterlassung von Handlungen verlangt wird, so genau zu bezeichnen, dass der Inanspruchgenommene im Fall einer dem Antrag entsprechenden gerichtlichen Entscheidung eindeutig erkennen kann, unter welchen Voraussetzungen was von ihm verlangt wird. Für ihn muss - bereits aus rechtsstaatlichen Gründen - aufgrund des Unterlassungstitels erkennbar sein, welche Handlungen er künftig zu unterlassen hat, um sich rechtmäßig verhalten zu können. Die Prüfung, welche Verhaltensweise der Schuldner unterlassen soll, darf nicht durch eine ungenaue Antragsformulierung und einen dementsprechenden gerichtlichen Titel aus dem Erkenntnis- in das Zwangsvollstreckungsverfahren verlagert werden. Allerdings dürfen die Anforderungen insoweit nicht überspannt werden, weil andernfalls effektiver Rechtsschutz vereitelt würde. Dementsprechend sind die Gerichte verpflichtet, Anträge nach Möglichkeit so auszulegen, dass eine Sachentscheidung ergehen kann. Zukunftsgerichtete Verbote lassen sich häufig nur generalisierend formulieren. Die Notwendigkeit gewisser Subsumtionsprozesse im Rahmen einer etwa erforderlich werden den Zwangsvollstreckung steht daher der Verwendung ausfüllungsbedürftiger Begriffe in einem Unterlassungstitel und dem darauf gerichteten Antrag nicht generell entgegen (*BAG 19. März 2025 - 4 AZR 283/23 - Rn. 12; 17. Oktober 2024 - 8 AZR 172/23 - Rn. 13*). 19

bb) Der Antrag ist zwar nicht auf eine bestimmte Fassung des SozialSicherungsTV gerichtet (*sh. Rn. 17*), sondern auf die jeweils aktuelle Fassung des für den Fonds soziale Sicherung e.V. maßgebenden Tarifvertrags, jedoch ist dieser, da die Tarifabschlüsse zwischen den Parteien nicht im Streit stehen, jedenfalls bestimmbar. Damit ist der Umfang der begehrten Unterlassung hinreichend deutlich. Die Frage, ob bei Änderung oder Neuabschluss eine Umstellung des Antrags erforderlich wird und darin eine Klageänderung liegen würde, stellt sich aufgrund der umfassenden Antragstellung vorliegend nicht. Ob 20

insoweit eine Unterlassung - auch hinsichtlich zukünftiger, derzeit noch nicht bekannter - Tarifverträge verlangt werden kann, ist keine Frage der Bestimmtheit und damit Zulässigkeit des Antrags, sondern der Begründetheit. Soweit die Ausführungen des Senats in der Entscheidung vom 19. März 2025 (- 4 AZR 283/23 - Rn. 18), in der sich der Antrag auf einen konkreten Tarifvertrag bezog, anders verstanden werden könnten, hält der Senat hieran nicht fest.

cc) Der betroffene Personenkreis ist ebenfalls hinreichend bestimmt bezeichnet. Der Antrag bezieht sich auf Auszubildende und Arbeitnehmer, die in die namentlich benannten Betriebe „eingegliedert“ sind. Zu deren Bestimmung ist zwar eine Würdigung der Tatsachen erforderlich, die der Beschäftigung zugrunde liegen (*vgl. BAG 13. Dezember 2016 - 1 ABR 59/14 - Rn. 24 ff.*). Insoweit besteht aber zwischen den Parteien keine Ungewissheit, welche Auszubildenden und Arbeitnehmer betroffen sein sollen. Für den Fonds soziale Sicherung e.V. ist erkennbar, auf welche Personen der Antrag bezogen ist. Ob der Antrag zu weit gefasst ist, weil ggf. nur hinsichtlich der Mitglieder der EVG eine Begehungsfahr besteht, dieser jedoch nicht entsprechend begrenzt ist, ist eine Frage der Begründetheit des Antrags (*vgl. zu solchen Globalanträgen BAG 28. Januar 2025 - 1 AZR 33/24 - Rn. 59 mwN*).

dd) Es liegt auch keine unzulässige alternative Klagehäufung vor (*vgl. hierzu BAG 21. Mai 2025 - 4 AZR 155/24 - Rn. 20; 11. Dezember 2024 - 4 AZR 44/24 - Rn. 22*). Der AGV MOVE hat die erforderliche Reihenfolge zwischen den beiden Streitgegenständen - einem Anspruch aus § 1004 Abs. 1 Satz 2, § 823 Abs. 1 BGB iVm. Art. 9 Abs. 3 GG oder § 1004 Abs. 1 Satz 2, § 823 Abs. 2 BGB iVm. § 4a TVG einerseits und einem Anspruch aus § 3 Abs. 2 SozialSicherungsTV iVm. §§ 1, 2 Abs. 2 Nr. 5 des Anhangs andererseits - jedenfalls in der mündlichen Verhandlung vor dem Senat gebildet. Ein Anspruch aus § 3 Abs. 2 SozialSicherungsTV iVm. §§ 1, 2 Abs. 2 Nr. 5 des Anhangs wird lediglich hilfsweise verfolgt.

2. Der Antrag zu 1. ist unbegründet. 23

- a) Dem AGV MOVE steht der begehrte Unterlassungsanspruch nicht aus § 1004 Abs. 1 Satz 2, § 823 Abs. 1 BGB iVm. Art. 9 Abs. 3 GG zu. 24
- aa) Der Antrag ist als Globalantrag unbegründet. Er bezieht auch Sachverhalte ein, in denen das Unterlassungsbegehren erfolglos ist. 25
- (1) 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*). Geltendes Tarifrecht wird allerdings nur dann verdrängt, wenn der betreffende Tarifvertrag im Anwendungsbereich der fraglichen betrieblichen Regelung 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 negatorischen 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, aaO*). 26

(2) Danach ist der Antrag zu 1. - selbst wenn die Auffassung des AGV MOVE zutreffend wäre, Tarifverträge über gemeinsame Einrichtungen würden gem. § 4 Abs. 2 TVG von der Verdrängungswirkung nach § 4a Abs. 2 Satz 2 TVG erfasst - unbegründet. 27

(a) Ein auf die Unterlassung einer Vielzahl möglicher zukünftiger Fallgestaltungen gerichteter Globalantrag ist unbegründet, wenn nur eine Fallgestaltung erfasst ist, in der der geltend gemachte Anspruch nicht besteht (*vgl. BAG 25. Juli 2024 - 8 AZR 24/24 - Rn. 20; 29. September 2020 - 1 ABR 21/19 - Rn. 22, BAGE 172, 292; 20. November 2012 - 1 AZR 179/11 - Rn. 25, BAGE 143, 354*). 28

