

Bundesarbeitsgericht
Siebter Senat

Urteil vom 21. Dezember 2022
- 7 AZR 489/21 -
ECLI:DE:BAG:2022:211222.U.7AZR489.21.0

I. Arbeitsgericht Freiburg
- Kammern Lörrach -

Urteil vom 5. November 2020
- 9 Ca 376/19 -

II. Landesarbeitsgericht
Baden-Württemberg
- Kammern Freiburg -

Urteil vom 28. Juni 2021
- 9 Sa 75/20 -

Entscheidungsstichworte:

Rechtskraft eines klageabweisenden Urteils - Regelaltersgrenze - Transparenzgebot - Betriebsratsmitglied - Benachteiligung - Beschäftigungsantrag

BUNDESARBEITSGERICHT



7 AZR 489/21
9 Sa 75/20
Landesarbeitsgericht
Baden-Württemberg

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
21. Dezember 2022

URTEIL

Schiege, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungskläger und Revisionskläger,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 21. Dezember 2022 durch die Vorsitzende Richterin am Bundesarbeitsgericht Schmidt, die Richter am Bundesarbeitsgericht Waskow und Dr. Hamacher sowie die ehrenamtlichen Richter Zwisler und Prof. Dr. Deinert für Recht erkannt:

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg - Kammern Freiburg - vom 28. Juni 2021 - 9 Sa 75/20 - wird zurückgewiesen.

Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten im Wesentlichen darüber, ob ihr Arbeitsverhältnis am 30. September 2019 geendet hat. 1

Der im Januar 1954 geborene Kläger war bei der Beklagten bzw. deren Rechtsvorgängerin von August 1993 bis Februar 2009 als „Verkaufscenter-Leiter VCL“ beschäftigt. Seit 1998 war er Mitglied des Betriebsrats, seit 2003 dessen Vorsitzender und seit März 2009 von seiner beruflichen Tätigkeit gemäß § 38 Abs. 1 BetrVG freigestellt. Zudem war er Vorsitzender des Gesamtbetriebsrats und Arbeitnehmersvertreter im Aufsichtsrat. Dem Arbeitsverhältnis der Parteien lag der Arbeitsvertrag vom 24. Juni/19. Juli 1993 zugrunde, dessen § 10 Satz 7 unter der Überschrift „Beginn der Dienstzeit/Vertragsdauer“ lautet: 2

„Das Arbeitsverhältnis endet spätestens mit Ablauf desjenigen Monats, in welchem Sie Altersruhegeld bewilligt erhalten oder Sie das 65. Lebensjahr vollendet haben.“

Im September 2019 erreichte der Kläger die für seinen Anspruch auf Regelaltersrente maßgebliche Altersgrenze von 65 Jahren und 8 Monaten. Zu diesem Zeitpunkt hatte er einen Rentenantrag gestellt, allerdings weder einen Rentenbescheid erhalten noch Rentenzahlung bezogen. 3

Im Rahmen vorprozessualer Korrespondenz über den (Fort-)Bestand des Arbeitsverhältnisses teilte die Beklagte mit Anwaltsschreiben vom 10. September 2019 dem Prozessbevollmächtigten des Klägers ua. mit, dass das „Arbeitsverhältnis ... zum 30.09.2019 beendet“ werde. 4

Mit seiner am 30. September 2019 beim Arbeitsgericht eingegangenen und der Beklagten am 4. Oktober 2019 zugestellten Klage hat der Kläger in erster Linie geltend gemacht, die Altersgrenzenregelung in § 10 Satz 7 des Arbeitsvertrags bewirke keine Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Nachdem er zunächst (auch) argumentiert hatte, diese Regelung sei überraschend, hat er zuletzt nur noch darauf abgehoben, sie sei als Allgemeine Geschäftsbedingung intransparent, denn „Altersruhegeld“ sei kein gesetzlich definierter Begriff und biete zahlreiche Auslegungsmöglichkeiten. Es gebe nach dem Gesetz verschiedene Renten wegen des Alters, die an unterschiedliche Voraussetzungen anknüpfen. Daher sei nicht klar, welcher Zeitpunkt gemeint sei. Die in der ersten Alternative der Befristungsklausel verwandte Formulierung „Altersruhegeld bewilligt erhalten“ lasse zudem mehrere Auslegungsergebnisse als vertretbar erscheinen, nämlich entweder den Zeitpunkt der Bewilligung der Rente oder den Erhalt einer Leistung. Unklar sei wegen des Worts „spätestens“ auch, ob die Beendigung mit der früher oder mit der später eintretenden Alternative eintrete. Eine Intransparenz ergebe sich zudem daraus, dass die Klausel ohne den Zusatz „ohne dass es einer Kündigung bedarf“ verfasst sei. Diese - vor allem auf dem ersten Teil der Klausel beruhenden - Unklarheiten könnten nicht im Sinne des „blue-pencil-Tests“ außer Acht gelassen werden, denn dies verstoße gegen das Verbot der geltungserhaltenden Reduktion.

5

Klageerweiternd hat der Kläger - hilfsweise - einen Anspruch auf Begründung eines Arbeitsverhältnisses geltend gemacht. Hierfür hat er sich darauf berufen, im Unternehmen und in den Betrieben der Beklagten würden Arbeitnehmer über die Regelaltersgrenze hinaus weiterbeschäftigt. Es gebe keine sachliche Rechtfertigung für seine ungleiche Behandlung im Verhältnis zu diesen anderen, von ihm näher benannten Mitarbeitern; insbesondere dürfe es ihm nicht zum Nachteil gereichen, dass er als freigestelltes Betriebsratsmitglied keine operativen Aufgaben im Erwerbsgeschäft der Beklagten mehr ausgeübt habe. Seine Weiterbeschäftigung sei zudem deshalb angezeigt, weil er nur so seine Aufgaben im örtlichen Betriebsrat und im Gesamtbetriebsrat ordnungsgemäß übergeben könne. Ein Anspruch ergebe sich neben Gleichbehandlungsgesichtspunkten auch aus § 78 Satz 2 BetrVG und § 26 Satz 2 MitbestG.

6

Im Übrigen hat sich der Kläger gegen die aus seiner Sicht in dem Anwaltsschreiben der Beklagten vom 10. September 2019 liegende Kündigung gewandt und seine Weiterbeschäftigung verlangt. 7

Zuletzt hat er - soweit für die Revision noch von Bedeutung - beantragt 8

1. festzustellen, dass das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis nicht aufgrund einer Befristung gemäß § 10 Satz 7 des Arbeitsvertrags vom 24. Juni 1993 zum 30. September 2019 beendet worden ist, sondern auf unbestimmte Zeit fortbesteht;
2. hilfsweise zu 1. die Beklagte zu verurteilen, sein Angebot auf Abschluss eines Fortsetzungsvertrags zu den unveränderten arbeitsvertraglichen Bedingungen, wie sie zuvor zwischen ihm und der Beklagten gemäß dem Arbeitsvertrag vom 24. Juni 1993 bestanden, unbefristet sowie unter Anrechnung der bisherigen Beschäftigungsdauer seit dem 1. August 1993 mit Wirkung ab dem 1. Oktober 2019 anzunehmen;
3. festzustellen, dass das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis durch die ordentliche Kündigung der Beklagten im Anwaltsschreiben vom 10. September 2019, zugegangen per Telefax am 11. September 2019 und zusätzlich auf dem Postweg am 12. September 2019, nicht zum 30. September 2019 geendet hat, sondern ungekündigt fortbesteht;
4. die Beklagte zu verurteilen, ihn über den 30. September 2019 hinaus zu den unveränderten arbeitsvertraglichen Bedingungen unbefristet weiterzubeschäftigen.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt und die Ansicht vertreten, § 10 Satz 7 des Arbeitsvertrags sei nicht intransparent, sondern eindeutig als Befristung auf den Zeitpunkt des Erreichens des Regelrenteneintrittsalters zu verstehen. Der Kläger habe auch keinen Anspruch auf Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses. In diesem Zusammenhang hat sich die Beklagte darauf berufen, auch den Wunsch anderer Mitarbeiter auf Verlängerung des Arbeitsvertrags über die Regelaltersgrenze hinaus abgelehnt zu haben. Die - befristete - Fortsetzung der Arbeitsverhältnisse von drei benannten Arbeitnehmern über deren Eintritt in das Regelrentenalter hinaus beruhe auf konkreten betrieblichen Bedürfnissen; insoweit seien diese mit dem Kläger schon nicht vergleichbar. 9

