

Bundesarbeitsgericht
Zehnter Senat

Urteil vom 15. Juli 2020
- 10 AZR 507/18 -
ECLI:DE:BAG:2020:150720.U.10AZR507.18.0

I. Arbeitsgericht Gera

Urteil vom 10. November 2016
- 5 Ca 128/15 -

II. Thüringer Landesarbeitsgericht

Urteil vom 24. Mai 2018
- 4 Sa 334/16 -

Entscheidungsstichworte:

Einseitige Erhöhung der wöchentlichen Arbeitszeit - vergangenheitsbezogene Feststellung - Feststellungsinteresse - Zwischenfeststellungsklage

BUNDESARBEITSGERICHT



10 AZR 507/18
4 Sa 334/16
Thüringer
Landesarbeitsgericht

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
15. Juli 2020

URTEIL

Brüne, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagter, Berufungsbeklagter und Revisionskläger,

pp.

Kläger, Berufungskläger und Revisionsbeklagter,

hat der Zehnte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 15. Juli 2020 durch die Vorsitzende Richterin am Bundesarbeitsgericht Gallner, die Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Pulz und Pessinger sowie den ehrenamtlichen Richter Schurkus und die ehrenamtliche Richterin Scheck für Recht erkannt:

1. Die Revision des Beklagten gegen das Urteil des Thüringer Landesarbeitsgerichts vom 24. Mai 2018 - 4 Sa 334/16 - wird als unzulässig verworfen, soweit es das Urteil des Arbeitsgerichts Gera vom 10. November 2016 - 5 Ca 128/15 - auf die Berufung des Klägers abgeändert und festgestellt hat, dass die einseitige Festlegung einer Jahresarbeitszeit in Höhe von 2.504,6 Stunden für das Arbeitsverhältnis der Parteien durch den Beklagten unwirksam ist.
2. Im Übrigen wird das Urteil des Thüringer Landesarbeitsgerichts vom 24. Mai 2018 - 4 Sa 334/16 - auf die Revision des Beklagten aufgehoben und die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Gera vom 10. November 2016 - 5 Ca 128/15 - zurückgewiesen.
3. Von den Kosten des Rechtsstreits haben der Kläger zwei Drittel und der Beklagte ein Drittel zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten darüber, ob der Beklagte die wöchentliche Arbeitszeit des Klägers in der Zeit vom 1. September 2014 bis zum 30. September 2018 auf 48 Stunden erhöhen und eine Jahresarbeitszeit von 2.504,6 Stunden festlegen durfte. 1

Der Kläger arbeitet bei dem Beklagten bzw. dessen Rechtsvorgänger als Rettungssanitäter. Dem Arbeitsverhältnis lag für die Zeit bis zum 30. September 2018 ein schriftlicher Arbeitsvertrag vom 1. Juli 1991 zugrunde. § 2 Abs. 1 des Arbeitsvertrags lautet: 2

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

In § 4 Abs. 1 des Arbeitsvertrags heißt es: 3

„Die regelmäßige Arbeitszeit (§ 14 Abs. 1 des Tarifvertrages) ist unter den Voraussetzungen des § 14 Abs. 2 des DRK-Tarifvertrages verlängert.“

Auf der Grundlage dieses Arbeitsvertrags war der Kläger mit unterschiedlichen Einsatzzeiten sowohl auf dem Rettungstransportwagen als auch auf dem Krankentransportwagen eingesetzt. 4

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 (ÖTV) vom 1. Juli 1992 idF des 10. Änderungs-TV vom 1. August 2000 (DRK-TV-O) trat in der ursprünglichen Fassung mit Wirkung vom 1. Juli 1991 in Kraft. Er wurde in der letzten Fassung zum 31. Dezember 2001 gekündigt. § 14 DRK-TV-O regelt unter der Überschrift „Regelmäßige Arbeitszeit“: 5

„(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.“

Nach der Protokollnotiz zu § 14 Abs. 2 DRK-TV-O wird die Möglichkeit, 6
die regelmäßige Arbeitszeit nach § 14 Abs. 2 Buchst. a ab dem 1. Juli 1992 für
Mitarbeiter im Rettungsdienst zu verlängern, von 50 Stunden pro Woche auf
49 Stunden pro Woche eingeschränkt.

Ab dem 1. September 2014 erhöhte der Beklagte die wöchentliche 7
Arbeitszeit von 40 Stunden auf 48 Stunden und die jährliche Arbeitszeit von
2.087,1 Stunden auf 2.504,6 Stunden.

