

Bundesarbeitsgericht
Erster Senat

Beschluss vom 20. Januar 2015
- 1 ABR 1/14 -
ECLI:DE:BAG:2015:200115.B.1ABR1.14.0

I. Arbeitsgericht Düsseldorf

Beschluss vom 19. April 2013
- 1 BV 330/12 -

II. Landesarbeitsgericht Düsseldorf

Beschluss vom 30. Oktober 2013
- 7 TaBV 56/13 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichworte:

Feststellungsanträge im Beschlussverfahren - Feststellungsinteresse -
Rechtsverhältnis

Bestimmung:

ZPO § 256 Abs. 1

BUNDESARBEITSGERICHT



1 ABR 1/14
7 TaBV 56/13
Landesarbeitsgericht
Düsseldorf

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
20. Januar 2015

BESCHLUSS

Metze, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In dem Beschlussverfahren mit den Beteiligten

1.

Antragsteller, Beschwerdeführer und Rechtsbeschwerdeführer,

2.

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der Anhörung am 20. Januar 2015 durch die Präsidentin des Bundesarbeitsgerichts Schmidt, den Richter am Bundesarbeitsgericht Prof. Dr. Koch, die Richterin am Bundesarbeitsgericht K. Schmidt sowie den ehrenamtlichen Richter Fasbender und die ehrenamtliche Richterin Wege für Recht erkannt:

Die Rechtsbeschwerde des Betriebsrats gegen den Beschluss des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 30. Oktober 2013 - 7 TaBV 56/13 - wird zurückgewiesen.

Von Rechts wegen!

Gründe

A. Die Beteiligten streiten über die Wirksamkeit einer Regelung über Sonderkündigungsschutz für langjährig Beschäftigte in einer Betriebsvereinbarung. 1

Die Arbeitgeberin erbringt Serviceleistungen im Bankgewerbe. Antragsteller ist der bei ihr errichtete Betriebsrat. Spätestens im Jahr 1969 schloss die Rechtsvorgängerin der Arbeitgeberin - eine Anstalt öffentlichen Rechts - mit dem bei ihr errichteten Gesamtpersonalrat eine „Betriebsvereinbarung“, die ua. eine Kündigung von langjährig beschäftigten Mitarbeitern nur aus wichtigem Grund festlegte. Die inhaltlich unveränderte Regelung der in der Folgezeit mehrfach neu abgeschlossenen Betriebsvereinbarung (BV) lautet in ihrer letzten, am 18. Dezember 2009 geschlossenen Fassung: 2

„§ 4 Kündigung nur aus wichtigem Grund

Mitarbeiter/-innen, die mehr als 20 Jahre ununterbrochen in der Bank tätig gewesen sind, können nur aus einem in ihrer Person liegenden wichtigen Grund gekündigt werden.“

§ 19 BV bestimmt: 3

„Diese Betriebsvereinbarung wird auf unbestimmte Zeit abgeschlossen und kann von jedem Vertragsteil mit sechsmonatiger Frist zum Halbjahresende ganz oder teilweise gekündigt werden. Die Kündigung muss schriftlich erfolgen. Von diesem Kündigungsrecht kann jeder Teil zum Zwecke der Aufhebung, der Änderung oder Ergänzung der ganzen Betriebsvereinbarung oder von Teilen derselben Gebrauch machen. Wird die Betriebsvereinbarung oder werden einzelne ihrer Bestimmungen mit dem Ziel einer Neuregelung, Ergänzung oder Änderung gekün-

digt, so entfaltet die gekündigte Betriebsvereinbarung oder die gekündigte Bestimmung keine Nachwirkung.“

Die Arbeitgeberin ist - ebenso wie ihre Rechtsvorgänger - an den vom Arbeitgeberverband des privaten Bankgewerbes e. V., der Tarifgemeinschaft öffentlicher Banken und der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft e. V. geschlossenen Manteltarifvertrag für das private Bankgewerbe und die öffentlichen Banken (MTV) gebunden. Dessen § 17 Ziff. 3 Satz 1 sah in der ab 12. November 1975 geltenden Fassung vor, dass Arbeitnehmer, die das 55. Lebensjahr vollendet haben und dem Betrieb mindestens 15 Jahre ununterbrochen angehören, nur bei Vorliegen eines wichtigen Grundes und bei Betriebsänderungen im Sinne des § 111 BetrVG kündbar sind. § 17 Ziff. 3 MTV lautet einschließlich seiner Protokollnotiz in der seit dem 1. September 1978 geltenden Fassung:

„Arbeitnehmer, die das 50. Lebensjahr vollendet haben und dem Betrieb mindestens 10 Jahre ununterbrochen angehören, sind nur bei Vorliegen eines wichtigen Grundes und bei Betriebsänderungen im Sinne des § 111 BetrVG kündbar.