Das Arbeitsgericht hat die Klage nach mündlicher Verhandlung vom 10
15. Oktober 2020 - einschließlich des bei ihm anhängigen weiteren Antrags fest-
zustellen, dass das Arbeitsverhältnis auch nicht durch andere Beendigungstat-
bestände endet, sondern zu unveränderten Bedingungen über den 30. Septem-
ber 2019 hinaus unbefristet fortbesteht - abgewiesen. Zu dem weiteren Begehren
hat es ausgeführt, der damit unbedingt erhobene allgemeine Feststellungsantrag
sei jedenfalls unbegründet, nachdem „heute - bei Schluss der mündlichen Ver-
handlung vor dem Arbeitsgericht - kein Arbeitsverhältnis mehr“ bestehe. Das
Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers - welche die Abweisung des
weiteren Feststellungsantrags nicht umfasste - zurückgewiesen. Mit der Revision
verfolgt der Kläger seine in der Berufungsinstanz noch anhängige Klage weiter.
Die Beklagte beantragt, die Revision zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe

Die Revision ist, soweit zulässig, unbegründet. Das Landesarbeitsgericht 11
hat die eingeschränkt eingelegte Berufung des Klägers gegen das klageabwei-
sende Urteil des Arbeitsgerichts zu Recht zurückgewiesen.

I. Die gegen die Abweisung des Antrags zu 1. gerichtete Revision ist zu- 12
lässig, hat aber keinen Erfolg. Das Landesarbeitsgericht hat das als Befristungs-
kontrollklage auszulegende Begehren zu Recht als zulässig, aber unbegründet
angesehen.

1. Der Antrag ist - in seiner gebotenen Auslegung - zulässig. 13

a) Mit ihm hat der Kläger ausschließlich eine Befristungskontrollklage ge- 14
mäß § 17 Satz 1 TzBfG angebracht. Dem Antragswortlaut „sondern auf unbe-
stimmte Zeit fortbesteht“ kommt keine eigenständige Bedeutung im Sinn einer
allgemeinen Feststellungsklage nach § 256 Abs. 1 ZPO zu. Das folgt vor allem
daraus, dass es an jeglichen Ausführungen des Klägers zur Begründung dieses
Zusatzes fehlt. Der Kläger hatte in der Klagebegründung lediglich zu dem erstin-

stanzlich noch anhängigen weiteren (allgemeinen) Feststellungsantrag ausgeführt, dieser sei für den Fall angebracht, dass sich die Beklagte auf weitere Beendigungstatbestände berufe. Das legt es nah, den Zusatz beim Antrag zu 1. ohne eigenständigen Inhalt zu verstehen (*vgl. zu einer entsprechenden Konstellation BAG 18. Dezember 2014 - 2 AZR 163/14 - Rn. 20, BAGE 150, 234*). Gegen ein darin liegendes eigenständiges Begehren spricht zudem, dass es andernfalls mit Blick auf den in erster Instanz noch anhängigen weiteren allgemeinen Feststellungsantrag denselben Streitgegenstand betroffen und ihm damit von vornherein das Prozesshindernis anderweitiger Rechtshängigkeit nach § 261 Abs. 3 Nr. 1 ZPO entgegengestanden hätte (*vgl. dazu BAG 10. Oktober 2002 - 2 AZR 622/01 - zu B I der Gründe, BAGE 103, 84*). Ein solches - die teilweise Unzulässigkeit bewirkendes - Verständnis des Antrags ist nicht angezeigt.

b) Das Landesarbeitsgericht ist im Ergebnis zutreffend davon ausgegangen, dass auch das - ausnahmsweise gesondert zu prüfende - Rechtsschutzbedürfnis für den Befristungskontrollantrag besteht. 15

aa) Grundsätzlich bedarf es bei einer Befristungskontrollklage gemäß § 17 Satz 1 TzBfG keines besonderen Feststellungsinteresses (*BAG 24. Juni 2015 - 7 AZR 541/13 - Rn. 18*). Dieses folgt bereits daraus, dass der Arbeitnehmer gemäß § 17 Satz 1 TzBfG fristgebunden Klage erheben muss, weil andernfalls die Befristung nach § 17 Satz 2 TzBfG iVm. § 7 KSchG als von Anfang an rechtswirksam gilt. Eine Befristungskontrollklage ist allerdings - wie jede Klage - unzulässig, wenn für sie kein Rechtsschutzbedürfnis besteht. Dies ist der Fall, wenn der Kläger kein schutzwürdiges Interesse an dem begehrten Urteil haben kann (*BAG 17. Januar 2007 - 7 AZR 20/06 - Rn. 18, BAGE 121, 18*). 16

bb) Im vorliegenden Fall hat der Kläger (weiter) ein schutzwürdiges Interesse an dem Befristungskontrollantrag. Dem steht nicht entgegen, dass das Arbeitsgericht sein erstinstanzlich angebrachtes allgemeines Feststellungsbegehren rechtskräftig abgewiesen hat. Dieser Entscheidungsausspruch beinhaltet keine Feststellung, dass bereits ab dem 1. Oktober 2019 kein Arbeitsverhältnis der Parteien mehr besteht (was gegen ein fortbestehendes Interesse des Klägers an der Feststellung der Unwirksamkeit der streitbefangenen Befristung sprechen 17

würde), sondern lediglich, dass am 15. Oktober 2020 kein Arbeitsverhältnis mehr bestand.

(1) Das Landesarbeitsgericht ist zutreffend davon ausgegangen, dass der allgemeine Feststellungsantrag rechtskräftig abgewiesen ist. Der Kläger hat insoweit keine Berufung gegen das Urteil des Arbeitsgerichts eingelegt. Es kann offenbleiben, ob der allgemeine Feststellungsantrag dahingehend hätte verstanden werden müssen, dass dieser lediglich als Hilfsantrag für den Fall des Obsiegens mit dem Befristungskontrollantrag (sowie dem Kündigungsschutzantrag) gestellt worden ist (*vgl. dazu BAG 15. Dezember 2021 - 7 AZR 530/20 - Rn. 40*). Das Arbeitsgericht hat ihn ausdrücklich als unbedingt gestellten Feststellungsantrag abgewiesen. 18

(2) Nicht frei von Rechtsfehlern ist allerdings die weitere Annahme des Landesarbeitsgerichts, die arbeitsgerichtliche Entscheidung entfalte deshalb keine den Bestand des Arbeitsverhältnisses ab dem 1. Oktober 2019 betreffende materielle Rechtskraftwirkung, weil das allgemeine Feststellungsbegehren mangels anderweitiger Beendigungstatbestände (außer den mit den Anträgen zu 1. und zu 3. angegriffenen) unzulässig war und dessen arbeitsgerichtliche Abweisung als „jedenfalls unbegründet“ ein Verständnis als dahingehendes - nur hinsichtlich der Zulässigkeitsvoraussetzungen der Rechtskraft fähiges - Prozessurteil zuließe. 19

