

Bundesarbeitsgericht
Vierter Senat

Beschluss vom 22. April 2026
- 4 ABR 2/25 -
ECLI:DE:BAG:2026:220426.B.4ABR2.25.0

I. Arbeitsgericht
Brandenburg an der Havel

Beschluss vom 7. September 2023
- 4 BV 10004/23 -

II. Landesarbeitsgericht
Berlin-Brandenburg

Beschluss vom 10. Oktober 2024
- 5 TaBV 1095/23 -

Entscheidungsstichworte:

Feststellungsverfahren nach § 99 ArbGG über den nach § 4a Abs. 2 Satz 2 TVG anwendbaren Tarifvertrag - Rechtsschutzinteresse bei „überholtem“ Kollisionszeitpunkt

BUNDESARBEITSGERICHT



4 ABR 2/25
5 TaBV 1095/23
Landesarbeitsgericht
Berlin-Brandenburg

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
22. April 2026

BESCHLUSS

Freitag, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In dem Beschlussverfahren mit den Beteiligten

1.

Antragstellerin, Beschwerdeführerin und Rechtsbeschwerdeführerin,

2.

3.

4.

5. ...

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der Anhörung vom 22. April 2026 durch die Richterin am Bundesarbeitsgericht Dr. Rennpferdt als Vorsitzende, die Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Betz und Pessinger sowie die ehrenamtliche Richterin Wedepohl und den ehrenamtlichen Richter Prof. Dr. Schubert für Recht erkannt:

Die Rechtsbeschwerde der antragstellenden Gewerkschaft gegen den Beschluss des Landesarbeitsgerichts Berlin-Brandenburg vom 10. Oktober 2024 - 5 TaBV 1095/23 - 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 Deutsche 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.4.2. Berlin/Brandenburg (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 3

des Tarifeinheitgesetzes geplant sei und nach ihrer Auffassung die EVG im Wahlbetrieb die Mehrheit der Mitglieder organisiere.

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. Nach Beendigung der mündlichen Anhörung in erster Instanz kam es am 9. Oktober 2023 zu einem neuen Tarifabschluss zwischen der EVG und dem AGV MOVE und am 26. März 2024 zu einem solchen zwischen diesem und der GDL.

Die GDL hat geltend gemacht, zu den Stichtagen 31. Mai 2022, 9. Oktober 2023 und 26. März 2024 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 von ihr geschlossenen Tarifverträgen um die Mehrheitstarifverträge iSd. § 4a Abs. 2 Satz 2 TVG, deren Rechtsnormen allein anwendbar seien.

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

- I. festzustellen, dass es sich im Zeitraum zwischen dem 31. Mai 2022 und dem 8. Oktober 2023 im Wahlbetrieb R.4.2. Berlin-Brandenburg der DB Regio AG bei den folgenden Tarifverträgen um die nach § 4a Abs. 2 Satz 2 TVG anwendbaren Tarifverträge gehandelt hat:
 1. 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;
 2. Tarifvertrag für Lokomotivführer von Schienenverkehrsunternehmen des AGV MOVE (LfTV) vom 24. Februar 2022, rückwirkend wirksam seit dem 1. März 2021;

3. Tarifvertrag für Zugbegleiter und Bordgastronom von Schienenverkehrsunternehmen des AGV MOVE (ZubTV) vom 24. Februar 2022, rückwirkend wirksam seit dem 1. März 2021;
4. Tarifvertrag für Lokrangierführer von Schienenverkehrsunternehmen des AGV MOVE (LrfTV) vom 24. Februar 2022, rückwirkend wirksam seit dem 1. März 2021;
5. Tarifvertrag für Disponenten von Schienenverkehrsunternehmen des AGV MOVE (DispoTV) vom 24. Februar 2022, rückwirkend wirksam seit dem 1. März 2021;
6. Tarifvertrag über besondere Bedingungen bei Verlust der Fahrdiensttauglichkeit (FDU-TV) vom 24. Februar 2022, rückwirkend wirksam seit dem 1. März 2021;
7. 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;
8. Tarifvertrag zur Förderung des Übertrags von Zeitguthaben in die betriebliche Altersvorsorge (FörderTV bAV) vom 24. Februar 2022, rückwirkend wirksam seit dem 1. März 2021;
9. Tarifvertrag für Nachwuchskräfte verschiedener Unternehmen im DB Konzern (NwkTV GDL 2018) vom 24. Februar 2022, rückwirkend wirksam seit dem 1. März 2021;
10. 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;
11. Rahmentarifvertrag für die Arbeitnehmer verschiedener Unternehmen des DB Konzerns (KonzernRTV) vom 24. Februar 2022, rückwirkend wirksam seit dem 1. März 2021;
12. Tarifvertrag zur Einführung des Tarifvertrags für Lokomotivführer von Schienenverkehrsunter-