Unter dem 19. Mai 2016 schloss der Beklagte mit dem bei ihm beste- 8
henden Betriebsrat eine Vereinbarung zur Verlängerung der Arbeitszeit für die
Mitarbeiter im Rettungsdienst nach den tarifvertraglichen Vorgaben.

Mit Änderungsvertrag vom 14. September 2018 vereinbarten die Par- 9
teien, dass der Kläger ab 1. Oktober 2018 als Rettungssanitäter im Bereich
Krankentransport beschäftigt wird. Als durchschnittliche wöchentliche Arbeits-
zeit legten die Parteien 40 Stunden fest, wobei die Arbeit in Tagdiensten von
acht bis zehn Stunden zu leisten ist.

Der Kläger nimmt den Beklagten in einem vor dem Arbeitsgericht Gera 10
unter dem Aktenzeichen - 1 Ca 495/18 - geführten Rechtsstreit auf Vergütung in
Anspruch, die den im Revisionsverfahren streitgegenständlichen Zeitraum be-
trifft. Der Rechtsstreit ist mit Blick auf das Revisionsverfahren vor dem Bundes-
arbeitsgericht ausgesetzt.

Der Kläger hat die Auffassung vertreten, die Klage sei zulässig. Das 11
Feststellungsinteresse sei nicht dadurch entfallen, dass die Parteien mit Wir-
kung vom 1. Oktober 2018 einen Änderungsvertrag abgeschlossen hätten. Es
bestehe eine Wiederholungsgefahr, dass der Beklagte erneut einseitig eine hö-
here Arbeitszeit anordnen werde. In Betracht komme, dass er sich dazu auf die

abgeschlossene Betriebsvereinbarung berufe. Das Feststellungsinteresse lasse sich auch aus möglichen Vergütungsansprüchen aufgrund von Mehrarbeit herleiten, die der Kläger in einem Rechtsstreit vor dem Arbeitsgericht Gera geltend mache. Die hier erhobene Feststellungsklage sei deshalb als Zwischenfeststellungsklage anzusehen. Die Feststellungsklage sei begründet, weil der Beklagte nicht berechtigt gewesen sei, die wöchentliche und die jährliche Arbeitszeit zu verlängern. § 14 Abs. 2 DRK-TV-O eröffne nur die Möglichkeit, die tägliche Arbeitszeit zu erhöhen. Unabhängig davon seien die tatbestandlichen Voraussetzungen, um die Arbeitszeit erhöhen zu können, nicht erfüllt gewesen.

Der Kläger hat zuletzt beantragt

12

1. festzustellen, dass die einseitige Erhöhung der in dem zwischen den Parteien bestehenden Arbeitsverhältnis von ihm zu erbringenden wöchentlichen Arbeitszeit auf 48 Stunden unwirksam ist;
2. festzustellen, dass die einseitige Festlegung einer Jahresarbeitszeit auf 2.504,6 Stunden unwirksam ist;

hilfsweise festzustellen, dass sich die von ihm geschuldete wöchentliche Arbeitszeit in den Wochen um den Betrag reduziert, der sich aus der Differenz zwischen der für die Ermittlung der durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit zugrunde gelegten täglichen Schichtdauer und der vom Arbeitgeber festgelegten kürzeren Schichtdauer im Krankentransport ergibt, soweit er, der Kläger, in der jeweiligen Woche in diesen Schichten mit dieser kürzeren Schichtdauer eingesetzt wird.

Der Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Er hat die Auffassung vertreten, dass die vom Kläger begehrte Feststellung wegen der Änderungsvereinbarung vom 14. September 2018 gegenstandslos geworden sei. Unabhängig davon sei für die Erhöhung der Arbeitszeit nicht auf die tägliche Arbeitszeit, sondern auf die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit abzustellen. Die tatbestandlichen Voraussetzungen für die Erhöhung der Arbeitszeit seien erfüllt gewesen.

13

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat das erstinstanzliche Urteil abgeändert und der Klage in den Hauptanträgen

14

stattgegeben. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision erstrebt der Beklagte, dass die Klage vollständig abgewiesen wird.

