

Bundesarbeitsgericht
Erster Senat

Beschluss vom 19. November 2019
- 1 ABR 2/18 -
ECLI:DE:BAG:2019:191119.B.1ABR2.18.0

I. Arbeitsgericht Aachen

Beschluss vom 28. Juni 2016
- 5 BV 36/15 d -

II. Landesarbeitsgericht Köln

Beschluss vom 6. Oktober 2017
- 4 TaBV 82/16 -

Entscheidungsstichwort:

Zulässigkeit von Feststellungsanträgen

BUNDEARBEITSGERICHT



1 ABR 2/18
4 TaBV 82/16
Landesarbeitsgericht
Köln

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
19. November 2019

BESCHLUSS

Metze, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In dem Beschlussverfahren mit den Beteiligten

1.

Antragsteller, Beschwerdeführer und Rechtsbeschwerdeführer,

2.

Rechtsbeschwerdeführerin,

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der Anhörung vom 19. November 2019 durch die Präsidentin des Bundesarbeitsgerichts Schmidt, die Richterinnen am Bundesarbeitsgericht K. Schmidt und Dr. Ahrendt sowie die ehrenamtliche Richterin Schwitzer und den ehrenamtlichen Richter Fritz für Recht erkannt:

Auf die Rechtsbeschwerde der Arbeitgeberin und unter Zurückweisung der Rechtsbeschwerde des Betriebsrats wird der Beschluss des Landesarbeitsgerichts Köln vom 6. Oktober 2017 - 4 TaBV 82/16 - im Umfang der Antragsstattgabe aufgehoben.

Die Beschwerde des Betriebsrats gegen den Beschluss des Arbeitsgerichts Aachen vom 28. Juni 2016 - 5 BV 36/15 d - wird vollumfänglich zurückgewiesen.

Von Rechts wegen!

Gründe

A. Die Beteiligten streiten über die arbeitszeit- und vergütungsrechtliche Einordnung betrieblicher Umkleide- und Wegezeiten. 1

Die Arbeitgeberin ist ein Unternehmen der Verpackungsindustrie mit Produktionsstandorten in W und L. An letzterem Standort beschäftigt sie etwa 1.000 Arbeitnehmer. Mit dem dort gewählten - das vorliegende Verfahren einleitenden - Betriebsrat schloss sie am 17. März 1992 eine „Arbeitsordnung“, in deren Abschnitt „III. Arbeitszeit“ es ua. heißt: 2

„§ 13 Regelmäßige Arbeitszeit

1. Die Dauer der regelmäßigen Arbeitszeit richtet sich nach den gesetzlichen, tariflichen und einzelvertraglichen Bestimmungen. Beginn und Ende der regelmäßigen Arbeitszeit und der Pausen sind mit dem Betriebsrat vereinbart und in betriebsüblicher Weise bekanntgemacht. Änderungen werden ebenfalls bekanntgegeben.
2. Jeder Mitarbeiter ist verpflichtet, die Arbeit, ggf. in Arbeitskleidung, zur festgesetzten Uhrzeit am Arbeitsplatz aufzunehmen und die Arbeitszeit einzuhalten. Maßgebend für die Arbeitszeit ist die Betriebsuhr, nach der auch die Laut- oder Leuchtzeichen zur Aufnahme und Beendigung der Arbeit gegeben werden.

3. Das Waschen und Umkleiden hat außerhalb der Arbeitszeit zu erfolgen. Wasch- und Badezeiten für Mitarbeiter, die durch ihre Tätigkeit einer besonders starken Verschmutzung ausgesetzt sind, werden besonders geregelt.

...

§ 15 Arbeitszeitkontrolle

1. Für die Berechnung der bezahlten Arbeitszeit sind die Zeiterfassungsgeräte maßgebend; die Mitarbeiter sind verpflichtet, die Zeiterfassungsgeräte persönlich zu bedienen.
2. Die Zeiterfassungsgeräte sind bei Arbeitsbeginn nach und bei Arbeitsschluß vor dem Umkleiden persönlich zu bedienen.“

Mit dem im Unternehmen errichteten Gesamtbetriebsrat schloss die Arbeitgeberin am 13. November 2006 die „Gesamtbetriebsvereinbarung 06/06 Berufsbekleidung“ (GBV 06/06), wonach „Einigkeit darüber“ besteht, „dass an den Standorten L und W von den Mitarbeitern im Produktionsbereich Berufsbekleidung zu tragen ist (Tragepflicht)“. In einem Nachtrag zur GBV 06/06 ist ua. bestimmt, dass die Arbeitskleidung nicht auf dem Weg zur Arbeit oder nach Hause getragen werden darf und das „Umziehen in den Umkleideräumen erfolgen muss“.