Das gilt nicht, wenn ein Anspruch auf Altersruhegeld bzw. vorgezogenes Altersruhegeld aus der gesetzlichen Rentenversicherung oder Renten wegen Erwerbsminderung geltend gemacht werden kann. Im Falle des Eintretens der teilweisen Erwerbsminderung und der teilweisen Erwerbsminderung bei Berufsunfähigkeit entfällt der Kündigungsschutz nur unter der weiteren Voraussetzung, dass für den Arbeitnehmer kein seinem Leistungsvermögen angemessener Arbeitsplatz zur Verfügung gestellt worden ist oder werden kann.

Die Möglichkeit der Änderungskündigung bleibt unberührt.

Protokollnotiz

Bei Zweigstellen, die aus betriebswirtschaftlichen Gründen geschlossen werden müssen und bei denen keine Möglichkeit der Unterbringung in anderen Geschäftsstellen besteht, ist der Arbeitgeber berechtigt, das Arbeitsverhältnis zu kündigen. Im Falle der Kündigung hat der Arbeitnehmer Anspruch auf eine Entschädigung nach den Grundsätzen eines Sozialplanes.“

Außerdem regelt § 19 Ziff. 3 MTV in dem Abschnitt „Schlussbestimmungen“: 5

„Günstigere Arbeitsbedingungen, auf die ein Arbeitnehmer durch Betriebsvereinbarung oder Kraft eines besonderen Arbeitsvertrags Anspruch hat, bleiben bestehen.“

Seit dem Jahr 2001 verwandte die Arbeitgeberin für Arbeitsverhältnisse mit so genannten Vertragsangestellten (außertariflichen Beschäftigten) Arbeitsvertragsformulare, in denen es in den „Schlussbestimmungen“ unter der Überschrift „Bezugnahme auf sonstige Richtlinien und allgemeine Arbeitsbedingungen“ ua. heißt, dass die Betriebsvereinbarung zur Kündigung nur aus wichtigem Grund nach 20-jähriger Betriebszugehörigkeit für den Arbeitnehmer keine Gültigkeit hat. 6

Im Mai 2012 teilte die Arbeitgeberin dem Betriebsrat schriftlich mit, dass nach ihrer Auffassung § 4 BV gegen die Regelungssperre des § 77 Abs. 3 BetrVG verstoße. Mit Schreiben an den Betriebsrat vom 4. Dezember 2012 führte sie aus: 7

„...“

hiermit kündigen wir teilweise die Betriebsvereinbarung vom 18. Dezember 2009 (‚BV‘) fristgerecht zum 30. Juni 2013, hilfsweise zum nächstmöglichen Termin. Die Kündigung erfolgt als Teilkündigung beschränkt auf § 4 BV ‚Kündigung nur aus wichtigem Grund‘. Wir betonen, dass derzeit alle übrigen Regelungen der BV von dieser Kündigung unberührt bleiben. § 19 BV sieht eine solche Teilkündigung der BV ausdrücklich vor. Die Kündigung erfolgt zum Zweck der Neuregelung.

Wir betonen außerdem, dass wir nach wie vor von der Unwirksamkeit der Regelungen in § 4 BV ausgehen und die Kündigung deshalb rein vorsorglich und aus formellen Gründen erfolgt.“

Der Betriebsrat hat in dem von ihm am 28. Dezember 2012 eingeleiteten Beschlussverfahren die Auffassung vertreten, § 4 BV verstoße nicht gegen die Regelungssperre des § 77 Abs. 3 BetrVG. § 4 BV und § 17 Ziff. 3 MTV betreffen unterschiedliche Regelungsgegenstände. Außerdem sei § 4 BV günstiger und damit nach § 19 Ziff. 3 MTV zulässig. Der im Zeitpunkt des Ablaufs der 8

Kündigungsfrist von § 4 BV von Arbeitnehmern erworbene Sonderkündigungsschutz gelte weiter. Ebenso könne die besondere kündigungsschutzrechtliche Position noch nach dem 30. Juni 2013 erworben werden. Der mit den Vertragsangestellten vereinbarte Ausschluss des Sonderkündigungsschutzes sei unwirksam. Insoweit werde die Durchführung der BV verlangt.

