

Bundesarbeitsgericht
Siebter Senat

Beschluss vom 23. Mai 2018
- 7 ABR 14/17 -
ECLI:DE:BAG:2018:230518.B.7ABR14.17.0

I. Arbeitsgericht Berlin

Beschluss vom 17. November 2015
- 13 BV 5665/15 -

II. Landesarbeitsgericht
Berlin-Brandenburg

Beschluss vom 2. Dezember 2016
- 9 TaBV 577/16 -

Entscheidungsstichwort:

Freistellung eines Konzernbetriebsratsmitglieds

Leitsatz:

Der Konzernbetriebsrat kann nach § 59 Abs. 1 iVm. § 37 Abs. 2 BetrVG vom Vertragsarbeitgeber seines Mitglieds dessen generelle (Teil-)Freistellung verlangen, sofern die Freistellung zur ordnungsgemäßen Durchführung der dem Konzernbetriebsrat obliegenden Aufgaben erforderlich ist. Bei seiner Entscheidung über die generelle (Teil-)Freistellung eines Mitglieds hat der Konzernbetriebsrat auch die Interessen der Vertragsarbeitgeberin und ggf. die Interessen des entsendenden Betriebsrats zu berücksichtigen.

BUNDEsarbeitsgericht



7 ABR 14/17
9 TaBV 577/16
Landesarbeitsgericht
Berlin-Brandenburg

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
23. Mai 2018

BESCHLUSS

Schiege, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In dem Beschlussverfahren mit den Beteiligten

1.

Antragsteller, Beschwerdeführer und Rechtsbeschwerdeführer,

2.

3.

4.

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der Anhörung vom 23. Mai 2018 durch die Vorsitzende Richterin am Bundesarbeitsgericht Gräfl, die Richter am Bundesarbeitsgericht Prof. Dr. Kiel und Waskow sowie den

ehrenamtlichen Richter Schiller und die ehrenamtliche Richterin Wicht für Recht erkannt:

Die Rechtsbeschwerde des Konzernbetriebsrats gegen den Beschluss des Landesarbeitsgerichts Berlin-Brandenburg vom 2. Dezember 2016 - 9 TaBV 577/16 - wird zurückgewiesen, soweit das Landesarbeitsgericht den Hauptfeststellungsantrag abgewiesen hat.

Im Übrigen wird der genannte Beschluss des Landesarbeitsgerichts Berlin-Brandenburg auf die Rechtsbeschwerde des Konzernbetriebsrats aufgehoben. Im Umfang der Aufhebung wird die Sache zur neuen Anhörung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

Von Rechts wegen!

Gründe

A. Die Beteiligten streiten darüber, ob der Konzernbetriebsrat von der Arbeitgeberin des Konzernbetriebsratsvorsitzenden dessen teilweise Freistellung für die Wahrnehmung seiner Aufgaben im Konzernbetriebsrat verlangen kann. 1

Der Beteiligte zu 2. steht in einem Arbeitsverhältnis zu der zu 4. beteiligten Arbeitgeberin, die in B eine Klinik mit ca. 2.000 Beschäftigten betreibt. Die Arbeitgeberin gehört einem Konzern an, dessen herrschendes Unternehmen die Beteiligte zu 3. ist. Der Beteiligte zu 2. ist Vorsitzender des in dem Betrieb der Arbeitgeberin gebildeten Betriebsrats und Vorsitzender des zu 1. beteiligten Konzernbetriebsrats. 2

Der Beteiligte zu 2. war als Vorsitzender des bei der Arbeitgeberin gebildeten Betriebsrats nach § 38 BetrVG zunächst im Umfang von 100 % seiner Arbeitszeit von seiner beruflichen Tätigkeit freigestellt. Am 17. Juni 2014 fasste der Konzernbetriebsrat den Beschluss, dass der Beteiligte zu 2. und die drei stellvertretenden Vorsitzenden des Konzernbetriebsrats zur Bewältigung der 3

Aufgaben des Konzernbetriebsrats jeweils zu 50 % für ihre Tätigkeit im Konzernbetriebsrat freigestellt werden sollen und ggf. vorhandene Freistellungen in den Betriebsräten der entsendenden Betriebe in dem Umfang entfallen, in dem die Freistellungen im Konzernbetriebsrat durch den Konzern bestätigt und wahrgenommen werden. Die begehrte pauschale Teilfreistellung des Beteiligten zu 2. für die Wahrnehmung von Aufgaben als Konzernbetriebsratsvorsitzender wurde arbeitgeberseitig abgelehnt.

Im Mai 2016 teilte der Beteiligte zu 2. der Arbeitgeberin in seiner Funktion als Vorsitzender des örtlichen Betriebsrats mit, er gebe die ihm zugeteilte Freistellung zu 50 % zurück, da er diese zur Erledigung seiner weiteren Mandatstätigkeiten ua. im Konzernbetriebsrat nutzen wolle. Die freigewordene Teilfreistellung von 50 % entfiel nach einem entsprechenden Beschluss des örtlichen Betriebsrats sodann auf ein anderes Betriebsratsmitglied. 4

Mit dem vorliegenden Verfahren hat der Konzernbetriebsrat die Freistellung des Beteiligten zu 2. für seine Tätigkeit als Vorsitzender des Konzernbetriebsrats im Umfang von 50 % seiner Arbeitszeit gegenüber der Arbeitgeberin geltend gemacht. 5

Der Konzernbetriebsrat hat die Auffassung vertreten, er könne die pauschale Freistellung des Beteiligten zu 2. von der Arbeitgeberin nach § 59 Abs. 1 iVm. § 37 Abs. 2 BetrVG verlangen. Nach § 37 Abs. 2 BetrVG sei der Beteiligte zu 2. nicht nur im Einzelfall für Konzernbetriebsratstätigkeiten von seiner Arbeitsleistung zu befreien, vielmehr gewähre die Norm auch einen Anspruch auf eine generelle Freistellung von der beruflichen Tätigkeit für einen bestimmten Teil der Arbeitszeit. Ein Anspruch auf Freistellung seiner Mitglieder sei ihm als eigenes Recht zugewiesen, das er unabhängig vom örtlichen Betriebsrat geltend machen könne. Die Freistellung des Beteiligten zu 2. im Umfang von 50 % seiner Arbeitszeit sei aufgrund der dauerhaft anfallenden Arbeiten des Konzernbetriebsratsvorsitzenden erforderlich. 6

