

Titel:

Tarifkollision - Feststellung des Mehrheitstarifvertrags - Rechtsschutzbedürfnis

Normenketten:

GG Art. 9 III

ArbGG § 99

TVG § 4a II

Leitsatz:

Ein Antrag nach § 99 I ArbGG, der auf die Feststellung des nach § 4a II 2 TVG anwendbaren Tarifvertrags in einem in der Vergangenheit liegenden Zeitraum abzielt, kann zulässig sein. Voraussetzung ist allerdings das Bestehen eines besonderen Rechtsschutzinteresses aufgrund einer gegenwärtigen, konkreten Beeinträchtigung des durch Art. 9 III GG geschützten Rechts der Tarifvertragsparteien auf Anwendung der Tarifverträge in den von ihnen erfassten Individualarbeitsverhältnissen (vgl. BAG v. 19.03.2025 - 4 ABR 35/23).

Schlagworte:

Coronavirus, SARS-CoV-2, Tarifvertrag, Arbeitnehmer, Beschwerde, Betriebsratswahl, Feststellung, Gewerkschaft, Sperrwirkung, Unternehmen, Zusatzversorgung, Eisenbahnverkehrsunternehmen, Sozialleistungen, Feststellungsinteresse, Rechtsschutzinteresse, Nachweis, Bundesrepublik Deutschland, gemeinsame Einrichtung, Antragserweiterung im Beschwerdeverfahren

Vorinstanz:

ArbG Würzburg, Beschluss vom 19.06.2023 – 10 BV 19/21

Rechtsmittelinstanz:

BAG vom -- -- 4 ABN 69/25

Fundstelle:

BeckRS 2025, 39479

Tenor

1. Die Beschwerde der Beteiligten zu 1) gegen den Beschluss des Arbeitsgerichts Würzburg vom 19.06.2023, Az.: 10 BV 19/21, wird zurückgewiesen.
2. Die Rechtsbeschwerde wird nicht zugelassen.

Gründe

I.

1

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

2

Die Beteiligte zu 1) und die Beteiligte zu 2) vereinbarten jeweils mit dem D. (Beteiligter zu 3)) eine Vielzahl von Tarifverträgen für Unternehmen des Konzerns der J.. Die Beteiligte zu 4) ist ein Tochterunternehmen der J. und Mitglied des Beteiligten zu 3). Bei ihr besteht der Wahlbetrieb Betrieb R.1.1. K..

3

Laut Abschlussprotokoll vom 16.09.2021 wurden die in den Anträgen genannten Tarifverträge zwischen der Beteiligten zu 1) und dem Beteiligten zu 3) rückwirkend zum 01.03.2021 wieder in Kraft gesetzt bzw. neu abgeschlossen. Die Tarifverträge wurden in ihrer finalen Fassung durch den Beteiligten zu 3) am 31.05.2022 unterschrieben. Die nicht inhaltsgleichen Tarifverträge der Beteiligten zu 2) wurden bereits im

Jahre 2020 abgeschlossen. Am 07.10.2021 kam es zu einer weiteren Tarifeinigung zwischen der Beteiligten zu 2) und dem Beteiligten zu 3).

4

Am 09.10.2023 wurde zwischen der Beteiligten zu 2) und dem Beteiligten zu 3) eine neue Tarifeinigung unterzeichnet.

5

Durch die Beteiligte zu 1) sowie dem Beteiligten zu 3) wurde am 24.02.2022 ein Tarifvertrag zum privatrechtlichen Notarverfahren zur Ermittlung der betrieblichen Mehrheiten geschlossen. Dieser zur Ausgestaltung der Kollisionsregel nach § 4a Abs. 2 TVG geschlossene Tarifvertrag bedingt zur Ausgestaltung eines privatrechtlichen Notarverfahrens den Abschluss eines sogenannten trilateralen Tarifvertrages zwischen dem Beteiligten zu 3) und den Beteiligten zu 1) und 2) oder den Abschluss aufeinander bezogener bilateraler Tarifverträge. Durch die Beteiligte zu 2) wurden entsprechende Tarifverträge bislang nicht geschlossen.

6

Bis zum 31.03.2021 wurden in dem Wahlbetrieb R.1.1. K. sowohl die Tarifverträge der Beteiligten zu 1), als auch die Tarifverträge der Beteiligten zu 2) parallel angewendet. Seit dem 01.04.2021 begann die Beteiligte zu 4), schrittweise § 4a Abs. 2 TVG in ihren Betrieben anzuwenden. Mit Schreiben vom 18.03.2021 teilte die Beteiligte zu 4) gegenüber der Beteiligten zu 1) mit, dass für den Betrieb R.1.1. K. ihrer Ansicht nach die Beteiligte zu 2) und nicht die Beteiligte zu 1) die Mehrheit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer organisiere. Eine entsprechende Information erteilte die Beteiligte zu 4) mit Schreiben vom 22.03.2021 auch gegenüber den Beschäftigten.

7

Bei der Betriebsratswahl 2022 wurden zwei Listen eingereicht, wobei prozentual der meiste Stimmenanteil auf diejenige der Beteiligten zu 1) fiel. Laut Wahlniederschrift vom 13.05.2022 über die Betriebsratswahl vom selben Tag entfielen auf die Liste 1 mit dem Kennwort „GDL“ 210 Stimmen sowie auf die Liste 2 mit dem Kennwort „EVG“ 122 Stimmen.

8

Mit Antragsschrift vom 09.11.2021 begeht die Beteiligte zu 1) die Feststellung der Verdrängungswirkung gemäß § 4a Abs. 2 Satz 2 TVG zugunsten der von ihr geschlossenen Tarifverträge.

9

Gemäß einer von der Beteiligten zu 4) auf gerichtliche Aufforderung erstellten Mitarbeiterliste zum Stichtag 31.05.2022 waren im Wahlbetrieb R.1.1. K. 425 Mitarbeiter beschäftigt. Das Arbeitsgericht gab der Beteiligten zu 1) und der Beteiligten zu 2) auf, Stellung zu nehmen, ob diese Mitarbeiterliste der Prüfung der Mehrheitsverhältnisse zu Grunde gelegt werden könne.