3

Die Arbeitgeberin ist kraft Mitgliedschaft im jeweils tarifschließenden Verband an den Manteltarifvertrag für die gewerblichen Arbeitnehmer in der Papier, Pappe und Kunststoffe verarbeitenden Industrie (MTV PPV) sowie den Rahmentarifvertrag für die Angestellten der Papier, Pappe und Kunststoffe verarbeitenden Industrie von Düren, Jülich, Euskirchen und Umgebung (RTV PPV) gebunden. Nach § 2 Nr. 1 MTV PPV beträgt die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit ausschließlich der Pausen 35 Stunden. § 2 Nr. 10 MTV PPV lautet:

4

„Der Arbeitgeber ist verpflichtet, den Arbeitnehmer in der jeweils festgesetzten Arbeitszeit zu beschäftigen. Der Arbeitnehmer hat die Arbeit pünktlich zu beginnen und darf sie erst mit dem Zeitpunkt beenden, an dem der Arbeitsschluss festgesetzt ist. Waschen und Umkleiden vor Beendigung der Arbeitszeit ist nicht gestattet.“

Am 26. Februar 2004 schlossen die Arbeitgeberin und der Gesamtbetriebsrat die „Gesamtbetriebsvereinbarung 01/2004 über flexible Arbeitszeiterregelungen in den Produktionsbereichen“ (GBV 01/2004); gemäß deren Nr. 3 handelte der Gesamtbetriebsrat „im Zusammenhang mit dieser Gesamtbetriebsvereinbarung ... auf Grund erfolgter Betriebsratsbeschlüsse gem. § 50 (2) BetrVG“. In Nr. 4 GBV 01/2004 („Eckpunkte für Arbeitszeiterysteme“) sind flexible Schichtsysteme festgelegt, ua. eine „Frühschicht“ von 06:00 Uhr bis 14:00 Uhr, eine „Spätschicht“ von 14:00 Uhr bis 22:00 Uhr sowie eine „Nachtschicht“ von 22:00 Uhr bis 06:00 Uhr. Bestandteile der GBV 01/2004 sind die Anhänge C1 und C2 sowie D1 und D2, welche in ihrer jeweiligen Nr. 9 Satz 1 lauten:

5

„Der Mitarbeiter bucht stets nach Betreten und vor Verlassen des Betriebes in Arbeitskleidung am ihm zugewiesenen Zeiterfassungsgerät.“

Auf Nachfrage des Betriebsrats teilte die Arbeitgeberin diesem Ende November 2014 per E-Mail mit, dass „Waschen und Umkleiden nicht zur Arbeitszeit des Mitarbeiters“ gehörten und „weder in Zeit noch in Entgelt“ zu vergüten seien. Für diese Ansicht verwies sie ua. auf § 2 Nr. 10 Satz 3 MTV PPV.

6

Der Betriebsrat hat daraufhin das vorliegende Beschlussverfahren eingeleitet und zuletzt beantragt

7

1. festzustellen, dass er bei der Festlegung von Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit unter Einschluss der Umkleidezeiten und Wegezeiten von den Umkleideräumen zum Arbeitsplatz bei Schichtbeginn und der Wegezeiten vom Arbeitsplatz zu den Umkleideräumen sowie der Umkleidezeiten bei Schichtende derjenigen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die nach der GBV 06/06 Berufsbekleidung vom 13. November 2006 verpflichtet sind, Arbeitskleidung zu tragen, ein Mitbestimmungsrecht hat;

hilfsweise

festzustellen, dass er bei der Festlegung von Beginn und Ende der Umkleidezeiten und Wegezeiten von den Umkleideräumen zum Arbeitsplatz bei Schichtbeginn und der Wegezeiten vom Arbeitsplatz zu den Umkleideräumen sowie der Umkleidezeiten bei Schichtende derjenigen Arbeitnehmer und Arbeit-

nehmerinnen, die nach der GBV 06/06 Berufsbekleidung vom 13. November 2006 verpflichtet sind, Arbeitskleidung zu tragen, ein Mitbestimmungsrecht hat;