(a) Im Ausgangspunkt zutreffend legt das Landesarbeitsgericht seiner Argumentation zugrunde, dass es im Fall der rechtskräftigen Abweisung eines streitbefangenen Begehrens für die Bestimmung des Rechtskraftumfangs von maßgebender Bedeutung ist, ob es sich um eine Prozessentscheidung handelt, mit der die Klage als unzulässig abgewiesen worden ist, oder um eine die Begründetheit verneinende Entscheidung (*vgl. BAG 15. Juni 2016 - 4 AZR 485/14 - Rn. 39 mwN*). Es ist aber bereits fraglich, ob - wie das Landesarbeitsgericht angenommen hat - das allgemeine Feststellungsbegehren unzulässig war. Der Kläger hatte sich zunächst auch - wenngleich pauschal und im Zusammenhang mit dem Befristungskontrollantrag - darauf berufen, die Vertragsklausel in § 10 Satz 7 seines Arbeitsvertrags sei überraschend iSd. § 305c Abs. 1 BGB und so 20

mit nicht Bestandteil des Arbeitsvertrags geworden. Eine solche Folge ist nicht Gegenstand einer Befristungskontrollklage, sondern einer allgemeinen Feststellungsklage gemäß § 256 Abs. 1 ZPO (vgl. BAG 25. Oktober 2017 - 7 AZR 632/15 - Rn. 18). Allerdings hatte der Kläger den allgemeinen Feststellungsantrag selbst ausdrücklich allein damit begründet, er sei für den Fall gestellt, dass sich die Beklagte auf weitere Beendigungstatbestände berufe. Die Argumentation, § 10 Satz 7 des Arbeitsvertrags sei überraschend, hat er fallengelassen und - so auch noch in der mündlichen Verhandlung vor dem Senat - allein darauf abgehoben, mit dem vom Arbeitsgericht abgewiesenen allgemeinen Feststellungsbegehren habe er lediglich im Sinn eines sog. „Schleppnetzantrags“ sicherstellen wollen, dass er die Wirksamkeit jeglicher potentieller (weiterer) Auflösungsstatbestände rechtzeitig angreift (vgl. dazu ausf. BAG 16. Dezember 2021 - 6 AZR 154/21 - Rn. 13 ff.).

(b) Jedenfalls aber kommt der arbeitsgerichtlichen Abweisung des allgemeinen Feststellungsantrags entgegen der Ansicht des Landesarbeitsgerichts materielle Rechtskraftwirkung als - wenngleich verfahrensfehlerhaftes - Sachurteil zu. Es ist zwar grundsätzlich rechtsfehlerhaft, die Frage der Zulässigkeit einer Klage nicht zu beantworten und diese wegen feststehender Unbegründetheit abzuweisen (BGH 25. Januar 2012 - XII ZR 139/09 - Rn. 44; BeckOK ZPO/Elzer Stand 1. Dezember 2022 § 300 Rn. 33). Schon wegen der Auswirkung auf die Rechtskraft ergibt sich insoweit ein absoluter Vorrang der Zulässigkeits- vor der Begründetheitsprüfung (ausf. BGH 25. Januar 2012 - XII ZR 139/09 - Rn. 44). Eine klagabweisende Entscheidung, die die Zulässigkeit der Klage ausdrücklich „offenlässt“, erwächst aber ungeachtet dessen prinzipiell als Sachurteil in Rechtskraft (vgl. BAG 29. September 2020 - 9 AZR 113/19 - Rn. 19; 15. Juni 2016 - 4 AZR 485/14 - Rn. 41; ausf. BGH 16. Januar 2008 - XII ZR 216/05 - Rn. 17).

21

(3) Die materielle Rechtskraftwirkung der arbeitsgerichtlichen Abweisung des allgemeinen Feststellungsantrags erfasst hingegen nur den Bestand des Arbeitsverhältnisses im Zeitpunkt der letzten erstinstanzlichen mündlichen Verhandlung vor dem Arbeitsgericht am 15. Oktober 2020 und vermag deshalb das

22

Rechtsschutzbedürfnis für die streitgegenständliche Befristungskontrollklage nicht in Frage zu stellen.

(a) Der Umfang der materiellen Rechtskraft gemäß § 322 Abs. 1 ZPO ist aus dem Urteil und den dazu ergangenen Gründen zu bestimmen. Bei einer klageabweisenden Entscheidung ist der aus der Begründung zu ermittelnde ausschlaggebende Abweisungsgrund Teil des in Rechtskraft erwachsenden Entscheidungssatzes und nicht allein ein Element der Entscheidungsbegründung (*BAG 10. April 2014 - 2 AZR 812/12 - Rn. 29 mwN*). Das gilt prinzipiell auch bei einer Verkenning des Streitgegenstands durch das ihn abschlägig bescheidende Gericht und einem ggf. hierin liegenden Verstoß gegen § 308 Abs. 1 ZPO (*vgl. BGH 28. Mai 1998 - I ZR 275/95 - zu II 2 a der Gründe*). 23

(b) Nach den Entscheidungsgründen des arbeitsgerichtlichen Urteils ist der allgemeine Feststellungsantrag (jedenfalls) unbegründet, weil „heute - bei Schluss der mündlichen Verhandlung vor dem Arbeitsgericht - kein Arbeitsverhältnis mehr besteht“. Selbst wenn das Arbeitsgericht - was der Senat ausdrücklich offenlässt - damit den Streitgegenstand verkennt und ggf. gegen § 308 Abs. 1 ZPO verstoßen haben sollte, steht (allein) rechtskräftig fest, dass am 15. Oktober 2020 kein Arbeitsverhältnis mehr bestand. Diese Rechtskraftwirkung lässt das Rechtsschutzbedürfnis für den Antrag nicht (ausnahmsweise) entfallen. Nach dem Befristungskontrollantrag ist die Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum 30. September 2019 im Streit. An dieser Streitklärung hat der Kläger nach wie vor ein berechtigtes Interesse, weil nicht rechtskräftig feststeht, dass (bereits) ab dem 1. Oktober 2019 kein Arbeitsverhältnis mehr bestand. 24

2. Das Landesarbeitsgericht hat zu Recht angenommen, dass der Befristungskontrollantrag unbegründet ist. Das Arbeitsverhältnis der Parteien hat aufgrund der in § 10 Satz 7 des Arbeitsvertrags vereinbarten Altersgrenzenregelung am 30. September 2019 geendet. Die hierin liegende Befristung ist wirksam. 25

a) Die Befristung zum 30. September 2019 gilt nicht bereits nach § 17 Satz 2 TzBfG iVm. § 7 Halbs. 1 KSchG als wirksam. Der Kläger hat rechtzeitig Befristungskontrollklage iSv. § 17 Satz 1 TzBfG erhoben. Er hat die Rechtsun- 26

wirksamkeit der Befristung mit seiner am 30. September 2019 beim Arbeitsgericht eingegangenen - und der Beklagten „demnächst“ iSv. §§ 167, 253 Abs. 1 ZPO zugestellten - Klage geltend gemacht. Auch die Erhebung der Klage vor Ablauf der Befristung wahrt nach ständiger Rechtsprechung des Senats die Klagefrist (st. Rspr. BAG 20. Juli 2022 - 7 AZR 239/21 - Rn. 12).