Der Konzernbetriebsrat hat zuletzt beantragt,

7

1. festzustellen, dass der Beteiligte zu 2. aufgrund des Beschlusses des Konzernbetriebsrats vom 17. Juni 2014 für seine Tätigkeiten als Konzernbetriebsratsvorsitzender in Höhe von 50 % seiner Beschäftigungszeit von seiner beruflichen Tätigkeit bei der Beteiligten zu 4. - zusätzlich zu seiner Freistellung gemäß Beschluss des örtlichen Betriebsrats - freigestellt ist,

hilfsweise zu 1.:

2. die Beteiligte zu 4. zu verpflichten, den Beteiligten zu 2. in Höhe von 50 % der Arbeitszeit einer Vollzeitkraft zusätzlich zu seiner Freistellung gemäß Beschluss des örtlichen Betriebsrats von seiner beruflichen Tätigkeit für seine Aufgaben als Vorsitzender des Konzernbetriebsrats freizustellen,

hilfsweise zu 1. und 2.:

3. festzustellen, dass eine Freistellung des Beteiligten zu 2. in Höhe von 50 % der Beschäftigungszeit von seiner beruflichen Tätigkeit bei der Beteiligten zu 4. - zusätzlich zu seiner Freistellung gemäß Beschluss des örtlichen Betriebsrats - für seine Tätigkeiten als Konzernbetriebsratsvorsitzender erforderlich ist,

hilfsweise zu 1., 2. und 3.:

4. festzustellen, dass die vom Konzernbetriebsrat am 17. Juni 2014 beschlossene pauschale Freistellung für den Beteiligten zu 2. in Höhe von 50 % seiner Beschäftigungszeit von seiner beruflichen Tätigkeit bei der Beteiligten zu 4. - zusätzlich zu seiner Freistellung gemäß Beschluss des örtlichen Betriebsrats - spätestens ab diesem Zeitpunkt für seine Tätigkeiten als Konzernbetriebsratsvorsitzender erforderlich ist.

Die Arbeitgeberin und die Beteiligte zu 3. haben beantragt, die Anträge abzuweisen.

8

Das Arbeitsgericht hat die in erster Instanz ausschließlich gestellten Anträge zu 1., 3. und 4. abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Beschwerde des Konzernbetriebsrats, mit der er sein Begehren um den Antrag zu 2. erweitert hatte, zurückgewiesen. Mit der Rechtsbeschwerde verfolgt der Konzern-

9

betriebsrat seine zuletzt gestellten Anträge weiter. Die Arbeitgeberin und die Beteiligte zu 3. beantragen, die Rechtsbeschwerde zurückzuweisen. Bei der Anhörung vor dem Senat am 23. Mai 2018 haben die Beteiligten mitgeteilt, dass im Betrieb der Arbeitgeberin zwischenzeitlich ein neuer Betriebsrat gewählt worden ist, dessen konstituierende Sitzung am 22. Mai 2018 stattgefunden hat.

B. Die Rechtsbeschwerde des Konzernbetriebsrats ist unbegründet, so- 10
weit sie sich gegen die Abweisung des Hauptantrags richtet. Soweit die Rechtsbeschwerde die Abweisung des ersten Hilfsantrags (Antrag zu 2.) angreift, ist sie begründet und führt insoweit zur Aufhebung der angefochtenen Entscheidung und zur Zurückverweisung der Sache an das Landesarbeitsgericht. Von der erneuten Entscheidung über den ersten Hilfsantrag durch das Landesarbeitsgericht hängt es ab, ob die weiteren Hilfsanträge zur Entscheidung anfallen. Diese sind daher von der Aufhebung und Zurückverweisung umfasst.

I. Das Landesarbeitsgericht hat den Hauptantrag des Konzernbetriebsrats 11
im Ergebnis zu Recht abgewiesen.

1. Der Hauptantrag ist in der gebotenen Auslegung zulässig. 12

a) Der Konzernbetriebsrat begehrt mit diesem Antrag die Feststellung, 13
dass der Beteiligte zu 2. aufgrund des Beschlusses des Konzernbetriebsrats vom 17. Juni 2014 gegenwärtig und zukünftig für seine Tätigkeiten als Konzernbetriebsratsvorsitzender pauschal mit einem Arbeitszeitumfang von 50 % von der Verpflichtung zur Erbringung der Arbeitsleistung freigestellt ist, ohne dass es hierfür einer Mitwirkung der Beteiligten zu 4. - etwa der Erklärung ihres Einverständnisses oder der Arbeitsbefreiung des Beteiligten zu 2. - bedürfte. Das ergibt die Auslegung des Antrags unter Heranziehung der Antragsbegründung und unter Berücksichtigung der wohlverstandenen Interessenlage des Konzernbetriebsrats. Der Konzernbetriebsrat hat zur Begründung des Hauptantrags ausgeführt, mit diesem Antrag solle festgestellt werden, dass der Konzernbetriebsratsvorsitzende seit dem Beschluss des Konzernbetriebsrats am 17. Juni 2014 iHv. 50 % freigestellt sei und es demnach keines weiteren

Rechtsaktes zur Freistellung bedürfe; der Antrag unterstelle zudem, dass die Zuordnung der Freistellung in dieser Höhe die automatische Rechtsfolge bereits des Beschlusses des Konzernbetriebsrats sei. Dementsprechend hat das Landesarbeitsgericht den Antrag so verstanden, dass „eine aufgrund des Beschlusses des Konzernbetriebsrats vom 17. Juni 2014 gegebene Freistellung des Konzernbetriebsratsvorsitzenden ohne hierfür erforderliche weitere Erklärung oder Zustimmung der Arbeitgeberin geltend gemacht“ werde. Dem ist der Konzernbetriebsrat in der Rechtsbeschwerde nicht entgegengetreten. Damit geht es dem Konzernbetriebsrat mit dem Hauptantrag nicht um die Feststellung einer bestehenden Freistellungsverpflichtung der Beteiligten zu 4., die der Konzernbetriebsrat nach seiner Antragsbegründung mit dem gesonderten ersten Hilfsantrag als Leistungsantrag verfolgt, sondern um die Feststellung einer bereits aufgrund der Beschlussfassung des Konzernbetriebsrats eingetretenen Freistellung. Allerdings ist der Antrag nicht dahin zu verstehen, dass die rückwirkende Freistellung des Beteiligten zu 2. seit dem Zeitpunkt des Freistellungsbeschlusses des Konzernbetriebsrats am 17. Juni 2014 festgestellt werden soll. Der Antrag ist vielmehr auf die Feststellung der gegenwärtigen und künftigen Freistellung aufgrund des Beschlusses des Konzernbetriebsrats vom 17. Juni 2014 gerichtet. Das hat der Konzernbetriebsrat in der Anhörung vor dem Senat klargestellt. Ein anderes Verständnis entspräche auch nicht der wohlverstandenen Interessenlage des Konzernbetriebsrats, da der Antrag insoweit nicht auf die Feststellung eines gegenwärtigen Rechtsverhältnisses gerichtet und nach § 256 Abs. 1 ZPO unzulässig wäre.

