

Bundesarbeitsgericht
Fünfter Senat

Urteil vom 21. März 2018
- 5 AZR 6/17 -
ECLI:DE:BAG:2018:210318.U.5AZR6.17.0

I. Arbeitsgericht Leipzig

Urteil vom 2. Juni 2016
- 7 Ca 2516/15 -

II. Sächsisches Landesarbeitsgericht

Urteil vom 29. November 2016
- 3 Sa 349/16 -

Entscheidungsstichworte:

Verlängerung der wöchentlichen Arbeitszeit - Arbeitsbereitschaft - Überstunden-, Wechselschichtzulage - Vergütung von Umkleidezeiten

BUNDESARBEITSGERICHT



5 AZR 6/17
3 Sa 349/16
Sächsisches
Landesarbeitsgericht

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
21. März 2018

URTEIL

Münchberg, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagter, Berufungskläger und Revisionskläger,

pp.

Klägerin, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 21. März 2018 durch den Vizepräsidenten des Bundesarbeitsgerichts Dr. Linck, die Richterinnen am Bundesarbeitsgericht Weber und Dr. Volk sowie den ehrenamtlichen Richter Bormann und die ehrenamtliche Richterin Naumann für Recht erkannt:

1. Die Revision des Beklagten gegen das Urteil des Sächsischen Landesarbeitsgerichts vom 29. November 2016 - 3 Sa 349/16 - wird als unzulässig verworfen, soweit der Beklagte verurteilt wurde, an die Klägerin 394,94 Euro brutto nebst Zinsen zu zahlen.
2. Im Übrigen wird auf die Revision des Beklagten das Urteil des Sächsischen Landesarbeitsgerichts vom 29. November 2016 - 3 Sa 349/16 - aufgehoben und die Sache zur neuen Verhandlung und Entscheidung - auch über die Kosten der Revision - an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über die Verlängerung der Wochenarbeitszeit auf 48 Stunden, Überstundenvergütung, Wechselschichtzulagen und Vergütung für Umkleidezeiten. 1

Die Klägerin ist seit 1993 als Rettungssanitäterin im Rettungsdienst beim Beklagten beschäftigt. Der schriftliche Arbeitsvertrag vom 2. Februar 1993 regelt ua. Folgendes: 2

„§ 2

Das Arbeitsverhältnis bestimmt sich nach dem Tarifvertrag über Arbeitsbedingungen für Angestellte, Arbeiter und Auszubildende des Deutschen Roten Kreuzes in der jeweils gültigen Fassung.

...

§ 5

Es wird folgende Nebenabrede vereinbart:

- Mitarbeiter des Rettungsdienstes arbeiten in verlängerter wöchentlicher Arbeitszeit nach § 14 Abs. 2a Tarifvertrag DRK.

...“

Der Tarifvertrag zur Anpassung des Tarifrechts - manteltarifliche Vorschriften - DRK-Tarifvertrag Ost zwischen der Bundestarifgemeinschaft des Deutschen Roten Kreuzes und der Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr vom 1. Juli 1991 idF des 10. Änderungs-TV vom 1. August 2000 (DRK-TV-O), der mit Wirkung zum 31. Dezember 2001 gekündigt wurde, bestimmt ua.:

3

„§ 14 **Regelmäßige Arbeitszeit**

(1) Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt ausschließlich der Pausen durchschnittlich 40 Stunden wöchentlich. Für die Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist in der Regel ein Zeitraum von 26 Wochen zugrunde zu legen.

Bei Mitarbeitern, die ständig Wechselschicht- oder Schichtarbeit zu leisten haben, kann ein längerer Zeitraum zugrunde gelegt werden.

(2) Die regelmäßige Arbeitszeit kann verlängert werden *)

a) bis zu zehn Stunden täglich (durchschnittlich 50 Stunden wöchentlich), wenn in sie regelmäßig eine Arbeitsbereitschaft von durchschnittlich mindestens zwei Stunden täglich fällt,

b) bis zu elf Stunden täglich (durchschnittlich 55 Stunden wöchentlich), wenn in sie regelmäßig eine Arbeitsbereitschaft von durchschnittlich mindestens drei Stunden täglich fällt,

c) bis zu zwölf Stunden täglich (durchschnittlich 60 Stunden wöchentlich), wenn der Mitarbeiter lediglich an der Arbeitsstelle anwesend sein muss, um im Bedarfsfall vorkommende Arbeiten zu verrichten.

...

*) Anmerkung zu § 14 Abs. 2:

Im Geltungsbereich der Anlage 2 für die Mitarbeiter im Rettungsdienst und Krankentransport ist die Protokollnotiz zu § 14 Abs. 2 DRK-Tarifvertrag Ost zu berücksichtigen ...

...

§ 17

Begriffsbestimmung

...

- (6) Wechselschichtarbeit ist die Arbeit nach einem Schichtplan (Dienstplan), der einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit in Wechselschichten vorsieht, bei denen der Mitarbeiter durchschnittlich längstens nach Ablauf eines Monats erneut zur Nachtschicht (Nachtschichtfolge) herangezogen wird.