b) § 10 Satz 7 des Arbeitsvertrags beinhaltet eine wirksame Befristungsabrede dahingehend, dass das Arbeitsverhältnis mit Erreichen der Regelaltersgrenze beendet ist. Die arbeitsvertragliche Klausel ist - jedenfalls insoweit - nicht wegen Verletzung des Transparenzgebots nach § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB unwirksam. 27

aa) § 10 Satz 7 des Arbeitsvertrags enthält nach der Feststellung des Landesarbeitsgerichts Allgemeine Geschäftsbedingungen iSd. § 305 Abs. 1 BGB. Die §§ 305 ff. BGB finden nach Art. 229 § 5 Satz 2 EGBGB seit dem 1. Januar 2003 auf das im Jahr 1993 geschlossene Arbeitsverhältnis der Parteien Anwendung. Die Anwendbarkeit der §§ 305 ff. BGB steht zwischen den Parteien auch nicht im Streit. 28

bb) Die der angegriffenen Befristung zugrundeliegende zweite Alternative von § 10 Satz 7 des Arbeitsvertrags ist nicht intransparent. 29

(1) Gemäß § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB kann sich eine unangemessene Benachteiligung des Vertragspartners, die nach § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB die Unwirksamkeit von Bestimmungen in Allgemeinen Geschäftsbedingungen zur Folge hat, daraus ergeben, dass diese nicht klar und verständlich sind. Das Bestimmtheitsgebot als maßgebliche Ausprägung des Transparenzgebots verlangt, dass die tatbestandlichen Voraussetzungen und Rechtsfolgen so genau beschrieben werden, dass für den Verwender der Klausel keine ungerechtfertigten Beurteilungsspielräume entstehen und der Gefahr vorgebeugt wird, dass der Vertragspartner von der Durchsetzung bestehender Rechte abgehalten wird (BAG 12. Juni 2019 - 7 AZR 428/17 - Rn. 26). Eine Formularbestimmung genügt dem Bestimmtheitsgebot nur dann, wenn sie im Rahmen des rechtlich und tatsächlich Zumutbaren die Rechte und Pflichten des Vertragspartners des Klausel- 30

verwenders so klar und präzise wie möglich umschreibt (*BAG 2. Dezember 2021 - 3 AZR 254/21 - Rn. 43*). Maßgebend sind die Verständnismöglichkeiten des typischerweise bei Verträgen der geregelten Art zu erwartenden Durchschnittskunden im Zeitpunkt des Vertragsabschlusses (*BAG 7. September 2022 - 5 AZR 128/22 - Rn. 55*). Dem Vertragspartner kann dabei nicht jedes eigene Nachdenken erspart bleiben (*BAG 7. September 2022 - 5 AZR 128/22 - Rn. 55; 24. Mai 2022 - 9 AZR 461/21 - Rn. 28*). Die Auslegungsbedürftigkeit einer Klausel führt nicht automatisch zu deren Intransparenz (*BAG 7. September 2022 - 5 AZR 128/22 - Rn. 55*). Eine vom Verwender Allgemeiner Geschäftsbedingungen gewählte Befristungsabrede muss wegen der weitreichenden wirtschaftlichen Folgen, die mit der Beendigung eines befristeten Arbeitsverhältnisses verbunden sind, den Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses für den durchschnittlichen Arbeitnehmer hinreichend deutlich erkennen lassen (*BAG 25. Oktober 2017 - 7 AZR 632/15 - Rn. 35*).

(2) Diesen Anforderungen wird jedenfalls die - hinsichtlich der streitbefangenen Befristung allein maßgebliche - zweite Alternative von § 10 Satz 7 des Arbeitsvertrags gerecht. Im Ergebnis ihrer Auslegung (*zu den entspr. Maßgaben bei AGB und Einmalbedingungen vgl. BAG 19. November 2019 - 7 AZR 582/17 - Rn. 25*) regelt sie klar und deutlich, dass das Arbeitsverhältnis spätestens mit dem Zeitpunkt endet, in dem der Kläger die für ihn maßgebliche Regelaltersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung erreicht. 31

(a) Entgegen der Ansicht des Landesarbeitsgerichts ist dieses Verständnis allerdings nicht bereits nach § 41 Satz 2 SGB VI vorgegeben. Danach gilt eine Vereinbarung, die die Beendigung des Arbeitsverhältnisses eines Arbeitnehmers ohne Kündigung zu einem Zeitpunkt vorsieht, zu dem der Arbeitnehmer vor Erreichen der Regelaltersgrenze eine Rente wegen Alters beantragen kann, dem Arbeitnehmer gegenüber als auf das Erreichen der Regelaltersgrenze abgeschlossen, es sei denn, dass die Vereinbarung innerhalb der letzten drei Jahre vor diesem Zeitpunkt abgeschlossen oder von dem Arbeitnehmer innerhalb der letzten drei Jahre vor diesem Zeitpunkt bestätigt worden ist. § 41 Satz 2 SGB VI greift bei der hier einschlägigen zweiten Alternative der Vertragsklausel aber 32

schon deshalb nicht ein, weil die Vorschrift nur für einzelvertraglich vereinbarte Altersgrenzen vor Vollendung des Regelrentenalters gilt (vgl. BAG 4. November 2015 - 7 AZR 851/13 - Rn. 31).

(b) Der Senat hat zu einer mit der zweiten Alternative von § 10 Satz 7 des Arbeitsvertrags vergleichbaren Klauselformulierung bereits entschieden, dass das Tatbestandsmerkmal „Vollendung des 65. Lebensjahres“ als Beschreibung des Zeitpunkts zu verstehen ist, in dem der Arbeitnehmer nach seinem Lebensalter zum Bezug einer Regelaltersrente berechtigt ist (vgl. BAG 9. Dezember 2015 - 7 AZR 68/14 - Rn. 16). Vorliegend gilt nichts Anderes. Das Regelrentenalter wurde seit dem 1. Januar 1916 von den in der gesetzlichen Rentenversicherung versicherten Beschäftigten mit der Vollendung des 65. Lebensjahres erreicht (vgl. auch § 35 SGB VI idF vom 18. Dezember 1989). Bei der Abfassung von Verträgen - so auch im Zeitpunkt des Arbeitsvertrags der Parteien vom 24. Juni/19. Juli 1993 - gab es aus damaliger Sicht keine Veranlassung zu abweichenden Formulierungen, wenn an die in der Sozialversicherung geltende Altersgrenze von 65 Jahren angeknüpft werden sollte. Ein verständiger Arbeitnehmer musste daher die Formulierung „Vollendung des 65. Lebensjahres“ als Anknüpfung an den Zeitpunkt des Erreichens der Regelaltersgrenze verstehen (vgl. BAG 9. Dezember 2015 - 7 AZR 68/14 - Rn. 16). Die Vollendung des 65. Lebensjahres war das Synonym für die Vollendung des gesetzlichen Regelrentenalters. Dies hat sich erst aufgrund des RV-Altersgrenzenanpassungsgesetzes vom 20. April 2007 (BGBl. I S. 554 ff.) geändert. Die Regelaltersgrenze wird nach § 35 Satz 2 SGB VI nunmehr mit Vollendung des 67. Lebensjahres erreicht. Der Kläger fällt unter die Sonderregelung des § 235 SGB VI, da er im Januar 1954 und somit vor dem 1. Januar 1964 geboren ist. Er hat die Regelaltersgrenze mit Vollendung von 65 Jahren und 8 Monaten erreicht, worüber die Parteien auch nicht streiten.