b) Mit diesem Inhalt ist der Antrag hinreichend bestimmt iSv. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO und auch im Übrigen zulässig. 14

aa) Der Konzernbetriebsrat ist antragsbefugt. Mit der begehrten Feststellung, dass der Beteiligte zu 2. aufgrund des Beschlusses des Konzernbetriebsrats gegenwärtig und zukünftig im Umfang von 50 % für die Konzernbetriebsratstätigkeit freigestellt ist, macht der Konzernbetriebsrat ein eigenes Recht geltend, da die ihm als Gremium obliegenden Aufgaben von seinen Mitgliedern oder unter deren Mitwirkung wahrgenommen werden und er selbst deshalb auf 15

deren Arbeitsbefreiung angewiesen ist. Der Antragsbefugnis steht nicht entgegen, dass die Beteiligten auch darüber streiten, ob der Konzernbetriebsrat überhaupt aus eigenem Recht die pauschale Freistellung seiner Mitglieder beanspruchen kann. Es erscheint nicht „auf der Hand liegend“ ausgeschlossen, dass der Konzernbetriebsrat die begehrte Freistellung nach § 37 Abs. 2 BetrVG verlangen kann (*vgl. zu diesem Maßstab etwa BAG 4. Dezember 2013 - 7 ABR 7/12 - Rn. 16*).

bb) Die Voraussetzungen des § 256 Abs. 1 ZPO liegen vor. 16

(1) Der Streit darüber, ob der Beteiligte zu 2. aufgrund des Beschlusses des Konzernbetriebsrats zu 50 % von seiner Arbeitsverpflichtung freigestellt ist, betrifft ein betriebsverfassungsrechtliches Rechtsverhältnis im Sinne einer durch die Herrschaft einer Rechtsnorm über einen konkreten Sachverhalt entstandenen rechtlichen Beziehung (*vgl. BAG 18. Januar 2017 - 7 ABR 60/15 - Rn. 17, BAGE 158, 19*). Der Konzernbetriebsrat hat auch ein rechtliches Interesse iSv. § 256 Abs. 1 ZPO an der gerichtlichen Feststellung, da die Arbeitgeberin die behauptete Freistellung des Beteiligten zu 2. in Abrede stellt und das Verfahren damit geeignet ist, diesen Streit abschließend zu klären (*vgl. BAG 2. August 2017 - 7 ABR 51/15 - Rn. 17*). Der Vorrang des Leistungsantrags greift nicht. Der Konzernbetriebsrat begehrt nicht die Feststellung einer Verpflichtung der Beteiligten zu 4., den Beteiligten zu 2. freizustellen, sondern die Feststellung, dass der Beteiligte zu 2. bereits aufgrund des Beschlusses des Konzernbetriebsrats freigestellt ist. 17

(2) Das rechtliche Interesse des Konzernbetriebsrats an der alsbaldigen Feststellung ist nicht im Laufe des Rechtsbeschwerdeverfahrens entfallen, weil am 22. Mai 2018 die konstituierende Sitzung des neu gewählten Betriebsrats im Betrieb der Beteiligten zu 4. stattgefunden hat und der Beteiligte zu 2. aufgrund der Neuwahl seine Mitgliedschaft im Konzernbetriebsrat verloren hat. Da die Amtszeit des im Betrieb der Beteiligten zu 4. im Jahr 2014 gewählten Betriebsrats erst mit Ablauf des 23. Mai 2018 endete, gehörte der Beteiligte zu 2. dem Konzernbetriebsrat zum Zeitpunkt der Entscheidung des Senats am 23. Mai 2018 noch an. 18

- (a) Allerdings hätte die begehrte Feststellung für die Beteiligten keine rechtliche Wirkung mehr entfalten können, wenn der Beteiligte zu 2. im Zeitpunkt der Entscheidung des Senats nicht mehr Mitglied im Konzernbetriebsrat gewesen wäre. Das wäre der Fall gewesen, wenn die Amtszeit des im Jahr 2014 im Betrieb der Beteiligten zu 4. gewählten Betriebsrats, der den Beteiligten zu 2. nach § 54 Abs. 2 BetrVG in den Konzernbetriebsrat entsandt hatte, zu diesem Zeitpunkt abgelaufen wäre. Dadurch hätte der Beteiligte zu 2. auch seine Mitgliedschaft im Konzernbetriebsrat verloren. Zwar hat der Konzernbetriebsrat - anders als der Betriebsrat - keine Amtszeit. Er ist - wie der Gesamtbetriebsrat - eine Dauereinrichtung (*BAG 9. Februar 2011 - 7 ABR 11/10 - Rn. 42, BAGE 137, 123; 23. August 2006 - 7 ABR 51/05 - Rn. 47 mwN*). Ungeachtet dessen erlischt die Mitgliedschaft der dem Konzernbetriebsrat angehörenden Mitglieder zugleich mit dem Ablauf ihrer Amtszeit in dem sie entsendenden Betriebsrat oder Gesamtbetriebsrat. Dies folgt aus § 57 iVm. § 49 und § 24 BetrVG (*BAG 9. Februar 2011 - 7 ABR 11/10 - Rn. 42, aaO*). Die (erneute) Mitgliedschaft im Konzernbetriebsrat erfordert dann eine vom Gesamtbetriebsrat oder Betriebsrat nach der Neuwahl erneut vorzunehmende Entsendung. 19
- (b) Die Amtszeit des im Jahr 2014 im Betrieb der Beteiligten zu 4. gewählten Betriebsrats war im Zeitpunkt der Entscheidung des Senats am 23. Mai 2018 jedoch noch nicht abgelaufen. Sie endete erst mit Ablauf des 23. Mai 2018. 20
- (aa) Die regelmäßige Amtszeit des Betriebsrats beträgt nach § 21 Satz 1 BetrVG vier Jahre. Die Amtszeit beginnt nach § 21 Satz 2 BetrVG mit der Bekanntgabe des Wahlergebnisses oder, wenn zu diesem Zeitpunkt noch ein Betriebsrat besteht, mit Ablauf von dessen Amtszeit. Die Amtszeit endet bei Betriebsräten, die innerhalb des regelmäßigen Wahlzeitraums eines Wahljahres gemäß § 13 Abs. 1 BetrVG gewählt worden sind und deren Amtszeit innerhalb dieses Wahlzeitraums begonnen hat, mit Fristablauf (*Kreutz GK-BetrVG 11. Aufl. § 21 Rn. 22*). Beginn und Ende der Vier-Jahresfrist sind nach §§ 187 ff. BGB zu berechnen (*ErfK/Koch 18. Aufl. § 21 BetrVG Rn. 3; Fitting* 21