(b) Ein Unterlassungsanspruch kann sich - jedenfalls, soweit eine Verdrängung nach § 4a Abs. 2 Satz 2 TVG in Frage steht - nur auf einen bestimmten geltenden Tarifvertrag, nicht aber auch auf dessen Nachfolgeregelungen beziehen. Nach der gesetzlichen Regelung führt jeder Abschluss eines Tarifvertrags einer Gewerkschaft, dessen Geltungsbereich sich mit demjenigen eines bereits bestehenden, nicht inhaltsgleichen Tarifvertrags einer anderen Gewerkschaft überschneidet, zu einer (neuen) Tarifkollision. Die mit jedem neuen Kollisionsfall einhergehende rechtserhebliche Zäsur (*BAG 19. März 2025 - 4 ABR 35/23 - Rn. 36*) bedingt, dass die Verdrängung eines Tarifwerks (*vgl. dazu BAG 19. März 2025 - 4 ABR 35/23 - Rn. 35*) für den jeweiligen Kollisionsfall gesondert zu überprüfen ist und damit insbesondere, welche Gewerkschaft bei Abschluss des zuletzt geschlossenen kollidierenden Tarifvertrags im Betrieb die meisten in einem Arbeitsverhältnis stehenden Mitglieder hat (§ 4a Abs. 2 Satz 2 Halbs. 1 TVG) und ob die Interessen der Mitglieder der Minderheitsgewerkschaft beim Zustandekommen des Mehrheitstarifvertrags ernsthaft und wirksam berücksichtigt wurden (§ 4a Abs. 2 Satz 2 Halbs. 2 TVG), was die EVG und der Fonds soziale Sicherung e.V. vorliegend in Abrede gestellt haben. Durch die Änderung eines Tarifvertrags ändert sich das rechtliche Prüfprogramm, der Unterlassungsanspruch würde auf einen geänderten Lebenssachverhalt gestützt (*vgl. BAG 25. Januar 2023 - 4 ABR 4/22 - Rn. 18, 37, BAGE 180, 55*). 29

Diese Prüfung kann nicht vorab für zukünftige Tarifverträge erfolgen. Es mag zwar zutreffen, dass im Einzelfall - wie der AGV MOVE behauptet - nach 30

Feststellung der Mehrheitsverhältnisse bei Abschluss eines neuen Tarifvertrags keine Änderung der Mehrheitsverhältnisse eingetreten ist oder zumindest keine Anhaltspunkte für eine solche bestehen. Auch dies kann aber nur im konkreten Fall und nicht allgemein für alle zukünftig abzuschließenden Tarifverträge festgestellt werden. Darüber hinaus sind für den Eintritt der Verdrängungswirkung die Mehrheitsverhältnisse im Kollisionszeitpunkt nicht allein entscheidend (*Rn. 29*).

(c) Indem der vorliegende Globalantrag von Anfang an zukünftige Sachverhalte einbezieht, in denen ein Anspruch nicht bestehen kann, unterscheidet er sich von den Fallgestaltungen, in denen ein Unterlassungsanspruch ursprünglich hinsichtlich aller von ihm erfassten Fallgestaltungen begründet ist, und es lediglich nachträglich zu einer Änderung des Sachverhalts kommt, und die daher - da eine Abänderungsklage nach § 323 ZPO im Falle eines Unterlassungstitels nicht in Betracht kommt (*BGH 14. März 2008 - V ZR 16/07 - Rn. 9 ff., BGHZ 176, 35*) - allein im Rahmen einer Vollstreckungsabwehrklage nach § 767 Abs. 2 ZPO Berücksichtigung finden können. 31

bb) Darüber hinaus fehlt es an der für den Unterlassungsanspruch erforderlichen Beeinträchtigung der Koalitionsfreiheit gem. Art. 9 Abs. 3 GG (*zum Schutzbereich Rn. 26*) des AGV MOVE. 32

(1) Es kann vorliegend dahinstehen, ob es sich bei dem AGV MOVE um einen Arbeitgeberverband handelt, der überwiegend von der öffentlichen Hand beherrscht wird, und ob sich ein solcher Arbeitgeberverband auch in einem Kontext wie dem Vorliegenden nicht auf das Grundrecht der Koalitionsfreiheit aus Art. 9 Abs. 3 GG berufen kann (*zur Grundrechtsfähigkeit eines solchen Arbeitgeberverbands BVerwG 12. Dezember 2019 - 8 C 8.19 - Rn. 20 ff., BVerwGE 167, 202; dagegen Bayreuther NZA 2024, 649, 651; Rudkowski NZA 2025, 12, 14 ff.*). Ebenso kann insoweit zugunsten des AGV MOVE unterstellt werden, in den streitgegenständlichen Betrieben sei die GDL die Mehrheitsgewerkschaft und die Verdrängungswirkung des § 4a Abs. 2 Satz 2 TVG erstrecke sich grundsätzlich auch auf Tarifverträge über gemeinsame Einrichtungen iSd. § 4 Abs. 2 TVG. 33

- (2) Eine fehlerhafte (Nicht-)Anwendung von § 4a Abs. 2 Satz 2 TVG beeinträchtigt nicht die Koalitionsfreiheit des tarifschließenden Arbeitgeberverbands - hier des AGV MOVE - im Hinblick auf die Geltung des Mehrheitstarifvertrags (*aA Ueber/von Grundherr NZA 2023, 78, 82*). 34
- (a) Durch die Nichtanwendung von § 4a Abs. 2 Satz 2 TVG werden die Tarifvertragsparteien des Mehrheitstarifvertrags weder in ihrer koalitionspezifischen Verhaltensweise behindert noch wird die Geltung und Durchführung des von ihnen geschlossenen Tarifvertrags eingeschränkt. § 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*). Die Wirkung von § 4a Abs. 2 Satz 2 TVG ist dementsprechend auf die Verdrängung des Minderheitstarifvertrags beschränkt (*BAG 19. März 2025 - 4 AZR 283/23 - Rn. 23, 39*). Die Anwendung oder Nichtanwendung der Vorschrift hat keinen Einfluss auf die Geltung des Mehrheitstarifvertrags. Dieser wird weder bei Nichtanwendung eingeschränkt noch bei Anwendung erweitert. 35
- (b) Etwas anderes ergibt sich entgegen der Auffassung des AGV MOVE nicht daraus, dass durch Anwendung des Minderheitstarifvertrags die in § 4a Abs. 4 TVG vorgesehene Nachzeichnung des Mehrheitstarifvertrags „vereitelt“ wird. Das Recht zur Nachzeichnung betrifft nicht die Koalitionsfreiheit eines tarifschließenden Arbeitgeberverbands. Zum einen handelt es sich um ein allein den Gewerkschaften eingeräumtes Recht. Zum anderen steht dieses Recht auch nur einer Gewerkschaft zu, die den nachzuzeichnenden Tarifvertrag nicht geschlossen hat. Die tarifschließende Gewerkschaft kann nicht beeinflussen, ob das Nachzeichnungsrecht ausgeübt wird, und hat dementsprechend keinen Anspruch auf Nachzeichnung. 36
- cc) Unabhängig davon scheidet eine Beeinträchtigung der Koalitionsfreiheit des AGV MOVE iSd. Art. 9 Abs. 3 GG vorliegend aus, weil der SozialSicherungsTV nicht nach § 4a Abs. 2 Satz 2 TVG verdrängt werden kann. 37

Tarifverträge über gemeinsame Einrichtungen nach § 4 Abs. 2 TVG werden von der Verdrängungswirkung nicht erfasst. Das ergibt die Auslegung des § 4a TVG.

(1) Für die Auslegung von Gesetzen ist der in der Norm zum Ausdruck kommende objektivierte Wille des Gesetzgebers maßgebend, wie er sich aus dem Wortlaut der Vorschrift und dem Sinnzusammenhang ergibt, in den sie hineingestellt ist. Der Erfassung des objektiven Willens des Gesetzgebers dienen die anerkannten Methoden der Gesetzesauslegung aus dem Wortlaut der Norm, der Systematik, ihrem Sinn und Zweck sowie aus den Gesetzesmaterialien und der Entstehungsgeschichte, die einander nicht ausschließen, sondern sich gegenseitig ergänzen. Der Wortlaut gibt nicht immer hinreichende Hinweise auf den Willen des Gesetzgebers. Unter Umständen wird erst im Zusammenhang mit Sinn und Zweck des Gesetzes oder anderen Auslegungsgesichtspunkten die im Wortlaut ausgedrückte, vom Gesetzgeber verfolgte Regelungskonzeption deutlich. Für die Beantwortung der Frage, welche Regelungskonzeption dem Gesetz zugrunde liegt, kommt den Gesetzesmaterialien und der Systematik des Gesetzes eine Indizwirkung zu (*BAG 20. August 2024 - 3 AZR 286/23 - Rn. 12; 25. Januar 2024 - 8 AZR 318/22 - Rn. 15; 31. Mai 2023 - 5 AZR 305/22 - Rn. 27 mwN*).