Wechselschichten sind wechselnde Arbeitsschichten, in denen ununterbrochen bei Tag und Nacht, werktags, sonntags und feiertags gearbeitet wird.

...

§ 18

Überstunden

...

- (2) Überstunden sind die auf Anordnung geleisteten Arbeitsstunden, die über die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit für die Woche dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich festgesetzten Arbeitsstunden hinausgehen.

...

- (3) Überstunden sind grundsätzlich durch entsprechende Arbeitsbefreiung auszugleichen; die Arbeitsbefreiung ist möglichst bis zum Ende des nächsten Kalendermonats spätestens bis zum Ende des dritten Kalendermonats nach Ableistung der Überstunden zu erteilen. ...

- (4) Erfolgt kein Ausgleich nach Abs. 3, so wird für jede nicht ausgeglichene Überstunde die Überstundenvergütung gezahlt.

...

§ 21

Vergütungen und Löhne

...

- (3) Mit der Vergütung ist die regelmäßige Arbeitszeit für die Angestellten nach § 14 abgegolten.

...

§ 38a Wechselschicht- und Schichtzulagen

(1) Der Mitarbeiter, der ständig nach einem Schichtplan (Dienstplan) eingesetzt ist, der einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit in Wechselschichten (§ 17 Abs. 6 Unterabs. 2) vorsieht, und der dabei in je fünf Wochen durchschnittlich mindestens 40 Arbeitsstunden in der dienstplanmäßigen oder betriebsüblichen Nachtschicht leistet, erhält eine Wechselschichtzulage von

...

c) vom 1. Januar 2002 an bis zu 92,03 Euro monatlich.

...

(3) Die Absätze 1 und 2 gelten nicht für

...

b) Angestellte, in deren regelmäßige Arbeitszeit regelmäßig eine Arbeitsbereitschaft von durchschnittlich mindestens drei Stunden täglich fällt.

...

§ 39 Zeitzuschläge, Überstundenvergütung

(1) Der Mitarbeiter erhält neben seiner Vergütung/seinem Lohn Zeitzuschläge. Sie betragen je Stunde:

a) Für Überstunden in den Vergütungsgruppen
X bis Vc, K 1 bis K 6 25 %,

...

...

§ 65 Ausschlussfristen

...

(2) Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis müssen innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach ihrer Fälligkeit schriftlich geltend gemacht werden, anderenfalls verfallen sie. Dies gilt auch für Ansprüche des DRK gegenüber dem Mitarbeiter.

Anlage 2

Sonderregelungen

für das Personal im Rettungsdienst und Krankentransport

§ 1

Geltungsbereich

Für Mitarbeiter im Rettungsdienst und Krankentransport gelten die Arbeitsbedingungen nach diesem Tarifvertrag, soweit in dieser Sonderregelung nichts anderes bestimmt ist.

...

Protokollnotiz:

Die Möglichkeit zur Verlängerung der regelmäßigen Arbeitszeit nach § 14 Abs. 2 DRK-Tarifvertrag Ost wird ab 1. Juli 1992 für Mitarbeiter im Rettungsdienst wie folgt eingeschränkt:

§ 14 Abs. 2 a): Von 50 Stunden/Woche auf 49 Stunden/Woche,

§ 14 Abs. 2 b): Von 55 Stunden/Woche auf 54 Stunden/Woche.“

Der Beklagte war seit dem 6. März 1991 Mitglied der DRK-Landestarifgemeinschaft Sachsen. 4

Die Klägerin erhält eine Stundenvergütung von 10,85 Euro brutto. Der Beklagte führt für sie ein Arbeitszeitkonto, das jeweils zum 31. Dezember eines Jahres auszugleichen ist. Die Arbeitszeit der Klägerin beträgt nach Anordnung des Beklagten 48 Stunden wöchentlich und ist in vier 12-Stunden-Schichten zu erbringen. Im Jahr 2014 leistete die Klägerin über die tarifliche Regelarbeitszeit von 40 Stunden/Woche hinaus weitere 528,1 Stunden und im Jahr 2015 weitere 419,3 Stunden. Für das Jahr 2015 vergütete der Beklagte am Jahresende hiervon 24,7 Stunden. 5

Die Klägerin hält die Verlängerung der regelmäßigen tariflichen Arbeitszeit von 40 Wochenstunden für unwirksam. Sie hat Überstundenvergütung nebst Zuschlag für die darüber hinaus geleistete Arbeit verlangt, soweit vom Beklagten noch nicht vergütet. Des Weiteren hat sie von dem Beklagten die Zahlung von Wechselschichtzulagen und Vergütung für Umkleidezeiten gefordert.

6

Die Klägerin hat beantragt,

7

1. festzustellen, dass die Anordnung der Erhöhung der Wochenarbeitszeit auf 48 Stunden unwirksam ist,
2. den Beklagten zu verurteilen, an die Klägerin 7.162,36 Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit 6. Juni 2015 zu zahlen,
3. den Beklagten zu verurteilen, an die Klägerin 5.350,78 Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit 1. Januar 2016 zu zahlen,
4. den Beklagten zu verurteilen, an die Klägerin 1.061,40 Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit zu zahlen,
5. den Beklagten zu verurteilen, an die Klägerin 394,94 Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit zu zahlen.