10

Die Beteiligte zu 1) hat erinstanzlich die Auffassung vertreten, dass sie nach ihrer festen Überzeugung die Mehrheit i.S.v. § 4a TVG habe. Sie bestreite mit Nichtwissen, dass die im Verfahren vorgelegte Mitarbeiterliste vollständig und richtig sei. Sie habe keine Offenlegungspflicht in Bezug auf eigene Mitgliederzahlen. Dies ergebe sich aus Art. 9 Abs. 3 GG und gehöre – negativ abgegrenzt – auch nicht zum Pflichtenprogramm des § 99 ArbGG. Sie müsse keine konkreten Einwände hinsichtlich der Mitarbeiterliste erheben, um die volle Substantierungspflicht der Beteiligten zu 4) aufgrund ihrer vollen Darlegungs- und Beweislast als Rechtsanwenderin des § 4a TVG auszulösen. Selbst wenn der Schutz nach Art. 9 Abs. 3 GG vor Offenlegungspflicht von Mitgliederzahlen nicht bestünde, könne sie ihre Mitglieder nicht zuverlässig einem bestimmten Betrieb, hier dem Wahlbetrieb der Beteiligten zu 4), auf Basis der vorgelegten Mitarbeiterliste zuordnen. Sie habe diese Information nur unregelmäßig abgefragt und sei zu einer – insbesondere stichtagsbezogenen – regelmäßigen Erfassung auch keinesfalls verpflichtet. Soweit teilweise Informationen zu einem Einsatzbetrieb vorlägen, seien diese Informationen oftmals nicht aktuell und könnten daher z.B. wegen Umzügen, Versetzungen oder Umstrukturierungen überholt sein. Sie könne somit weder nachvollziehen, ob die Angaben in der Liste der Beteiligten zu 4) zum Stichtag richtig seien, noch könne sie abschließend sagen, ob Mitarbeiter in der Liste fehlen würden. Es sei auch nicht nachvollziehbar, weshalb sie als Beteiligte zu 1) konkrete Einwände erheben müsse und wie sie das unter Berücksichtigung des Art. 9 Abs. 3 GG gewährleisten solle. Dies sei insbesondere deswegen nicht

nachvollziehbar, weil damit zugleich unzulässiger Weise unterschiedliche Maßstäbe in Abhängigkeit zum Antragsteller-Status angelegt würden. Es würde zu unbilligen Ergebnissen führen, wenn sich das Ergebnis des Beschlussverfahrens maßgeblich durch den Antragsteller-Status eines Beteiligten beeinflussen oder gar ableiten ließe. Im hypothetischen Fall, dass der Beteiligte zu 3) bzw. die Beteiligte zu 4) das Verfahren nach § 99 ArbGG eingeleitet hätte, könnte sie eine beliebige, für die Beteiligte zu 1) nicht nachvollziehbare Liste (wie nunmehr mit Anlage AG01) vorlegen und würde damit eine akzeptierte Grundlage für das notarielle Verfahren schaffen. Dies würde gelten, ohne dass Vollständigkeit und Richtigkeit der Liste verifizierbar sein müssten. Es sei den Beteiligten zu 3) bzw. zu 4) ohne Weiteres möglich, die Vollständigkeit und Richtigkeit der Mitarbeiterliste zu substantiiieren und zu verifizieren, z.B. durch zusätzliche Vorlage von Gehaltsabrechnungen für Mai 2021 und Juni 2021. Sie hingegen müsste entgegen des Schutzgedankens des Art. 9 Abs. 3 GG ihre Mitgliederzahlen offenlegen, um mit dem Antrag nach § 99 ArbGG die rechtstaatlich vorgesehene Mehrheitsfeststellung zu erreichen. Diese Antragsteller-Status bezogene Betrachtung sei unbillig.

11

Die Beteiligte zu 1) hat erstinstanzlich beantragt,

1. festzustellen, dass im Wahlbetrieb R.1.1. K. der E. zum Stichtag der Mehrheitsfeststellung – hier der 31.05.2022 – ausschließlich die Normen der folgenden zwischen der Beteiligten zu 1. und dem Beteiligten zu 3. abgeschlossenen Tarifverträge anwendbar sind:

- a. 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,
- b. Tarifvertrag für Lokomotivführer von Schienenverkehrsunternehmen des AGV MOVE (LfTV) vom 24. Februar 2022, rückwirkend wirksam seit dem 1. März 2021,
- c. Tarifvertrag für Zugbegleiter und Bordgastronomen von Schienenverkehrsunternehmen des AGV MOVE (ZugTV) vom 24. Februar 2022, rückwirkend wirksam seit dem 1. März 2021,
- d. Tarifvertrag für Lokrangierführer von Schienenverkehrsunternehmen des AGV MOVE (LrtTV) vom 24. Februar 2022, rückwirkend wirksam seit dem 1. März 2021,
- e. Tarifvertrag für Disponenten von Schienenverkehrsunternehmen des AGV MOVE (DispoTV) vom 24. Februar 2022, rückwirkend wirksam seit dem 1. März 2021,
- f. Tarifvertrag über besondere Bedingungen bei Verlust der Fahrdiensttauglichkeit (FDU-TV) vom 24. Februar 2022, rückwirkend wirksam seit dem 1. März 2021,
- g. Tarifvertrag zur Einführung des BuRa-ZugTV AGV MOVE und der ergänzenden Haistarifverträge (BuRa-ZugTV EintTV) vom 30. Juni 2015, gemäß § 1 Abs. 1 des Tarifvertrags 112021 zur Änderung des GDL-Tarifwerks DB vom 24. Februar 2022 rückwirkend wirksam seit dem 1. März 2021,
- h. Tarifvertrag über die gemeinsame Einrichtung zur Gewährung von Sozialleistungen (GE-TV GDL) vom 24. Februar 2022, rückwirkend wirksam seit dem 1. März 2021,
- i. Tarifvertrag zur Förderung des Übertrags von Zeitguthaben in die betriebliche Altersvorsorge (FörderTV bAV) vom 24. Februar 2022, rückwirkend wirksam seit dem 1. März 2021,
- j. Tarifvertrag für Nachwuchskräfte verschiedener Unternehmen des DB Konzerns (kaTV GDL 2018) vom 24. Februar 2022, rückwirkend wirksam seit dem 1. März 2021,
- k. 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,
- l. Rahmentarifvertrag für die Arbeitnehmer verschiedener Unternehmen des DB Konzerns (KonzernRTV) vom 24. Februar 2022, rückwirkend wirksam seit dem 1. März 2021,
- m. Tarifvertrag zur Einführung des Tarifvertrags für Lokomotivführer von Schienenverkehrsunternehmen des Agv MoVe (EinfTV LfTV) vom 31. Januar 2009,