nehmen des Agv MoVe (EinfTV LfTV) vom 31. Januar 2009;

13. Tarifvertrag zur Sicherung und Anpassung von Entgeltdifferenzen (KonzernZÜTV) vom 4. Januar 2019;
14. Regelungsabrede Leistungsprämie Training für Instruktoren (Lp Tr ML) vom 14. September 2015;
15. 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;
16. Gemeinsames Verständnis im Sinne des BuRa-ZugTV AGV MOVE Anlage 3a und § 84 LfTV vom 4. Januar 2019;
17. 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;
18. 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;
19. 7. Tarifvertrag zur Änderung der Tarifverträge für die Arbeitnehmer der DB AG (7. ÄnderungsTV) vom 21. Dezember 1994;
20. Vereinbarung zur Verlängerung des BetrRz-TV GDL (Verlängerung BetrRz-TV GDL) vom 24. Februar 2022, rückwirkend wirksam seit dem 1. März 2021;
21. Tarifvertrag über einen Zuschuss zur betrieblichen Zusatzversorgung für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer verschiedener Unternehmen des DB Konzerns (BetrRz-TV) vom 5. September 2011;

22. 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;
23. 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;
24. Tarifvertrag für die betriebsnahe Instandhaltung in Eisenbahnverkehrsunternehmen (EVU FZITV AGV MOVE GDL) vom 24. Februar 2022, rückwirkend wirksam seit dem 1. März 2021;
25. Tarifvertrag für allgemeine Aufgaben (TVA AGV MOVE GDL) vom 24. Februar 2022, rückwirkend wirksam seit dem 1. März 2021;
26. 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;
27. 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;
28. 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;
29. Tarifvertrag 1/2021 zur Änderung des GDL-Tarifwerks DB vom 24. Februar 2022, rückwirkend wirksam seit dem 1. März 2021;
30. Tarifvertrag 1/2019 zur Änderung des GDL-Tarifwerks DB vom 4. Januar 2019;
31. 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;

II. festzustellen, dass es sich im Zeitraum zwischen dem 9. Oktober 2023 und dem 25. März 2024 im Wahlbetrieb R.4.2. Berlin-Brandenburg der DB Regio AG bei den folgenden Tarifverträgen um die nach § 4a Abs. 2 Satz 2 TVG anwendbaren Tarifverträge gehandelt hat:

1. 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;
2. Tarifvertrag für Lokomotivführer von Schienenverkehrsunternehmen des AGV MOVE (LfTV) vom 24. Februar 2022, rückwirkend wirksam seit dem 1. März 2021;
3. Tarifvertrag für Zugbegleiter und Bordgastronomen von Schienenverkehrsunternehmen des AGV MOVE (ZubTV) vom 24. Februar 2022, rückwirkend wirksam seit dem 1. März 2021;
4. Tarifvertrag für Lokrangierführer von Schienenverkehrsunternehmen des AGV MOVE (LrfTV) vom 24. Februar 2022, rückwirkend wirksam seit dem 1. März 2021;
5. Tarifvertrag für Disponenten von Schienenverkehrsunternehmen des AGV MOVE (DispoTV) vom 24. Februar 2022, rückwirkend wirksam seit dem 1. März 2021;
6. Tarifvertrag über besondere Bedingungen bei Verlust der Fahrdiensttauglichkeit (FDU-TV) vom 24. Februar 2022, rückwirkend wirksam seit dem 1. März 2021;
7. 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;
8. Tarifvertrag zur Förderung des Übertrags von Zeitguthaben in die betriebliche Altersvorsorge