Entscheidungsgründe

Die Revision ist teilweise unzulässig. Soweit sie zulässig ist, ist sie begründet. Die stattgebende Entscheidung des Landesarbeitsgerichts ist aufzuheben und die Berufung des Klägers zurückzuweisen. Die Klage ist unzulässig, weil für sie kein Feststellungsinteresse besteht. 15

A. Die Revision ist unzulässig, soweit sich der Beklagte gegen die Feststellung des Landesarbeitsgerichts wendet, dass die Festlegung der Jahresarbeitszeit des Klägers auf 2.504,6 Stunden unwirksam ist. Insoweit hat der Beklagte die Revision nicht ausreichend begründet. 16

I. Nach § 72 Abs. 5 ArbGG iVm. § 551 Abs. 3 Satz 1 Nr. 2 ZPO gehört die Angabe der Revisionsgründe zum notwendigen Inhalt der Revisionsbegründung. Bei einer Sachrüge sind nach § 551 Abs. 3 Satz 1 Nr. 2 Buchst. a ZPO die Umstände zu bezeichnen, aus denen sich die Rechtsverletzung ergeben soll. Dabei muss die Revisionsbegründung den Rechtsfehler des Landesarbeitsgerichts so aufzeigen, dass Gegenstand und Richtung des revisionsrechtlichen Angriffs erkennbar sind. Das erfordert eine Auseinandersetzung mit den tragenden Gründen der angefochtenen Entscheidung. Dazu hat der Revisionsführer darzulegen, aus welchen Gründen er die Begründung des Berufungsgerichts für unrichtig hält (*st. Rspr., zB BAG 3. Juli 2019 - 4 AZR 456/18 - Rn. 13*). Bei mehreren Streitgegenständen muss für jeden eine solche Begründung gegeben werden. Fehlt sie zu einem Streitgegenstand, ist das Rechtsmittel insoweit unzulässig (*st. Rspr., zB BAG 24. Januar 2017 - 1 AZR 774/14 - Rn. 10*). 17

II. Diesen Anforderungen wird die Revisionsbegründung des Beklagten hinsichtlich der Berufungsentscheidung über die Festlegung der Jahresarbeitszeit nicht gerecht. 18

1. Der Kläger wendet sich mit den beiden Hauptanträgen dagegen, dass der Beklagte einseitig zum einen die Wochenarbeitszeit des Klägers und zum anderen dessen Jahresarbeitszeit erhöht hat. Dabei handelt es sich um zwei voneinander zu unterscheidende Lebenssachverhalte und damit um zwei Streitgegenstände iSd. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO, deren Begründung nicht denknotwendig voneinander abhängt. 19
- a) Nach dem für den Zivil- und den Arbeitsgerichtsprozess geltenden sog. zweigliedrigen Streitgegenstandsbegriff wird der Gegenstand eines gerichtlichen Verfahrens durch den konkret gestellten Antrag (Klageantrag) und den ihm zugrunde liegenden Lebenssachverhalt (Klagegrund) bestimmt (*BAG 27. Februar 2018 - 9 AZR 167/17 - Rn. 18*). Zum Klagegrund gehören alle Tatsachen, die bei einer natürlichen, vom Standpunkt der Parteien ausgehenden und den Sachverhalt seinem Wesen nach erfassenden Betrachtung zu dem zur Entscheidung gestellten Tatsachenkomplex gehören. Vom Streitgegenstand werden damit alle materiell-rechtlichen Ansprüche erfasst, die sich im Rahmen des gestellten Antrags aus dem zur Entscheidung unterbreiteten Lebenssachverhalt herleiten lassen (*BAG 20. November 2018 - 10 AZR 121/18 - Rn. 11, BAGE 164, 201*). 20
- b) Der Antrag des Klägers, mit dem er die Unwirksamkeit der einseitigen Festlegung seiner Jahresarbeitszeit festgestellt wissen will, ist auf eine andere Rechtsfolge gerichtet als der Feststellungsantrag, mit dem sich der Kläger gegen die Erhöhung der wöchentlichen Arbeitszeit auf 48 Stunden wendet. Bei der Wochen- und der Jahresarbeitszeit handelt es sich um zwei unterschiedliche Arbeitszeitmodelle (*vgl. zu Monats- und Jahresarbeitszeitmodellen BAG 19. Dezember 2018 - 10 AZR 231/18 - Rn. 13, BAGE 165, 1*). Die Vereinbarung einer Jahresarbeitszeit ist eine Arbeitszeitregelung, die alternativ zu einer Wochen- oder Monatsarbeitszeit gewählt werden kann. Mit ihr ist es möglich, einen langfristig vorhersehbaren, aber diskontinuierlichen Arbeitsbedarf flexibel innerhalb eines Jahreszeitraums zu planen (*vgl. ErfK/Wank 20. Aufl. ArbZG § 3 Rn. 20; MHdB ArbR/Schüren 4. Aufl. § 46 Rn. 10*). Der Arbeitgeber gerät nach § 615 Satz 1 BGB in Annahmeverzug, wenn er die angebotene Arbeitsleistung 21