- n. Tarifvertrag zur Sicherung und Anpassung von Entgeldifferenzen (Konzern-ZÜTV) vom 4. Januar 2019,
 - o. Regelungsabrede Leistungsprämie Training für Instruktoren (Lp Tr ML) vom 14. September 2015,
 - p. 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,
 - q. Gemeinsames Verständnis im Sinne des BuRa-ZugTV AGV MOVE Anlage 3 a und § 84 LfTV vom 4. Januar 2019,
 - r. Tarifvertrag zur Änderung des Tarifvertrags über die betriebliche Zusatzversorgung für die Arbeitnehmer der DB AG (ÄTv zversrv) vom 24. Februar 2022, rückwirkend wirksam seit dem 1. Januar 2021,
 - s. Tarifvertrag über einen Zuschuss zur betrieblichen Zusatzversorgung für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer verschiedener Unternehmen des DB-Konzerns (BetrRz-TV) vom 5. September 2011,
 - t. 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,
 - u. Bundesrahmentarifvertrag für die betriebsnahe Instandhaltung in Eisenbahnverkehrsunternehmen (BuRa-EVU FZITV AGV MOVE GDL) vom 24. Februar 2022, rückwirkend wirksam seit dem 1. März 2021,
 - v. Tarifvertrag für die betriebsnahe Instandhaltung in Eisenbahnverkehrsunternehmen (EVU FZITV AGV MOVE GDL) vom 24. Februar 2022, rückwirkend wirksam seit dem 1. März 2021,
 - w. Tarifvertrag für allgemeine Aufgaben (TVA AGV MOVE GDL) vom 24. Februar 2022, rückwirkend wirksam seit dem 1. März 2021,
 - x. Tarifvertrag zur Führung von Langzeitkonten für die Arbeitnehmer im Arbeitszeitmodell „EXPRESS“ bei der DB Fernverkehr AG und der S-Bahn Hamburg GmbH (sz-TV TV EXPRESS AGV MOVE GDL) vom 24. Februar 2022, rückwirkend wirksam seit dem 1. März 2021,
 - y. Tarifvertrag zur Zahlung von Corona-Beihilfen für Arbeitnehmer der DB Fernverkehr AG, DB Regio AG, DB Regio-Netz Verkehrs GmbH, DB ZugBus Regionalverkehr Alb-Bodensee GmbH (RAB) – Bereich Schiene –, S-Bahn Berlin GmbH, SBahn Hamburg GmbH und DB Cargo AG (TV Corona-Beihilfe 2021 AGV MOVE GDL) vom 24. Februar 2022,
 - z. Tarifvertrag über die betriebliche Zusatzversorgung für die Arbeitnehmer der DB AG vom 21. Dezember 1994 ((ZVerstTV), Anlage 5 des 7. Tarifvertrag 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 der Arbeitnehmer der DB (ZversTV) (ÄTV ZversTV 2021) rückwirkend wirksam seit dem 1. Januar 2021,
 - aa. 7. Tarifvertrag zur Änderung der Tarifverträge für die Arbeitnehmer der DB AG (7. ÄnderungsTV) vom 21. Dezember 1994
 - bb. Vereinbarung zur Verlängerung des BetrRz-TV GDL (Verlängerung BetrRz-TV GDL) vom 24. Februar 2022, rückwirkend wirksam seit dem 1. März 2022
 - cc. 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,
 - dd. Tarifvertrag 112021 zur Änderung des GDL-Tarifwerks DB vom 24. Februar 2022, rückwirkend wirksam seit dem 1. März 2022,
 - ee. Tarifvertrag 1/2019 zur Änderung des GDL-Tarifwerks DB vom 4. Januar 2019,
 - ff. 52. Tarifvertrag zur Änderung der Tarifverträge für die Arbeitnehmer und Auszubildenden der DB AG sowie verschiedener Unternehmen des DB-Konzerns (52. ÄnderungsTV).
2. sowie hilfsweise für den Fall des Unterliegens mit dem Antrag zu 1) festzustellen, dass im Wahlbetrieb R.1.1. K. der E. zum Stichtag der Mehrheitsfeststellung – hier der 31.05.2022 – ausschließlich die Normen

der folgenden zwischen der Beteiligten zu 1) und dem Beteiligten zu 3) abgeschlossenen Tarifverträge auf Arbeitnehmer, die Mitglieder der Antragstellerin und Beteiligten zu 1) sind, normativ anwendbar sind:

(gleiche Aufzählung der Tarifverträge wie im Hauptantrag unter Ziffer 1.:)

12

Die Beteiligten zu 2) bis 4) haben erstinstanzlich beantragt,

die Anträge zurückzuweisen.

13

Die Beteiligte zu 2) hat erstinstanzlich vorgetragen, dass das Ergebnis der Betriebsratswahl kein hinreichendes Indiz für eine Mehrheit zu Gunsten der Beteiligten zu 1) sei, da es anders als bei der Wahl zuvor nur zwei und nicht drei Listen gegeben habe. Der durch die Beteiligte zu 4) vorgelegten Mitarbeiterliste zum Stichtag 31.05.2022 stünden keine Bedenken entgegen. Es sei nicht erkennbar, dass diese fehlerhaft oder unvollständig sei. Auch die durch die Beteiligte zu 4) vorgenommene Differenzierung nach Beschäftigungsgruppen sei sachgerecht.