- (FörderTV bAV) vom 24. Februar 2022, rückwirkend wirksam seit dem 1. März 2021;
9. Tarifvertrag für Nachwuchskräfte verschiedener Unternehmen im DB Konzern (NwkTV GDL 2018) vom 24. Februar 2022, rückwirkend wirksam seit dem 1. März 2021;
 10. 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;
 11. Rahmentarifvertrag für die Arbeitnehmer verschiedener Unternehmen des DB Konzerns (KonzernRTV) vom 24. Februar 2022, rückwirkend wirksam seit dem 1. März 2021;
 12. Tarifvertrag zur Einführung des Tarifvertrags für Lokomotivführer von Schienenverkehrsunternehmen des Agv MoVe (EinfTV LfTV) vom 31. Januar 2009;
 13. Tarifvertrag zur Sicherung und Anpassung von Entgeltdifferenzen (KonzernZÜTV) vom 4. Januar 2019;
 14. Regelungsabrede Leistungsprämie Training für Instruktoren (Lp Tr ML) vom 14. September 2015;
 15. 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;
 16. Gemeinsames Verständnis im Sinne des BuRa-ZugTV AGV MOVE Anlage 3a und § 84 LfTV vom 4. Januar 2019;
 17. 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;
 18. 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. De-

- zember 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;
19. 7. Tarifvertrag zur Änderung der Tarifverträge für die Arbeitnehmer der DB AG (7. ÄnderungsTV) vom 21. Dezember 1994;
 20. Vereinbarung zur Verlängerung des BetrRz-TV GDL (Verlängerung BetrRz-TV GDL) vom 24. Februar 2022, rückwirkend wirksam seit dem 1. März 2021;
 21. Tarifvertrag über einen Zuschuss zur betrieblichen Zusatzversorgung für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer verschiedener Unternehmen des DB Konzerns (BetrRz-TV) vom 5. September 2011;
 22. 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;
 23. 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;
 24. Tarifvertrag für die betriebsnahe Instandhaltung in Eisenbahnverkehrsunternehmen (EVU FZITV AGV MOVE GDL) vom 24. Februar 2022, rückwirkend wirksam seit dem 1. März 2021;
 25. Tarifvertrag für allgemeine Aufgaben (TVA AGV MOVE GDL) vom 24. Februar 2022, rückwirkend wirksam seit dem 1. März 2021;
 26. 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;
 27. 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;
28. 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;
 29. Tarifvertrag 1/2021 zur Änderung des GDL-Tarifwerks DB vom 24. Februar 2022, rückwirkend wirksam seit dem 1. März 2021;
 30. Tarifvertrag 1/2019 zur Änderung des GDL-Tarifwerks DB vom 4. Januar 2019;
 31. 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;
- III. festzustellen, dass es sich seit dem 26. März 2024 im Wahlbetrieb R.4.2. Berlin-Brandenburg der DB Regio AG bei den folgenden Tarifverträgen um die nach § 4a Abs. 2 Satz 2 TVG anwendbaren Tarifverträge handelt:
1. 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;
 2. Tarifvertrag für Lokomotivführer von Schienenverkehrsunternehmen des AGV MOVE (LfTV) vom 26. März 2024, rückwirkend wirksam seit dem 1. November 2023;
 3. Tarifvertrag für Zugbegleiter und Bordgastronomen von Schienenverkehrsunternehmen des AGV MOVE (ZubTV) vom 26. März 2024, rückwirkend wirksam seit dem 1. November 2023;
 4. Tarifvertrag für Lokrangierführer von Schienenverkehrsunternehmen des AGV MOVE (LrfTV) vom 26. März 2024, rückwirkend wirksam seit dem 1. November 2023;