38

In Betracht zu ziehen sind hier die Begründung eines Gesetzentwurfs, der unverändert verabschiedet worden ist, die darauf bezogenen Stellungnahmen von Bundesrat (*Art. 76 Abs. 2 Satz 2 GG*) und Bundesregierung (*Art. 76 Abs. 3 Satz 2 GG*) sowie die Stellungnahmen, Beschlussempfehlungen und Berichte der Ausschüsse. In solchen Materialien finden sich regelmäßig die im Verfahren als wesentlich erachteten Vorstellungen der am Gesetzgebungsverfahren beteiligten Organe und Personen (*BVerfG 6. Juni 2018 - 1 BvL 7/14, 1 BvR 1375/14 - Rn. 74, BVerfGE 149, 126*). Die Gerichte dürfen sich nicht dem vom Gesetzgeber festgelegten Sinn und Zweck des Gesetzes entziehen, sondern müssen die gesetzgeberische Grundentscheidung respektieren. Eine Interpretation, die sich über den klar erkennbaren Willen des Gesetzgebers hinwegsetzt, greift unzulässig in die Kompetenzen des demokratisch legitimierten Gesetzgebers ein (*BVerfG 6. Juni 2018 - 1 BvL 7/14, 1 BvR 1375/14 - Rn. 73, aaO*). Der klar erkennbare Wille des Gesetzgebers darf nicht übergangen oder verfälscht

39

werden. So verwirklicht sich auch die in Art. 20 Abs. 3 und Art. 97 Abs. 1 GG vorgegebene Bindung der Gerichte an das „Gesetz“, denn dies ist eine Bindung an die im Normtext zum Ausdruck gebrachte demokratische Entscheidung des Gesetzgebers, dessen Erwägungen zumindest teilweise in den Materialien dokumentiert sind (*BVerfG 6. Juni 2018 - 1 BvL 7/14, 1 BvR 1375/14 - Rn. 75, aaO*).

(2) Nach den vorstehenden Grundsätzen ist zunächst sowohl eine Auslegung möglich, nach der Tarifverträge über gemeinsame Einrichtungen nach § 4 Abs. 2 TVG von der Verdrängungswirkung des § 4a Abs. 2 Satz 2 TVG erfasst werden, als auch eine solche, nach der diese Tarifverträge davon ausgenommen sind. 40

(a) Dem Wortlaut des § 4a Abs. 2 Satz 2 TVG nach sind bei einer Tarifkollision „nur die Rechtsnormen des Tarifvertrags derjenigen Gewerkschaft anwendbar, die zum Zeitpunkt des Abschlusses des zuletzt abgeschlossenen kollidierenden Tarifvertrags im Betrieb die meisten in einem Arbeitsverhältnis stehenden Mitglieder hat“. Die Vorschrift verhält sich nicht ausdrücklich dazu, ob davon Tarifverträge über gemeinsame Einrichtungen erfasst werden. Für ersteres spricht die einschränkungslose Verwendung des Wortes „Tarifvertrag“. Allerdings sollen nur die „Rechtsnormen“ eines Tarifvertrags verdrängt werden. Rechtsnormen sind nach § 1 Abs. 1 TVG solche, die den Inhalt, den Abschluss und die Beendigung von Arbeitsverhältnissen sowie betriebliche und betriebsverfassungsrechtliche Fragen ordnen können. Die Regelungsbefugnis in Tarifverträgen über gemeinsame Einrichtungen geht allerdings anerkanntermaßen über die Vereinbarung von Rechtsnormen hinaus. Die tarifvertragliche Regelungsmacht wird (nur) durch den in Art. 9 Abs. 3 GG genannten Begriff der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen umgrenzt. Das Recht der gemeinsamen Einrichtungen soll nach dem Willen des Gesetzgebers, der keine detaillierte Regelung geschaffen hat, ersichtlich der Gestaltungsfreiheit der Tarifpartner, dem Einfallsreichtum der Planer, der wirtschaftlichen und steuerlichen Ökonomie und den immer wieder auftretenden Ordnungs- und Regelungsbedürfnissen des Arbeitslebens Raum geben (*BAG 15. Juli 2020 - 10 AZR 573/18 - Rn. 51 f. mwN; 31. Januar 2018 - 10 AZR 695/16 (A) - Rn. 66*). Dementsprechend hat der Gesetzgeber bei der Erwähnung 41

der gemeinsamen Einrichtungen in § 4 Abs. 2 TVG nicht den Begriff der „Rechtsnormen“, sondern der „Regelungen“ verwandt, wenngleich unter der Überschrift „Wirkung der Rechtsnormen“ (*dazu etwa Wiedemann/Oetker TVG 9. Aufl. § 1 Rn. 747 f.*). In § 5 Abs. 4 Satz 2 TVG hat der Gesetzgeber hinsichtlich eines nach § 5 Abs. 1a TVG für allgemeinverbindlich erklärten Tarifvertrags über eine gemeinsame Einrichtung den Begriff der „Rechtsnormen“ ebenfalls nicht herangezogen, sondern festgelegt, ein solcher „Tarifvertrag“ sei „einzuhalten“. Demgegenüber ist in § 5 Abs. 4 Satz 1 TVG für die Tarifverträge, die sich nicht auf gemeinsame Einrichtungen beziehen, festgelegt, dass mit der Allgemeinverbindlicherklärung deren „Rechtsnormen“ in seinem Geltungsbereich auch die bisher nicht tarifgebundenen Arbeitgeber und Arbeitnehmer erfasse. Damit lässt sich sowohl die Einbeziehung als auch die Herausnahme der Tarifverträge über gemeinsame Einrichtungen mit dem Wortlaut des § 4a TVG vereinbaren (*aA Höpfner ZfA 2023, 387, 395*). Das gilt selbst dann, wenn es sich bei der unterschiedlichen Wortwahl in § 4 Abs. 1 und 2 TVG um „eine dem historischen Ablauf des Gesetzgebungsverfahrens geschuldete Zufälligkeit“ handeln sollte (*so Höpfner ZfA 2023, 387, 390*). Der Gesetzgeber hat es bei den Unterschieden im Wortlaut belassen und diese in § 4a TVG nicht aufgegriffen.