14

Das Arbeitsgericht Würzburg hat mit Beschluss vom 19.06.2023 die Anträge zurückgewiesen. Dem Gericht sei eine Feststellung der Mehrheitsgewerkschaft für den Wahlbetrieb R.1.1. K. vorliegend nicht möglich. Nachdem die Beteiligte zu 1) es abgelehnt habe, zur Richtigkeit der durch die Beteiligte zu 4) vorgelegten Mitarbeiterliste zum Stichtag 31.05.2022 Stellung zu nehmen, sei eine sinnvolle weitergehende Aufklärung im Wege der Amtsermittlung, gegebenenfalls durch Durchführung eines Notarverfahrens, von vornherein nicht möglich. Weitergehende Ermittlungsmöglichkeiten beständen nicht und seien im Rahmen des eingeschränkten Amtsermittlungsgrundsatzes nicht veranlasst. Dies gehe zulasten der Beteiligten zu 1).

15

Der Beschluss des Arbeitsgerichts Würzburg vom 19.06.2023 ist der Beteiligten zu 1) am 23.08.2023 zugestellt worden. Die Beteiligte zu 1) hat mit Beschwerdeschrift vom 18.09.2023, eingegangen bei Gericht am selben Tag, Beschwerde eingelegt und diese nach einer erfolgten Fristverlängerung mit Schriftsatz vom 23.11.2023 begründet.

16

Im Beschwerdeverfahren hat die Beteiligte zu 1) ihre Anträge zunächst im Hinblick auf den Abschluss neuer Tarifverträge zwischen den Beteiligten zu 2) und 3) am 09.10.2023 geändert. Mit den ursprünglichen Anträgen hat sie die Feststellung lediglich noch bis zum 08.10.2023 und zugleich die entsprechenden Feststellungen antragserweiternd auch für die Zeit ab dem 09.10.2023 begehrts. Im Rahmen der mündlichen Anhörung vor der Kammer am 07.05.2025 hat die Beteiligte zu 1) unter Hinweis auf einen neuen Tarifabschluss der Beteiligten zu 2) und 3) am 26.03.2024 die Anträge für die Zeit ab dem 09.10.2023 auf die Zeit bis zum 25.03.2024 begrenzt. Darüber hinaus hat die Beteiligten zu 1) erklärt, dass es zwischen der Beteiligten zu 2) und dem Beteiligten zu 3) im Februar 2025 einen weiteren Tarifabschluss gegeben habe. Wann dieser unterzeichnet worden sei, sei der Beteiligten zu 1) nicht bekannt. Die Beteiligte zu 1) hat antragserweiternd entsprechende Feststellungen auch für die Zeit ab dem 26.03.2024 bis zum Kollisionszeitpunkt im Februar 2025 begehrts.

17

Die Beteiligte zu 1) hat unter Vertiefung ihres erstinstanzlichen Vortrages geltend gemacht, dass die vorgenommene Antragsänderung zulässig, weil sachdienlich, sei. Infolge des weiteren Tarifabschlusses zwischen der Beteiligten zu 2) und dem Beteiligten zu 3) läge zum Stichtag 09.10.2023 ein neuer Kollisionszeitpunkt vor. Auch für den Zeitraum 31.05.2022 bis zum 08.10.2023 bestehe weiterhin ein Feststellungsinteresse. Die Beteiligte zu 1) könne insoweit die Feststellung beanspruchen, dass ausschließlich die durch sie geschlossenen Tarifverträge Anwendung gefunden haben. Das erforderliche Rechtsschutzinteresse folge bereits aus Regelungen, die für die Mitglieder der Beteiligte zu 1) im streitgegenständlichen Zeitraum keine Anwendung finden würden (z. B. Fahrdienstuntauglichkeit), aus der Sperrwirkung des Bundesverfassungsgerichts sowie dem grundrechtlich geschützten Anspruch, nicht durch eine arbeitgeberseitig eigenmächtig und unwirksam vorgenommene Mehrheitsfeststellung beeinträchtigt zu werden. Das Arbeitsgericht habe verkannt, dass es für die nach § 99 ArbGG, § 4a TVG antragstellende Gewerkschaft ausreichend sei, zu behaupten, die Mehrheitsgewerkschaft zu sein. Vielmehr obliege es der Beteiligten zu 4), die von ihr vorgenommene Mehrheitsfeststellung darzulegen und gegebenenfalls zu

beweisen. Könne dieser Nachweis nicht geführt werden, ginge dies gerade zu Lasten der Beteiligten zu 4). Das Arbeitsgericht habe zudem verkannt, dass die Beteiligte zu 4) verpflichtet gewesen sei, die von ihr vorgelegte Mitarbeiterliste zu verifizieren und deren Richtigkeit und Vollständigkeit nachzuweisen. Insoweit sei auch die Durchführung einer Beweisaufnahme veranlasst gewesen. Erst dann hätte die Beteiligte zu 1) sich dazu erklären können, welcher der Mitarbeiter/innen der Liste zu ihr gehört. Jedenfalls hätte das Arbeitsgericht im Rahmen des Amtsermittlungsgrundsatzes weitergehende Ermittlungen durchführen müssen.

18

Die Beschwerdeführerin und Beteiligte zu 1) stellt folgende Anträge:

1. die vorgenannte Entscheidung abzuändern und festzustellen, dass im Wahlbetrieb R.1.1. K. der E. zum Stichtag der Mehrheitsfeststellung – hier der 31.05.2022 bis zum 08.10.2023 (aufgrund des neuen Stichtages des 09.10.2023) – ausschließlich die Normen der folgenden zwischen der Beteiligten zu 1. und dem Beteiligten zu 3. abgeschlossenen Tarifverträge anwendbar sind:
 - a. 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,
 - b. Tarifvertrag für Lokomotivführer von Schienenverkehrsunternehmen des AGV MOVE (LfTV) vom 24. Februar 2022, rückwirkend wirksam seit dem 1. März 2021,
 - c. Tarifvertrag für Zugbegleiter und Bordgastronomen von Schienenverkehrsunternehmen des AGV MOVE (ZugTV) vom 24. Februar 2022, rückwirkend wirksam seit dem 1. März 2021,
 - d. Tarifvertrag für Lokrangierführer von Schienenverkehrsunternehmen des AGV MOVE (LrtTV) vom 24. Februar 2022, rückwirkend wirksam seit dem 1. März 2021,
 - e. Tarifvertrag für Disponenten von Schienenverkehrsunternehmen des AGV MOVE (DispoTV) vom 24. Februar 2022, rückwirkend wirksam seit dem 1. März 2021,
 - f. Tarifvertrag über besondere Bedingungen bei Verlust der Fahrdiensttauglichkeit (FDU-TV) vom 24. Februar 2022, rückwirkend wirksam seit dem 1. März 2021,
 - g. Tarifvertrag zur Einführung des BuRa-ZugTV AGV MOVE und der ergänzenden Haistarifverträge (BuRa-ZugTV EintTV) vom 30. Juni 2015, gemäß § 1 Abs. 1 des Tarifvertrags 112021 zur Änderung des GDL-Tarifwerks DB vom 24. Februar 2022 rückwirkend wirksam seit dem 1. März 2021,
 - h. Tarifvertrag über die gemeinsame Einrichtung zur Gewährung von Sozialleistungen (GE-TV GDL) vom 24. Februar 2022, rückwirkend wirksam seit dem 1. März 2021,
 - i. Tarifvertrag zur Förderung des Übertrags von Zeitguthaben in die betriebliche Altersvorsorge (FörderTV bAV) vom 24. Februar 2022, rückwirkend wirksam seit dem 1. März 2021,
 - j. Tarifvertrag für Nachwuchskräfte verschiedener Unternehmen des DB Konzerns (kaTV GDL 2018) vom 24. Februar 2022, rückwirkend wirksam seit dem 1. März 2021,
 - k. 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,
 - l. Rahmentarifvertrag für die Arbeitnehmer verschiedener Unternehmen des DB Konzerns (KonzernRTV) vom 24. Februar 2022, rückwirkend wirksam seit dem 1. März 2021,
 - m. Tarifvertrag zur Einführung des Tarifvertrags für Lokomotivführer von Schienenverkehrsunternehmen des Agv MoVe (EinfTV LfTV) vom 31. Januar 2009,
 - n. Tarifvertrag zur Sicherung und Anpassung von Entgeltdifferenzen (Konzern-ZÜTV) vom 4. Januar 2019,
 - o. Regelungsabrede Leistungsprämie Training für Instruktoren (Lp Tr ML) vom 14. September 2015,
 - p. 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,

- q. Gemeinsames Verständnis im Sinne des BuRa-ZugTV AGV MOVE Anlage 3 a und § 84 LfTV vom 4. Januar 2019,
- r. Tarifvertrag zur Änderung des Tarifvertrags über die betriebliche Zusatzversorgung für die Arbeitnehmer der DB AG (ÄTV zversrv) vom 24. Februar 2022, rückwirkend wirksam seit dem 1. Januar 2021,
- s. Tarifvertrag über einen Zuschuss zur betrieblichen Zusatzversorgung für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer verschiedener Unternehmen des DB-Konzerns (BetrRz-TV) vom 5. September 2011,
- t. 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,
- u. Bundesrahmentarifvertrag für die betriebsnahe Instandhaltung in Eisenbahnverkehrsunternehmen (BuRa-EVU FZITV AGV MOVE GDL) vom 24. Februar 2022, rückwirkend wirksam seit dem 1. März 2021,
- v. Tarifvertrag für die betriebsnahe Instandhaltung in Eisenbahnverkehrsunternehmen (EVU FZITV AGV MOVE GDL) vom 24. Februar 2022, rückwirkend wirksam seit dem 1. März 2021,
- w. Tarifvertrag für allgemeine Aufgaben (TVA AGV MOVE GDL) vom 24. Februar 2022, rückwirkend wirksam seit dem 1. März 2021,
- x. Tarifvertrag zur Führung von Langzeitkonten für die Arbeitnehmer im Arbeitszeitmodell „EXPRESS“ bei der DB Fernverkehr AG und der S-Bahn Hamburg GmbH (sz-TV TV EXPRESS AGV MOVE GDL) vom 24. Februar 2022, rückwirkend wirksam seit dem 1. März 2021,
- y. Tarifvertrag zur Zahlung von Corona-Beihilfen für Arbeitnehmer der DB Fernverkehr AG, DB Regio AG, DB Regio-Netz Verkehrs GmbH, DB ZugBus Regionalverkehr Alb-Bodensee GmbH (RAB) – Bereich Schiene –, S-Bahn Berlin GmbH, SBahn Hamburg GmbH und DB Cargo AG (TV Corona-Beihilfe 2021 AGV MOVE GDL) vom 24. Februar 2022,
- z. Tarifvertrag über die betriebliche Zusatzversorgung für die Arbeitnehmer der DB AG vom 21. Dezember 1994 ((ZVersTV), Anlage 5 des 7. Tarifvertrag 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 der Arbeitnehmer der DB (ZversTV) (ÄTV ZversTV 2021) rückwirkend wirksam seit dem 1. Januar 2021,
- aa. 7. Tarifvertrag zur Änderung der Tarifverträge für die Arbeitnehmer der DB AG (7. ÄnderungsTV) vom 21. Dezember 1994
- bb. Vereinbarung zur Verlängerung des BetrRz-TV GDL (Verlängerung BetrRz-TV GDL) vom 24. Februar 2022, rückwirkend wirksam seit dem 1. März 2022
- cc. 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,
- dd. Tarifvertrag 112021 zur Änderung des GDL-Tarifwerks DB vom 24. Februar 2022, rückwirkend wirksam seit dem 1. März 2022,
- ee. Tarifvertrag 1/2019 zur Änderung des GDL-Tarifwerks DB vom 4. Januar 2019,
- ff. 52. Tarifvertrag zur Änderung der Tarifverträge für die Arbeitnehmer und Auszubildenden der DB AG sowie verschiedener Unternehmen des DB-Konzerns (52. ÄnderungsTV).
- Hilfsweise für den Fall des Unterliegens mit dem Antrag zu 1) festzustellen, dass im Wahlbetrieb R.1.1. K. der E. zum Stichtag der Mehrheitsfeststellung – hier der 31.05.2022 bis zum 08.10.2023 (aufgrund des neuen Stichtages des 09.10.2023) – ausschließlich die Normen der folgenden zwischen der Beteiligten zu 1. und dem Beteiligten zu 3. abgeschlossenen Tarifverträge auf Arbeitnehmer, die Mitglieder der Beteiligten zu 1. sind, normativ anwendbar sind:
- (gleiche Aufzählung der Tarifverträge wie im Hauptantrag unter Ziffer 1.:) sowie im Wege der Antragsänderung