5. Tarifvertrag für Disponenten von Schienenverkehrsunternehmen des AGV MOVE (DispoTV) vom 26. März 2024, rückwirkend wirksam seit dem 1. November 2023;
6. Tarifvertrag über besondere Bedingungen bei Verlust der Fahrdiensttauglichkeit (FDU-TV) vom 26. März 2024, rückwirkend wirksam seit dem 1. November 2023;
7. 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;
8. Tarifvertrag zur Förderung des Übertrags von Zeitguthaben in die betriebliche Altersvorsorge (FörderTV bAV) vom 26. März 2024, rückwirkend wirksam seit dem 1. November 2023;
9. Tarifvertrag für Nachwuchskräfte verschiedener Unternehmen im DB Konzern (NwkTV GDL 2018) vom 26. März 2024, rückwirkend wirksam seit dem 1. November 2023;
10. 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;
11. Rahmentarifvertrag für die Arbeitnehmer verschiedener Unternehmen des DB Konzerns (KonzernRTV) vom 26. März 2024, rückwirkend wirksam seit dem 1. November 2023;
12. 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;
13. Tarifvertrag zur Sicherung und Anpassung von Entgeltdifferenzen (KonzernZÜTV) vom 4. Januar 2019;
14. Regelungsabrede Leistungsprämie Training für Instruktoren (Lp Tr ML) vom 14. September 2015;

15. 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;
16. Gemeinsames Verständnis im Sinne des BuRa-ZugTV AGV MOVE Anlage 3a und § 84 LfTV vom 4. Januar 2019;
17. 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;
18. 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;
19. Vereinbarung zur Verlängerung des BetrRz-TV GDL (Verlängerung BetrRz-TV GDL) vom 24. Februar 2022, rückwirkend wirksam seit dem 1. März 2021;
20. Tarifvertrag über einen Zuschuss zur betrieblichen Zusatzversorgung für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer verschiedener Unternehmen des DB-Konzerns (BetrRz-TV) vom 26. März 2024;
21. 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;
22. 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;
23. Tarifvertrag für die betriebsnahe Instandhaltung in Eisenbahnverkehrsunternehmen (EVU FZITV

- AGV MOVE GDL) vom 26. März 2024, rückwirkend wirksam seit dem 1. November 2023;
24. Tarifvertrag für allgemeine Aufgaben (TVA AGV MOVE GDL) vom 26. März 2024, rückwirkend wirksam seit dem 1. November 2023;
 25. 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;
 26. 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;
 27. 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;
 28. 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.

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

7

Das Arbeitsgericht hat - soweit für die Rechtsbeschwerde von Interesse - den in erster Instanz allein verfahrensgegenständlichen Antrag zu I., der noch keine zeitliche Befristung enthielt, abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Beschwerde der GDL zurückgewiesen. Mit ihrer Rechtsbeschwerde verfolgt

8

diese die Anträge zu I. und zu II. unverändert weiter. Den Antrag zu III. hat sie in der Rechtsbeschwerdeinstanz im Hinblick auf den Neuabschluss von Tarifverträgen zwischen der EVG und dem AGV MOVE am 7. Mai 2025 mit Schriftsatz vom 11. März 2026 dahin geändert, dass die Feststellungen lediglich noch für die Zeit bis einschließlich 6. Mai 2025 begehrt werden.

B. Die Rechtsbeschwerde der GDL hat keinen Erfolg. Soweit sie sich gegen die Zurückweisung der Beschwerde hinsichtlich der Anträge zu I. und zu II. wendet, ist die Rechtsbeschwerde unbegründet (*unter B II*). Der von ihr in der Rechtsbeschwerdeinstanz gestellte Antrag zu III. beruht auf einer unzulässigen Antragsänderung und fällt dem Senat daher nicht zur Entscheidung an (*unter B III*). Hinsichtlich des ursprünglichen Antrags zu III., der danach Gegenstand der Rechtsbeschwerde ist, ist die Rechtsbeschwerde ebenfalls unbegründet (*unter B IV*). 9

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 dort gebildete Betriebsrat sind hingegen nicht zu hören (*dazu bereits ausführlich BAG 19. März 2025 - 4 ABR 35/23 - Rn. 14 ff.*). 10

II. Die Rechtsbeschwerde der GDL ist hinsichtlich der Anträge zu I. und zu II. unbegründet. Diese sind entgegen der Ansicht des Landesarbeitsgerichts nicht nur teilweise, sondern insgesamt unzulässig. 11