Der Beklagte hat Klageabweisung beantragt.

8

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat auf die Berufung des Beklagten festgestellt, dass die Anordnung der verlängerten Arbeitszeit ab 1. Januar 2016 unwirksam ist und es hat den Zinsausspruch geringfügig abgeändert. Im Übrigen hat das Landesarbeitsgericht die Berufung zurückgewiesen. Mit der Revision verfolgt der Beklagte sein Klageabweisungsbegehren weiter.

9

Entscheidungsgründe

Die Revision des Beklagten ist hinsichtlich der Vergütung für Umkleidezeiten unzulässig. Im Übrigen ist sie zulässig und begründet und führt zur Aufhebung des angefochtenen Urteils (§ 562 Abs. 1 ZPO) und zur Zurückverweisung der Sache an das Landesarbeitsgericht (§ 563 Abs. 1 ZPO). Der Senat kann auf Grundlage der tatsächlichen Feststellungen nicht entscheiden, ob die Verlängerung der regelmäßigen Arbeitszeit wirksam ist und - daran anschließend - Ansprüche auf Überstundenvergütung nebst Zuschlag und Wechselzuschulzulage bestehen. Dem vom Landesarbeitsgericht festgestellten Sachverhalt lässt sich nicht entnehmen, welches Tarifwerk auf das Arbeitsverhältnis der Klägerin Anwendung findet. 10

I. Die Revision ist in Bezug auf die Vergütung für Umkleidezeiten als unzulässig zu verwerfen. Es mangelt an einer Revisionsbegründung. 11

1. Einer Entscheidung des Senats steht zunächst nicht entgegen, dass der Beklagte innerhalb der Revisionsbegründungsfrist keinen ausdrücklichen Sachantrag formuliert hat. Nach § 551 Abs. 3 ZPO ist in der Revisionsbegründungsschrift zu erklären, inwieweit das Urteil angegriffen, also inwieweit dessen Aufhebung beantragt wird. Der Sachantrag muss jedoch nicht ausdrücklich formuliert werden. Es genügt, wenn das Gericht und der Gegner dem Revisionsvorbringen das mit dem Rechtsmittel verfolgte Ziel mit der gebotenen Deutlichkeit entnehmen können (*BAG 16. August 2005 - 9 AZR 378/04 - zu A I 1 der Gründe*). Danach ist das vom Beklagten mit der Revision verfolgte Ziel nicht zweifelhaft. Er begehrt im Schlusssatz seiner Revisionsbegründung, das Berufungsurteil „aufzuheben und die Klage abzuweisen“. 12

2. Es fehlt jedoch an einer Revisionsbegründung hinsichtlich der Vergütung für Umkleidezeiten. Nach § 72 Abs. 5 ArbGG iVm. § 551 Abs. 1 ZPO muss der Revisionskläger die Revision begründen. Die Begründung muss nach § 551 Abs. 3 Satz 1 Nr. 2 Buchst. a ZPO diejenigen Umstände bezeichnen, aus denen sich die Rechtsverletzung ergeben soll. Dies erfordert die konkrete Darlegung der Gründe, aus denen das angefochtene Urteil rechtsfehlerhaft sein soll. 13

Die Revisionsbegründung muss den angenommenen Rechtsfehler des Landesarbeitsgerichts dabei in einer Weise aufzeigen, dass Gegenstand und Richtung des Revisionsangriffs erkennbar sind. Die Revisionsbegründung hat sich deshalb mit den tragenden Gründen des Berufungsurteils auseinanderzusetzen. Bei mehreren Streitgegenständen muss für jeden eine solche Begründung gegeben werden. Fehlt sie zu einem Streitgegenstand, ist das Rechtsmittel insoweit unzulässig (*BAG 30. August 2017 - 7 AZR 864/15 - Rn. 12 mwN*).

Diesen Anforderungen wird die Revisionsbegründung in Bezug auf die Vergütung für Umkleidezeiten nicht gerecht, weil sie zu diesem Streitgegenstand keinerlei Ausführungen enthält. Der Revisionsangriff bezüglich der vom Berufungsgericht angenommenen Unwirksamkeit der Verlängerung der regelmäßigen Arbeitszeit erstreckt sich hierauf nicht, denn das Landesarbeitsgericht hat den Anspruch auf Vergütung für Umkleidezeiten in Höhe von 394,94 Euro brutto nebst Zinsen unabhängig von der Arbeitszeitverlängerung bejaht. 14