2. festzustellen, dass die Betriebsparteien bei der Festlegung von Beginn und Ende der Umkleidezeiten und Wegezeiten von den Umkleideräumen zum Arbeitsplatz bei Schichtbeginn und der Wegezeiten vom Arbeitsplatz zu den Umkleideräumen sowie der Umkleidezeiten bei Schichtende bezüglich derjenigen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die nach der GBV 06/06 Berufsbekleidung vom 13. November 2006 verpflichtet sind, Arbeitskleidung zu tragen, nicht befugt sind zu vereinbaren, dass es sich nicht um Arbeitszeit handelt;
3. festzustellen, dass die Regelung „der Mitarbeiter bucht stets nach Betreten und vor Verlassen des Betriebes in Arbeitskleidung am ihm zugewiesenen Zeiterfassungsgerät“ gemäß Ziffer 9 Satz 1 des Anhangs C1, des Anhangs C2, des Anhangs D1 und des Anhangs D2 zur GBV 01/2004, die Regelung „jeder Mitarbeiter ist verpflichtet, die Arbeit ggf. in Arbeitskleidung, zur festgesetzten Uhrzeit am Arbeitsplatz aufzunehmen und die Arbeitszeit einzuhalten; maßgebend für die Arbeitszeit ist die Betriebsuhr, nach der auch die Laut- oder Leuchtzeichen zur Aufnahme und Beendigung der Arbeit gegeben werden“ gemäß § 13 Ziffer 2 der Arbeitsordnung vom 17. März 1992 und die Regelung „das Waschen und Umkleiden hat außerhalb der Arbeitszeit zu erfolgen“ gemäß § 13 Ziffer 3 Satz 1 der Arbeitsordnung vom 17. März 1992 sowie § 15 der Arbeitsordnung vom 17. März 1992 im Betrieb in L nicht anzuwenden sind.

Die Arbeitgeberin hat beantragt, die Anträge abzuweisen.

8

Das Arbeitsgericht hat die - bei ihm hinsichtlich des Antrags zu 1. allein das spätere Hilfsbegehren umfassenden - Anträge abgewiesen. Auf die Beschwerde des Betriebsrats, mit welcher er hinsichtlich des Antrags zu 1. auf gerichtliche Anregung das Hauptbegehren formuliert hat, hat das Landesarbeitsgericht diesem stattgegeben und die Beschwerde im Übrigen zurückgewiesen. Mit ihrer Rechtsbeschwerde begehrt die Arbeitgeberin die Wiederherstellung der erstinstanzlichen Entscheidung, während der Betriebsrat mit seiner

9

Rechtsbeschwerde die Anträge zu 2. und zu 3. weiterverfolgt, wobei er bei letzterem die erstrebte Nichtanwendung nunmehr um die Formulierung „bezüglich derjenigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die nach der Gesamtbetriebsvereinbarung 06/06 - Berufsbekleidung - vom 13. November 2006 verpflichtet sind, Arbeitskleidung zu tragen“ ergänzt.

B. Die Rechtsbeschwerde der Arbeitgeberin ist begründet; die des Betriebsrats ist unbegründet. Die vom Betriebsrat angebrachten Begehren haben keinen Erfolg. Sie sind - was die Vorinstanzen zum Teil verkannt haben - bereits unzulässig. 10

I. Das gilt zunächst für das mit dem Antrag zu 1. hauptsächlich reklamierte Feststellungsbegehren. 11

1. Nach seinem eindeutigen Wortlaut zielt der Hauptantrag zu 1. auf die Feststellung eines Mitbestimmungsrechts. Dieses bezieht der Betriebsrat - für eine näher beschriebene Beschäftigtengruppe („Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die nach der GBV 06/06 - Berufsbekleidung - vom 13. November 2006 verpflichtet sind, Arbeitskleidung zu tragen“) - auf die Festlegung von Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit unter Einschluss näher beschriebener Umkleide- und Wegezeiten. 12

2. Diesem Begehren mangelt es am erforderlichen Feststellungsinteresse iSv. § 256 Abs. 1 ZPO. 13

a) Ein Antrag auf Feststellung, dass der Betriebsrat in einer bestimmten Angelegenheit mitzubestimmen hat, ist zulässig, wenn hierfür das nach § 256 Abs. 1 ZPO erforderliche Feststellungsinteresse besteht. Nach der auch im Beschlussverfahren anwendbaren Vorschrift erfordert die Zulässigkeit eines Feststellungsbegehrens ein besonderes rechtliches Interesse daran, dass das Bestehen oder Nichtbestehen eines Rechtsverhältnisses durch eine gerichtliche Entscheidung alsbald festgestellt wird. Es handelt sich um eine - auch noch im Rechtsbeschwerdeverfahren zu prüfende - Verfahrensvoraussetzung. Sie stellt sicher, dass die Gerichte das Bestehen oder Nichtbestehen eines Rechtsver-

hältnisses tatsächlich klären können und nicht über bloße Meinungsverschiedenheiten der Betroffenen befinden (*BAG 20. Januar 2015 - 1 ABR 1/14 - Rn. 18*). Es gehört nicht zu den Aufgaben der Gerichte, eine von einem konkreten Streit losgelöste Klärung von Rechts- oder Tatsachenfragen vorzunehmen oder Rechtsgutachten über Fragen zu erstellen (*vgl. BAG 24. April 2007 - 1 ABR 27/06 - Rn. 15, BAGE 122, 121*).