1. Vorliegend bedarf es keiner Entscheidung, ob die Antragsbefugnis einer Gewerkschaft im Verfahren nach § 99 ArbGG voraussetzt, dass die Arbeitgeberin einen von dieser Gewerkschaft geschlossenen - kollidierenden - Tarifvertrag im Betrieb nicht kraft normativer Bindung auf deren Mitglieder anwendet, obwohl die allgemeinen Geltungsvoraussetzungen des § 4 Abs. 1 TVG erfüllt sind (*offengelassen BAG 19. März 2025 - 4 ABR 35/23 - Rn. 32 mwN; zur fehlenden Schlüssigkeit eines solchen Vortrags der GDL hinsichtlich des „Vertretenseins“ im Betrieb sh. BAG 1. Oktober 2025 - 4 AZR 56/24 - Rn. 45*), und diese danach der GDL - wie die DB Regio AG und der AGV MOVE meinen - angesichts ihres 12

Vortrags, sie sei „schlichtweg nicht in der Lage zu wissen, welche ihrer Mitglieder zum Stichtag Arbeitnehmer“ der DB Regio AG im Wahlbetrieb waren, fehlt.

2. Die Anträge zu I. und zu II. sind jedenfalls deshalb unzulässig, weil für die begehrten, auf vergangene Zeiträume bezogenen Feststellungen der nach § 4a Abs. 2 Satz 2 TVG anwendbaren Tarifverträge kein Rechtsschutzinteresse besteht. 13

a) Die Zulässigkeit eines Antrags, der auf die Feststellung des nach § 4a Abs. 2 Satz 2 TVG anwendbaren Tarifvertrags in einem vergangenen Zeitraum abzielt, erfordert ein besonderes Rechtsschutzinteresse. 14

aa) Nach § 4a Abs. 2 Satz 2 TVG 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. Dies hat zur Folge, dass im Betrieb nur die Rechtsnormen des Tarifwerks der Gewerkschaft anwendbar sind, die im Kollisionszeitpunkt im Betrieb die meisten in einem Arbeitsverhältnis stehenden Mitglieder hatte. Die Kollisionsregel setzt nicht voraus, dass sich die Regelungsgegenstände der sich überschneidenden Tarifverträge decken. Vielmehr gilt der Grundsatz der Tarifeinheit auch dann, wenn die Tarifverträge unterschiedliche Regelungsgegenstände enthalten, sofern es nicht dem Willen der Tarifvertragsparteien des Mehrheitstarifvertrags entspricht, eine Ergänzung ihrer Regelungen durch Vereinbarungen mit konkurrierenden Gewerkschaften zuzulassen (*BT-Drs. 18/4062 S. 13*). Das zeigt der Vergleich mit § 4a Abs. 3 TVG, der eine inhaltliche Überschneidung fordert, und mit § 4a Abs. 4 Satz 2 TVG, der eine Überschneidung von Geltungsbereichen und Rechtsnormen voraussetzt, wohingegen § 4a Abs. 2 Satz 2 TVG nur die Überschneidung im „Geltungsbereich“ erwähnt (*BVerfG 11. Juli 2017 - 1 BvR 1571/15 ua. - Rn. 181, BVerfGE 146, 71*). Jede neue Tarifkollision führt daher - in den Grenzen der Verdrängungswirkung nach § 4a Abs. 2 Satz 2 TVG (*vgl. dazu BVerfG 11. Juli 2017 - 1 BvR 1571/15 ua. - Rn. 181 ff., aaO*) - zu einer Verdrängung des gesamten Tarifwerks derjenigen Gewerkschaft, die nicht den Mehrheitstarifvertrag iSd. § 4a Abs. 2 Satz 2 TVG geschlossen hat (*BAG 19. März 2025 - 4 ABR 35/23 - Rn. 35*). 15