2. festzustellen, dass im Wahlbetrieb R.1.1. K. der E. zum Stichtag der Mehrheitsfeststellung – hier der 09.10.2023 bis zum 25.03.2024 – ausschließlich die Normen der folgenden zwischen der Beteiligten zu 1. und dem Beteiligten zu 3. abgeschlossenen Tarifverträge anwendbar sind:

(gleiche Aufzählung der Tarifverträge wie im Hauptantrag unter Ziffer 1.:)

Hilfsweise für den Fall des Unterliegens mit dem Antrag zu 1)

festzustellen, dass im Wahlbetrieb R.1.1. K. der E. zum Stichtag der Mehrheitsfeststellung – hier der 09.10.2023 bis zum 25.03.2024 – ausschließlich die Normen der folgenden zwischen der Beteiligten zu 1. und dem Beteiligten zu 3. abgeschlossenen Tarifverträge auf Arbeitnehmer, die Mitglieder der Beteiligten zu 1. sind, normativ anwendbar sind:

(gleiche Aufzählung der Tarifverträge wie im Hauptantrag unter Ziffer 1.:)

3. festzustellen, dass im Wahlbetrieb R.1.1. K. der E. zum Stichtag der Mehrheitsfeststellung – hier der 26.03.2024 bis im Februar 2025 – ausschließlich die Normen der folgenden zwischen der Beteiligten zu 1. und dem Beteiligten zu 3. abgeschlossenen Tarifverträge anwendbar sind:

(gleiche Aufzählung der Tarifverträge wie im Hauptantrag unter Ziffer 1.:)

Hilfsweise für den Fall des Unterliegens mit dem Antrag zu 3)

festzustellen, dass im Wahlbetrieb R.1.1. K. der E. zum Stichtag der Mehrheitsfeststellung – hier der 26.03.2024 bis im Februar 2025 – ausschließlich die Normen der folgenden zwischen der Beteiligten zu 1. und dem Beteiligten zu 3. abgeschlossenen Tarifverträge auf Arbeitnehmer, die Mitglieder der Beteiligten zu 1. sind, normativ anwendbar sind:

(gleiche Aufzählung der Tarifverträge wie im Hauptantrag unter Ziffer 1.:)

19

Die Beteiligten zu 2) bis 4) beantragen,

die Beschwerde zurückzuweisen.

20

Die Beteiligte zu 2) hat vorgetragen, dass der Antrag durch das Arbeitsgericht zu Recht zurückgewiesen worden sei. Ein hinreichendes Feststellungsinteresse für den Zeitraum 31.05.2022 bis 08.10.2023 liege gerade nicht vor. Zu Recht habe das Arbeitsgericht auch auf den eingeschränkten Amtsermittlungsgrundsatz abgestellt. Die Beteiligte zu 1) sei ihrer Mitwirkungspflicht nicht ausreichend nachgekommen. Die Beteiligte zu 1) habe gerade erklärt, dass sie die durch die Beteiligte zu 4) vorgelegte Mitarbeiterliste nicht überprüfen könne, da ihr selbst keine Möglichkeit der betrieblichen Zuordnung ihrer Mitglieder zu dem streitgegenständlichen Betrieb möglich sei. Vor diesem Hintergrund sei das Arbeitsgericht nicht verpflichtet gewesen, weitergehende Ermittlungen durchzuführen. Die durch die Beteiligte zu 4) vorgenommene Mehrheitsmeinung sei auch nicht willkürlich erfolgt.

21

Die Beteiligten zu 3) und 4) haben geltend gemacht, dass die Beschwerde hinsichtlich der Hilfsanträge bereits unzulässig sei. Eine Auseinandersetzung mit den Gründen sei gerade nicht erfolgt und die durch die Beteiligte zu 1) begehrte Feststellung sei im Rahmen eines Verfahrens nach §§ 2 Abs. 1 Nr. 6, 99 ArbGG nicht zulässig. Auch sei der Antrag zu 1 mangels Vorliegens eines Rechtsschutzbedürfnisses unzulässig. Infolge des Abschlusses neuer Tarifverträge zwischen den Beteiligten zu 2) und 3) am 09.10.2023 könne sich eine Mehrheitsfeststellung ausschließlich auf die neue Kollisionslage beziehen. Jedenfalls habe die Beteiligte zu 1) nicht hinreichend – vermeintlich – fortwirkende Rechtsfolgen aufgezeigt. Die Beteiligte zu 1) verkenne, dass es ihr obliege, schlüssig und substantiiert Tatsachen vorzutragen, die die begehrte Mehrheitsfeststellung ermögliche. Die Beteiligte zu 1) sei ihrer Mitwirkungspflicht gerade nicht nachgekommen. Substantiierte Einwände gegen die durch die Beteiligte zu 4) vorgelegte Mitarbeiterliste seien nicht erfolgt. Weitergehende Ermittlungspflichten hätten gerade nicht bestanden. Soweit die Beteiligte zu 1) auf die Durchführung eines Notarverfahrens abstelle, sei ein entsprechender Beweisantritt durch die Beteiligte zu 1) gerade nicht erfolgt.

22

Hinsichtlich des weiteren Vorbringens wird auf die zwischen den Beteiligten gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen sowie auf die Niederschriften über die Anhörungen vor dem Arbeitsgericht Würzburg sowie vor dem Landesarbeitsgericht Nürnberg Bezug genommen. Eine Beweisaufnahme hat nicht stattgefunden.