29. Aufl. § 21 Rn. 17 f.; Kreutz GK-BetrVG 11. Aufl. § 21 Rn. 22; Thüsing in Richardi BetrVG 16. Aufl. § 21 Rn. 12).

(bb) Nach den übereinstimmenden Angaben der Beteiligten bei der Anhörung vor dem Senat fanden im Betrieb der Arbeitgeberin erstmals im Jahr 2006 und danach durchgehend regelmäßige Betriebsratswahlen statt. Maßgebend für den Beginn der Amtszeit des im Jahr 2006 neu gewählten Betriebsrats war daher nach § 21 Satz 2 Alt. 1 BetrVG der Zeitpunkt der Bekanntgabe des Wahlergebnisses. Dieses wurde nach den übereinstimmenden Angaben der Beteiligten am 23. Mai 2006 bekannt gegeben. Beginnt die Amtszeit mit der Bekanntgabe des Wahlergebnisses, wird nach § 187 Abs. 1 BGB dieser Tag bei der Berechnung der Frist nicht mitgezählt. Die Amtszeit des im Jahr 2006 gewählten Betriebsrats endete demgemäß nach vier Jahren mit dem Ablauf des Tages, der durch seine Benennung dem Tag der Bekanntgabe des Wahlergebnisses entspricht (§ 188 Abs. 2 BGB), mithin mit Ablauf des 23. Mai 2010. Entsprechendes gilt für die folgenden Amtsperioden. Die regelmäßige Amtszeit des im Jahr 2010 gewählten Betriebsrats endete mit Ablauf des 23. Mai 2014, die regelmäßige Amtszeit des im Jahr 2014 gewählten Betriebsrats endete mit Ablauf des 23. Mai 2018. 22

2. Das Landesarbeitsgericht hat im Ergebnis zutreffend erkannt, dass der Hauptantrag unbegründet ist. 23

a) Allerdings ist das Landesarbeitsgericht mit einer rechtsfehlerhaften Begründung zu diesem Ergebnis gelangt. Die Annahme des Landesarbeitsgerichts, einem Konzernbetriebsrat stehe grundsätzlich kein eigener Anspruch auf generelle (Teil-)Freistellung eines oder ggf. mehrerer seiner Mitglieder zu, ist unzutreffend. 24

aa) Das Landesarbeitsgericht hat zwar zu Recht erkannt, dass ein Anspruch auf Freistellung von Konzernbetriebsratsmitgliedern nicht auf § 38 Abs. 1 BetrVG gestützt werden kann. Die Vorschrift bestimmt für den Betriebsrat, dass eine von der Betriebsgröße abhängige Mindestzahl von Betriebsratsmitgliedern für die jeweils laufende Amtsperiode von der Arbeit freizustellen ist. 25

Die Vorschrift ist auf den Konzernbetriebsrat ebenso wenig anwendbar wie auf den Gesamtbetriebsrat (*allg. Ansicht, vgl. etwa Fitting 29. Aufl. § 59 Rn. 23, § 51 Rn. 44; Weber GK-BetrVG 11. Aufl. § 38 Rn. 3; Annuß in Richardi BetrVG 16. Aufl. § 51 Rn. 51*). In § 59 Abs. 1 BetrVG, der für die Geschäftsführung des Konzernbetriebsrats auf einzelne für den Betriebsrat geltende Vorschriften Bezug nimmt, fehlt - ebenso wie in § 51 Abs. 1 BetrVG für die Geschäftsführung des Gesamtbetriebsrats - eine Verweisung auf § 38 BetrVG. Die Verweisungsvorschriften in § 59 Abs. 1 BetrVG sind abschließend. Sie können insbesondere nicht durch die allgemeine Bezugnahme auf Rechte und Pflichten des Betriebsrats wie in § 59 Abs. 1 iVm. § 51 Abs. 5 BetrVG erweitert werden (*zu § 51 Abs. 5 BetrVG BAG 11. November 2009 - 7 ABR 26/08 - Rn. 25, BAGE 132, 232*).

bb) Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts kann der Konzernbetriebsrat jedoch einen eigenen Anspruch auf eine generelle (Teil-) Freistellung eines oder mehrerer seiner Mitglieder auf § 59 Abs. 1 iVm. § 37 Abs. 2 BetrVG stützen, sofern die Freistellung für die ordnungsgemäße Durchführung der Aufgaben des Konzernbetriebsrats erforderlich ist (*ebenso Fitting 29. Aufl. § 59 Rn. 23, § 51 Nr. 44; Franzen und Kreutz in GK-BetrVG 11. Aufl. § 59 Rn. 24 sowie § 51 Rn. 55; DKKW/Trittin 16. Aufl. § 59 Rn. 3, § 51 Rn. 63 f.; WPK/Roloff BetrVG 4. Aufl. § 59 Rn. 20; für den Gesamtbetriebsrat Annuß in Richardi BetrVG 16. Aufl. § 51 Rn. 51; aA HWGNRH/Glock BetrVG 10. Aufl. § 59 Rn. 38, § 51 Rn. 64*). 26