Der Betriebsrat hat zuletzt im Rechtsbeschwerdeverfahren sinngemäß beantragt 9

1. festzustellen, dass § 4 BV nicht aufgrund des § 17 Ziff. 3 MTV wegen Verstoßes gegen § 77 Abs. 3 Satz 1 BetrVG unwirksam ist;
hilfsweise festzustellen, dass § 4 BV gegenüber Angestellten iSd. § 1 Ziff. 3 Satz 3 MTV, die keine leitenden Angestellten iSd. § 5 Abs. 3 BetrVG sind, nicht wegen Verstoßes gegen § 77 Abs. 3 Satz 1 BetrVG unwirksam ist;
2. festzustellen, dass die am 4. Dezember 2012 von der Arbeitgeberin ausgesprochene Kündigung von § 4 BV zum 30. Juni 2013 den aus § 4 BV bis zum 30. Juni 2013 entstandenen und entstehenden Sonderkündigungsschutz unberührt lässt;
hilfsweise festzustellen, dass die am 4. Dezember 2012 von der Antragsgegnerin ausgesprochene Kündigung des § 4 BV bis zum 30. Juni 2013 entstandenen Sonderkündigungsschutz gegenüber Angestellten iSd. § 1 Ziff. 3 Satz 3 MTV, die keine leitenden Angestellten iSd. § 5 Abs. 3 BetrVG sind, unberührt lässt;
3. festzustellen, dass alle Ausschlüsse des § 4 BV in Arbeitsverträgen mit außertariflichen Beschäftigten, sogenannten Vertragsangestellten, die keine leitenden Angestellten iSd. § 5 Abs. 3 BetrVG sind, unwirksam sind;
4. festzustellen, dass ein Entstehen des Sonderkündigungsschutzes gemäß § 4 BV auch über den 30. Juni 2013 hinaus möglich ist.

Die Arbeitgeberin hat beantragt, die Anträge abzuweisen. Sie hat gemeint, § 4 BV sei von Anfang an wegen eines Verstoßes gegen § 77 Abs. 3 10

BetrVG unwirksam, jedenfalls aber mit Inkrafttreten des § 17 Ziff. 3 MTV unwirksam geworden.

Das Arbeitsgericht hat die Anträge abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Beschwerde des Betriebsrats mit am 30. Oktober 2013 verkündetem Beschluss zurückgewiesen. Mit seiner Rechtsbeschwerde verfolgt der Betriebsrat sein - um die zu 1. und zu 2. hilfsweise hinzugefügten - Begehren weiter. 11

B. Die Rechtsbeschwerde ist unbegründet. Die Anträge sind sämtlich unzulässig. Bei dem Antrag zu 1. fehlt es dem Betriebsrat ebenso wie bei dem in der Rechtsbeschwerde zulässig erhobenen Hilfsantrag an dem besonderen Interesse der begehrten Feststellung iSv. § 256 Abs. 1 ZPO. Der Haupt- und der Hilfsantrag zu 2. betreffen keine konkreten Rechtsverhältnisse iSv. § 256 Abs. 1 ZPO. Das gilt auch für den Antrag zu 3. Der Antrag zu 4. ist nicht hinreichend bestimmt iSv. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO. 12