b) Das erforderliche Feststellungsinteresse iSv. § 256 Abs. 1 ZPO ist regelmäßig gegeben, wenn der Arbeitgeber ein Mitbestimmungsrecht in einer bestimmten Angelegenheit in Abrede stellt oder sich der Betriebsrat eines solchen berührt. „Angelegenheit“ ist jeder betriebliche Vorgang oder jede Maßnahme des Arbeitgebers, deren Mitbestimmungspflichtigkeit unter den Betriebsparteien streitig ist. Das kann auch den Umfang des Mitbestimmungsrechts - nicht jedoch dessen konkrete Ausgestaltung - betreffen (*vgl. bereits BAG 13. Oktober 1987 - 1 ABR 53/86 - zu B II 2 a und b der Gründe*). Voraussetzung ist, dass entweder ein Konflikt dieses Inhalts aktuell besteht oder aber aufgrund der betrieblichen Verhältnisse zumindest jederzeit entstehen kann (*BAG 27. Januar 2004 - 1 ABR 5/03 - zu B I der Gründe, BAGE 109, 227*). Ob das der Fall ist, lässt sich nur ausgehend vom Verfahrensgegenstand und anhand aller Umstände des Einzelfalls entscheiden. Der jeweilige Antragsteller ist darlegungspflichtig für diejenigen Tatsachen, aus denen sich das Feststellungsinteresse ergeben soll (*vgl. BAG 13. Oktober 1987 - 1 ABR 53/86 - zu B II 3 der Gründe*).

3. Danach mangelt es dem Betriebsrat für die hauptsächlich geltend gemachte Feststellung am Feststellungsinteresse iSv. § 256 Abs. 1 ZPO. Es fehlt an einem konkreten Konflikt der Betriebsparteien über die verfahrensgegenständliche Angelegenheit.

a) Die Angelegenheit, für die ein Mitbestimmungsrecht festgestellt werden soll, ist mit „Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit“ - also mit dem Normwortlaut von § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG - „unter Einschluss“ näher genannter Zeiten beschrieben. Mit letzterem ist lediglich die - in der Antragsformulierung grundsätzlich entbehrliche - rechtliche Einschätzung des Betriebsrats wieder-

gegeben, welche Zeiten nach seiner Auffassung zur Arbeitszeit iSv. § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG gehören.

b) Die Arbeitgeberin hat keine einseitige Maßnahme zur Festlegung der betrieblichen Arbeitszeit für diejenigen Arbeitnehmer ergriffen, die verpflichtet sind, Berufsbekleidung zu tragen. Das schildert auch die Antragsbegründung nicht anders. Die Betriebsparteien haben vielmehr die verfahrensgegenständliche Angelegenheit („Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit“) für alle Beschäftigten bereits mitbestimmt ausgestaltet. Die vom Gesamtbetriebsrat in Auftragszuständigkeit des Betriebsrats nach § 50 Abs. 2 BetrVG geschlossene GBV 01/2004 regelt ein flexibles Schichtsystem und legt ua. Schichtbeginn und Schichtende fest. Allein in diesem Zusammenhang ist zwischen den Beteiligten streitig, ob die Umkleidezeiten und die Zeitspannen für die innerbetrieblichen Wege zwischen Umkleidestellen und Zeiterfassungsgeräten „mitzählen“. Dieser Konflikt betrifft jedoch das Verständnis einer bereits erfolgten Ausgestaltung der betrieblichen Arbeitszeit und nicht die - allein verfahrensgegenständliche - Frage, ob deren Ausgestaltung mitbestimmt zu erfolgen hat.

18

c) Soweit dem Betriebsrat nach der GBV 01/2004 ein noch auszuübendes Mitbestimmungsrecht (vornehmlich bei der konkreten, personenbezogenen Schichteinteilung) verbleibt, reklamiert er keine schichtzeitunabhängige oder außerhalb der festgelegten Schichtzeiten bestehende Mitgestaltungsbefugnis. Er hat sich vielmehr zur Antragsbegründung darauf berufen, die Umkleide- und Wegezeiten gehörten zur Arbeitszeit, die die Arbeitgeberin bei der Zeiterfassung zu berücksichtigen - und damit letztlich zu vergüten - habe. Auch danach liegt der erstrebten Feststellung keine Maßnahme der Arbeitgeberin oder eine noch mitbestimmt auszugestaltende betriebliche Angelegenheit zugrunde. Die Arbeitgeberin vertritt zwar eine andere Ansicht zum Inhalt der betriebsverfassungsrechtlich relevanten Arbeitszeit. Das ändert aber nichts daran, dass sie die auf die Lage der Arbeitszeit bezogene Mitgestaltungsbefugnis des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG - welche Inhalt des von ihm reklamierten Anspruchs ist und welche er bei der Antragsformulierung lediglich mit der rechtlichen Bewertung des „Einschlusses“ von Umkleide- und Wegezeiten unterlegt -