(1) Nach § 37 Abs. 2 BetrVG sind die Mitglieder des Betriebsrats ohne Minderung des Arbeitsentgelts von ihrer Arbeitspflicht zu befreien, wenn und soweit dies zur ordnungsgemäßen Durchführung ihrer Aufgaben erforderlich ist. Diese Vorschrift gewährt einen Anspruch auf Arbeitsbefreiung in erster Linie für die Wahrnehmung von Betriebsratstätigkeiten im Einzelfall. Allerdings kann der Betriebsrat von dem Arbeitgeber auch ohne Vorliegen der Voraussetzungen des § 38 BetrVG auf der Grundlage von § 37 Abs. 2 BetrVG verlangen, eines oder mehrere seiner Mitglieder dauerhaft von der Arbeitspflicht zu befreien, sofern nach Art und Umfang des Betriebs die zusätzliche Freistellung zur ord- 27

nungsgemäßen Durchführung der dem Betriebsrat obliegenden Aufgaben erforderlich ist (*BAG 12. Februar 1997 - 7 ABR 40/96 - zu B I der Gründe; 26. Juni 1996 - 7 ABR 48/95 - zu B II 2 a der Gründe, BAGE 83, 234; 13. November 1991 - 7 ABR 5/91 - zu B II 1 der Gründe, BAGE 69, 34*). Dieser auf § 37 Abs. 2 BetrVG gestützte Freistellungsanspruch kann sowohl über die Mindeststaffel des § 38 Abs. 1 BetrVG hinausgehende Freistellungen als auch Freistellungen in Betrieben mit regelmäßig weniger als 200 Arbeitnehmern, für die § 38 Abs. 1 BetrVG keine generellen Freistellungen vorsieht, rechtfertigen (*vgl. BAG 13. November 1991 - 7 ABR 5/91 - zu B II 1 der Gründe, BAGE 69, 34*).

(2) Eine pauschale Freistellung nach § 37 Abs. 2 BetrVG kann entgegen 28
der Auffassung des Landesarbeitsgerichts nicht nur der Betriebsrat, sondern auch der Konzernbetriebsrat für seine Mitglieder geltend machen.

(a) Dafür spricht bereits der Gesetzeswortlaut. Nach § 59 Abs. 1 BetrVG 29
gilt § 37 Abs. 2 BetrVG für den Konzernbetriebsrat entsprechend. Daher können nach § 37 Abs. 2 BetrVG - neben anlassbezogenen Arbeitsbefreiungen - vom Konzernbetriebsrat auch generelle (Teil-)Freistellungen von Konzernbetriebsratsmitgliedern beansprucht werden, sofern dies zur ordnungsgemäßen Durchführung seiner Aufgaben erforderlich ist.

(b) Dem steht nicht entgegen, dass mangels Verweisung auf § 38 Abs. 1 30
BetrVG in § 59 Abs. 1 BetrVG für den Konzernbetriebsrat die für den Betriebsrat in § 38 Abs. 1 BetrVG geregelte generelle Frestellungsmöglichkeit nicht gegeben ist. Daraus kann nicht geschlossen werden, dass dem Konzernbetriebsrat nach der gesetzlichen Konzeption ständige Freistellungen grundsätzlich - also auch auf der Grundlage von § 37 Abs. 2 BetrVG - verwehrt sind. Vielmehr regelt die auch auf den Konzernbetriebsrat und seine Mitglieder nach § 59 Abs. 1 BetrVG anwendbare Norm des § 37 Abs. 2 BetrVG den betriebsverfassungsrechtlichen Grundsatz zur Arbeitsbefreiung von Mandatsträgern, die für den Betriebsrat durch die Sonderregelung in § 38 Abs. 1 BetrVG ergänzt wurde, wonach dem Betriebsrat in Abhängigkeit von der Belegschaftsstärke Freistellungen zugewiesen sind (*vgl. BAG 26. Juni 1996 - 7 ABR 48/95 - zu B II 2 a der*

Gründe, BAGE 83, 234; 26. Juli 1989 - 7 ABR 64/88 - BAGE 63, 1). Für die in § 38 Abs. 1 BetrVG genannte Mindestzahl von Freistellungen wird aufgrund der Belegschaftsstärke des Betriebs unwiderleglich vermutet, dass diese zur ordnungsgemäßen Wahrnehmung der betriebsverfassungsrechtlichen Aufgaben erforderlich sind. Zusätzliche Freistellungen können auf § 37 Abs. 2 BetrVG gestützt werden. Dazu bedarf es der Darlegung der Erforderlichkeit (vgl. BAG 26. Juli 1989 - 7 ABR 64/88 - zu B I 2 der Gründe, aaO). Damit regelt § 38 Abs. 1 BetrVG nicht abschließend die pauschale Freistellung von Mandatsträgern. Die fehlende Verweisung auf § 38 Abs. 1 BetrVG in § 59 Abs. 1 BetrVG schließt auf § 37 Abs. 2 BetrVG gestützte (Teil-)Freistellungen für den Konzernbetriebsrat daher nicht aus. Eine Verweisung auf § 38 Abs. 1 BetrVG in § 59 Abs. 1 BetrVG wäre schon deshalb nicht sinnvoll, weil die in § 38 Abs. 1 BetrVG enthaltene Anknüpfung an die Belegschaftsstärke für die Bemessung des durchschnittlichen Zeitaufwands der Betriebsratsarbeit auf den Konzernbetriebsrat nicht übertragbar ist. Unabhängig davon, dass die in § 38 Abs. 1 BetrVG genannten Schwellenwerte auf die Anzahl der im Betrieb - und nicht der im Konzern - beschäftigten Arbeitnehmer abstellen, kann aufgrund des nach § 58 Abs. 1 Satz 1 BetrVG eingeschränkten Zuständigkeitsbereichs des Konzernbetriebsrats von der Anzahl der konzernangehörigen Arbeitnehmer nicht in gleicher Weise wie bei einem Betriebsrat auf die Arbeitsbelastung des Konzernbetriebsrats geschlossen werden.

(c) Das Landesarbeitsgericht hat zu Unrecht angenommen, der Anspruch auf erforderliche generelle Freistellungen von Mitgliedern des Konzernbetriebsrats zur Durchführung von Konzernbetriebsratstätigkeiten sei ggf. von dem Betriebsrat geltend zu machen und durchzusetzen, dem das Konzernbetriebsratsmitglied angehöre. Diese Annahme verkennt, dass Betriebsrat und Konzernbetriebsrat unterschiedliche betriebsverfassungsrechtliche Organe mit eigenständigen und voneinander unabhängigen Aufgabenstellungen sind. Dafür billigt § 59 Abs. 1 BetrVG dem Konzernbetriebsrat und seinen Mitgliedern einen eigenen Anspruch auf Arbeitsbefreiung zu, der unabhängig von den Verhältnissen in den jeweiligen Einzelbetriebsräten zu beurteilen ist (vgl. zum Gesamtbetriebsrat unter Verweis auf § 51 Abs. 1 Satz 1 BetrVG BAG 12. Februar 1997