bb) Die danach mit jedem neuen Kollisionsfall einhergehende rechtserhebliche Zäsur führt zwar nicht dazu, dass ein vergangenheitsbezogener Antrag nach § 99 ArbGG generell unzulässig ist. § 99 ArbGG eröffnet jedoch nicht die Möglichkeit, eine rein theoretische Rechtsfrage klären zu lassen und hierzu ein gerichtliches Rechtsgutachten einzuholen. Vielmehr muss der Streit über den nach § 4a Abs. 2 Satz 2 TVG anwendbaren Tarifvertrag im Zeitpunkt der Entscheidung noch eine praktische Bedeutung haben. Dies gilt gerade auch deshalb, weil das Verfahren nach § 99 ArbGG selbst eine Beeinträchtigung der koalitionsspezifischen Betätigungsfreiheit darstellen kann. Mit ihm geht das Risiko einher, die Zahl der Mitglieder und damit die Kampfstärke in dem Betrieb offenlegen zu müssen (*BVerfG 11. Juli 2017 - 1 BvR 1571/15 ua. - Rn. 170, BVerfGE 146, 71; sh. auch BAG 19. März 2025 - 4 ABR 35/23 - Rn. 38*). Eine vergangenheitsbezogene Feststellung des nach § 4a Abs. 2 Satz 2 TVG anwendbaren Tarifvertrags in der Zeit vor der letzten Tarifikollision ist daher nur dann zulässig, wenn sich hieraus - 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 der Tarifvertragsparteien, insbesondere auf Anwendung der Tarifverträge in den von ihnen erfassten Individualarbeitsverhältnissen, ergeben können. Dies ist im Einzelfall anhand der konkreten tarifvertraglichen Regelungen sowie unter Berücksichtigung der noch bestehenden Durchsetzbarkeit von Ansprüchen zu beurteilen (*BAG 3. Dezember 2025 - 4 ABR 12/24 - Rn. 22; 19. März 2025 - 4 ABR 35/23 - Rn. 38*).

16

Etwas anderes ergibt sich entgegen der Auffassung der GDL auch nicht im Hinblick auf das durch das Grundgesetz gewährleistete Recht auf effektiven Rechtsschutz (*vgl. dazu BVerfG 28. Oktober 2010 - 2 BvR 535/10 - Rn. 20*). Deren Argumentation, vergangenheitsbezogene Feststellungsanträge seien „im Fall der falschen Mehrheitsbehauptung“ zuzulassen, um auch nach einem - typischerweise im Laufe des Verfahrens eintretenden - neuen Kollisionsfall das Verhalten einer Arbeitgeberin, die - wie die DB Regio AG - ohne verlässliche Tatsachenbasis Tarifverträge unangewendet lasse, kontrollieren und dadurch für die Zukunft steuern zu können, verkennt den Zweck des Beschlussverfahrens nach

17

§ 99 ArbGG. Dieses dient nicht der Kontrolle, auf welche Weise die Arbeitgeberin ihrerseits zuvor den Mehrheitstarifvertrag nach § 4a Abs. 2 Satz 2 TVG ermittelt hat. Vielmehr soll der sich aus Art. 9 Abs. 3 GG ergebende Schutz der Tarifvertragsparteien auf Anwendung der von ihnen geschlossenen Tarifverträge flankiert werden, indem diesen eine Möglichkeit eröffnet wird, im Falle einer Tarifkollision mit Wirkung erga omnes feststellen zu lassen, welcher Tarifvertrag in einem bestimmten Betrieb anzuwenden ist (*BAG 19. März 2025 - 4 ABR 35/23 - Rn. 23*).

b) Danach fehlt es für die Anträge zu I. und zu II. an einem besonderen Rechtsschutzinteresse. 18

aa) Die Anträge sind auf die Feststellung der Anwendbarkeit der streitgegenständlichen Tarifverträge in vergangenen Zeiträumen gerichtet. Das gilt auch für die Anträge, welche die am 31. Mai 2022 neu abgeschlossenen oder wieder in Kraft gesetzten und über den 26. März 2024 hinaus unverändert wirksam gebliebenen Tarifverträge betreffen. Entgegen der Ansicht des Landesarbeitsgerichts ist auch insoweit ein besonderes Rechtsschutzinteresse erforderlich. Es kommt nicht darauf an, ob der antragsgegenständliche Tarifvertrag Gegenstand des neuen Tarifabschlusses war, da jeder neue Kollisionsfall eine rechtlich erhebliche Zäsur darstellt, die grundsätzlich das gesamte Tarifwerk betrifft (*sh. Rn. 16*). 19

bb) Soweit das Landesarbeitsgericht ein besonderes Rechtsschutzinteresse für einzelne Tarifverträge angenommen hat, weil die GDL - von den anderen Beteiligten unwidersprochen - vorgetragen habe, aus den in den Anträgen zu I. und zu II. benannten Zeiträumen ergäben sich noch gegenwärtige Rechtsfolgen für die Mitglieder der GDL, hat das Beschwerdegericht keine den Senat nach § 92 Abs. 2 ArbGG iVm. § 559 Abs. 2 ZPO bindenden Feststellungen getroffen. Ob sich gegenwärtig noch Rechtsfolgen ergeben und mithin das besondere Rechtsschutzinteresse gegeben ist, ist keine Tat-, sondern eine Rechtsfrage. Die für die Beurteilung erforderlichen Tatsachen wurden weder von der GDL vorgetragen noch vom Landesarbeitsgericht festgestellt. 20