(b) Systematik und Entstehungsgeschichte des § 4a TVG lassen ebenso beide Auslegungsvarianten zu. Die Tatsache, dass die Vorschrift auf § 4 TVG folgt, spricht zwar dafür, dass die in § 4 TVG genannten Rechtsnormen durch § 4a TVG erfasst werden sollen (*hierauf abstellend BeckOK ArbR/Giesen Stand 1. September 2025 TVG § 4a Rn. 21*), schließt aber mangels konkreter Bezugnahme auf § 4 TVG oder dessen einzelne Absätze eine andere Auslegung nicht aus. Ebenso veranlasst § 5 Abs. 4 Satz 2 TVG - nach dem für allgemeinverbindlich erklärte Tarifverträge über gemeinsame Einrichtungen nach § 5 Abs. 1a TVG vom Arbeitgeber „einzuhalten“ sind (*Rn. 41*) - nicht notwendigerweise zu einem Umkehrschluss, dass es nach dem Willen des Gesetzgebers in allen anderen Fällen zu einer Verdrängung von Tarifverträgen über gemeinsame Einrichtungen nach § 4a Abs. 2 Satz 2 TVG kommen sollte. Beide Bestimmungen wurden bereits vor der Verabschiedung des Tarifeinheitsgesetzes am 3. Juli 2015

42

(*BGBI. I S. 1130*) durch das Gesetz zur Stärkung der Tarifautonomie vom 11. August 2014 (*BGBI. I S. 1348*) in § 5 TVG aufgenommen. Hierauf waren das Tarifeinheitsgesetz und die Regelung des § 4a Abs. 2 Satz 2 TVG ohne Einfluss.

Die Gesetzgebungsmaterialien zum Tarifeinheitsgesetz verhalten sich 43
weder zu einer Einbeziehung der Tarifverträge über gemeinsame Einrichtungen noch zu einer Ausnahme von der Verdrängungswirkung des § 4a Abs. 2 Satz 2 TVG. Der Gesetzgeber hat auch nicht dadurch, dass er bei Änderung des § 4a TVG in Reaktion auf die Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts vom 11. Juli 2017 (- 1 BvR 1571/15 ua. - BVerfGE 146, 71; sh. *Qualifizierungschancengesetz vom 18. Dezember 2018, BGBI. I S. 2651*) ausschließlich Änderungen in § 4a Abs. 2 Satz 2 TVG, nicht aber weitere Einschränkungen wie zB eine Herausnahme der Tarifverträge über gemeinsame Einrichtungen iSd. § 4 Abs. 2 TVG vorgenommen hat, eine abschließende Regelung getroffen (*in diese Richtung aber Höpfner ZfA 2023, 387, 399; Ueber/von Grundherr NZA 2023, 78, 80*). Die Gesetzesänderung diente ausdrücklich nur der Umsetzung des Regelungsauftrags des Bundesverfassungsgerichts und beschränkte sich darauf. Im Übrigen sollte es bei den Auslegungsvorgaben, die das Bundesverfassungsgericht im Rahmen seiner Entscheidung aufgestellt hat, verbleiben (*BT-Drs. 19/6146 S. 32*). Das Bundesverfassungsgericht ist aber davon ausgegangen, die Norm sei restriktiv mit dem Ziel der größtmöglichen Schonung der durch eine Verdrängung beeinträchtigten Grundrechtspositionen auszulegen (*BVerfG 11. Juli 2017 - 1 BvR 1571/15 ua. - Rn. 172, 186, aaO*), ohne hierzu abschließende Vorgaben zu machen. Das schließt nicht aus, § 4a TVG dahingehend auszulegen, dass Tarifverträge über gemeinsame Einrichtungen iSd. § 4 Abs. 2 TVG von der Verdrängungswirkung nicht erfasst werden.

(3) Unter Berücksichtigung der verfassungsrechtlichen Vorgaben ist der 44
Auslegung der Vorzug zu geben, nach der Tarifverträge über gemeinsame Einrichtungen nicht von der Verdrängungswirkung des § 4a Abs. 2 Satz 2 TVG erfasst werden (*iE ebenso Wiedemann/Jacobs TVG 9. Aufl. § 4a Rn. 317a; Bepler RdA 2022, 189, 199*).

(a) Bei der Auslegung und Anwendung zivilrechtlicher Vorschriften müssen die zuständigen Gerichte die betroffenen Grundrechte interpretationsleitend berücksichtigen, damit deren wertsetzender Gehalt auf der Rechtsanwendungsebene gewahrt bleibt (*BVerfG 6. November 2019 - 1 BvR 16/13 - Rn. 78, BVerfGE 152, 152; ähnlich BVerfG 30. März 2021 - 1 BvR 160/19 - Rn. 18 f., 23*). Hinsichtlich der Belastungen, die sich aus dem Tarifeinheitengesetz ergeben, gilt, dass sich diese unter Berücksichtigung des hohen Gewichts der mit dem Tarifeinheitengesetz verfolgten Ziele in der Gesamtabwägung nur dann als zumutbar erweisen, wenn ihnen durch eine restriktive Auslegung der Verdrängungsregelung und ihrer verfahrensrechtlichen Einbindung Schärfen genommen werden (*BVerfG 11. Juli 2017 - 1 BvR 1571/15 ua. - Rn. 172, BVerfGE 146, 71*). 45

(b) Nach § 4a Abs. 1 TVG werden Tarifikollisionen zur Sicherung der Schutz-, Verteilungs-, Befriedungs- und Ordnungsfunktion von Rechtsnormen des Tarifvertrags im Betrieb vermieden (*insg. kritisch zur Funktion von § 4a TVG Wiedemann/Jacobs TVG 9. Aufl. § 4a Rn. 92 ff.*). Durch die Auflösung von Tarifikollisionen soll die Funktionsfähigkeit der Tarifautonomie gesichert werden, um das Ziel der „innerbetrieblichen Lohngerechtigkeit“ zu erreichen und den Betriebsfrieden zu schützen (*BT-Drs. 18/4062 S. 8*). § 4a TVG dient damit dem legitimen Zweck, Anreize für ein koordiniertes und kooperatives Vorgehen der Arbeitnehmerseite in Tarifverhandlungen zu setzen und so Tarifikollisionen zu vermeiden (*BVerfG 11. Juli 2017 - 1 BvR 1571/15 ua. - Rn. 153 f., BVerfGE 146, 71*). Anknüpfungspunkt für das in § 4a TVG vorgesehene Mehrheitsprinzip ist der Betrieb als Solidargemeinschaft, die infolge der Zusammenfassung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zur Verfolgung arbeitstechnischer Zwecke entsteht (*BT-Drs. 18/4062 S. 13*). 46

(c) Gemeinsame Einrichtungen sind von den Tarifvertragsparteien geschaffene und von ihnen abhängige Organisationen, deren Zweck und Organisationsstruktur durch Tarifvertrag festgelegt wird (*BAG 15. Juli 2020 - 10 AZR 573/18 - Rn. 48, BAGE 171, 264*). Die rechtlichen Beziehungen zwischen Arbeitgeber, gemeinsamer Einrichtung und Arbeitnehmer können so ausgestaltet sein, dass der 47

Arbeitgeber alleiniger Schuldner der Arbeitnehmeransprüche bleibt und die gemeinsame Einrichtung aus den Beiträgen Rückstellungen bildet, die die Grundlage für Erstattungsleistungen an den Arbeitgeber bilden (*BAG 31. Januar 2018 - 10 AZR 695/16 (A) - Rn. 67*). So sind die Beiträge zur Urlaubsausgleichskasse als rückstellungsähnliche Aufspeicherung von Mitteln anzusehen, die nur aus Gründen der Arbeitnehmerfluktuation im Baugewerbe in einer überbetrieblichen Einrichtung erfolgt (*BAG 25. Oktober 1984 - 6 AZR 35/82 - zu II 2 b aa der Gründe, BAGE 47, 114*). Zudem können die Ansprüche der Arbeitnehmer aus der Rechtsbeziehung zum einzelnen Arbeitgeber herausgelöst und über die gemeinsame Einrichtung unabhängig von den Rechtsbeziehungen zum einzelnen Arbeitgeber abgewickelt werden (*Creutzfeldt FS Reichold S. 489, 495; Höpfner ZfA 2023, 387, 391; Löwisch/Rieble TVG 4. Aufl. § 4 Rn. 371; Wiedemann/Oetker TVG 9. Aufl. § 1 Rn. 769; Haupt Differenzierungsklausel im allgemeinverbindlichen Tarifvertrag gemeinsamer Einrichtungen S. 23 ff.*). Unabhängig davon, ob die Regelungen eines Tarifvertrags nach § 4 Abs. 2 TVG nur für diejenigen Arbeitsverhältnisse gelten, die beiderseits tarifgebunden sind (*vgl. zum Streitstand BAG 9. Dezember 2009 - 4 AZR 190/08 - Rn. 46 mwN*), handelt es sich um Einrichtungen, die gerade überbetrieblich ausgestaltet und vom eigentlichen Arbeitsverhältnis losgelöst sind.