31

- 7 ABR 40/96 - zu B 2 a der Gründe). Da der Anspruch auf eine ständige Freistellung auf der Grundlage von § 37 Abs. 2 BetrVG konkrete Angaben zur Erforderlichkeit und damit zur Organisation und Aufgabenzuweisung im Gremium verlangt, kann er nur von dem Gremium geltend gemacht werden, das die Freistellung zur Erledigung seiner Aufgaben begehrt. Der örtliche Betriebsrat verfügt regelmäßig auch nicht über hinreichende Kenntnisse der Arbeitsorganisation des Konzernbetriebsrats und den auf dessen Geschäftsführung entfallenden Aufwand und könnte die zu erwartende Belastung seiner Mitglieder durch Konzernbetriebsratstätigkeiten nicht hinreichend verlässlich beurteilen. Zudem hätte der Konzernbetriebsrat keine Handhabe, notwendige Arbeitsbefreiungen durchzusetzen, wenn die von ihm für erforderlich erachteten Freistellungen von den örtlichen Gremien nicht für notwendig gehalten werden oder die jeweiligen Betriebsräte untätig bleiben.

(d) Zwar kann der Anspruch des Konzernbetriebsrats auf Freistellung seiner Mitglieder zu Abgrenzungs- und Konkurrenzproblemen mit den entsendenden Betriebsräten führen. Dies gebietet es aber nicht, dem Konzernbetriebsrat einen eigenen Anspruch auf ständige Freistellungen nach § 37 Abs. 2 BetrVG vorzuenthalten. Das Landesarbeitsgericht geht zutreffend davon aus, dass es dem Konzernbetriebsrat verwehrt ist, im Wege einer eigenen Freistellungsentscheidung Einfluss auf die Arbeitsorganisation und Aufgabenverteilung im örtlichen Betriebsrat zu nehmen. Die Entscheidung über die eigene Geschäftsführung und Aufgabenzuweisung obliegt dem jeweiligen Gremium selbst. Andererseits steht es aber auch dem örtlichen Betriebsrat nicht zu, seinerseits über die Aufgabenverteilung und Arbeitsorganisation im Konzernbetriebsrat zu befinden. Dies führt dazu, dass das jeweilige Gremium bei seiner Freistellungsentscheidung zu berücksichtigen hat, ob und ggf. in welchem Umfang seine Mitglieder bereits in anderen Gremien freigestellt sind und ob Überschneidungen oder Konkurrenzen drohen, die es zu vermeiden gilt. Ist etwa ein Mitglied des Konzernbetriebsrats bereits nach § 38 BetrVG als Mitglied des Betriebsrats vollständig freigestellt, kann der Konzernbetriebsrat eine pauschale Freistellung dieses Konzernbetriebsratsmitglieds nicht zusätzlich beschließen. Eine solche Entscheidung könnte gegenüber dem Arbeitgeber keine Bedeutung erlangen.

32

Die Freistellung eines Mandatsträgers bewirkt den Wegfall der Verpflichtung zur Erbringung der vertraglich geschuldeten Arbeitsleistung. An die Stelle der Arbeitspflicht tritt die Verpflichtung des Mandatsträgers, während seiner arbeitsvertraglichen Arbeitszeit am Sitz des jeweiligen Gremiums anwesend zu sein und sich dort für anfallende Gremienarbeit bereitzuhalten (*vgl. BAG 10. Juli 2013 - 7 ABR 22/12 - Rn. 20*). Besteht bereits auf der Grundlage einer im Betriebsrat beschlossenen Vollfreistellung keine Verpflichtung zur Arbeitsleistung gegenüber dem Vertragsarbeitgeber, kann eine weitere Freistellungsentscheidung eines anderen Gremiums keine Auswirkungen mehr haben, da eine weitere Freistellung eines bereits vollständig freigestellten Mandatsträgers nicht möglich ist. Der Konzernbetriebsrat könnte in einem solchen Fall auch nicht durch eine entsprechende Beschlussfassung bewirken, dass im Umfang der von ihm beschlossenen weiteren Freistellung eine bereits beschlossene Freistellung im Betriebsrat wirkungslos ist. Damit würde der Konzernbetriebsrat unzulässigerweise in die Kompetenzen des Betriebsrats eingreifen. Das bedeutet nicht, dass einem für Betriebsratstätigkeiten vollständig freigestellten Betriebsratsmitglied keine Aufgaben des Konzernbetriebsrats übertragen werden können. Wird ein bereits vollständig für Betriebsratstätigkeiten nach § 38 BetrVG freigestelltes Betriebsratsmitglied auch für Konzernbetriebsratsaufgaben herangezogen, hat das Mitglied dies mit seinen Aufgaben im Betriebsrat in Einklang zu bringen. Nimmt es Aufgaben für den Konzernbetriebsrat wahr, ist es an der Durchführung von Aufgaben als Betriebsratsmitglied zeitweilig verhindert (*vgl. zur Aufgabenwahrnehmung für den Gesamtbetriebsrat BAG 12. Februar 1997 - 7 ABR 40/96 - zu B 1 der Gründe*). Der Betriebsrat ist dann nicht gehalten, die ihm zustehende Freistellung ganz oder teilweise für die Erledigung von Aufgaben des Konzernbetriebsrats zu verwenden, da die Freistellungsregelung in § 38 Abs. 1 BetrVG eine pauschalierende Regelung zur Arbeitsbefreiung darstellt, die ausschließlich der Erledigung von Betriebsratsaufgaben dient (*vgl. BAG 12. Februar 1997 - 7 ABR 40/96 - zu B 2 a der Gründe*). Die zeitweise Verhinderung des freigestellten Betriebsratsmitglieds wegen der Wahrnehmung von Aufgaben im Konzernbetriebsrat kann den Betriebsrat berechtigen, weitere

Freistellungen auf der Grundlage von § 37 Abs. 2 BetrVG geltend zu machen (*BAG 12. Februar 1997 - 7 ABR 40/96 - zu B 2 a der Gründe*).

Im umgekehrten Fall gilt nichts anderes: Ist ein Mitglied des Konzernbetriebsrats vollständig nach § 37 Abs. 2 BetrVG freigestellt, ist der Betriebsrat gehindert, eine weitere pauschale Freistellung dieses Betriebsratsmitglieds zu verlangen. Soweit dieses Betriebsratsmitglied im Einzelfall aufgrund seiner Betriebsratstätigkeiten verhindert ist, Konzernbetriebsratsaufgaben wahrzunehmen, kann dem Konzernbetriebsrat ggf. eine weitere pauschale Freistellung auf der Grundlage von § 37 Abs. 2 BetrVG zustehen. Der Betriebsrat hat im Übrigen die Möglichkeit, eine solche Konkurrenzsituation durch Abberufung seines Betriebsratsmitglieds aus dem Konzernbetriebsrat zu vermeiden und stattdessen ein anderes Mitglied in den Konzernbetriebsrat zu entsenden.