33

(c) Entgegen der Rechtsansicht des Klägers besteht kein unklares Verhältnis der beiden Alternativen von § 10 Satz 7 des Arbeitsvertrags. Tritt die erste Alternative (Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit dem Ende des Monats, „in welchem Sie Altersruhegeld bewilligt erhalten“) nicht ein, ist das Arbeitsverhältnis

34

mit Erreichen der Regelaltersgrenze beendet. Im Übrigen wäre das Verhältnis der beiden Alternativen selbst dann nicht unklar, wenn die erste Alternative nicht als auf die „Bewilligung“ eines (vorzeitigen) „Altersruhegeldes“ angesehen werden sollte. Sofern eine der beiden Alternativen zuerst eintritt, ist das Arbeitsverhältnis beendet, so dass die andere Alternative nicht mehr greifen kann; dies ist schon wegen des Ausdrucks „spätestens“ nicht unklar.

(d) Anders als die Revision meint, folgt eine Intransparenz nicht aus dem Umstand, dass die Klausel nicht den Zusatz enthält, das Arbeitsverhältnis ende „ohne dass es einer Kündigung bedarf“. Auch ohne diesen Zusatz ergibt sich aus § 10 Satz 7 des Arbeitsvertrags ohne Weiteres, dass der Eintritt der darin genannten Voraussetzungen zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses führen soll. 35

(e) Es kann dahinstehen, ob die erstgenannte Alternative der Vertragsklausel („Altersruhegeld bewilligt erhalten“) für sich betrachtet dem Transparenzgebot genügt. Unterstellte man deren Unwirksamkeit, hätte dies nicht die Unwirksamkeit der gesamten Klausel zur Folge. 36

(aa) Sind Allgemeine Geschäftsbedingungen ganz oder teilweise unwirksam, bleibt der Vertrag im Übrigen wirksam (§ 306 Abs. 1 BGB) und sein Inhalt richtet sich insoweit nach den gesetzlichen Vorschriften (§ 306 Abs. 2 BGB). Eine geltungserhaltende Reduktion von einheitlichen Klauseln auf den zulässigen Inhalt durch die Gerichte findet grundsätzlich nicht statt (vgl. BAG 5. Juli 2022 - 9 AZR 341/21 - Rn. 22). Demgegenüber kann eine teilbare Formulklausel mit ihrem zulässigen Teil aufrechterhalten werden (BAG 9. März 2021 - 9 AZR 323/20 - Rn. 25). Die Regelungen müssen allerdings nicht nur sprachlich, sondern auch inhaltlich trennbar sein. Die Teilbarkeit einer Klausel ist durch Streichung des unwirksamen Teils (sog. blue-pencil-Test) zu ermitteln (BAG 9. März 2021 - 9 AZR 323/20 - Rn. 25). Verbleibt nach der Streichung der unwirksamen Teilregelung und des unwirksamen Klauselteils eine verständliche Regelung, behält diese ihre Gültigkeit (vgl. BAG 24. Mai 2022 - 9 AZR 461/21 - Rn. 45). 37

- (bb) § 10 Satz 7 des Arbeitsvertrags ist teilbar und könnte auch nur mit der zweiten Alternative aufrechterhalten bleiben. Die Streichung der sprachlich abgrenzbaren Worte „... Sie Altersruhegeld bewilligt erhalten oder“ beließe der Klausel im Übrigen einen verständlichen und sinnvollen Regelungsgehalt. Sie beinhaltete dann, dass das Arbeitsverhältnis (spätestens) mit Ablauf desjenigen Monats endet, in welchem der Kläger die Regelaltersgrenze erreicht. 38
- (cc) Die Aufrechterhaltung dieses Teils von § 10 Satz 7 des Arbeitsvertrags scheidet nicht am Umstand einer (Alternativ-)Kombination zweier Klauselteile (vgl. etwa zur Kombination von Freiwilligkeits- und Widerrufsvorbehalt BAG 14. September 2011 - 10 AZR 526/10 - Rn. 28, BAGE 139, 156). Die Revision geht fehl in der Annahme, § 10 Satz 7 des Arbeitsvertrags sei bei Aufrechterhaltung nur einer Beendigungsalternative aufgrund der „vor beide Alternativen gezogenen“ Formulierung „spätestens“ sinnentleert. Das Arbeitsverhältnis kann auch durch frühere Umstände - etwa eine Kündigung - beendet werden; der Ausdruck „spätestens“ wäre nicht inhaltslos. 39
- (dd) Die Anwendung des sog. blue-pencil-Tests führt nicht zu einer Schlechterstellung des Klägers. Die Beendigung dessen Arbeitsverhältnisses träte bei Streichung der - unterstellt intransparenten - ersten Alternative von § 10 Satz 7 des Arbeitsvertrags stets mit Erreichen des Regelrentenalters ein. Bei Aufrechterhalten der gestrichenen ersten Alternative hätte das Arbeitsverhältnis in keinem Fall länger gedauert. 40
- c) Weitere Unwirksamkeitsgründe hat der Kläger weder bis zum Schluss der mündlichen Verhandlung erster Instanz (vgl. § 17 Satz 2 TzBfG, § 6 Satz 1 KSchG) noch zu einem späteren Zeitpunkt bis zum Abschluss des Berufungsverfahrens geltend gemacht (vgl. BAG 24. Juni 2015 - 7 AZR 541/13 - Rn. 27). Schon deshalb verfängt sein erst in der Revisionsinstanz angebrachter Verweis auf die Entscheidung des Gerichtshofs der Europäischen Union vom 2. Juni 2022 (- C-587/20 - HK/Danmark und HK/Privat) zur Altersdiskriminierung bei einer - in der Satzung einer Arbeitnehmerorganisation für die Wählbarkeit von Mitgliedern der Organisation für deren Vorsitz festgelegten - Altersgrenze nicht. 41

- II. Die Revision ist hinsichtlich des zur Entscheidung anfallenden Hilfsantrags zum Teil unzulässig und im Übrigen unbegründet. 42
1. Sie ist unzulässig, soweit der Kläger seinen mit dem (Hilfs-)Antrag geltend gemachten Anspruch auf Abschluss eines Fortsetzungsvertrags auf den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz stützt. Hinsichtlich dieses - gegenüber den Ansprüchen wegen einer (behaupteten) Benachteiligung als (Gesamt-) Betriebsratsmitglied und als Arbeitnehmersvertreter im Aufsichtsrat eigenständigen - Streitgegenstands entspricht die Revisionsbegründung nicht den gesetzlichen Voraussetzungen. 43
- a) Zur ordnungsgemäßen Begründung der Revision müssen gemäß § 72 Abs. 5 ArbGG iVm. § 551 Abs. 3 Satz 1 Nr. 2 ZPO die Revisionsgründe angegeben werden. Bei Sachrügen sind diejenigen Umstände bestimmt zu bezeichnen, aus denen sich die Rechtsverletzung ergibt (*§ 551 Abs. 3 Satz 1 Nr. 2 Buchst. a ZPO*). Die Revisionsbegründung muss den angenommenen Rechtsfehler des Landesarbeitsgerichts so aufzeigen, dass Gegenstand und Richtung des Revisionsangriffs erkennbar sind. Das erfordert eine Auseinandersetzung mit den tragenden Gründen der angefochtenen Entscheidung. Der Revisionsführer muss darlegen, warum er die Begründung des Berufungsgerichts für unrichtig hält. Allein die Darstellung anderer Rechtsansichten ohne jede Auseinandersetzung mit den Gründen des Berufungsurteils genügt den Anforderungen an eine ordnungsgemäße Revisionsbegründung ebenso wenig wie die Wiedergabe des bisherigen Vorbringens. Es reicht auch nicht aus, wenn der Revisionsführer die tatsächlichen und/oder rechtlichen Würdigungen des Berufungsgerichts lediglich mit formelhaften Wendungen rügt. Hat das Berufungsgericht seine Entscheidung auf zwei voneinander unabhängige, selbständig tragende rechtliche Erwägungen gestützt, muss die Revisionsbegründung beide Erwägungen angreifen. Andernfalls ist das Rechtsmittel insgesamt unzulässig (*vgl. BAG 17. November 2021 - 4 AZR 77/21 - Rn. 13*). Bei mehreren Streitgegenständen muss der Revisionsführer für jeden eine Begründung geben. Fehlt sie zu einem Streitgegenstand, ist das Rechtsmittel insoweit unzulässig (*BAG 19. Januar 2022 - 5 AZR 217/21 - Rn. 8*). 44