(d) Aus der besonderen Ausgestaltung der gemeinsamen Einrichtungen 48
folgt, dass Tarifkollisionen in diesem Bereich nicht in gleicher Weise wie sonstige Tarifkollisionen geeignet sind, den Betriebsfrieden zu gefährden. Sie sind überbetrieblich angelegt sowie losgelöst vom einzelnen Arbeitsverhältnis und damit weniger stark auf die Herstellung einer innerbetrieblichen Lohngerechtigkeit und auf die Sicherung des Betriebsfriedens ausgerichtet.

(e) Demgegenüber würde die Verdrängung eines Tarifvertrags über gemein- 49
same Einrichtungen iSd. § 4 Abs. 2 TVG nach § 4a Abs. 2 Satz 2 TVG die Koalitionsfreiheit der Tarifvertragsparteien ganz erheblich beeinträchtigen. Sie würde, da Tarifverträge über gemeinsame Einrichtungen gerade auf Überbetrieblichkeit ausgelegt sind, den Regelungsplan der Tarifvertragsparteien vereiteln und damit die Richtigkeitsvermutung des Tarifvertrags (*vgl. hierzu BVerfG*

11. Dezember 2024 - 1 BvR 1109/21 ua. - Rn. 144, BVerfGE 171, 71) in Frage stellen. Infolge der Lösung der Rechte und Pflichten vom einzelnen Arbeitsverhältnis würde die Verdrängung eines Tarifvertrags über gemeinsame Einrichtungen nur in einzelnen Betrieben die dort beschäftigten Arbeitnehmer von Leistungen aus der gemeinsamen Einrichtung ausschließen, ohne sich zwangsläufig auf die Beitragspflicht der Arbeitgeber auszuwirken. Diese muss nicht betriebsbezogen ausgestaltet sein. Bezüglich der Beitragsbemessung steht den Tarifvertragsparteien ein erheblicher Freiraum zu. Die abzuführenden Beiträge müssen nicht in unmittelbarem Zusammenhang mit den ausgeschütteten Leistungen stehen (BAG 31. Januar 2018 - 10 AZR 695/16 (A) - Rn. 73). In einem solchen Fall käme es lediglich zu einer einseitigen Verdrängung. Der (vollen) Leistungspflicht des einzelnen Arbeitgebers stünde lediglich eine verminderte Anzahl leistungsberechtigter Arbeitnehmer gegenüber.

(f) Soweit die Revision anführt, die vom Gesetzgeber mit dem Tarifeinheitsgesetz bezweckte Verteilungsgerechtigkeit werde „zwingend betroffen“, wenn Tarifverträge über gemeinsame Einrichtungen von der Verdrängungswirkung ausgenommen werden, auch weil deren Finanzierung Teil eines dann gestörten „tariflichen Gesamtpakets“ sei, führt dies zu keiner anderen Beurteilung. Aufgrund der generellen Ausnahme von Tarifverträgen über gemeinsame Einrichtungen von der Verdrängung nach § 4a Abs. 2 Satz 2 TVG kann dieser Umstand bereits bei den Tarifverhandlungen und dem Tarifabschluss von den Tarifvertragsparteien berücksichtigt werden. Es obliegt ihnen daher, ihren Regelungsplan an den gesetzlichen Vorgaben auszurichten. 50

(g) Anhaltspunkte für eine „konkrete Gefahr“, dass „bisher durch Inhaltsnorm geregelte tarifliche Leistungen“ über gemeinsame Einrichtungen nach § 4 Abs. 2 TVG abgewickelt werden könnten, wenn Tarifverträge über gemeinsame Einrichtungen nach § 4 Abs. 2 TVG aus dem Geltungsbereich des § 4a Abs. 2 Satz 2 TVG ausgenommen werden (so ein vom AGV MOVE in der Revision vorgelegtes, unveröffentlichtes Rechtsgutachten, dessen Inhalt er sich zu eigen gemacht hat) und es damit zu einer Umgehung der Verdrängungswirkung nach § 4a Abs. 2 Satz 2 TVG kommen könnte, sind nicht erkennbar. Eine solche Vorgehensweise 51

durfte schon mangels Praktikabilität nicht in Betracht kommen. Gemeinsame Einrichtungen sind darauf ausgerichtet, nur einen punktuellen Ausschnitt aus den Arbeitgeberfunktionen wahrzunehmen (vgl. *Löwisch/Rieble TVG 4. Aufl. § 4 Rn. 344*). Zudem kann ein theoretisch denkbares rechtsmissbräuchliches Verhalten der Tarifvertragsparteien bei einer bestimmten Gesetzesauslegung dieser nicht generell entgegengehalten werden, vielmehr wäre diesem im jeweiligen Einzelfall mit dem Institut der Gesetzesumgehung (*dazu BAG 21. Februar 2017 - 1 ABR 62/12 - Rn. 49 mwN, BAGE 158, 121*) zu begegnen.

b) Dem AGV MOVE steht weiterhin kein Unterlassungsanspruch aus § 1004 Abs. 1 Satz 2, § 823 Abs. 2 BGB iVm. § 4a TVG zu. 52

aa) Der Antrag ist bereits als sog. Globalantrag unbegründet (*Rn. 25 ff.*). 53

bb) § 4a TVG ist kein Schutzgesetz zugunsten des mit beiden Gewerkschaften tarifschließenden Arbeitgeberverbands iSd. § 823 Abs. 2 BGB (*aA Ubber/von Grundherr NZA 2023, 78, 82*). 54

(1) Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesgerichtshofs ist eine Rechtsnorm ein Schutzgesetz iSd. § 823 Abs. 2 BGB, wenn sie zumindest auch dazu dienen soll, den Einzelnen oder einzelne Personenkreise gegen die Verletzung eines bestimmten Rechtsguts oder eines bestimmten Rechtsinteresses zu schützen. Dafür kommt es nicht auf die Wirkung, sondern auf Inhalt, Zweck und Entstehungsgeschichte des Gesetzes an, also darauf, ob der Gesetzgeber bei Erlass des Gesetzes gerade einen Rechtsschutz, wie er wegen der behaupteten Verletzung in Anspruch genommen wird, zugunsten von Einzelpersonen oder bestimmten Personenkreisen gewollt oder doch mitgewollt hat. Es genügt, dass die Norm das in Frage stehende Interesse des Einzelnen schützen soll, mag sie auch in erster Linie das Interesse der Allgemeinheit im Auge haben. Andererseits soll der Anwendungsbereich von Schutzgesetzen nicht ausufern. Es reicht deshalb nicht aus, dass der Individualschutz durch Befolgung der Norm als Reflex objektiv erreicht werden kann; er muss vielmehr im Aufgabenbereich der Norm liegen (*BGH 14. Juni 2022 - VI ZR 110/21 - Rn. 9; 13. März 2018 - II ZR 158/16 - Rn. 14, BGHZ 218, 80, jeweils mwN*). Voraussetzung für die Annahme eines 55

Schutzgesetzes ist zudem, dass die Schaffung eines individuellen deliktischen Anspruchs sinnvoll und im Lichte des haftungsrechtlichen Gesamtsystems tragbar erscheint. Dabei muss in umfassender Würdigung des gesamten Regelungszusammenhangs, in den die Norm gestellt ist, geprüft werden, ob es in der Tendenz des Gesetzgebers liegen konnte, an die Verletzung des geschützten Interesses die deliktische Einstandspflicht des dagegen Verstoßenden mit allen damit zugunsten des Geschädigten gegebenen Haftungs- und Beweiserleichterungen zu knüpfen (*BGH 14. Juni 2022 - VI ZR 110/21 - Rn. 10; 13. März 2018 - II ZR 158/16 - aaO, jeweils mwN*).