nicht im geschuldeten zeitlichen Umfang annimmt. Das ist bei einer vereinbarten Wochenarbeitszeit wöchentlich oder bei einer übereinstimmend festgelegten regelmäßigen wöchentlichen und vom Arbeitgeber disponierten Arbeitszeit nach Ablauf des Ausgleichszeitraums der Fall (vgl. *ErfK/Preis BGB § 615 Rn. 12; Hanau/Hoff NZA 2015, 1169, 1170*). Demgegenüber kann der Arbeitgeber im Rahmen einer vereinbarten Jahresarbeitszeit geringere Einsatzzeiten des Arbeitnehmers in bestimmten Wochen durch erhöhte Einsatzzeiten in anderen Wochen das gesamte Jahr über ausgleichen. Allein aus dem Umstand, dass aus der Festlegung einer höheren Wochenarbeitszeit rein rechnerisch eine höhere Jahresarbeitszeit folgt, kann nicht hergeleitet werden, dass es sich bei beiden Festlegungen um denselben Streitgegenstand handelt.

2. Die Revisionsbegründung befasst sich nicht mit der Argumentation des Landesarbeitsgerichts, der DRK-TV-O regele keine Jahresarbeitszeit. Der Beklagte hat lediglich ausgeführt, die Erhöhung der Jahresarbeitszeit ergebe sich daraus, dass die wöchentliche Arbeitszeit angehoben werde. Dies trifft für die rein tatsächliche Erhöhung zu, besagt aber nichts über die Befugnis, eine Jahresarbeitszeit einseitig festzulegen. Auch in seiner Argumentation, die Auslegungsgrundsätze des Bundesarbeitsgerichts zu § 15 Abs. 1 und Abs. 2 des Bundes-Angestelltentarifvertrags (BAT) in der bis zum 31. März 1989 geltenden Fassung seien auf § 14 Abs. 1 und Abs. 2 DRK-TV-O übertragbar, liegt keine Auseinandersetzung mit dem Argument des Landesarbeitsgerichts, dass der DRK-TV-O keine Befugnis enthält, die Jahresarbeitszeit zu erhöhen (*zu der Begründungslinie des Beklagten BAG 24. September 1992 - 6 AZR 101/90 - zu II 2 der Gründe*). 22

B. Im Übrigen ist die Revision zulässig. Der Beklagte hat sich ausreichend mit der Argumentation des Landesarbeitsgerichts auseinandergesetzt, indem er sich gegen die Auslegung der tarifvertraglichen Bestimmung des § 14 Abs. 1 und Abs. 2 DRK-TV-O durch das Berufungsgericht gewandt hat. 23

C. Die Revision ist begründet, soweit sie sich gegen die Feststellung des Landesarbeitsgerichts richtet, die Festlegung einer wöchentlichen Arbeitszeit von 48 Stunden sei unwirksam. Die darauf gerichtete Klage ist unzulässig. Die 24

Parteien haben mit Wirkung vom 1. Oktober 2018 einen Änderungsvertrag abgeschlossen, der die vom Kläger zu erbringende Arbeitszeit regelt. Daher besteht für eine Feststellungsklage nicht länger das nach § 256 Abs. 1 ZPO erforderliche Feststellungsinteresse.