I. Der Antrag zu 1. erfüllt nicht die Voraussetzungen des § 256 Abs. 1 ZPO. 13

1. In seiner gebotenen Auslegung betrifft er allerdings ein Rechtsverhältnis iSd. § 256 Abs. 1 ZPO. 14

a) Dem Wortlaut nach will der Betriebsrat festgestellt wissen, dass § 4 BV nicht aus einem bestimmten Rechtsgrund unwirksam ist. Bei einem buchstäblichen Antragsverständnis fehlte es an dem für einen Feststellungsantrag nach § 256 Abs. 1 ZPO erforderlichen Rechtsverhältnis. Dem Betriebsrat ginge es allein um die gutachterliche Klärung, ob § 4 BV gegen § 77 Abs. 3 Satz 1 BetrVG verstößt oder nicht. 15

b) Nach der Antragsbegründung erstrebt der Betriebsrat aber die Feststellung, dass § 4 BV bis zum Ablauf der Kündigungsfrist der Teilkündigung der BV am 30. Juni 2013 wirksam war und bis dahin galt. Die Geltung einer Betriebsvereinbarung - oder ihrer einzelnen Vorschriften - kann nach § 256 Abs. 1 ZPO zum Gegenstand eines Feststellungsantrags in einem arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahren erhoben werden (*vgl. BAG 15. April 2014 - 1 ABR 2/13 (B)*) - 16

Rn. 17 mwN). Das zeitliche Moment des Antragsverständnisses ist im Hinblick auf die Anträge zu 2. und zu 4. geboten. Mit diesen macht der Betriebsrat unter Berufung auf den Grundsatz des Vertrauensschutzes und das Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit geltend, dass ein am 30. Juni 2013 nach § 4 BV entstandener Sonderkündigungsschutz fortwirkt bzw. noch entstehen kann.

2. Dem so verstandenen Antrag fehlt aber das von § 256 Abs. 1 ZPO vorausgesetzte Interesse an alsbaldiger Feststellung. 17

a) Nach § 256 Abs. 1 ZPO ist für die Zulässigkeit eines Feststellungsbegehrens ein besonderes rechtliches Interesse daran erforderlich, dass das Bestehen oder Nichtbestehen eines Rechtsverhältnisses durch eine gerichtliche Entscheidung alsbald festgestellt werde. Es handelt sich um eine - auch noch im Rechtsbeschwerdeverfahren zu prüfende - Prozessvoraussetzung. Sie stellt sicher, dass die Gerichte das Bestehen oder Nichtbestehen eines Rechtsverhältnisses tatsächlich klären können und nicht über bloße Meinungsverschiedenheiten der Betroffenen befinden. Es gehört nicht zu den Aufgaben der Gerichte, einem Beteiligten zu bescheinigen, ob er im Recht war oder nicht, oder eine alle Verfahrensbeteiligten interessierende Rechtsfrage gutachterlich zu klären. Erforderlich ist damit grundsätzlich, dass es sich um ein gegenwärtiges Rechtsverhältnis handelt. Wird die Klage auf Feststellung eines vergangenen Rechtsverhältnisses gerichtet, so ist sie nur dann zulässig, wenn sich aus der Feststellung noch Rechtsfolgen für die Gegenwart oder die Zukunft ergeben (vgl. BAG 3. Mai 2006 - 1 ABR 15/05 - Rn. 19 mwN, BAGE 118, 131). Für einen Feststellungsantrag, der ursprünglich auf ein gegenwärtiges Rechtsverhältnis gerichtet war, gilt nichts anderes. Wird ein zunächst gegenwärtiges Rechtsverhältnis während des Rechtsstreits durch Zeitablauf oder Änderung tatsächlicher Umstände zu einem vergangenen, bleibt die Feststellungsklage nur zulässig, wenn sich aus der erstrebten Feststellung konkrete gegenwärtige oder zukünftige Rechtsfolgen ableiten lassen (vgl. BAG 21. Juli 2009 - 9 AZR 279/08 - Rn. 22 mwN; 19. Februar 2003 - 4 AZR 708/01 - zu 1 2 der Gründe mwN). Dabei muss das rechtliche Interesse iSv. § 256 Abs. 1 ZPO an der Feststellung des streitigen Rechtsverhältnisses selbst bestehen; ein Interesse an der Klä-

18

zung streitiger Vorfragen genügt nicht (*vgl. BAG 28. April 2009 - 1 ABR 7/08 - Rn. 10*).