II. Im Hinblick auf die weiteren Streitgegenstände ist die Revision zulässig und begründet. 15

1. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, der DRK-TV-O finde auf das Arbeitsverhältnis der Klägerin Anwendung. Es ist von einer arbeitsvertraglichen Bezugnahme auf die Vorschriften des Tarifvertrags ausgegangen. Dies ist zutreffend, denn gemäß § 2 Satz 1 des Arbeitsvertrags bestimmt sich das Arbeitsverhältnis nach dem Tarifvertrag über Arbeitsbedingungen für Angestellte, Arbeiter und Auszubildende des Deutschen Roten Kreuzes in der jeweils gültigen Fassung. Hiervon ausgehend hat das Landesarbeitsgericht weiter angenommen, auf das Arbeitsverhältnis sei auch noch im Streitzeitraum der Jahre 2014 und 2015 der DRK-TV-O anwendbar, obwohl dieser zum 31. Dezember 2001 gekündigt worden ist. Das Landesarbeitsgericht hat seinen rechtlichen Erwägungen ohne jede Begründung offenbar eine Nachwirkung des DRK-TV-O zugrunde gelegt. Im angefochtenen Urteil ist hierzu ausgeführt, der DRK-TV-O sei zum 31. Dezember 2001 gekündigt worden und eine neue tarifliche Regelung sei in der Folge zwischen den Tarifvertragsparteien nicht vereinbart worden. Das Berufungsgericht hat damit trotz der dynamisch ausgestalteten Ver- 16

weisungsklausel ersichtlich nicht geprüft, ob der DRK-Reformtarifvertrag zwischen der Bundestarifgemeinschaft des Deutschen Roten Kreuzes und der Gewerkschaft ver.di vom 22. Dezember 2006 (DRK-Reform-TV) den DRK-TV-O abgelöst hat.

2. Mit dieser Vorgehensweise hat das Landesarbeitsgericht bei der Auslegung der Bezugnahmeklausel in § 2 des Arbeitsvertrags den maßgeblichen Lebenssachverhalt nicht vollständig in den Blick genommen. Aufgrund des Vortrags des Beklagten zur Mitgliedschaft in der DRK-Landestarifgemeinschaft Sachsen seit dem Jahr 1991 und der Feststellung, dass der Beklagte „jedenfalls“ bis zum 31. Dezember 2001 Mitglied der DRK-Landestarifgemeinschaft Sachsen gewesen sei, die ihrerseits Mitglied der Bundestarifgemeinschaft des DRK war, hätte das Landesarbeitsgericht feststellen müssen, wie lange die Tarifbindung des Beklagten bestanden hat. Hiervon ausgehend hätte es prüfen müssen, ob der DRK-TV-O tatsächlich noch auf das Arbeitsverhältnis im Wege der Nachwirkung anwendbar war oder durch den DRK-Reform-TV abgelöst worden ist. In dem Unterlassen liegt eine Verletzung der tatrichterlichen Ermittlungspflicht aus § 293 Satz 2 ZPO. Die Tatsache, dass die Tarifvertragsparteien mit Wirkung vom 1. Januar 2007 einen neuen Tarifvertrag geschlossen haben, unterfällt nicht dem Verbot der Berücksichtigung neuer Tatsachen aus § 559 Abs. 1 Satz 1 ZPO. Derartige Normtatsachen sind vielmehr nach § 293 Satz 2 ZPO von Amts wegen zu berücksichtigen (*BAG 21. September 2010 - 9 AZR 515/09 - Rn. 40*). Zum Inhalt der Normen gehört dabei auch die Frage ihrer zeitlichen Geltung. Das ermittelnde Gericht ist nicht an Beweisangebote gebunden, sondern darf auch andere Erkenntnisquellen einschließlich des Freibeweises nutzen. Insoweit besteht insbesondere bei der Ermittlung des Inhalts von Tarifverträgen auch im Revisionsverfahren eine Pflicht zur Amtsermittlung (*BAG 15. April 2008 - 9 AZR 159/07 - Rn. 40 f.*).

17

In der Revisionsverhandlung konnten die maßgeblichen Normtatsachen nicht aufgeklärt werden. Das Urteil des Landesarbeitsgerichts war deshalb - soweit die Revision zulässig ist - aufzuheben (§ 562 Abs. 1 ZPO) und die Sache an das Berufungsgericht zurückzuverweisen, um den Parteien Gelegenheit zu ergänzendem Sachvortrag zu geben (§ 563 Abs. 1 Satz 1 ZPO) und das Landesarbeitsgericht zur Erfüllung seiner tatrichterlichen Ermittlungspflicht aus § 293 Satz 2 ZPO anzuhalten. Nach ständiger Rechtsprechung trifft die Pflicht zur Ermittlung des anzuwendenden Rechts in erster Linie den Tatrichter (*BAG 15. April 2008 - 9 AZR 159/07 - Rn. 42 mwN*).