(2) Nach diesen Grundsätzen handelt es sich bei § 4a TVG nicht um ein Schutzgesetz zugunsten eines tarifschließenden Arbeitgeberverbands. 56

(a) Die Norm dient der Vermeidung von Tarifikollisionen zur Sicherung der Schutz-, Verteilungs-, Befriedungs- und Ordnungsfunktion von Rechtsnormen des Tarifvertrags im Betrieb (*Rn. 46*). Sie ist daher nicht auf den Schutz der Koalitionsfreiheit der einzelnen Koalition, sondern auf die Funktionsfähigkeit der Tarifautonomie im Ganzen gerichtet. Zudem ist der Schutz vor Wettbewerb nicht Teil der durch § 4a TVG geschützten Tarifautonomie (*BVerfG 11. Juli 2017 - 1 BvR 1571/15 ua. - Rn. 133, BVerfGE 146, 71; BAG 13. März 2024 - 10 AZR 117/23 - Rn. 31*). Nur tatsächliche Schwierigkeiten auf Seiten der Arbeitgeber, die sich daraus ergeben, dass mehrere Gewerkschaften auftreten, könnten die durch § 4a TVG eintretende Beeinträchtigung der Koalitionsfreiheit der Gewerkschaften nicht rechtfertigen (*BVerfG 11. Juli 2017 - 1 BvR 1571/15 ua. - Rn. 150, aaO*). 57

(b) Dementsprechend dient § 4a TVG nicht dem Schutz des tarifschließenden Arbeitgeberverbands. Dies gilt insbesondere dann, wenn es sich bei dem (vermeintlich) verdrängten Tarifvertrag um einen solchen desselben Arbeitgeberverbands handelt. 58

cc) Zudem werden Tarifverträge über gemeinsame Einrichtungen iSd. § 4 Abs. 2 TVG von der Verdrängungswirkung des § 4a Abs. 2 Satz 2 TVG nicht erfasst (*Rn. 37 ff.*). 59

c) Ein Unterlassungsanspruch des AGV MOVE folgt schließlich nicht aus § 3 Abs. 2 SozialSicherungsTV iVm. §§ 1, 2 Abs. 2 Nr. 5 des Anhangs. Diese Tarifnormen enthalten kein hinreichend bestimmtes Verbot, welches den Fonds soziale Sicherung e.V. zu einer Unterlassung verpflichten könnte. Das ergibt die Auslegung des Tarifvertrags (*zu den Auslegungsgrundsätzen vgl. BAG 12. Dezember 2018 - 4 AZR 147/17 - Rn. 35 mwN, BAGE 164, 326*). 60

aa) Bereits der Wortlaut der Vorschriften spricht gegen die Annahme, die Tarifregelung begründe eine Anspruchsgrundlage für einen Unterlassungsanspruch der Tarifvertragsparteien gegen die gemeinsame Einrichtung. Nach § 3 Abs. 2 SozialSicherungsTV werden „die Leistungen des Fonds ... auf der Grundlage und nach Maßgabe von Entscheidungen der Mitgliederversammlung gewährt, die sie ihrerseits nach Maßgabe der in diesem Tarifvertrag festgelegten Rahmenbedingungen zu treffen hat.“ Nach § 2 Abs. 2 Nr. 5 Anhang zum SozialSicherungsTV erbringt der Fonds „Leistungen, die auf einer entsprechenden, durch Tarifvertrag der hier handelnden Tarifvertragsparteien geregelten Rechtsgrundlage beruhen. Dies gilt sowohl für Leistungen, die der Arbeitnehmer unmittelbar zu beanspruchen hat, als auch für Leistungen, die an einen Dritten zu erbringen sind, sofern Ansprüche des Arbeitnehmers gegen den Dritten hiervon abhängen.“ Die Bestimmungen legen nur fest, welche Leistungen der Fonds soziale Sicherung e.V. zu erbringen hat, nicht aber, welche dies konkret sind. Erst recht erklären die Regelungen nicht eine bestimmte Leistungsgewährung für unzulässig. Es handelt sich lediglich um eine Beschreibung der Zwecke des Fonds soziale Sicherung e.V. 61

bb) Aus Sinn und Zweck der tariflichen Vorschrift ergibt sich nichts Gegenteiliges. Zur Errichtung einer gemeinsamen Einrichtung ist es erforderlich, deren Zweck und Organisationsstruktur durch Tarifvertrag festzulegen (*BAG 25. Januar 1989 - 5 AZR 43/88 - zu II 3 der Gründe, BAGE 61, 29*). In der Folge gelten die Regelungen des Tarifvertrags nach § 4 Abs. 2 TVG auch unmittelbar und zwingend für die Satzung der Einrichtung und das Verhältnis der Einrichtung zu den tarifgebundenen Arbeitgebern und Arbeitnehmern. Demgegenüber bedürfte es besonderer Anhaltspunkte, wenn in dem Tarifvertrag Rechte und Pflichten der 62

Tarifvertragsparteien gegenüber der gemeinsamen Einrichtung festgelegt würden. Derartige Anhaltspunkte sind vorliegend nicht ersichtlich.

cc) Zudem besteht kein Unterlassungsanspruch, weil Tarifverträge über gemeinsame Einrichtungen nicht von der Verdrängungswirkung des § 4a TVG erfasst werden (*Rn. 37 ff.*). 63

3. Soweit der AGV MOVE mit seiner Revision in Bezug auf die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts über den Antrag zu 1. Verfahrensrügen erhoben hat, hat der Senat diese geprüft, aber nicht für durchgreifend erachtet. Von einer Begründung wird gemäß § 564 Satz 1 ZPO abgesehen. 64

III. Der in der mündlichen Verhandlung vor dem Senat hilfsweise zum Antrag zu 1. gestellte Unterlassungsantrag fällt dem Senat nicht zur Entscheidung an. Es handelt sich um eine in der Revisionsinstanz unzulässige Klageerweiterung. 65