33

b) Der Rechtsfehler des Landesarbeitsgerichts führt nicht zur Aufhebung des angefochtenen Beschlusses. Die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts über den Hauptantrag stellt sich aus anderen Gründen als richtig dar (§ 561 ZPO). Der begehrten Feststellung steht bereits entgegen, dass die Freistellung des Beteiligten zu 2. im Umfang von 50 % seiner Arbeitszeit nicht schon aufgrund des Beschlusses des Konzernbetriebsrats vom 17. Juni 2014 eingetreten ist. Auch die Freistellung eines Mitglieds des Betriebsrats nach § 38 BetrVG tritt nicht bereits mit der Wahl des freizustellenden Betriebsratsmitglieds durch den Betriebsrat ein. Vielmehr hat der Arbeitgeber die Freistellung vorzunehmen und nicht der Betriebsrat (*BAG 15. Dezember 2011 - 7 ABR 65/10 - Rn. 15, BAGE 140, 208; 22. Oktober 2003 - 7 ABR 3/03 - zu B II 1 der Gründe, BAGE 108, 185*). Die Freistellungswahl begründet die Verpflichtung des Arbeitgebers zur Freistellung des gewählten Betriebsratsmitglieds, sofern die Freistellung nicht sachlich unvertretbar ist (§ 38 Abs. 2 Satz 4 und Satz 5 BetrVG). Aus § 37 Abs. 2 BetrVG kann sich ebenfalls eine Freistellungspflicht des Arbeitgebers ergeben, wenn ein betriebsverfassungsrechtliches Gremium außerhalb des Anwendungsbereichs des § 38 BetrVG eine ständige Freistellung für erforderlich halten darf. Bestehen zwischen Arbeitgeber und Konzernbetriebsrat - wie vorliegend - Meinungsverschiedenheiten über die nach § 37 Abs. 2

34

BetrVG zu beanspruchenden ständigen Freistellungen, so tritt daher allein durch den entsprechenden Beschluss des Konzernbetriebsrats die Freistellung nicht ein. Erzielen Konzernbetriebsrat und Arbeitgeber keine Einigung, so haben die Gerichte für Arbeitssachen zunächst über die Erforderlichkeit der begehrten pauschalen Freistellungen nach § 37 Abs. 2 BetrVG zu entscheiden (*vgl. BAG 16. Januar 1979 - 6 AZR 683/76 - zu II 1 der Gründe; 22. Mai 1973 - 1 ABR 2/73 - zu III 3 der Gründe, BAGE 25, 204*).

II. Der Senat kann nicht abschließend beurteilen, ob der erste Hilfsantrag (Antrag zu 2.), mit dem der Konzernbetriebsrat die Verpflichtung der Beteiligten zu 4. begehrt, den Beteiligten zu 2. im Umfang von 50 % von der Arbeitspflicht zu befreien, begründet ist. 35

Das Landesarbeitsgericht hat auch den ersten Hilfsantrag mit der rechtsfehlerhaften Begründung abgewiesen, der Konzernbetriebsrat könne einen eigenen pauschalen Freistellungsanspruch nicht geltend machen. Der Konzernbetriebsrat kann die pauschale (Teil-)Freistellung eines seiner Mitglieder nach § 59 Abs. 1, § 37 Abs. 2 BetrVG verlangen, sofern er die Freistellung für erforderlich halten darf. Der Senat kann nicht beurteilen, ob der Konzernbetriebsrat die 50 %ige Freistellung des Beteiligten zu 2. für Konzernbetriebsratstätigkeiten für erforderlich halten darf. Dazu bedarf es weiterer tatsächlicher Feststellungen durch das Landesarbeitsgericht. Die Sache ist daher insoweit an das Landesarbeitsgericht zurückzuverweisen. 36

1. Das Landesarbeitsgericht wird nach der Zurückverweisung zunächst zu prüfen haben, ob der jedenfalls zum Zeitpunkt der erneuten Berufungsverhandlung eingetretene Ablauf der Amtszeit des im Jahr 2014 im Betrieb der Beteiligten zu 4. gewählten Betriebsrats zum Verlust des Rechtsschutzbedürfnisses für den ersten Hilfsantrag geführt hat. Zwar bedarf der Antrag als Leistungsantrag grundsätzlich nicht der Darlegung eines besonderen Rechtsschutzinteresses (*vgl. BAG 17. März 2010 - 7 ABR 95/08 - Rn. 22, BAGE 133, 342; 9. Mai 2006 - 9 AZR 278/05 - Rn. 13*). Allerdings können besondere Umstände das Verlangen, in die materiell-rechtliche Prüfung des Anspruchs einzutreten, als nicht schutzwürdig erscheinen lassen (*BAG 15. Januar 1992 - 5 AZR 15/91 -* 37

zu 3 der Gründe, BAGE 69, 204), etwa bei objektiv sinnlosen Anträgen (BAG 9. Mai 2006 - 9 AZR 278/05 - Rn. 13). Ein solcher Ausnahmefall könnte vorliegen, wenn der Beteiligte zu 2. nicht in den neuen Betriebsrat gewählt, von dem neu gewählten Betriebsrat nicht erneut in den Konzernbetriebsrat entsandt oder der Konzernbetriebsrat keine erneute Freistellung des Beteiligten zu 2. beschlossen hätte. Das wird das Landesarbeitsgericht zu prüfen und insoweit ggf. weitere Feststellungen zu treffen haben.