19

nicht bestreitet. Dementsprechend waren auch die unterschiedlichen Auffassungen der Beteiligten über das richtige Verständnis der (vergütungspflichtigen) Arbeitszeit Anlass für die Einleitung des Verfahrens.

d) Auch soweit der Betriebsrat zum erstrebten Feststellungsausspruch vorgebracht hat, die Zeiten, die die Beschäftigten zum Schichtbeginn bzw. nach Schichtende für das Umkleiden und die dadurch veranlassten Wege benötigten, seien Arbeitszeit im betriebsverfassungsrechtlichen Sinn, berührt er sich keiner (Mit-)Regelungsbefugnis, die die bereits mitbestimmte Arbeitszeitalage in ihrer Ausgestaltung modifizieren würde. Er macht nach seinen unmissverständlichen Ausführungen keine Mitbestimmung bei der Festlegung von Beginn und Ende konkreter - in der Konsequenz schichtzeitunabhängiger - Zeitspannen geltend, sondern bewertet diese lediglich als Bestandteile bereits festgelegter (Schicht-)Arbeitszeiten. 20

e) Was Inhalt einer mitbestimmt gestalteten Angelegenheit (der Schichtzeit) ist, kann der Betriebsrat nicht im Wege der Feststellung eines Mitbestimmungsrechts bezüglich dieser ausgestalteten Angelegenheit klären lassen. Dies unterscheidet den vorliegenden Sachverhalt von den Konstellationen in den vom Betriebsrat herangezogenen Entscheidungen, in denen der Senat erkannt hat, dass Zeiten des Umkleidevorgangs im Betrieb ebenso wie innerbetriebliche Wege zwischen Umkleide- und Arbeitsstellen zur Arbeitszeit iSv. § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG gehören (*BAG 17. November 2015 - 1 ABR 76/13 - BAGE 153, 225; 12. November 2013 - 1 ABR 59/12 - BAGE 146, 271; 12. November 2013 - 1 ABR 34/12 -; 10. November 2009 - 1 ABR 54/08 -*). Diesen Entscheidungen lagen entweder konkrete Anlassfälle eines Streits der Betriebsparteien über eine noch nicht mitbestimmt ausgestaltete Angelegenheit („*konkrete Dienstplangestaltung*“, vgl. *BAG 17. November 2015 - 1 ABR 76/13 - aaO und 12. November 2013 - 1 ABR 34/12 -*), die Anfechtung eines Einigungsstellenanspruchs (*BAG 12. November 2013 - 1 ABR 59/12 - aaO*) oder eine betriebliche Maßnahme des Arbeitgebers (*BAG 10. November 2009 - 1 ABR 54/08 -*) zugrunde. Das gilt auch für den im Zeitpunkt der vorliegenden Entscheidung noch nicht veröffentlichten Senatsbeschluss vom 22. Oktober 2019 (- 1 ABR 11/18 -), 21

wonach Zeiten, die das Fahrpersonal für das Zurücklegen der Strecke zwischen Wohnung bzw. jeweiligem Aufenthaltsort zum Einsatz-/Ablöseort und vom Aus-
setz-/Ablöseort zur Wohnung oder jeweiligem Aufenthaltsort braucht, nicht der
Mitbestimmung des Betriebsrats unterliegen. Nach dem dortigen Verfahrensge-
genstand haben die Betriebsparteien nicht - wie vorliegend - darüber gestritten,
wie bereits mitbestimmte betriebliche Arbeitszeitfestlegungen zu verstehen sind
(vgl. BAG 22. Oktober 2019 - 1 ABR 11/18 - Rn. 20).