b) Danach fehlt es dem Betriebsrat - bereits im Zeitpunkt der Beschwerdeentscheidung - an dem besonderen Interesse an der begehrten Feststellung. § 4 BV hat mit Ablauf des 30. Juni 2013 geendet. Die Arbeitgeberin hat die Bestimmung mit Schreiben vom 4. Dezember 2012 zum 30. Juni 2013 gekündigt. Über die Wirksamkeit dieser Kündigung streiten die Beteiligten nicht. Für die Zeit danach entfaltet § 4 BV - seine Wirksamkeit unterstellt - keine Nachwirkung gemäß § 77 Abs. 6 BetrVG. Es handelt sich nicht um eine Regelung in einer Angelegenheit, in denen ein Spruch der Einigungsstelle die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat ersetzen kann. Die erstrebte Feststellung würde damit keine gegenwärtigen oder zukünftigen Rechtsfolgen klären. Der mit dem beendeten § 4 BV geregelte besondere Kündigungsschutz für die Mitarbeiter der Bank unterliegt auch keiner (weiteren) Ausgestaltungsfähigkeit durch den Betriebsrat. Die von ihm vorgebrachte „Fortwirkung“ der Norm trotz ihrer nachwirkungslosen Beendigung ist Gegenstand der zu 2. und 4. gestellten Anträge. Fortbestehende Rechtswirkungen ergeben sich desgleichen nicht daraus, dass die Geltung von § 4 BV bis zum 30. Juni 2013 - so vom Betriebsrat im Termin zur Anhörung vor dem Senat vorgebracht - bei zu führenden Interessenausgleichs- und Sozialplanverhandlungen zu berücksichtigen wäre. Damit ist allenfalls ein Interesse an der Klärung einer Vorfrage für eine Verhandlungsposition bei Regelungsfragen aufgezeigt, die nicht das streitige Rechtsverhältnis „an sich“ betreffen. Schließlich vermögen etwaige Folgen der begehrten Feststellung für Ansprüche der einzelnen Arbeitnehmer ein Feststellungsinteresse des Betriebsrats iSd. § 256 Abs. 1 ZPO nicht zu begründen. Der Betriebsrat kann lediglich betriebsverfassungsrechtliche Rechte und Pflichten gerichtlich feststellen lassen. Das Interesse an der Feststellung eines Rechtsverhältnisses, aus dem sich Folgen nur für die einzelnen Arbeitnehmer und nicht auch für ihn selbst ergeben, ist rechtlich nicht geschützt (*vgl. hierzu BAG 19. Februar 2002 - 1 ABR 20/01 - zu B I 3 der Gründe, BAGE 100, 281*).

19

- II. Der damit zur Entscheidung anfallende Hilfsantrag zu 1. ist gleichfalls 20
unzulässig.
1. Die mit ihm erstmals in der Rechtsbeschwerdeinstanz angebrachte An- 21
tragsmodifikation ist allerdings statthaft. Zwar sind Antragserweiterungen eben-
so wie sonstige Antragsänderungen im Rechtsbeschwerdeverfahren grundsätz-
lich unzulässig. Der Schluss der Anhörung vor dem Beschwerdegericht bildet
nicht nur bezüglich des tatsächlichen Vorbringens, sondern auch bezüglich der
Anträge der Beteiligten die Entscheidungsgrundlage für das Rechtsbeschwer-
degericht, § 559 ZPO (*BAG 22. Juli 2014 - 1 ABR 94/12 - Rn. 31*). Die Erweite-
rung oder Beschränkung des Antrags stellt jedoch entsprechend § 264 Nr. 2
ZPO keine Antragsänderung dar. Eine Antragsbeschränkung ist deshalb auch
in der Rechtsbeschwerdeinstanz noch zulässig (*BAG 28. Juni 2005 - 1 ABR
25/04 - zu B I 2 a der Gründe, BAGE 115, 165*). Um eine solche handelt es sich
vorliegend. Der Betriebsrat hat sein Feststellungsbegehren auf eine bestimmte
Beschäftigtengruppe begrenzt.
2. Der Hilfsantrag ist aber ebenso wie der Hauptantrag nicht auf ein ge- 22
genwärtiges Rechtsverhältnis gerichtet. Mit ihm wird eine rein vergangenheits-
bezogene Feststellung begehrt, ohne dass das zur Entscheidung gestellte
Rechtsverhältnis noch gegenwärtige oder zukünftige Rechtsfolgen nach sich
ziehen könnte.
- III. Der Antrag zu 2. betrifft kein feststellungsfähiges Rechtsverhältnis iSv. 23
§ 256 Abs. 1 ZPO.
1. Ein Rechtsverhältnis ist jede durch die Herrschaft einer Rechtsnorm 24
über einen konkreten Sachverhalt entstandene rechtliche Beziehung einer Per-
son zu einer anderen Person oder zu einer Sache. Der Antrag nach § 256
Abs. 1 ZPO muss sich dabei nicht notwendig auf das Rechtsverhältnis als Gan-
zes erstrecken. Er kann sich auch auf daraus folgende einzelne Beziehungen,
Ansprüche oder Verpflichtungen oder auf den Umfang einer Rechtspflicht be-
schränken (*BAG 17. September 2013 - 1 ABR 24/12 - Rn. 16*).