18

3. Die Tarifwerke DRK-TV-Ost und DRK-TV-West differenzierten für ihren Geltungsbereich danach, ob die Arbeitsverhältnisse der Angestellten/Arbeiter des Deutschen Roten Kreuzes im Beitrittsgebiet iSd. Art. 3 des Einigungsvertrags begründet wurden oder nicht. Diese Differenzierung hat der zum 1. Januar 2007 in Kraft getretene DRK-Reform-TV aufgehoben. Für dessen Geltungsbereich ist die Mitgliedschaft in der Bundestarifgemeinschaft, einer Landestarifgemeinschaft, die der Bundestarifgemeinschaft angehört bzw. der tarifvertrags-schließenden Gewerkschaft ver.di entscheidend. Diese Entwicklung könnte dafür sprechen, dass der DRK-TV-O zum Jahr 2007 vom DRK-Reform-TV abgelöst wurde. Das Landesarbeitsgericht hat jedoch lediglich festgestellt, dass der Beklagte seit dem 6. März 1991 „bis jedenfalls zum 31.12.2001“ Mitglied der DRK-Landestarifgemeinschaft Sachsen war. Wenn der Beklagte im Streitzeitraum noch oder erneut Mitglied der Landestarifgemeinschaft und diese ihrerseits der Bundestarifgemeinschaft angehörig war bzw. ist, könnte der DRK-Reform-TV den DRK-TV-O abgelöst haben. Die Frage, ob der DRK-TV-O durch den DRK-Reform-TV abgelöst worden ist, ist entscheidungserheblich, weil dieser andere Regelungen zu den in Streit stehenden Rechtsfragen enthält.

19

a) Nach der früheren Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist die Bezugnahme in einem von einem tarifgebundenen Arbeitgeber vorformulierten Arbeitsvertrag auf die für das Arbeitsverhältnis einschlägigen Tarifverträge in der jeweiligen Fassung regelmäßig als sog. Gleichstellungsabrede ausgelegt worden (vgl. BAG 26. September 2001 - 4 AZR 544/00 - zu II 1 der Gründe, BAGE 99, 120). Danach galt die (widerlegliche) Vermutung, dass es einem an arbeitsvertraglich in Bezug genommene Tarifverträge gebundenen Arbeitgeber nur darum gehe, durch die Bezugnahme die organisierten und die nicht organisierten Arbeitnehmer hinsichtlich der Geltung des einbezogenen Tarifvertrags gleichzustellen. Das Bundesarbeitsgericht ist dabei davon ausgegangen, dass mit einer solchen von einem tarifgebundenen Arbeitgeber gestellten Vertragsklausel lediglich die möglicherweise fehlende Gebundenheit des Arbeitnehmers an die im Arbeitsvertrag genannten Tarifverträge ersetzt werden soll, um jedenfalls zu einer vertraglichen Anwendung des einschlägigen Tarifvertrags und damit zu dessen Geltung für alle Beschäftigten zu kommen. Daraus wurde die Konsequenz gezogen, dass auch ohne weitere Anhaltspunkte im Vertragstext oder den Begleitumständen bei Vertragsschluss bei Tarifbindung des Arbeitgebers an die einbezogenen Tarifverträge Bezugnahmeklauseln in aller Regel als sog. Gleichstellungsabreden auszulegen seien. Die Verweisung auf einen Tarifvertrag in der jeweils geltenden Fassung wurde deshalb einschränkend dahin ausgelegt, die auf diese Weise zum Ausdruck gebrachte Dynamik gehe nur so weit, wie sie bei einem tarifgebundenen Arbeitnehmer reiche, also dann ende, wenn der Arbeitgeber wegen Wegfalls der eigenen Tarifgebundenheit nicht mehr normativ an künftige Tarifentwicklungen gebunden sei (st. Rspr., vgl. nur BAG 26. August 2015 - 4 AZR 719/13 - Rn. 21).

20

b) Diese Rechtsprechung hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts jedoch für vertragliche Bezugnahmeregelungen, die nach dem Inkrafttreten der Schuldrechtsreform am 1. Januar 2002 vereinbart worden sind, aufgegeben. Er wendet die Auslegungsregel nur aus Gründen des Vertrauensschutzes weiterhin auf Bezugnahmeklauseln an, die vor dem Inkrafttreten der Schuldrechtsreform vereinbart worden sind (vgl. BAG 26. August 2015 - 4 AZR 719/13 - Rn. 22). Daher ist aufzuklären, ob und ggf. in welcher Zeit der Beklagte nach

21

der Kündigung des DRK-TV-O Mitglied der Landestarifgemeinschaft Sachsen war und diese ihrerseits der Bundestarifgemeinschaft angehörte. Liegt der Arbeitsvertrag aus der Zeit vor der Schuldrechtsreform dem Arbeitsverhältnis zugrunde und war der Beklagte kein Mitglied der Landestarifgemeinschaft mehr bzw. diese nicht mehr der Bundestarifgemeinschaft angehörig, könnte der DRK-TV-O statisch fortwirken.

c) Im Hinblick auf die differenzierte Rechtsprechung zur Gleichstellungsabrede und der Unterscheidung zwischen Alt- und Neuverträgen bedarf es ggf. auch der Aufklärung, ob, inwieweit und wann der zu Beginn des Arbeitsverhältnisses abgeschlossene Arbeitsvertrag im weiteren Verlauf schriftlich oder mündlich ausdrücklich oder konkludent geändert wurde. Bei einer nach dem 31. Dezember 2001 vereinbarten Änderung eines von einem Arbeitgeber vor dem 1. Januar 2002 geschlossenen „Altvertrags“ kommt es für die Beurteilung, ob die Auslegungsmaßstäbe für „Neu-“ oder für „Altverträge“ maßgebend sind, darauf an, ob die vertragliche Bezugnahmeregelung in der nachfolgenden Vertragsänderung zum Gegenstand der rechtsgeschäftlichen Willensbildung der Vertragsparteien gemacht worden ist. Allein eine Vertragsänderung führt nicht notwendig dazu, dass zugleich stets alle vertraglichen Regelungen des ursprünglichen Arbeitsvertrags erneut vereinbart oder bestätigt würden. Ob eine solche Abrede gewollt ist, ist anhand der konkreten Vertragsänderung unter Berücksichtigung der Umstände des Einzelfalls zu beurteilen (*vgl. BAG 21. Oktober 2015 - 4 AZR 649/14 - Rn. 33*).