- II. Der Feststellungshilfsantrag zu 1. ist gleichfalls unzulässig. 22
- 1. Es ist bereits zweifelhaft, ob der Betriebsrat mit ihm ein inhaltlich vom 23
Hauptantrag zu 1. abweichendes Rechtsschutzziel verfolgt. Er hat vielmehr das
hauptsächliche Begehren auf Anregung des Landesarbeitsgerichts formuliert,
welches in diesem lediglich eine Klarstellung des sich aus der Antragschrift
ergebenden und vom Betriebsrat hilfsweise aufrechterhaltenen Begehrens ge-
sehen hat. Diesem Antragsverständnis als bloße Klarstellung ist der Betriebsrat
in der Rechtsbeschwerdeinstanz nicht entgegnetreten. Decken sich aber die mit
dem Antrag zu 1. haupt- und hilfsweise verfolgten Verfahrensgegenstände,
mangelt es dem Hilfsbegehren - ebenso wie dem Hauptbegehren - am erforder-
lichen Feststellungsinteresse iSv. § 256 Abs. 1 ZPO.
- 2. Jedenfalls aber folgt die Unzulässigkeit des Hilfsantrags zu 1. aus des- 24
sen mangelnder Bestimmtheit iSv. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO. Es ist auch unter
Berücksichtigung des Vorbringens des Betriebsrats nicht erkennbar, für welche
konkrete betriebliche Angelegenheit die reklamierte Mitbestimmung festgestellt
werden soll.
- a) Der Antragsteller muss die Maßnahme oder die betriebliche Angele- 25
genheit, hinsichtlich derer ein Mitbestimmungsrecht streitig ist, so genau be-
zeichnen, dass mit der Entscheidung über den Antrag feststeht, für welche be-
triebliche Angelegenheit das Mitbestimmungsrecht bejaht oder verneint worden
ist. Nur bei hinreichend konkreter Umschreibung kann die Streitfrage mit
Rechtskraftwirkung zwischen den Betriebsparteien entschieden werden (vgl.
BAG 8. Juni 2004 - 1 ABR 13/03 - zu B I 2 a aa der Gründe, BAGE 111, 36).

- b) Dem Vorbringen des Betriebsrats lässt sich nicht entnehmen, welche betriebliche Angelegenheit oder welche Maßnahme der Arbeitgeberin mitbestimmt werden soll. Der Betriebsrat meint, die Arbeitgeberin sei verpflichtet, die im Antrag genannten Zeiten bei der - in der GBV 01/2004 mitbestimmt ausgestalteten - Arbeitszeit der berufsbekleidungspflichtigen Arbeitnehmer zu berücksichtigen. Damit ist aber nicht aufgezeigt, bei welchen konkreten Maßnahmen oder Handlungen der Arbeitgeberin er ein Mitbestimmungsrecht reklamiert. Einen betrieblichen Anlassfall hat der Betriebsrat - abgesehen von dem Austausch unterschiedlicher rechtlicher Auffassungen der Betriebsparteien, was zur Arbeitszeit gehört - nicht vorgetragen. Damit ist der Verfahrensgegenstand unklar. 26
- III. Ebenso ist der Antrag zu 2. unzulässig. 27
1. Allerdings rügt der Betriebsrat mit seiner Rechtsbeschwerde zu Recht, dass das Landesarbeitsgericht dem Antrag ein unzutreffendes Verständnis beigemessen hat. Das Begehren richtet sich nicht - wie vom Beschwerdegericht rechtsfehlerhaft angenommen - im Wege der „negativen Formulierung des Antrags zu 1.“ auf das mit diesem verfolgte Verfahrensziel. Vielmehr stellt der Betriebsrat die Frage zur gerichtlichen Entscheidung, ob die Betriebsparteien die Befugnis haben, eine - näher beschriebene - Vereinbarung zu treffen. Auf die vom Betriebsrat mit seiner Rechtsbeschwerde erhobenen verfahrensrechtlichen Rügen zum Antragsverständnis kommt es damit nicht an. 28
2. Der Antrag betrifft aber kein feststellungsfähiges Rechtsverhältnis iSv. § 256 Abs. 1 ZPO. 29
- a) Nach § 256 Abs. 1 ZPO kann sich eine begehrte gerichtliche Feststellung nur auf ein Rechtsverhältnis richten. Durch diese Beschränkung wird der Bezug einer begehrten Entscheidung zu einem konkreten Rechtsschutzbegehren sichergestellt. Ein Rechtsverhältnis ist die aus einem konkreten Lebenssachverhalt resultierende Beziehung einer Person zu einer anderen Person oder Sache, die ein subjektives Recht enthält oder aus der ein solches Recht entspringen kann. Nur das Rechtsverhältnis selbst kann Gegenstand der Fest- 30

stellung sein. Diese muss sich nicht notwendig auf das Rechtsverhältnis insgesamt erstrecken, sondern kann auf einzelne Beziehungen oder Folgen aus dem Rechtsverhältnis oder auf bestimmte Verpflichtungen aus ihm beschränkt sein (vgl. BAG 25. Oktober 2017 - 7 AZR 731/15 - Rn. 19; 17. September 2013 - 1 ABR 24/12 - Rn. 16). Kein Rechtsverhältnis iSv. § 256 Abs. 1 ZPO sind dagegen abstrakte Rechtsfragen, bloße Elemente eines Rechtsverhältnisses oder rechtliche Vorfragen. Die Klärung solcher Fragen liefe darauf hinaus, ein Rechtsgutachten zu erstellen. Das ist den Gerichten verwehrt (vgl. BAG 18. Januar 2012 - 7 ABR 73/10 - Rn. 35, BAGE 140, 277).