II.

23

Die an sich statthafte sowie gemäß § 87 Abs. 1, 2, § 89 Abs. 1, 2, § 64 Abs. 4, § 66 Abs. 1 Satz 1 ArbGG ordnungsgemäß eingelegte und begründete Beschwerde der Beteiligten zu 1) hat in der Sache auch mit den geänderten Anträgen keinen Erfolg. Die Anträge der Beteiligten zu 1) sind unzulässig.

24

1. Die Beteiligten zu 1) bis 4) sind am Verfahren beteiligt.

25

Nach § 83 Abs. 3 ArbGG haben in einem Beschlussverfahren neben der Antragstellerin diejenigen Personen, Vereinigungen oder Stellen ein Recht auf Anhörung, die durch die Entscheidung in einem Beschlussverfahren nach § 2a Abs. 1 Nr. 6 ArbGG unmittelbar in eigenen Rechten betroffen sein können. Danach sind neben der Beteiligten zu 1) alle weiteren Vertragsparteien der kollidierenden Tarifverträge beteiligt (Beteiligten zu 2) und 3)). Beteiligt ist ferner die Beteiligte zu 4) als Inhaberin des Wahlbetriebs. Diese ist an beide Tarifwerke gebunden (§ 4 Abs. 1 Satz 1 TVG) und wird durch eine stattgebende Entscheidung unmittelbar in ihrer materiellrechtlichen Stellung berührt. Die tarifgebundenen betriebsangehörigen Arbeitnehmer sind ebenso wie der Betriebsrat des Wahlbetriebs nicht beteiligt (vgl. insgesamt BAG v. 19.03.2025 – 4 ABR 35/23).

26

2. Die Anträge der Beteiligten zu 1) sind unzulässig. Allen gestellten Anträgen einschließlich der zur Entscheidung angefallenen Hilfsanträgen fehlt das erforderliche Rechtsschutzbedürfnis. Der Antrag zu 3. einschließlich des insoweit zur Entscheidung angefallenen Hilfsantrages ist darüber hinaus zu unbestimmt.

27

2.1. Der auf den Kollisionszeitraum 31.05.2022 bis 08.10.2023 bezogene Antrag zu 1. sowie der auf denselben Kollisionszeitraum abstellende Hilfsantrag sind mangels hinreichenden Rechtsschutzbedürfnisses unzulässig.

28

2.1.1. Ist ein Antrag auf die Feststellung des nach § 4a Abs. 2 Satz 2 TVG anwendbaren Tarifvertrags in einem abgeschlossenen Zeitraum gerichtet, der vor dem letzten Kollisionszeitpunkt liegt, setzt dessen Zulässigkeit voraus, dass an der begehrten Feststellung noch ein besonderes Rechtsschutzinteresse seitens der Antragstellerin besteht (vgl. insgesamt BAG v. 19.03.2025 – 4 ABR 35/23).

29

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. 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. Jede neue Tarifkollision führt daher – in den Grenzen der Verdrängungswirkung nach § 4a Abs. 2 Satz 2 TVG – zu einer Verdrängung des gesamten Tarifwerks derjenigen Gewerkschaft, die nicht den Mehrheitstarifvertrag iSd. § 4a Abs. 2 Satz 2 TVG geschlossen hat.

30

Die danach mit jedem neuen Kollisionsfall einhergehende rechtserhebliche Zäsur führt nicht dazu, dass ein Antrag nach § 99 ArbGG, der auf die Feststellung des nach § 4a Abs. 2 Satz 2 TVG anwendbaren Tarifvertrags in einer Zeit gerichtet ist, die vor der letzten Tarifkollision liegt, zwangsläufig unzulässig ist.

31

Der Wortlaut von § 99 ArbGG steht der Zulässigkeit einer solchen vergangenheitsbezogenen Feststellung nicht entgegen. Der Gesetzgeber hat davon abgesehen, eine eindeutige zeitliche Festlegung zu treffen. Mit dem „anwendbaren“ (§ 99 Abs. 3 ArbGG) und dem „kollidierenden“ (§ 99 Abs. 1 ArbGG) Tarifvertrag sind auch vormalige Tarifverträge erfasst.

32

Jedoch eröffnet § 99 ArbGG 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. Eine vergangenheitsbezogene Feststellung des nach § 4a Abs. 2 Satz 2 TVG anwendbaren Tarifvertrags in der Zeit vor der letzten Tarifkollision 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. Dies ist im Einzelfall anhand der konkreten tarifvertraglichen Regelungen sowie unter Berücksichtigung der noch bestehenden Durchsetzbarkeit von Ansprüchen zu beurteilen.

33

2.1.2. Unter Berücksichtigung dieser Grundsätze ist festzustellen, dass die Beteiligte zu 1) – trotz entsprechender Geltendmachung durch die Beteiligten zu 2) bis 4) und eines gerichtlichen Hinweises mit Beschluss vom 13.03.2024 – nicht hinreichend dargelegt hat, dass sich gegenwärtig noch konkrete Beeinträchtigungen des durch Art. 9 Abs. 3 GG geschützten Rechts der Tarifvertragsparteien ergeben.

34

Soweit die Beteiligte zu 1) geltend gemacht hat, es bestünde an sich ein rechtlich schützenswertes Interesse, auch für in der Vergangenheit liegende Kollisionszeiträume eine Mehrheitsfeststellung vorzunehmen, trifft dies in Anbetracht der Tatsache, dass die in § 4 Abs. 2 S. 2 TVG angeordnete Verdrängung des Minderheitstarifvertrages keine Entscheidung im Beschlussverfahren nach § 99 Abs. 1 ArbGG voraussetzt (BAG v. 19.03.2025 – 4 ABR 35/23), nicht zu.