- (1) Es ist bereits angesichts des Vortrags der GDL, sie sei „schlichtweg nicht in der Lage zu wissen, welches ihrer Mitglieder zum Stichtag Arbeitnehmer“ der DB Regio AG gewesen sei, unklar, ob in den jeweils maßgebenden Kollisionszeiträumen auch nur ein Mitglied der GDL dem Wahlbetrieb angehört hat (*sh. bereits Rn. 12*). 21
- (2) Das Vorbringen der GDL beschränkt sich auf die Wiedergabe einzelner tariflicher Bestimmungen und die abstrakte Erläuterung darin geregelter Ansprüche. Aus ihm geht nicht hervor, dass auch nur einem ihrer Mitglieder im jeweiligen Zeitraum ein konkreter Anspruch entstanden sein könnte, der von den gewerkschaftlichen Mehrheitsverhältnissen im Wahlbetrieb im Kollisionszeitpunkt abhängt und der weiterhin durchsetzbar sein kann. Dies hängt - je nach Tarifvertrag - von unterschiedlichen Anspruchsvoraussetzungen ab. Mangels Vortrag der GDL hat das Landesarbeitsgericht keine Feststellung dazu getroffen, ob dies der Fall ist. Zudem ist nicht ersichtlich, dass in den abgelaufenen Zeiträumen etwaig entstandene Ansprüche noch durchsetzbar sein könnten. 22
- (a) Ein Rechtsschutzinteresse ergibt sich - entgegen der Auffassung der GDL - nicht aus der von ihr angeführten „Unverbrüchlichkeit von tariflichen Ansprüchen“ nach § 4 Abs. 4 TVG. Die Vorschrift setzt „entstandene tarifliche Rechte“ voraus, die vorliegend nicht dargetan sind. Zudem übersieht die GDL in ihrer Argumentation, dass auch solche Ansprüche tariflichen Ausschlussfristen unterfallen können. 23
- (b) Soweit die GDL die Auffassung vertritt, Ansprüche der Arbeitnehmer aus den verfahrensgegenständlichen Tarifverträgen könnten schon deshalb nicht aufgrund darin enthaltener Ausschlussfristen verfallen sein, weil eine Berufung der DB Regio AG auf eine solche Ausschlussfrist gegen Treu und Glauben verstieße, geht dies fehl. Die Mitteilung eines Arbeitgebers, bestimmte Tarifverträge würden nach § 4a Abs. 2 Satz 2 TVG verdrängt, rechtfertigt nicht das Vertrauen des Arbeitnehmers, der Arbeitgeber werde sich bei Ansprüchen aus den Tarifverträgen, deren Verdrängung im Streit steht, nicht auf die Einhaltung von in diesen Tarifverträgen geregelten Ausschlussfristen berufen. 24

cc) Ein Rechtsschutzinteresse folgt - anders als die GDL meint - auch nicht daraus, dass ohne die begehrten Feststellungen ungeklärt bliebe, unter welchen Voraussetzungen Betriebsvereinbarungen, zB zu Arbeitszeithemen, insbesondere aufgrund tariflicher Öffnungsklauseln wirksam abgeschlossen werden konnten. Es ist vorliegend bereits nicht ersichtlich, welche Betriebsvereinbarungen im Falle einer Anwendbarkeit der Tarifverträge der GDL in der Vergangenheit tarifwidrig sein könnten und welche konkreten Rechtsfolgen sich daraus für die GDL oder deren Mitglieder noch ergeben könnten (*zur Frage, ob auch ein verdrängter Minderheitstarifvertrag die Sperrwirkung nach § 77 Abs. 3 TVG auslöst sh. BAG 25. Januar 2023 - 4 ABR 4/22 - Rn. 47 mwN, BAGE 180, 55*). 25