b) Danach ist der Antrag zu 2. nicht auf ein Rechtsverhältnis gerichtet. Die vom Betriebsrat beanspruchte Feststellung zielt auf die fehlende Befugnis der Betriebsparteien, die näher angeführte Vereinbarung zu treffen. Das betrifft kein rechtliches Verhältnis eines Beteiligten zum jeweils anderen oder zu einer Sache. Vielmehr erstrebt der Betriebsrat die rechtliche Begutachtung eines Aspektes der betrieblichen Arbeitszeit. Die Erstattung von Rechtsgutachten entspricht jedoch nicht der von der Verfahrensordnung vorgesehenen Funktion der Gerichte. 31

IV. Schließlich ist auch der Antrag zu 3. unzulässig. Für die mit ihm verfolgte Feststellung sind die verfahrensrechtlichen Voraussetzungen des § 256 Abs. 1 ZPO nicht erfüllt. Das gilt unabhängig davon, ob der Antrag als Feststellung eines Durchführungsanspruchs oder als Feststellung der (partiellen) Unwirksamkeit einzelner Regelungen der genannten Kollektivvereinbarungen zu verstehen ist. 32

1. Buchstäblich ist der Antrag auf die Feststellung der „Nichtanwendung“ bestimmter, näher bezeichneter Festlegungen in den angeführten Regelwerken und in einer bestimmten Konstellation gerichtet („im Betrieb L“; in der Rechtsbeschwerdeinstanz zusätzlich noch „bezüglich derjenigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die nach der Gesamtbetriebsvereinbarung 06/06 - Berufsbekleidung - vom 13. November 2006 verpflichtet sind, Arbeitskleidung zu tragen“). Zur Begründung seines Begehrens hat der Betriebsrat darauf verwiesen, er verfolge mit dem Antrag nicht die Klärung der Frage, ob, sondern wie 33

die (Gesamt-)Betriebsvereinbarungen durchzuführen sind. Es liegt damit nahe, in der erstrebten Nichtanwendung der inkriminierten Normen - wie es das Landesarbeitsgericht unter Berufung auf die Klarstellung des Betriebsrats in der Anhörung vor der Beschwerdekammer ausgedrückt hat - die Geltendmachung eines (negativen) Durchführungsanspruchs zu sehen. Demgegenüber hat der Betriebsrat - vor allem in der Rechtsbeschwerdeinstanz - vornehmlich darauf abgehoben, die vom Antrag umfassten Regelungen könnten mangels Wirksamkeit in Bezug auf die berufsbekleidungspflichtigen Arbeitnehmer im Betrieb L keine Geltung beanspruchen.

2. Zielt der Antrag auf die Geltendmachung eines Durchführungsanspruchs ab, fehlt es ihm am Feststellungsinteresse iSv. § 256 Abs. 1 ZPO. 34

a) Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts kann allerdings auch ein (etwaiger) Durchführungsanspruch zulässiger Gegenstand eines Feststellungsantrags sein (vgl. BAG 10. Juli 2013 - 7 ABR 22/12 - Rn. 13). Zwar ist ein Leistungsantrag auch im Beschlussverfahren dem Feststellungsantrag aus verfahrensökonomischen Überlegungen vorzuziehen, weil aus ihm vollstreckt werden kann. Soweit es jedoch um die grundsätzliche Klärung eines streitigen Rechtsverhältnisses zwischen den Betriebsparteien geht, ist das Feststellungsverfahren häufig das geeignetere Verfahren, wenn es zu einer umfassenden Bereinigung des Streits führt (vgl. BAG 15. Dezember 1998 - 1 ABR 9/98 - zu B I 3 der Gründe, BAGE 90, 288). 35

b) Es mangelt vorliegend aber auch in diesem Fall am notwendigen Feststellungsinteresse. 36

aa) Bei den im Antrag genannten Bestimmungen der Arbeitsordnung „vom 17. März 1992“ (welche nur auszugsweise und in einer „Ausgabe“ vom 1. Mai 1998 zur Akte gereicht ist) erschließt sich bereits nicht, inwiefern diese (noch) Geltung beanspruchen. Der gesamte Regelungskomplex der „Arbeitszeit“ in der Arbeitsordnung, welche vor Abschluss der für die Dienstkleidungspflicht maßgebenden GBV 06/06 vereinbart worden ist, dürfte durch die die Schichtarbeitszeit konkret gestaltende GBV 01/2004 abgelöst worden sein. Das wird anhand 37