35

Die Beteiligte zu 1) hat darüber hinaus im Verfahren einzig ausgeführt, dass bei Anwendung unterschiedlicher Tarifwerke sich beispielsweise unterschiedliche Rechtsfolgen im Falle einer Fahrdienstuntauglichkeit ergeben. Unabhängig davon, dass die Beteiligte zu 1) den von ihr in Bezug genommenen Tarifvertrag über besondere Bedingungen bei Verlust der Fahrdienstuntauglichkeit (FDU-TV) nicht in das Verfahren eingeführt hat, hat die Beteiligte zu 1) ihren Vortrag aber gerade in keiner Weise hinreichend konkretisiert, inwieweit anhand der konkreten tarifvertraglichen Regelung welche Ansprüche konkret betroffen sein können. Die Beteiligte zu 1) hat auch in keiner Weise dargelegt, inwieweit etwaige – im Kollisionszeitraum (31.05.2022 bis 08.10.2023) begründete – Ansprüche zum Zeitpunkt der gerichtlichen Entscheidung noch durchsetzbar sein können. Insbesondere wurde nicht dargelegt, inwieweit für bestimmte Ansprüche tarifvertragliche Ausschlussfristen Geltung beanspruchen und folglich der Durchsetzung etwaiger Ansprüche entgegenstehen können.

36

2.2. Der auf den Kollisionszeitraum 09.10.2023 bis 25.03.2024 bezogene Antrag zu 2. sowie der auf denselben Kollisionszeitraum abstellende Hilfsantrag sind mangels hinreichenden Rechtsschutzbedürfnisses ebenfalls unzulässig.

37

2.2.1. Die im Beschwerdeverfahren erfolgte Antragserweiterung ist zunächst zulässig. Nach § 87 Abs. 2 Satz 3 Halbs. 2 i.V.m. § 81 Abs. 3 ArbGG ist eine Antragsänderung zulässig, wenn die übrigen Beteiligten zustimmen, die Zustimmung wegen rügeloser Einlassung der Beteiligten als erteilt gilt oder das Gericht die Änderung für sachdienlich hält. Diese Voraussetzungen liegen vor. Die Beteiligten zu 2) bis 4) sind der mit Schriftsatz vom 23.11.2023 erfolgten Antragserweiterung nicht entgegengetreten. Im Übrigen ist die Antragsänderung auch sachdienlich, da mit ihr kein neuer Streitstoff in den Rechtsstreit eingeführt wurde, bei dessen Beurteilung das Ergebnis der bisherigen Prozessführung nicht hätte verwertet werden können (vgl. BAG v. 15.03.2011 – 1 ABR 112/09).

38

2.2.2. Unter Berücksichtigung der bereits dargelegten Grundsätze ist aber auch hinsichtlich des Kollisionszeitraums 09.10.2023 bis 25.03.2024 festzustellen, dass die Beteiligte zu 1) – trotz entsprechender Geltendmachung durch die Beteiligten zu 2) bis 4) und eines gerichtlichen Hinweises mit Beschluss vom 13.03.2024 – in keiner Weise hinreichend das Vorliegen eines Rechtsschutzbedürfnisses dargelegt hat. Die Beteiligte zu 1) hat ihren Vortrag insoweit darauf beschränkt, aus welchen Gesichtspunkten für eine Feststellung ab dem 09.10.2023 ein Rechtsschutzbedürfnis besteht. Vortrag, warum ein hinreichendes Rechtsschutzbedürfnis für den Kollisionszeitraum 09.10.2023 bis 25.03.2024 besteht, wurde durch die Beteiligte zu 1) nicht geleistet. Darüber hinaus ist festzustellen, dass der diesbezügliche Vortrag der Beteiligten zu 1) für den Zeitraum ab 09.10.2023 als nicht hinreichend zu bewerten ist. Auf die obigen Ausführungen wird Bezug genommen.

39

2.3. Der auf den Kollisionszeitraum 26.03.2024 bis Februar 2025 bezogene Antrag zu 3. sowie der auf denselben Kollisionszeitraum abstellende Hilfsantrag sind infolge deren Unbestimmtheit und mangels hinreichenden Rechtsschutzbedürfnisses ebenfalls unzulässig.

40

2.3.1. Die im Rahmen des Termins zur mündlichen Anhörung vor der Kammer am 07.05.2025 erfolgte Antragserweiterung ist zunächst zulässig. Die Beteiligten zu 2) bis 4) sind dieser im Termin am 07.05.2025 nicht entgegengetreten. Im Übrigen ist die Antragsänderung auch sachdienlich, da mit ihr kein neuer Streitstoff in den Rechtsstreit eingeführt wurde, bei dessen Beurteilung das Ergebnis der bisherigen Prozessführung nicht hätte verwertet werden können.

41

2.3.2. Der Antrag zu 3. einschließlich der Hilfsantrag genügen aber nicht den Bestimmtheitsanforderungen gemäß § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO.

42

Im Beschlussverfahren muss ein Antrag ebenso bestimmt sein wie im Urteilsverfahren. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO ist auf das Beschlussverfahren und die in ihm gestellten Anträge entsprechend anwendbar. Der Verfahrensgegenstand muss so genau bezeichnet werden, dass die eigentliche Streitfrage zwischen den Beteiligten mit Rechtskraftwirkung entschieden werden kann (BAG v. 03.05.2006 – 1 ABR 63/04).

43

Diesen Anforderungen werden der Antrag zu 3. sowie der Hilfsantrag nicht gerecht. Die Antragstellung bildet den maßgebenden Kollisionszeitraum bis „im Februar 2025“ nicht hinreichend ab. Im Falle einer gerichtlichen Entscheidung bliebe völlig offen, für welchen konkreten Zeitraum die durch die Beteiligte zu 1) beantragte Verdrängungswirkung festgestellt werden sollte.

44

2.3.3. Darüber hinaus fehlt dem Antrag zu 3. und dem Hilfsantrag auch das erforderliche Rechtsschutzinteresse. Die Beteiligte zu 1) hat in keiner Weise dargelegt, warum ein hinreichendes Rechtsschutzbedürfnis für den Kollisionszeitraum 26.03.2024 bis „im Februar 2025“ besteht. Auf die obigen Ausführungen wird ergänzend Bezug genommen.

45

Mithin war die Beschwerde der Beteiligten zu 1) zurückzuweisen.