III. Sollte der DRK-TV-O auf das Arbeitsverhältnis der Klägerin Anwendung finden, wäre die Revision in Bezug auf den Feststellungsantrag unbegründet. Denn die Feststellungsklage ist zulässig und wäre auch begründet.

1. Der Feststellungsantrag ist als Zwischenfeststellungsklage zulässig, § 256 Abs. 2 ZPO.

a) Danach kann die Klägerin zugleich mit der Hauptklage - hier der Zahlungsklage auf Überstundenvergütung - auf Feststellung eines die Entscheidung bedingenden, dh. vorgreiflichen Rechtsverhältnisses klagen. Damit wird ein Element aus der Gesamtentscheidung verselbständigt und mit eigener Rechtskraft versehen, weil hierdurch Rechtssicherheit und Rechtsklarheit für mögliche Folgestreitigkeiten hergestellt wird. Eine Zwischenfeststellungsklage bedingt daher, dass die Frage nach dem Bestehen des Rechtsverhältnisses notwendig auch bei der Entscheidung über den Hauptantrag beantwortet werden muss, aber darüber hinaus auch für andere denkbare Folgestreitigkeiten Bedeutung haben kann. Diese Vorgreiflichkeit ersetzt die ansonsten notwendige Voraussetzung eines Feststellungsinteresses (*BAG 6. Juli 2011 - 4 AZR 424/09 - Rn. 25, BAGE 138, 287*). Das ist hier der Fall. Die Feststellung der von der Klägerin zu leistenden wöchentlichen Arbeitszeit ist eine Vorfrage, die jedenfalls bei der Entscheidung über den Leistungsantrag zur Überstundenvergütung beantwortet werden muss. Zugleich reicht sie über das dort erfasste Rechtsschutzziel der Klägerin hinaus. Denn der in der Leistungsklage geltend gemachte Anspruch ist auf den Zeitraum der Jahre 2014 und 2015 begrenzt. 25

b) Der Zulässigkeit der Feststellungsklage stünde nicht entgegen, dass es sich um eine zukunftsbezogene Feststellung handelt. Eine solche würde entgegen der Auffassung der Revision nicht jegliche weitere Vertragsgestaltung bzw. die Ausübung des Direktionsrechts des Beklagten einschränken. Die Rechtskraft eines Feststellungsurteils würde eine künftige Verlängerung der Arbeitszeit in den zulässigen Grenzen der anzuwendenden tariflichen Regelung nicht vereiteln. Denn der Streitgegenstand der Feststellungsklage wird vom Sachverhalt bestimmt, der zur Begründung des Antrags vorgetragen wird. Auf künftige Änderungen des zugrunde liegenden Sachverhalts erstreckt sich die Rechtskraft eines Feststellungsurteils nicht. 26

2. Fände der DRK-TV-O auf das Arbeitsverhältnis der Klägerin Anwendung, wäre die Feststellungsklage auch begründet. Das Landesarbeitsgericht hätte dann zu Recht angenommen, dass die vom Beklagten angeordnete Verlängerung der Arbeitszeit nicht von § 14 Abs. 2 Buchst. a DRK-TV-O gedeckt 27

wäre, weil die tägliche Arbeitszeit auf zwölf Stunden verlängert wurde. Dies folgt aus der Auslegung des Tarifvertrags (*zu den nach st. Rspr. anzuwendenden allgemeinen Auslegungsgrundsätzen vgl. BAG 26. Oktober 2016 - 5 AZR 226/16 - Rn. 25 mwN*).

a) Nach § 14 Abs. 2 Buchst. a DRK-TV-O kann die nach § 14 Abs. 1 Satz 1 DRK-TV-O geltende regelmäßige Arbeitszeit von durchschnittlich 40 Stunden wöchentlich - ausschließlich der Pausen - verlängert werden bis zu zehn Stunden täglich (durchschnittlich 50 Stunden wöchentlich), wenn in sie regelmäßig eine Arbeitsbereitschaft von durchschnittlich mindestens zwei Stunden täglich fällt. In Verbindung mit der Anmerkung, die für den Geltungsbereich der Anlage 2 für die Mitarbeiter im Rettungsdienst und Krankentransport die Berücksichtigung der Protokollnotiz verlangt, ist die Möglichkeit zur Verlängerung der regelmäßigen Arbeitszeit nach § 14 Abs. 2 Buchst. a DRK-TV-O im Streitzeitraum auf durchschnittlich 49 Stunden pro Woche eingeschränkt. Für den Streitfall nicht entscheidungserheblich ist dabei, dass § 14 Abs. 2 Buchst. a DRK-TV-O - auch in der Veränderung durch die Protokollnotiz - gegen höherrangiges Recht verstößt und der Arbeitgeber von dieser Option keinen Gebrauch machen dürfte. Denn § 3 Satz 2 und § 7 Abs. 8 ArbZG begrenzen die zulässige Höchstarbeitszeit auf durchschnittlich 48 Wochenstunden. Der Verstoß des Tarifvertrags gegen höherrangiges Recht führt indes nur dazu, dass die Tarifregelung unanwendbar ist, soweit die von dem Beklagten festgelegte Höchstarbeitszeit 48 Wochenstunden überschreitet (*vgl. BAG 14. Oktober 2004 - 6 AZR 535/03 - zu I 1 d der Gründe*). Diese Grenze wird von der Anordnung des Beklagten eingehalten. 28