2. Danach ist der Antrag zu 2. nicht auf ein Rechtsverhältnis gerichtet. 25
- a) Der Betriebsrat beansprucht mit dem Antrag die Feststellung, dass § 4 BV trotz seiner nachwirkungslosen Beendigung mit Ablauf des 30. Juni 2013 wegen einer anzunehmenden Beschränkung der Kündigungswirkungen den Sonderkündigungsschutz für diejenigen Arbeitnehmer „unberührt lässt“, die in diesem Zeitpunkt bereits mehr als 20 Jahre ununterbrochen in der Bank tätig gewesen sind und daher einen entsprechenden Besitzstand erworben hätten. Wie der Betriebsrat im Termin zur Anhörung vor dem Senat klargestellt hat, ist die Antragsformulierung „... entstandenen Sonderkündigungsschutz“ dem Umstand geschuldet, dass das Feststellungsbegehren noch vor Ablauf der Kündigungsfrist des § 4 BV angebracht worden ist. Aus der Antragsbegründung folgt außerdem, dass der Betriebsrat nicht das Bestehen einer besonderen individuellen kündigungsschutzrechtlichen Position der betroffenen Arbeitnehmer festgestellt wissen will. Gegenüber einem solchen Antrag bestünden erhebliche Bedenken hinsichtlich der nötigen Antragsbefugnis. Der Betriebsrat vertritt vielmehr die Ansicht einer kollektiv-rechtlichen Fortwirkung von § 4 BV, weil dessen Kündigung zum 30. Juni 2013 durch die Arbeitgeberin in ihren Wirkungen vor allem aus Vertrauensgesichtspunkten zu beschränken wäre. 26
- b) Damit ist der Antrag jedoch auf die Feststellung der rechtlichen Folgen der Kündigung von § 4 BV gerichtet. Ebenso wenig aber wie die Wirksamkeit eines Rechtsgeschäfts ein zulässiger Gegenstand einer Feststellungsklage ist (*vgl. BAG 4. Dezember 2013 - 7 ABR 7/12 - Rn. 18 mwN*), liegt in der begehrten isolierten Feststellung der Folgen einer Kündigung einer Betriebsvereinbarung(snorm) ein rechtliches Verhältnis einer Person bzw. eines Beteiligten zu einer anderen Person bzw. Beteiligten oder zu einer Sache. Aus den im Bereich der betrieblichen Altersversorgung ergangenen Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts zur Zulässigkeit eines auf die beschränkte Fortgeltung einer unstrittig nachwirkungslos beendeten Betriebsvereinbarung gerichteten Feststellungsantrags folgt nichts anderes (*vgl. hierzu BAG 19. September 2006 - 1 ABR 58/05 - Rn. 14 und 17. August 1999 - 3 ABR 55/98 - zu B II 3 c der Gründe, BAGE 92, 303*). Sie ist den Besonderheiten der Mitbestimmung bei der betrieb-