der Regelungen, die die Bedienung der Zeiterfassungsgeräte betreffen, besonders deutlich (vgl. *einerseits* § 15 *Arbeitsordnung* und *andererseits* Nr. 9 der *Anhänge zur GBV 01/2004*). Die Arbeitszeitbestimmungen der vom Betriebsrat vereinbarten Arbeitsordnung sind auch einer Ablösung durch die GBV 01/2004 zugänglich, weil diese vom Gesamtbetriebsrat kraft Auftragszuständigkeit nach § 50 Abs. 2 BetrVG vereinbart worden ist und es sich damit der Sache nach um eine Einzelbetriebsvereinbarung handelt (vgl. *ausf. Kreuz/Franzen GK-BetrVG 11. Aufl. § 50 Rn. 78*). Unabhängig hiervon ist überdies fraglich, ob sämtlichen vom Antrag umfassten Bestimmungen der Arbeitsordnung ein eigenständig-konstitutiver Regelungsgehalt beigemessen werden kann oder ob ihnen nicht vielmehr überwiegend ein bloßer deklaratorischer Charakter zukommt. Letzteres hinderte die Annahme eines besonderen rechtlichen Interesses an ihrer Nichtanwendung.

bb) Ungeachtet dessen - und das betrifft alle im Antrag genannten Bestimmungen - besteht kein rechtliches Interesse an der erstrebten Feststellung, weil durch eine die „Nichtanwendung von Normen“ beinhaltende Durchführungsverpflichtung im vorliegenden Streitfall nichts geklärt wäre. Vor allem stünde damit nicht fest, dass die in der GBV 01/2004 festgelegten Schichtzeiten im Betrieb L die auf der Arbeitskleidungspflicht beruhenden Zeiträume des Umkleidens und des damit zusammenhängenden Zurücklegens innerbetrieblicher Wege umfassen. Ebenso wäre bei einer festgestellten Nichtanwendung der im Antrag aufgeführten Regelungen der Streit der Betriebsparteien über die rechtliche Einordnung der Zeitaufwände der Arbeitnehmer für das An- und Ablegen der Berufsbekleidung und das Zurücklegen der damit im Zusammenhang stehenden innerbetrieblichen Wege nicht bereinigt. Angesichts dessen kann offenbleiben, ob sich die Annahme eines „negativen“ Durchführungsanspruchs nicht bereits aus logischen Gründen grundsätzlich verbietet.

38

3. Bei einem Verständnis des Antrags als auf die Feststellung der Unwirksamkeit der in ihm genannten Kollektivnormen gerichtet, betrifft dieser kein(e) Rechtsverhältnis(se) iSv. § 256 Abs. 1 ZPO. Zwar kann sich eine verlangte Feststellung auf die Unwirksamkeit einzelner Vorschriften einer (Gesamt-)Be-

39

triebsvereinbarung beschränken (vgl. etwa BAG 9. Juli 2013 - 1 ABR 2/13 (A) - Rn. 17; vgl. zum Einigungsstellenspruch BAG 22. Juli 2014 - 1 ABR 96/12 - Rn. 10, BAGE 148, 341). Voraussetzung ist aber, dass sie sich auf eine eigenständige Teilregelung - und in diesem Sinn auf ein (Teil-)Rechtsverhältnis - bezieht (vgl. BAG 22. Juli 2014 - 1 ABR 96/12 - Rn. 10, aaO). Hiervon kann bei Regelungen der Betriebsparteien, die unterschiedliche Mitbestimmungstatbestände betreffen, regelmäßig eher ausgegangen werden als bei ein und dieselbe Angelegenheit ausgestaltenden Regelungen (BAG 8. Dezember 2015 - 1 ABR 2/14 - Rn. 33, BAGE 153, 318). Vorliegend betreffen die verfahrensgenständlichen Bestimmungen allerdings keine solchen Teilregelungen. Sie stehen jeweils in einem engen Zusammenhang mit den sonstigen Festlegungen der Betriebsparteien zur Arbeitszeit. Vor allem aber beschränkt sich die verlangte Feststellung der Unwirksamkeit nicht lediglich auf einen bestimmten Betrieb, sondern auch auf eine bestimmte Gruppe von Arbeitnehmern. Die personell eingeschränkte Geltung der inkriminierten (Gesamt-)Betriebsvereinbarungsnormen stellt kein eigenständig teilbares und damit nach § 256 Abs. 1 ZPO gesondert feststellungsfähiges Rechtsverhältnis dar.

Schmidt

Ahrendt

K. Schmidt

H. Schwitzer

Fritz