- b) Diesen Anforderungen wird die Revisionsbegründung nicht gerecht, soweit der Kläger seinem (Hilfs-)Antrag den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz zugrunde legt. 45
- aa) Der Kläger hat sein mit dem (Hilfs-)Antrag verfolgtes Klageziel auf den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz sowie auf betriebsverfassungs- und mitbestimmungsrechtliche Benachteiligungsverbote gestützt. Hierbei handelt es sich jeweils um eigenständige Streitgegenstände, denn den Ansprüchen liegen unterschiedliche Lebenssachverhalte zugrunde (*vgl. ausf. zum Streitgegenstand BAG 30. Januar 2019 - 5 AZR 43/18 - Rn. 19, BAGE 165, 205*). 46
- bb) Das Landesarbeitsgericht hat den auf den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz gestützten Anspruch mit zwei selbständig tragenden Gründen abgelehnt. Es hat zum einen ausgeführt, dieser könne im Anwendungsbereich des § 41 Satz 3 SGB VI nach dessen Normzweck - ebenso wie bei § 14 Abs. 2 TzBfG - keine Anspruchsgrundlage bilden. Zum anderen hat es argumentiert, dass selbst bei Anwendbarkeit des arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes dessen Voraussetzungen nicht erfüllt seien. Bei der Beklagten sei kein System erkennbar, nach dem sie Arbeitnehmern nach Erreichen des Regelrentenalters die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses anbiete. Es handele sich vielmehr um Einzelfälle. 47
- cc) Zumindest mit der ersten tragenden Begründung setzt sich der Kläger in seiner Revisionsbegründung nicht hinreichend auseinander. Insbesondere findet sich kein Eingehen auf die Argumentation des Landesarbeitsgerichts zum Gesetzeszweck des § 41 SGB VI. Der Kläger wiederholt die Begründung des Landesarbeitsgerichts, dass die Interessenlage dieselbe wie im Anwendungsbereich des § 14 Abs. 2 TzBfG sei. Anschließend geht er auf die gesetzlichen Voraussetzungen des § 41 SGB VI ein. Das hat keinen konkreten Bezug zu den Entscheidungsgründen des angefochtenen Urteils. Die sonstigen - nicht ohne Weiteres selbsterklärenden - Ausführungen lassen gerade nicht erkennen, aus welchem Grund das Urteil des Landesarbeitsgerichts insoweit fehlerhaft sein soll. Selbst wenn man annehmen wollte, der Kläger habe mit seinen Ausführungen eine unterschiedliche Interessenlage bei § 14 Abs. 2 TzBfG und § 41 SGB VI darstellen 48

wollen, würden die Ausführungen nicht genügen, weil das Landesarbeitsgericht es in seinen Gründen nicht bei diesem Vergleich belässt, sondern ganz konkret auf den Gesetzeszweck des § 41 SGB VI eingeht und auf diesen abstellt.

2. Der auf Abschluss eines Folgearbeitsvertrags gerichtete Antrag ist - bezogen auf die verbliebenen Streitgegenstände - zwar zulässig, aber unbegründet. 49

a) Er ist zulässig. Der Kläger begehrt die Verurteilung der Beklagten zur Annahme seines Angebots auf Abschluss eines Fortsetzungsvertrags und damit auf Abgabe einer Willenserklärung, die mit Rechtskraft eines dem Klageantrag stattgebenden Urteils gemäß § 894 Abs. 1 Satz 1 ZPO als abgegeben gilt (*vgl. BAG 25. Oktober 2007 - 8 AZR 989/06 - Rn. 14*). 50

aa) Der Antrag ist hinreichend bestimmt iSd. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO. Der Inhalt des abzuschließenden Arbeitsvertrags ist in dem Antrag hinreichend bezeichnet. Aus ihm ergibt sich, dass das Arbeitsverhältnis zu den im Arbeitsvertrag vom 24. Juni 1993 festgelegten Bedingungen mit Wirkung ab dem 1. Oktober 2019 unbefristet fortgesetzt werden soll. Damit ist der erstrebte Vertragsinhalt ausreichend deutlich beschrieben (*vgl. BAG 13. August 2008 - 7 AZR 513/07 - Rn. 15, BAGE 127, 239*). Das Angebot des Klägers liegt im Klageantrag, zu dessen Annahme die Beklagte verurteilt werden soll (*vgl. BAG 13. Juni 2012 - 7 AZR 519/10 - Rn. 16 mwN*). Die rückwirkende Begründung eines Arbeitsverhältnisses durch Urteil, die mit der Fiktion der Abgabe der Annahmeerklärung den Vertragschluss bewirkt, ist zulässig (*vgl. BAG 13. März 2013 - 7 AZR 334/11 - Rn. 23*). 51

bb) Es liegt keine unzulässige alternative Klagehäufung vor. 52

(1) Eine alternative Klagehäufung, bei der der Kläger ein einheitliches Klagebegehren aus mehreren prozessualen Ansprüchen (Streitgegenständen) herleitet und dem Gericht die Auswahl überlässt, auf welchen Klagegrund es die Verurteilung stützt, verstößt gegen das Gebot des § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO, den Klagegrund bestimmt zu bezeichnen. Deshalb muss, was auch konkludent und 53

noch im Laufe des Verfahrens möglich ist, eine Rangfolge gebildet werden (*BAG 7. September 2022 - 5 AZR 128/22 - Rn. 24*).

(2) Der Kläger hat eine solche Reihenfolge vorgegeben. Seine schriftsätzlichen Ausführungen lassen erkennen, dass er den Anspruch auf Abschluss eines Folgevertrags vorrangig auf das betriebsverfassungsrechtliche und nachrangig auf das mitbestimmungsrechtliche Benachteiligungsverbot stützt. Dieses Verständnis hat der Kläger auf Nachfrage des Senats in der mündlichen Verhandlung bestätigt. 54

b) Der Antrag ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht ist rechtsfehlerfrei davon ausgegangen, dass der Kläger keinen Anspruch auf Annahme seines auf eine Fortsetzung des Arbeitsvertrags gerichteten Angebots hat. 55

aa) Ein solcher Anspruch folgt nicht aus § 78 Satz 2 BetrVG iVm. § 280 Abs. 1, § 823 Abs. 2, § 249 Abs. 1 BGB. 56

(1) Zwar können § 78 Satz 2 BetrVG iVm. § 280 Abs. 1, § 823 Abs. 2, § 249 Abs. 1 BGB einen Anspruch eines befristet beschäftigten Betriebsratsmitglieds auf Abschluss eines Folgevertrags begründen, wenn der Arbeitgeber einen solchen gerade wegen der Betriebsratstätigkeit ablehnt (*BAG 25. Juni 2014 - 7 AZR 847/12 - Rn. 28, BAGE 148, 299*). Nichts Anderes gilt bei der Ablehnung eines von einem Betriebsratsmitglied im Hinblick auf dessen - die Beendigung des Arbeitsverhältnisses bewirkendes - Erreichen des Regelrentenalters geäußerten Antrags auf Abschluss eines (fortgesetzten) Arbeitsvertrags. 57

(2) Ein solcher Anspruch scheidet vorliegend aber bereits daran, dass der Kläger sich zur Begründung seines Klageziels auf einen Sachverhalt stützt, der dieses nicht zu tragen vermag. Er verweist vor dem Hintergrund der Möglichkeit des § 41 Satz 3 SGB VI, im Fall einer vereinbarten Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit dem Erreichen der Regelaltersgrenze den Beendigungszeitpunkt, ggf. auch mehrfach, durch Vereinbarung während des Arbeitsverhältnisses hinauszuschieben, auf die Weiterbeschäftigung von drei Arbeitnehmern nach deren 58

Rentenbeginn. Das rechtfertigte aber von vornherein nicht die mit dem Antrag erstrebte Rechtsfolge des Abschlusses eines unbefristeten Arbeitsvertrags.