1. Im Revisionsverfahren können neue prozessuale Ansprüche grundsätzlich nicht zur gerichtlichen Entscheidung gestellt werden. Das Revisionsgericht prüft, ob die Vorinstanz über die Klage rechtsfehlerfrei entschieden hat. Der Beurteilung des Revisionsgerichts unterliegt dabei nach § 559 Abs. 1 Satz 1 ZPO nur dasjenige Parteivorbringen, das aus dem Tatbestand des Berufungsurteils oder dem Sitzungsprotokoll ersichtlich ist. Es gilt der Grundsatz, dass die Urteilsgrundlage mit dem Ende der Berufungsverhandlung abgeschlossen wird. Eine Klageerweiterung, mit der neben den bereits rechtshängigen Ansprüchen ein neuer Anspruch erhoben wird, ist deshalb in der Revisionsinstanz grundsätzlich nicht möglich (*sh. nur BAG 13. Februar 2007 - 9 AZR 575/05 - Rn. 34 mwN, BAGE 121, 199*). Die Entscheidung über einen anderen oder zusätzlichen Streitgegenstand erfordert in der Regel weitere tatsächliche Feststellungen. Solche können von einem Revisionsgericht aus prozessualen Gründen nicht getroffen werden (*BAG 10. März 2015 - 3 AZR 36/14 - Rn. 21 mwN*). 66

2. Klageerweiterungen können nur 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 Berufungsinstanz festgestellten oder von 67

den Parteien übereinstimmend vorgetragenen Sachverhalt stützen kann, sich das rechtliche Prüfprogramm nicht wesentlich ändert und die Verfahrensrechte der anderen Partei durch eine Sachentscheidung nicht verkürzt werden (*BAG 19. März 2025 - 4 ABR 35/23 - Rn. 21; 26. August 2015 - 4 AZR 41/14 - Rn. 12 mwN*).

3. Diese Voraussetzungen liegen nicht vor. Der AGV MOVE stützt seinen Hilfsantrag auf einen anderen Streitgegenstand als denjenigen, der dem Hauptantrag zugrunde liegt. Dazu bedarf es neuen Tatsachenvortrags, mit dem ein geändertes Prüfprogramm einhergeht. 68

a) Der Hilfsantrag erfolgte - wie der AGV MOVE in der mündlichen Verhandlung vor dem Senat klargestellt hat - vor dem Hintergrund, dass der Senat den Antrag zu 1. als unbegründeten Globalantrag erachten könnte (*dazu oben Rn. 25 ff. und 53*). Der auf die Unterlassung von Zahlungen durch den Fonds soziale Sicherung e.V. gerichtete Hilfsantrag zielt - anders als der Antrag zu 1. - allein auf den SozialSicherungsTV idF des ÄTV GE 1/2024 AGV MOVE EVG (*Rn. 3*) und, wie die zeitlichen Einschränkungen zeigen, auf den aktuellen Kollisionszeitraum ab. 69

b) Eine Entscheidung über den Hilfsantrag würde das Prüfprogramm erweitern und kann nicht auf einen vom Berufungsgericht festgestellten oder übereinstimmend vorgetragenen Sachverhalt ohne Beschränkung der Verteidigungsmöglichkeiten (*vgl. BGH 27. Juni 2024 - I ZR 102/23 - Rn. 27*) des Fonds soziale Sicherung e.V. gestützt werden. Der AGV MOVE hat in seinem Schriftsatz vom 25. November 2025 selbst vorgetragen, es sei nach Abschluss des Berufungsverfahrens im Mai 2025 zu einem neuen Tarifabschluss zwischen ihm und der EVG und „noch zu weiteren Tarifvertragsabschlüssen im Oktober 2025“ gekommen. Zu deren Inhalt und den danach maßgebenden Umständen fehlt es an Feststellungen durch das Landesarbeitsgericht oder einem übereinstimmenden Parteivorbringen. Der erstmals in der Revisionsinstanz erhobene Hilfsantrag lässt sich deshalb nicht ausschließlich auf den Sachverhalt stützen, der vom Berufungsgericht gewürdigt worden ist, sondern nur auf einen hiervon abgewandelten Lebenssachverhalt (*vgl. BGH 4. August 2022 - III ZR 228/20 - Rn. 11 f.*). 70

4. Die Antragserweiterung führt nicht zu einer Zurückverweisung der Sache an das Landesarbeitsgericht, um eine geänderte Antragstellung und weiteren Sachvortrag zu ermöglichen. Soweit es im Einzelfall aus Gründen des fairen Verfahrens geboten sein kann, den Parteien im fortgesetzten Berufungsverfahren Gelegenheit zu ergänzendem Sachvortrag und ggf. zu sachdienlicher Antragsstellung zu geben (*BAG 20. März 2025 - 7 AZR 46/24 - Rn. 74*), betrifft dies Verletzung von Hinweispflichten zu entscheidungserheblichen Gesichtspunkten im Hinblick auf beim Berufungsgericht bereits rechtshängige und von ihm entschiedene Ansprüche (*sh. etwa BAG 19. März 2025 - 4 AZR 283/23 - Rn. 26 mwN*), nicht aber solche, die im Wege einer nach § 559 Abs. 1 ZPO grundsätzlich unzulässigen Klageerweiterung erstmals in der Revisionsinstanz angebracht werden. 71
- IV. Die mit dem Antrag zu 2. begehrte Androhung eines Ordnungsgelds kommt nicht in Betracht, da der Antrag zu 1. weder im Haupt- noch im Hilfsantrag erfolgreich ist. 72
- V. Die Revision ist auch hinsichtlich des Antrags zu 3. unbegründet. 73
1. Der Antrag zu 3. ist zulässig, insbesondere hinreichend bestimmt iSd. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO. 74
- a) Er ist zwar seinem Wortlaut nach lediglich auf ein „tarifgerechtes Verhalten“ und damit nicht auf einen bestimmten Tarifvertrag bezogen, obwohl grundsätzlich für die Bestimmtheit eines Klageantrags erforderlich ist, den maßgebenden Tarifvertrag nicht nur namentlich, sondern auch mit Abschlussdatum zu bezeichnen (*vgl. BAG 12. Juni 2024 - 4 AZR 334/22 - Rn. 39 ff.*). Der Antrag ist aber, wie sich aus der Begründung ergibt, wie auch der Hauptantrag zu 1. auf ein dem SozialSicherungsTV in seiner jeweils aktuellen Fassung entsprechendes Verhalten gerichtet. Damit ist der maßgebende Tarifvertrag bestimmbar (*Rn. 18 ff.*). 75

- b) Der Bestimmtheit steht nicht entgegen, dass im Antrag nicht angegeben ist, in welcher Weise die EVG auf ihre Mitglieder einwirken soll. Einwirken bedeutet, durch ein Tun den Dritten darauf hinzuweisen, er möge eine bestimmte Handlung vornehmen oder unterlassen, wobei der Schuldner die freie Wahl hat, welches Mittel der Einwirkung er wählt. Das Bestehen eines solchen Wahlrechts macht den auf Einwirkung gerichteten Klageantrag nicht unbestimmt (*BAG 12. Juni 2024 - 4 AZR 334/22 - Rn. 36; 10. Juni 2009 - 4 AZR 77/08 - Rn. 40*). 76
2. Der Antrag ist aber unbegründet. 77
- a) Der Leistungsantrag ist zu weit gefasst und daher als Globalantrag unbegründet. Er erfasst - ebenso wie der mit dem Antrag zu 1. geltend gemachte Unterlassungsanspruch - alle künftigen Fassungen des SozialSicherungsTV sowie alle weiteren künftigen Tarifabschlüsse, die der AGV MOVE mit der EVG oder der GDL erzielt, und damit eine unbestimmte Vielzahl möglicher Fallgestaltungen. Ebenso wie bei einem Unterlassungsanspruch kann sich der Einwirkungsanspruch - jedenfalls, soweit eine Verdrängung nach § 4a TVG in Frage steht - immer nur auf einen bestimmten geltenden Tarifvertrag beziehen und zudem nur, soweit dessen Wirkung reicht, seine Normen also unmittelbar und zwingend gelten (*BAG 12. Juni 2024 - 4 AZR 334/22 - Rn. 48; vgl. zu einer Ausnahme beim Durchführungsanspruch in einer besonderen Fallgestaltung BAG 13. Oktober 2021 - 4 AZR 403/20 - Rn. 48, BAGE 176, 27*). Vorliegend ist daher für jede Fassung des SozialSicherungsTV gesondert zu prüfen, ob ein Einwirkungsanspruch besteht. Durch eine Änderung des Tarifvertrags ändert sich das rechtliche Prüfprogramm, der Einwirkungsanspruch würde - schon infolge eines neuen Kollisionszeitpunkts - auf einen geänderten Lebenssachverhalt gestützt (*vgl. BAG 25. Januar 2023 - 4 ABR 4/22 - Rn. 18, BAGE 180, 55*). 78
- b) Zudem besteht kein Einwirkungsanspruch gegenüber den in den Vorstand des Fonds soziale Sicherung e.V. entsandten Mitgliedern der EVG sowie dessen Geschäftsführer. Diese sind als Teil der Organe des Vereins (vorrangig) dessen Satzung unterworfen. Die EVG als Mitglied des Fonds soziale Sicherung e.V. hat keine Befugnis, auf sie unmittelbar in ihrer Eigenschaft als Teil des Vorstands oder der Geschäftsführung einzuwirken. 79