lichen Altersversorgung geschuldet. Dort kann der Arbeitgeber zwar allein darüber entscheiden, ob, in welchem Umfang und für welchen Arbeitnehmerkreis er finanzielle Mittel zur betrieblichen Altersversorgung zur Verfügung stellt. Soweit es aber um die Verteilung dieser Mittel geht, besteht ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats. Betriebsvereinbarungen über betriebliche Altersversorgung sind in diesem Sinn „teilmittbestimmt“ (*BAG 17. August 1999 - 3 ABR 55/98 - zu B I 5 a der Gründe, BAGE 92, 203*). Bei der arbeitgeberseitigen Kündigung einer Betriebsvereinbarung über Leistungen der betrieblichen Altersversorgung ist daher die betriebsverfassungsrechtliche Position des Betriebsrats in diesem Regelungsbereich betroffen. Ihm kann bei der Ausgestaltung der Anwartschaften ein Mitbestimmungsrecht zukommen (*zur Geltendmachung eines solchen Mitbestimmungsrechts im Wege eines zulässigen Feststellungsantrags vgl. BAG 19. September 2006 - 1 ABR 58/05 - Rn. 13 f.*). Vorliegend geht es nicht um einen ähnlich teilmittbestimmten Regelungsgegenstand. Eine betriebsverfassungsrechtliche Position des Betriebsrats für die Ausgestaltung der besonderen kündigungsschutzrechtlichen Position der Arbeitnehmer ist nicht ersichtlich; sie wird vom Betriebsrat auch nicht beansprucht.

IV. Aus den gleichen Gründen ist der erstmals in der Rechtsbeschwerdeinstanz zur Entscheidung gestellte Hilfsantrag zu 2. unzulässig. Es handelt sich zwar um eine Beschränkung des Antrags zu 2., die nach § 264 Nr. 2 ZPO keine Antragsänderung darstellt und damit auch in der Rechtsbeschwerdeinstanz noch statthaft ist. Er ist aber ebenso auf kein Rechtsverhältnis iSv. § 256 Abs. 1 ZPO gerichtet. 28

V. Auch bei dem Antrag zu 3. fehlt es an einem Rechtsverhältnis iSv. § 256 Abs. 1 ZPO. 29

1. Mit dem Antrag erstrebt der Betriebsrat die Feststellung der Unwirksamkeit von Vereinbarungen in Arbeitsverträgen mit Vertragsangestellten, nach denen die Betriebsvereinbarung zur Kündigung nur aus wichtigem Grund nach 20-jähriger Betriebszugehörigkeit für den Arbeitnehmer keine Gültigkeit haben 30

soll. Wie die Antragsbegründung ergibt, kann das Begehren nicht dahingehend verstanden werden, dass die Arbeitgeberin verpflichtet werden soll, es zu unterlassen, künftig solche Vereinbarungen zu treffen. Dem Betriebsrat geht es erkennbar darum, die Unwirksamkeit bereits getroffener Vereinbarungen feststellen zu lassen.

2. Damit ist Gegenstand des Antrags nicht das Bestehen einer betriebsverfassungsrechtlichen Rechtsposition des Betriebsrats, sondern die Wirksamkeit von zwischen der Arbeitgeberin und Vertragsangestellten geschlossenen Vereinbarungen. Die Frage, ob der Ausschluss von § 4 BV in den Einzelverträgen rechtswidrig ist, berührt als solche nicht die Rechtsbeziehung zwischen den Betriebsparteien. 31

VI. Schließlich ist auch der Antrag zu 4. unzulässig. Er ist bereits nicht hinreichend bestimmt iSv. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO. 32

1. Mit dem Antrag verfolgt der Betriebsrat - in Abgrenzung zu seinem Antrag zu 2. - die Feststellung der Fortgeltung von § 4 BV für diejenigen Arbeitnehmer, die mit Ablauf des 30. Juni 2013 zwar unter den Geltungsbereich der BV fielen, aber noch nicht die Voraussetzungen des besonderen Kündigungsschutzes erfüllt hatten. Hinsichtlich dieses Personenkreises soll das Entstehen des Sonderkündigungsschutzes nach dem 30. Juni 2013 „möglich“ sein. 33

2. Dieses Begehren ist unbestimmt. 34

a) 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 jeweilige Streitgegenstand muss so konkret umschrieben werden, dass der Umfang der Rechtskraftwirkung für die Beteiligten nicht zweifelhaft ist (*BAG 22. Juli 2014 - 1 ABR 94/12 - Rn. 24 mwN*). 35

- b) Diesem Erfordernis wird der Antrag nicht gerecht. Würde ihm stattgegeben, bliebe unklar, in welcher Konstellation ein „Entstehen“ des besonderen Kündigungsschutzes für die Arbeitnehmer „möglich“ ist. 36

Schmidt

Koch

K. Schmidt

Fasbender

D. Wege