(3) Ungeachtet dessen ist das Landesarbeitsgericht in revisionsrechtlich nicht zu beanstandender Weise zu dem Ergebnis gelangt, dass die Beklagte nicht gegen § 78 Satz 2 BetrVG verstoßen und der Kläger demnach keinen auf Abschluss eines unbefristeten Folgevertrags gerichteten Schadensersatzanspruch hat. 59

(a) Nach § 286 Abs. 1 ZPO ist es Sache des Tatsachengerichts, an dessen Feststellungen das Revisionsgericht gemäß § 559 Abs. 2 ZPO gebunden ist, sich unter Berücksichtigung des gesamten Inhalts der Verhandlungen und des Ergebnisses einer etwaigen Beweisaufnahme eine Überzeugung darüber zu bilden, ob der Arbeitgeber den Abschluss eines Folgevertrags mit einem Betriebsratsmitglied gerade wegen dessen Betriebsratsstätigkeit abgelehnt hat (*BAG 25. Juni 2014 - 7 AZR 847/12 - Rn. 40, BAGE 148, 299*). Dabei ist es bei der Würdigung, ob eine tatsächliche Behauptung für wahr oder für nicht wahr zu erachten ist, unter Berücksichtigung des gesamten Inhalts der Verhandlungen und des Ergebnisses einer etwaigen Beweisaufnahme weitgehend frei (§ 286 Abs. 1 Satz 1 ZPO). Der revisionsrechtlichen Überprüfung des § 286 Abs. 1 ZPO unterliegt nur, ob sich das Tatsachengericht mit dem Prozessstoff und den Beweisergebnissen umfassend und widerspruchsfrei auseinandergesetzt hat, die Würdigung also vollständig und rechtlich möglich ist und nicht gegen Denkgesetze und Erfahrungssätze verstößt. Das erfordert allerdings keine ausdrückliche tatrichterliche Auseinandersetzung mit allen denkbaren Gesichtspunkten, wenn sich nur ergibt, dass eine sachgerechte Beurteilung stattgefunden hat (*vgl. BAG 20. November 2003 - 8 AZR 580/02 - zu II 3 b bb (4) der Gründe*). 60

(b) Danach maßgebliche Rechtsfehler zeigt die Revision nicht auf und sind auch sonst nicht ersichtlich. Der Verweis auf die Notwendigkeit einer geordneten Übergabe der Ämter in Betriebsrat und Gesamtbetriebsrat vermag das beanspruchte Rechtsschutzziel von vornherein nicht zu tragen. Im Übrigen hat sich das Landesarbeitsgericht mit dem Prozessstoff umfassend auseinandergesetzt; seine Überzeugungsbildung hält sich im Rahmen zulässiger tatrichterlicher Wür- 61

digung. Es ist hinsichtlich der behaupteten betriebsratsmandatsbezogenen Benachteiligung von den einschlägigen Grundsätzen einer abgestuften Darlegungs- und Beweislast ausgegangen (*hierzu ausf. BAG 25. Juni 2014 - 7 AZR 847/12 - Rn. 35 ff., BAGE 148, 299*) und hat bei der Subsumtion des unterbreiteten Sachverhalts alle wesentlichen Umstände widerspruchsfrei berücksichtigt. Seine Würdigung, es bestünden keine hinreichenden Anhaltspunkte dafür, dass die Beklagte den Kläger bei ihrer Ablehnung dessen Vertragsangebots entgegen § 78 Satz 2 BetrVG aufgrund einer Betriebsratstätigkeit benachteiligt habe, ist sachgerecht. Sie beruht vor allem auf der - nicht mit einer Verfahrensrüge angegriffenen - Feststellung, dass in den Jahren 2014 bis 2019 fast 200 Arbeitnehmer nach Erreichen der Regelaltersgrenze aus dem Arbeitsverhältnis mit der Beklagten ausgeschieden seien; daher bilde es kein hinreichendes Indiz für eine mandatsveranlasste Benachteiligung des Klägers, wenn er sich auf drei weiterbeschäftigte Arbeitnehmer im Rentenalter berufe und sich hinsichtlich der von der Beklagten hierfür vorgebrachten Gründe auf ein bloßes Bestreiten beschränke. Das Berufungsgericht hat sich auch im Übrigen mit den vom Kläger vorgebrachten Hilfstatsachen, die auf seine Benachteiligung schließen lassen sollen, in ausreichender Weise befasst. Die dieser Würdigung zugrundeliegenden Feststellungen sind ebenfalls nicht mit beachtlichen Revisionsrügen angegriffen. Insbesondere verkennt der Kläger, dass sein Vorbringen, die Beklagte nehme freigestellte Betriebsratsmitglieder allgemein von einer Weiterbeschäftigung über die Altersgrenze aus, weder von den Feststellungen im angefochtenen Urteil getragen noch Gegenstand einer zulässigen und begründeten Verfahrensrüge ist. Ebenso verfängt sein Angriff nicht, die Beklagte habe in den Vorinstanzen ihre Entscheidung der „Nichtverlängerung“ des Arbeitsverhältnisses mit dem Kläger auf wirtschaftliche Unternehmerinteressen gestützt. Insoweit hatte die Beklagte in der Berufungserwiderung lediglich die Argumentation des Arbeitsgerichts mit der unternehmerischen Interessenlage verteidigt. Letztlich versucht der Kläger, die Würdigung des Landesarbeitsgerichts durch seine eigene, abweichende Würdigung zu ersetzen. Damit zeigt er keine reversible Rechtsverletzung auf.

bb) Entsprechendes gilt für die vom Kläger behauptete Benachteiligung als Arbeitnehmersvertreter im Aufsichtsrat der Beklagten, welche einen eigenständigen Streitgegenstand bildet und auf die sich die landesarbeitsgerichtliche Wertung ebenso bezieht. Ob § 26 Satz 2 MitbestG iVm. § 280 Abs. 1, § 823 Abs. 2, § 249 Abs. 1 BGB ggf. einen Anspruch auf Fortsetzung des aufgrund des Erreichens der Regelaltersgrenze beendeten Arbeitsverhältnisses vermittelt, kann deshalb offenbleiben. 62

III. Die gegen die Abweisung des Antrags zu 3. gerichtete Revision ist zulässig, aber unbegründet. 63

1. Das Landesarbeitsgericht ist zutreffend davon ausgegangen, dass es sich bei dem Schreiben vom 10. September 2019 nicht um eine Kündigungserklärung handelt. Dieses Schreiben steht in Zusammenhang mit dem Streit der Parteien, ob ihr Arbeitsverhältnis aufgrund § 10 Satz 7 des Arbeitsvertrags mit Ablauf des 30. September 2019 endet. Die Beklagte hat in dem Schreiben lediglich - vorprozessual - ihre dahingehende Rechtsauffassung wiederholt und auch während des Rechtsstreits ausdrücklich bekräftigt, keine weitere eigenständige Beendigungserklärung abgegeben zu haben. 64