b) Unabhängig vom Streit der Parteien über den Umfang der regelmäßigen Arbeitsbereitschaft hat der Beklagte durch die Anordnung einer 48-Stunden-Woche bei Einteilung in 12-Stunden-Schichten das ihm durch § 14 Abs. 2 Buchst. a DRK-TV-O gewährte Gestaltungsrecht überschritten. Eine Anwendung von § 14 Abs. 2 Buchst. b oder Buchst. c DRK-TV-O kommt unstreitig mangels Erfüllung der Voraussetzungen des Umfangs der Arbeitsbereit- 29

schaft bzw. der Anwesenheit am Arbeitsplatz für den Einsatz im Bedarfsfall nicht in Betracht.

aa) Nach dem Wortlaut des § 14 Abs. 2 Buchst. a DRK-TV-O kann die Arbeitszeit bei Vorliegen der Voraussetzungen der Arbeitsbereitschaft auf bis zu zehn Stunden täglich verlängert werden. Aufgrund der Satzstellung bezieht sich der Konditionalsatz zum erforderlichen Umfang der Arbeitsbereitschaft zunächst auf die Angabe der maximalen täglichen Arbeitszeit. Diese Hervorhebung der täglichen Höchstarbeitszeit lässt die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit im Klammertext dagegen in den Hintergrund treten. Der in Klammern angegebene Umfang der maximalen durchschnittlichen Wochenarbeitszeit stellt neben der täglichen Begrenzung eine weitere Einschränkung des Gestaltungsrechts des Arbeitgebers dar. Die Worte „bis zu“ beziehen sich sprachlich auf beide Grenzen der Verlängerung, denn sie stehen am Satzanfang der Regelung in § 14 Abs. 2 Buchst. a DRK-TV-O. 30

bb) Auch der tarifliche Regelungszusammenhang spricht gegen die Annahme der Revision, für eine Verlängerung der Arbeitszeit sei lediglich die Einhaltung des Wochenarbeitszeitdurchschnitts maßgeblich. Neben dem bereits entgegenstehenden Tarifwortlaut führte ein solches Verständnis dazu, dass die im Tarifvertrag aufgeführte Grenze von zehn Stunden täglich überflüssig wäre. Die Revision lässt in diesem Zusammenhang außer Acht, dass nach dem tariflichen Regelungszusammenhang nicht von einer Erbringung der Arbeitsleistung ausschließlich an fünf Tagen pro Woche auszugehen ist. §§ 15, 16 Abs. 1 und § 17 DRK-TV-O machen vielmehr deutlich, dass nach dem Tarifvertrag Arbeitsleistungen auch an Samstagen und Sonntagen - wenn auch nicht als Regelfall - zu erbringen sind. Berücksichtigt man dies, ergeben sich für beide in § 14 Abs. 2 Buchst. a DRK-TV-O enthaltenen zeitlichen Obergrenzen Anwendungsfälle. 31

cc) Sinn und Zweck der Regelung sprechen ebenfalls für dieses Auslegungsergebnis. Ziel der Tarifvertragsparteien war nach dem Regelungszusammenhang, eine Verlängerung der täglichen Arbeitszeit nur zuzulassen, wenn der im Tarifvertrag genannte Umfang der Arbeitsbereitschaft pro Tag nicht un- 32

terschritten wird. Indem § 14 Abs. 2 DRK-TV-O für die Verlängerung der Arbeitszeit in seinen drei Fallgestaltungen auf den jeweils gesteigerten Umfang der täglichen Arbeitsbereitschaft abstellt, wird deutlich, dass die zunehmende Dauer der geringeren Beanspruchung der Arbeitnehmer durch Zeiten täglicher Arbeitsbereitschaft Bedingung für die ansteigende Verlängerung der täglichen Arbeitszeit ist. Nur bei einer unmittelbaren Verknüpfung zwischen täglicher Arbeitszeit und täglicher Arbeitsbereitschaft wird das Ziel erreicht, die tägliche Arbeitsbelastung nicht proportional mit der Verlängerung der Arbeitszeit ansteigen zu lassen.