- aa) Der Anspruch einer Tarifvertragspartei gegen die andere auf Durchführung des Tarifvertrags begründet sich auf einer schuldrechtlichen Verpflichtung, die sich aus dem Abschluss des Tarifvertrags selbst ergibt, ohne dass es hierfür einer ausdrücklichen Regelung bedarf. Darüber hinaus gehört es zur Pflicht einer Tarifvertragspartei gegenüber der anderen, auf ihre Mitglieder einzuwirken, tarifwidrige Maßnahmen, seien sie einseitig oder vereinbart, zu unterlassen (*BAG 10. Juni 2009 - 4 AZR 77/08 - Rn. 42; 29. April 1992 - 4 AZR 432/91 - BAGE 70, 165*). 80
- bb) Die Einwirkungspflicht hinsichtlich eines Tarifvertrags über eine gemeinsame Einrichtung iSd. § 4 Abs. 2 TVG kann sich nur auf die darin enthaltenen Verpflichtungen beziehen. Das ist vorliegend die Verpflichtung zur Errichtung einer gemeinsamen Einrichtung nach § 1 SozialSicherungsTV mit dem Zweck der Gewährung von Leistungen nach § 4 SozialSicherungsTV und die Dotierung der gemeinsamen Einrichtung nach § 8 SozialSicherungsTV. Hinsichtlich dieser liegt kein tarifwidriges Verhalten vor und wird vom AGV MOVE zudem nicht behauptet. Darüber hinaus gelten die Regelungen des Tarifvertrags nach § 4 Abs. 2 TVG unmittelbar und zwingend für die Satzung der Einrichtung. Die Vereinbarkeit der Satzung mit den Regelungen des Tarifvertrags steht aber zwischen den Parteien nicht im Streit. 81
- cc) Die streitgegenständliche Leistungsgewährung erfolgt durch den Fonds soziale Sicherung e.V. aufgrund seiner Satzung. Der Einfluss der Tarifvertragsparteien ist innerhalb des Fonds soziale Sicherung e.V. durch die Besetzung der Organe sichergestellt. Nach § 9 Abs. 1 der Satzung hat der Vorstand insbesondere darüber zu entscheiden, welche Leistungen gem. § 4 Abs. 1 SozialSicherungsTV im jeweils bevorstehenden Geschäftsjahr gewährt werden. Damit folgt die Leistungsgewährung den vereinsrechtlichen Regelungen. Streitigkeiten über deren Umfang sind auf dieser Ebene und nicht unmittelbar zwischen den Tarifvertragsparteien, die sich insoweit den vereinsrechtlichen Regelungen unterworfen haben, zu klären. Den Tarifvertragsparteien als Mitgliedern des Vereins stehen nur die vereinsrechtlich eröffneten Möglichkeiten zur Einflussnahme auf die Mitglieder des Vorstands und der Geschäftsführung zu. 82

(1) Der Vorstand eines Vereins ist satzungsmäßiger Vertreter des Vereins und unterliegt gem. §§ 665, 27 Abs. 3, § 30 BGB dem Weisungsrecht der Mitgliederversammlung (*BGH 2. Juli 2007 - II ZR 111/05 - Rn. 61*). Dementsprechend kommt der Mitgliederversammlung nach § 7 der Satzung des Fonds soziale Sicherung e.V. ua. die Aufgabe zu, die satzungsgemäße Verwendung der Mittel zu überwachen. Der Vorstand hat nach § 9 Abs. 1 Satz 3 der Satzung die Beschlüsse der Mitgliederversammlung vorzubereiten und durchzuführen. Die Geschäftsführung ist für die ordnungsgemäße Erledigung der Aufgaben verantwortlich (§ 10 Abs. 1 Satz 2 der Satzung). Eine etwaige satzungswidrige Verhaltensweise des Vorstands und der Geschäftsführung sind daher über die Mitgliederversammlung zu beanstanden. Einem einzelnen Mitglied steht es nicht zu, Mitgliedern des Vorstands Weisungen zu erteilen (*BGH 12. Oktober 1992 - II ZR 208/91 - zu II 3 der Gründe, BGHZ 119, 379; Brandenburgisches OLG 11. Mai 2023 - 5 U 38/23 - zu II 1 a der Gründe; OLG Köln 31. Januar 2020 - I-6 U 187/19 ua. - zu II 1 der Gründe*). Daran ändert vorliegend nichts, dass die im Antrag benannten Vorstandsmitglieder sowie der Geschäftsführer zugleich Mitglieder der EVG sind. Die Vertretungsregelungen des Vereins würden umgangen, wenn der EVG über deren entsandte Mitglieder weitergehende Einwirkungsmöglichkeiten auf den Vorstand und die Geschäftsführung eröffnet würden.

(2) Bei satzungswidrigem Verhalten des Vorstands kommt daher nur eine Beanstandung über die Mitgliederversammlung in Betracht. Soweit diese (rechtswidrig) abgelehnt würde, könnte die Gültigkeit des Beschlusses der Mitgliederversammlung durch eine Feststellungsklage zur gerichtlichen Prüfung gestellt werden (*vgl. BGH 2. Juli 2007 - II ZR 111/05 - Rn. 60*).

c) Letztlich scheidet ein Einwirkungsanspruch auch aus, da der SozialSicherungsTV als Tarifvertrag über eine gemeinsame Einrichtung nach § 4 Abs. 2 TVG nicht von der Verdrängungswirkung nach § 4a Abs. 2 Satz 2 TVG erfasst wird (*Rn. 37 ff.*). Die Leistungsgewährung in den im Antrag zu 3. aufgeführten Betrieben ist keine tarifwidrige Maßnahme.

3. Die vom AGV MOVE gegen die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts über den Antrag zu 3. erhobenen Verfahrensrügen hat der Senat geprüft, aber

nicht für durchgreifend erachtet. Von einer Begründung wird gemäß § 564 Satz 1 ZPO abgesehen.

VI. Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 Abs. 1 ZPO.

87

Treber

M. Rennpferdt

Betz

Die ehrenamtliche
Richterin Suilmann
ist aus dem Amt aus-
geschieden und daher
an der Unterschrifts-
leistung verhindert.

A. Loycke

Treber