3. Der Senat kann über die Anträge zu I. und zu II. nach § 563 Abs. 3 ZPO selbst entscheiden. Einer Zurückverweisung der Sache an das Landesarbeitsgericht, um der GDL Gelegenheit zu weiterem Sachvortrag hinsichtlich eines besonderen Rechtsschutzinteresses zu ermöglichen, bedarf es nicht. Das Beschwerdegericht hat der GDL mit Beschluss vom 30. Mai 2024 aufgegeben, unter Beweisantritt darzulegen, welche Rechtsfolgen sich für die GDL oder deren Mitglieder aus jedem der in den Anträgen zu I. bis II. genannten Tarifverträge zukünftig noch ergeben können. Jedenfalls aufgrund der geforderten Darlegung „unter Beweisantritt“ musste die GDL davon ausgehen, dass die auszugsweise abstrakte Wiedergabe des Inhalts einzelner Tarifverträge ohne weitergehenden konkreten Tatsachenvortrag zur Entstehung und Durchsetzbarkeit konkreter Ansprüche nicht ausreicht. Hieran ändert der Umstand nichts, dass das Landesarbeitsgericht im Rahmen seiner Entscheidung hinsichtlich einzelner Tarifverträge ein fortbestehendes Rechtsschutzinteresse angenommen hat. Die vom Landesarbeitsgericht in den Entscheidungsgründen vertretene Rechtsauffassung war nicht geeignet, auf die durch den Auflagenbeschluss aus objektiver Sicht gesetzte Erwartung zum erforderlichen Vorbringen Einfluss zu nehmen. 26

III. Der geänderte Antrag zu III. fällt dem Senat nicht zur Entscheidung an. 27

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 tatsächli- 28

chen 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 3. Dezember 2025 - 4 ABR 12/24 - Rn. 21; 19. März 2025 - 4 ABR 35/23 - Rn. 21*).

2. Diese Voraussetzungen liegen hinsichtlich des in der Rechtsbeschwerdeinstanz gestellten Antrags zu III., 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 Feststellungsantrag nach § 99 Abs. 1 ArbGG zwar nicht generell unzulässig ist, jedoch das Vorliegen eines besonderen Rechtsschutzinteresses erfordert (*Rn. 14 ff.*). 29

IV. Die Rechtsbeschwerde hat hinsichtlich des in der Beschwerdeinstanz gestellten, ursprünglichen Feststellungsantrags zu III., über den aufgrund der Unzulässigkeit der Antragsänderung zu entscheiden ist (*vgl. BAG 3. Dezember 2025 - 4 ABR 12/24 - Rn. 27; 19. März 2025 - 4 ABR 35/23 - Rn. 45*), keinen Erfolg. Der Antrag ist mangels Rechtsschutzinteresses unzulässig. 30

1. 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 31

Gerichts deshalb für sie als nutzlos erscheint (*BAG 3. Dezember 2025 - 4 ABR 12/24 - Rn. 29; 19. März 2025 - 4 ABR 35/23 - Rn. 47*).

2. 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 26. März 2024 im Wahlbetrieb mehr in einem Arbeitsverhältnis stehende Mitglieder hatte als die EVG. Die GDL hat allerdings durch ihre Antragstellung in der Beschwerde und der Rechtsbeschwerde deutlich gemacht, auch nach ihrer Ansicht stelle grundsätzlich jeder Kollisionsfall eine Zäsur dar, der eine neuerliche Mehrheitsfeststellung zu einem - dann anderen - maßgebenden Kollisionszeitpunkt erfordert. Deshalb ist der - gegenwartsbezogene - Antrag im Hinblick auf die von ihr selbst vorgetragene nachfolgende Tarifikollision nach ihrer eigenen Auffassung unbegründet. An einer solchen gerichtlichen Feststellung besteht kein berechtigtes Interesse (*BAG 3. Dezember 2025 - 4 ABR 12/24 - Rn. 30; 19. März 2025 - 4 ABR 35/23 - Rn. 48*). 32

M. Rennpferdt

Pessinger

Betz

A. Wedepohl

Jens M. Schubert