3. Fände der DRK-Reform-TV auf das Arbeitsverhältnis der Klägerin Anwendung, wäre vom Landesarbeitsgericht festzustellen, ob die Voraussetzungen des § 12 Abs. 6 Buchst. b DRK-Reform-TV hinsichtlich des Umfangs der Arbeitsbereitschaft vorliegen. Dann könnte die Anordnung der Verlängerung der regelmäßigen Arbeitszeit wirksam und damit die Feststellungsklage unbegründet sein. Nach § 12 Abs. 6 Buchst. b DRK-Reform-TV kann die regelmäßige Arbeitszeit von im Rettungsdienst beschäftigten Mitarbeitern von 38,5 Stunden wöchentlich auf bis zu zwölf Stunden täglich und durchschnittlich 48 Stunden wöchentlich verlängert werden, wenn in sie regelmäßig eine Arbeitsbereitschaft von durchschnittlich mindestens drei Stunden täglich fällt. Daneben sind die Regelungen zum Bereitschaftsdienst in der Anlage 2 zum DRK-Reform-TV - „Sonderregelungen für das Personal im Rettungsdienst und Krankentransport“ - zu beachten. 33

IV. In Abhängigkeit von der geschuldeten regelmäßigen Arbeitszeit wird das Landesarbeitsgericht zu prüfen haben, ob die Klage auf Zahlung von Überstundenvergütung und Überstundenzuschlag begründet ist. Auch dies kann vom Senat nicht entschieden werden. Es fehlt an den erforderlichen Feststellungen zum anzuwendenden Tarifwerk und - bei Anwendbarkeit des DRK-Reform-TV - zum Umfang ggf. geleisteter und nicht im maßgeblichen Ausgleichszeitraum durch Freizeit ausgeglichener Überstunden. Daher ist das Berufungsurteil auch insoweit aufzuheben und die Sache an das Landesarbeitsgericht zurückzuverweisen (§ 562 Abs. 1, § 563 Abs. 1 Satz 1 ZPO). Es 34

wird bei der neuen Verhandlung und Entscheidung zu beachten haben, dass die Klägerin die Darlegungslast für die ihrer Vergütungsforderung zugrunde liegenden Überstunden trägt. Diese hat im Einzelnen darzulegen, wann sie unter Berücksichtigung des maßgeblichen Ausgleichszeitraums über die - unter Umständen verlängerte - regelmäßige durchschnittliche Arbeitszeit hinaus gearbeitet hat. Je nach Einlassung des Arbeitgebers besteht eine abgestufte Darlegungslast (vgl. zu § 14 Abs. 2, § 18 DRK-TV BAG 9. März 2005 - 5 AZR 385/02 - zu II 2 b aa der Gründe).

V. Hinsichtlich der Wechselschichtzulage wird das Landesarbeitsgericht festzustellen haben, ob deren Voraussetzungen nach den anwendbaren Tarifregelungen vorliegen, weshalb die Sache auch insoweit zurückverwiesen werden muss. 35

1. Das Landesarbeitsgericht hat bislang verkannt, dass für einen Anspruch auf Wechselschichtzulage nach keiner der denkbaren Anspruchsgrundlagen (§ 38a Abs. 1 DRK-TV-O oder § 14 Abs. 7 DRK-Reform-TV) die bloße Feststellung, die Klägerin habe in Wechselschicht gearbeitet, genügt. Die Klägerin hat vielmehr konkret dazulegen, dass sie in je fünf Wochen durchschnittlich mindestens 40 Arbeitsstunden in der dienstplanmäßigen oder betriebsüblichen Nachtschicht geleistet hat. Das ist bei einem Einsatz in Wechselschicht und in 12-Stunden-Schichten nicht zwingend der Fall. Das Landesarbeitsgericht hat auch nicht festgestellt, dass die Schichtfolge der Klägerin wöchentlich gewechselt hätte. Insoweit wird es weitere Feststellungen zu treffen und auf entsprechenden Vortrag der Klägerin hinzuwirken haben. 36

2. Fände der DRK-TV-O Anwendung, hätte das Landesarbeitsgericht zu beachten, dass die Wechselschichtzulage nach § 38a Abs. 1 Buchst. c DRK-TV-O für den Zeitraum vom 1. Januar 2002 an „bis zu 92,03 Euro“ monatlich beträgt. Damit räumt der Tarifvertrag dem Arbeitgeber bei der Bemessung der Zulagenhöhe ein billiges Ermessen ein. Dieses Ermessen ist gemäß § 315 Abs. 1 BGB auszuüben. Eine Leistungsbestimmung entspricht billigem Ermessen, wenn die wesentlichen Umstände des Falls abgewogen und die beidersei- 37

tigen Interessen angemessen berücksichtigt worden sind (*BAG 3. August 2016 - 10 AZR 710/14 - Rn. 26, BAGE 156, 38*).

VI. Im Fall der Anwendbarkeit des DRK-Reform-TV wird das Landesarbeitsgericht festzustellen haben, ob die Klägerin durch rechtzeitige Geltendmachung ihrer Ansprüche die tarifliche Ausschlussfrist des § 41 Abs. 1 DRK-Reform-TV eingehalten hat. 38

Linck

Weber

Volk

Bormann

Naumann