2. Das Landesarbeitsgericht hat allerdings verkannt, dass dieser Umstand zur Unzulässigkeit des Antrags führt. Enthält das Schreiben vom 10. September 2019 keine Kündigungserklärung der Beklagten, mit der die Beendigung des Arbeitsverhältnisses unmittelbar herbeigeführt werden soll, besteht neben dem zu 1. erhobenen Bedingungskontrollantrag kein rechtliches Interesse an der mit dem Antrag begehrten Feststellung. Insbesondere folgt ein solches Interesse nicht aus §§ 4, 7 KSchG (*vgl. auch BAG 11. Dezember 2019 - 7 AZR 350/18 - Rn. 65; 22. Mai 1980 - 2 AZR 613/78 - zu A II 2 b der Gründe*). 65

IV. Die zulässige Revision gegen die Abweisung des Antrags zu 4. ist gleichfalls unbegründet. 66

1. Die Revision ist zulässig, auch wenn sich ihre Begründung zu dem mit dem Antrag verfolgten Beschäftigungsanspruch an keiner Stelle verhält. Einer 67

eigenständigen Begründung bedarf es allerdings dann nicht, wenn die Entscheidung des Berufungsgerichts über einen Streitgegenstand denotwendig von der Entscheidung über den anderen korrekt angefochtenen abhängig ist (vgl. BAG 21. August 2019 - 7 AZR 563/17 - Rn. 17 mwN). Der Beschäftigungsanspruch ist davon abhängig, dass ein Arbeitsverhältnis besteht. Dieses Rechtsschutzziel verfolgt der Kläger mit den Anträgen zu 1. bis 3. Das Landesarbeitsgericht hat insoweit auf die Entscheidung des Arbeitsgerichts Bezug genommen, das wiederum darauf verwiesen hat, dass kein Arbeitsverhältnis (mehr) bestehe. Mit seinem Revisionsantrag und der auf die Anträge zu 1., 2. und 3. bezogenen Revisionsbegründung hat der Kläger deshalb auch den Revisionsangriff bezüglich des Antrags zu 4. ausreichend legitimiert.

2. Die Revision ist unbegründet. Entgegen der Ansicht des Landesarbeitsgerichts ist der Antrag allerdings bereits unzulässig. 68

a) Mit diesem Antrag hat der Kläger einen Beschäftigungsanspruch aufgrund eines bestehenden bzw. wieder einzugehenden Arbeitsverhältnisses geltend gemacht. Trotz des Antragswortlauts hat er keine vorläufige Weiterbeschäftigung bis zum rechtskräftigen Abschluss des Verfahrens verlangt. Vielmehr hat er - im Wege eines unbedingten Antrags - die Titulierung eines Beschäftigungsanspruchs begehrt. Dieses Verständnis hat der Kläger in der mündlichen Verhandlung vor dem Senat bestätigt. 69

b) In diesem Verständnis ist der Antrag bereits deshalb unzulässig, weil der Kläger eine Besorgnis, die Beklagte werde ihrer Beschäftigungsverpflichtung im Arbeitsverhältnis nicht nachkommen, nicht dargelegt hat. 70

aa) Beim Beschäftigungsantrag handelt es sich nach ständiger Rechtsprechung um eine Klage auf künftige Leistung iSd. § 259 ZPO (BAG 15. Juni 2021 - 9 AZR 217/20 - Rn. 22). Voraussetzung für eine Klage auf zukünftige tatsächliche Beschäftigung ist die Besorgnis, der Schuldner werde sich andernfalls der rechtzeitigen Leistung entziehen (BAG 24. Mai 2018 - 2 AZR 67/18 - Rn. 44, BAGE 163, 24). Der Arbeitgeber muss etwa zu erkennen geben, er werde den Arbeitnehmer auch dann nicht vertragsgemäß beschäftigen, wenn der (Fort-)Be- 71

stand des Arbeitsverhältnisses rechtskräftig festgestellt ist (vgl. BAG 24. Mai 2018 - 2 AZR 67/18 - Rn. 44, aaO).

bb) Eine derartige Besorgnis hat der Kläger nicht dargelegt. Die Beklagte hat auch nicht zu erkennen gegeben, sie werde den Kläger selbst dann nicht beschäftigen, wenn der (Fort-)Bestand des Arbeitsverhältnisses rechtskräftig festgestellt ist. 72

c) Im Übrigen ist der Antrag unzulässig, weil er nicht hinreichend bestimmt ist iSd. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO. 73

aa) § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO verlangt, dass die Klageschrift neben der bestimmten Angabe des Gegenstands und des Grundes des erhobenen Anspruchs auch einen bestimmten Antrag enthält. Wird mit einer Klage ein vertraglicher Beschäftigungsanspruch geltend gemacht, muss der Antrag verdeutlichen, um welche Art von Beschäftigung es geht. Der Antrag muss zumindest das Berufsbild enthalten oder es muss sich in vergleichbarer Weise ergeben, worin die Tätigkeit bestehen soll (vgl. BAG 24. März 2021 - 10 AZR 16/20 - Rn. 27, BAGE 174, 294). Erforderlich und ausreichend ist es, wenn sich das Berufsbild der begehrten Beschäftigung oder die zuzuweisende Tätigkeit hinreichend bestimmt feststellen lässt (BAG 15. Juni 2021 - 9 AZR 217/20 - Rn. 24). 74

bb) Diesen Anforderungen entspricht der Beschäftigungsantrag nicht. Die Formulierung „zu unveränderten arbeitsvertraglichen Bedingungen“ ist regelmäßig ohne Aussagekraft und ungeeignet, die Art der Beschäftigung zu konkretisieren (vgl. BAG 27. Mai 2015 - 5 AZR 88/14 - Rn. 46, BAGE 152, 1; Ulrich in Hamacher Antragslexikon Arbeitsrecht 3. Aufl. Stichwort Beschäftigung Rn. 21 f.). Das Berufsbild oder die Art der begehrten Beschäftigung lässt sich auch nicht bestimmt feststellen. 75

(1) Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts war der Kläger bis zu seiner Freistellung im Jahr 2009 als „Verkaufscenter-Leiter“ tätig. Mit Blick auf den Zeitraum seiner betriebsratsmandatsbezogenen Freistellung nach § 38 BetrVG von ungefähr zehn Jahren und seinen Tätigkeitsschutzanspruch nach 76

§ 37 Abs. 5 BetrVG kann nicht ohne Weiteres unterstellt werden, der Kläger wolle eine Beschäftigung als „Verkaufscenter-Leiter“ geltend machen. Es ist seine Sache, den Antrag zu konkretisieren.

(2) Der Antrag kann nicht dahingehend verstanden werden, dass der Kläger eine „Beschäftigung“ als freigestelltes Betriebsratsmitglied begehrt. Ungeachtet dessen, ob er nach der letzten turnusmäßigen Wahl im Frühjahr 2022 dem Betriebsrat überhaupt noch angehört, wäre ein so verstandener Antrag unzulässig. Einer Klage, mit der ein vollständig freigestelltes Betriebsratsmitglied die Verurteilung des Arbeitgebers verlangt, ihn mit bestimmten Tätigkeiten zu beschäftigen, fehlt grundsätzlich das berechtigte Interesse, die Gerichte für Arbeitssachen in Anspruch zu nehmen (*vgl. BAG 23. September 2014 - 9 AZR 1100/12 - Rn. 10*).

V. Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 Abs. 1 ZPO. 78

Schmidt

Waskow

Hamacher

Zwisler

Deinert