2. Sollte das Landesarbeitsgericht das Rechtsschutzinteresse für den ersten Hilfsantrag bejahen, wird es zu prüfen haben, ob eine Veränderung der dem Antrag zugrunde liegenden tatsächlichen Umstände (ggf. erneute Entsendung durch den Betriebsrat und ggf. erneuter Freistellungsbeschluss des Konzernbetriebsrats) eine Antragsänderung in der Beschwerdeinstanz bewirkt und ggf. deren Zulässigkeit nach § 81 Abs. 3 ArbGG iVm. § 533 ZPO zu beurteilen haben. 38

3. Die vom Konzernbetriebsrat mit dem ersten Hilfsantrag geltend gemachte Verpflichtung der Arbeitgeberin setzt voraus, dass der Konzernbetriebsrat die ständige Freistellung des Beteiligten zu 2. im Umfang von 50 % seiner Arbeitszeit für die ordnungsgemäße Durchführung der Aufgaben des Konzernbetriebsrats nach § 37 Abs. 2 BetrVG für erforderlich halten darf (vgl. BAG 26. Juli 1989 - 7 ABR 64/88 - zu B II 2 b der Gründe, BAGE 63, 1). 39

a) Dabei wird das Landesarbeitsgericht zu berücksichtigen haben, dass dem Konzernbetriebsrat die Prüfung obliegt, ob eine (ggf. zusätzliche) ständige (Teil-)Freistellung zur Erledigung von Konzernbetriebsratsaufgaben erforderlich ist. Zur Darlegung der Erforderlichkeit hat der Konzernbetriebsrat eine Arbeitsbelastung des gesamten Gremiums zu beschreiben, die eine (ggf. zusätzliche) ständige (Teil-)Freistellung erforderlich macht und darzulegen, dass die Arbeitszeit der bereits generell freigestellten Konzernbetriebsratsmitglieder nicht ausreicht, um die erforderlichen Konzernbetriebsratsaufgaben ordnungsgemäß erfüllen zu können (vgl. zum Anspruch des Betriebsrats auf zusätzliche Freistellungen BAG 12. Februar 1997 - 7 ABR 40/96 - zu B 2 b der Gründe). Aus seinem Vorbringen muss weiter ersichtlich werden, dass auch die Möglichkeit ei- 40

ner Arbeitsbefreiung der Konzernbetriebsratsmitglieder aus konkretem Anlass nach § 37 Abs. 2 BetrVG für die ordnungsgemäße Durchführung der Aufgaben des Konzernbetriebsrats nicht genügt. Der Konzernbetriebsrat muss die besonderen Umstände so detailliert beschreiben, dass die sich daraus voraussichtlich ergebenden zeitlichen Belastungen zumindest bestimmbar werden (*vgl. BAG 12. Februar 1997 - 7 ABR 40/96 - zu B 2 b der Gründe*). Wenigstens eine Schätzung des Mindestumfangs der zeitlichen Belastung des gesamten Konzernbetriebsrats muss möglich sein. Die Darlegung der zeitlichen Belastung muss so detailliert sein, dass dem Arbeitgeber eine sachliche Erwiderung möglich ist (*vgl. BAG 26. Juli 1989 - 7 ABR 64/88 - zu B II 2 b der Gründe, BAGE 63, 1*).

b) Weiter wird das Landesarbeitsgericht zu berücksichtigen haben, dass der Konzernbetriebsrat seine Entscheidung über die generelle (Teil-)Freistellung des Beteiligten zu 2. nicht allein an seinen subjektiven Bedürfnissen ausrichten darf. Von ihm wird vielmehr verlangt, dass er auch die Interessen der Beteiligten zu 4. als Vertragsarbeitgeberin des Beteiligten zu 2. und ggf. auch die Interessen des bei der Beteiligten zu 4. bestehenden Betriebsrats berücksichtigt. Dabei ist die gerichtliche Überprüfung darauf beschränkt, ob der Konzernbetriebsrat die Freistellung für die Erledigung von Konzernbetriebsratsaufgaben für erforderlich halten darf und ob der Konzernbetriebsrat bei seiner Entscheidung nicht nur seine eigenen Interessen berücksichtigt, sondern auch berechtigten Belangen des Vertragsarbeitgebers und des dort gebildeten Betriebsrats Rechnung getragen hat.

41

III. Über die weiteren Hilfsanträge zu 3. und 4. des Konzernbetriebsrats hat der Senat nicht zu befinden. Sie sind gestellt für den Fall des Unterliegens mit dem Hauptantrag und dem ersten Hilfsantrag. Der Eintritt oder Nichteintritt dieser innerprozessualen Bedingung steht erst nach der zu erwartenden Entscheidung des Landesarbeitsgerichts über den ersten Hilfsantrag fest. Sollten die weiteren Hilfsanträge dem Landesarbeitsgericht erneut zur Entscheidung anfallen, dürften diese als unzulässig abzuweisen sein. Diese Feststellungsanträge betreffen kein feststellungsfähiges Rechtsverhältnis iSv. § 256 Abs. 1 ZPO.

42

1. Ein Rechtsverhältnis, dessen Bestehen oder Nichtbestehen nach § 256 Abs. 1 ZPO festgestellt werden kann, ist jede durch die Herrschaft einer Rechtsnorm über einen konkreten Sachverhalt entstandene rechtliche Beziehung einer Person zu einer anderen Person oder zu einer Sache. Ein Antrag nach § 256 Abs. 1 ZPO muss sich dabei nicht notwendig auf das Rechtsverhältnis als Ganzes erstrecken. Er kann sich auch auf daraus folgende einzelne Beziehungen, Ansprüche oder Verpflichtungen oder auf den Umfang einer Leistungspflicht beschränken. Bloße Elemente oder Vorfragen eines Rechtsverhältnisses können dagegen ebenso wie abstrakte Rechtsfragen nicht Gegenstand eines Feststellungsantrags sein. Das liefe auf die Erstellung eines Rechtsgutachtens hinaus. Das ist den Gerichten verwehrt (*BAG 27. Mai 2015 - 7 ABR 20/13 - Rn. 21; 7. Februar 2012 - 1 ABR 58/10 - Rn. 12; 14. Dezember 2010 - 1 ABR 93/09 - Rn. 12, BAGE 136, 334*). Es gehört nicht zu den Aufgaben der Gerichte, eine alle Verfahrensbeteiligten interessierende Rechtsfrage gutachterlich zu klären (*BAG 20. Januar 2015 - 1 ABR 1/14 - Rn. 18*). 43
2. Diesen Voraussetzungen genügen die Hilfsanträge zu 3. und 4. nicht. Durch eine Entscheidung über den Antrag festzustellen, dass eine Freistellung des Beteiligten zu 2. erforderlich ist, würde nicht das Bestehen oder Nichtbestehen eines Rechtsverhältnisses zwischen den Beteiligten festgestellt, sondern nur eine Vorfrage für einen Freistellungsanspruch beantwortet. Die Entscheidung liefe auf die Erstellung eines Rechtsgutachtens hinaus. 44

Gräfl

Kiel

Waskow

Schiller

Wicht