I. Mit dem Antrag zu 1. will der Kläger festgestellt wissen, dass er über den 31. August 2014 hinaus bis zum 30. September 2018 eine wöchentliche Arbeitszeit von 40 Stunden geschuldet hat. Das ergibt die Auslegung des Klageantrags. 25

1. Für das Verständnis eines Klageantrags ist nicht an dem buchstäblichen Wortlaut der Antragsfassung zu haften. Bei Zweifeln ist der Antrag auszulegen. Das Gericht hat den erklärten Willen zu erforschen, wie er aus der Klagebegründung, dem Prozessziel und der Interessenlage hervorgeht. Die für Willenserklärungen geltenden Auslegungsregeln sind für die Auslegung von Klageanträgen heranzuziehen (§§ 133, 157 BGB). Das gilt auch im Revisionsverfahren (*BAG 27. Juni 2017 - 9 AZR 120/16 - Rn. 11 mwN*). 26

2. Der Antrag war zunächst darauf gerichtet festzustellen, dass der Kläger auch über den 31. August 2014 hinaus auf unbestimmte Zeit nur dazu verpflichtet ist, eine wöchentliche Arbeitszeit von 40 Stunden zu erbringen. Es ist nicht davon auszugehen, dass der Kläger nur punktuell die Ausübung der tarifvertraglichen Befugnis nach § 14 Abs. 2 DRK-TV-O durch den Beklagten einer gerichtlichen Kontrolle unterziehen wollte. Er hat vielmehr die auch zukunftsbezogene Feststellung begehrt, dass er nicht aufgrund der zum 1. September 2014 getroffenen Anordnung verpflichtet ist, eine 40 Wochenstunden übersteigende Arbeitsleistung zu erbringen. Anders als mit § 4 Satz 1 KSchG im Kündigungsschutzprozess ist für die Anordnung des Beklagten keine gesetzliche Bestimmung vorgesehen, die die Annahme einer nur punktuellen Überprüfung rechtfertigte. 27

3. Indem der Kläger - wie zuvor der Beklagte - mitgeteilt hat, dass die Parteien mit Wirkung vom 1. Oktober 2018 eine durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit von 40 Stunden im Weg eines Änderungsvertrags vereinbart haben, 28

hat der Kläger die begehrte Feststellung auf die Zeit bis zum 30. September 2018 beschränkt. Die Parteien haben die Arbeitszeit des Klägers mit Wirkung vom 1. Oktober 2018 einvernehmlich auf durchschnittlich 40 Stunden wöchentlich festgelegt. Damit haben sie den Streit über das vom Kläger geschuldete Arbeitszeitvolumen ab diesem Zeitpunkt beigelegt. Ein Bedürfnis des Klägers, eine gerichtliche Entscheidung für die Zeit ab dem 1. Oktober 2018 herbeizuführen, besteht nicht. Die Beschränkung des Antrags auf den Zeitraum bis zum 30. September 2018 liegt daher im wohlverstandenen Interesse des Klägers.

II. Der Kläger konnte den so ausgelegten Antrag in der Revisionsinstanz beschränken. 29

1. Nach § 559 Abs. 1 Satz 1 ZPO ist eine Klageänderung in der Revisionsinstanz grundsätzlich unzulässig (*st. Rspr.*, zB BAG 5. Juni 2019 - 10 AZR 100/18 (F) - Rn. 14, BAGE 167, 36; 29. August 2018 - 7 AZR 206/17 - Rn. 26). Der Schluss der mündlichen Verhandlung in zweiter Instanz bildet nicht nur bezüglich des tatsächlichen Vorbringens, sondern auch hinsichtlich der Anträge der Parteien die Entscheidungsgrundlage für das Revisionsgericht. Der Klageantrag darf in der Revisionsinstanz jedoch in den Fällen des § 264 Nr. 2 ZPO unter bestimmten Voraussetzungen umgestellt werden (BAG 5. Juni 2019 - 10 AZR 100/18 (F) - aaO). 30

2. Ausgehend hiervon ist es nicht nach § 559 Abs. 1 Satz 1 ZPO ausgeschlossen, dass der Kläger seinen Sachantrag in der Revisionsinstanz umstellt. Indem der Kläger den Feststellungsantrag in zeitlicher Hinsicht bei sonst unverändertem Sachverhalt einschränkt, beschränkt er den Klageantrag lediglich quantitativ, ohne den Klagegrund iSv. § 264 Nr. 2 ZPO zu ändern. Der Kläger erstrebt nicht mehr die Feststellung einer Wochenarbeitszeit von 40 Stunden ab dem 1. September 2014 auf unbestimmte Zeit, sondern begrenzt den Zeitraum auf den 30. September 2018. Mit der Verlängerung oder Verkürzung des streitgegenständlichen Zeitraums ändert der Kläger, sofern es sich nicht um eine ganz andere Phase handelt, den Umfang seines Klagebegehrens (*vgl. BGH 11. Februar 1960 - II ZR 198/59 - zu 2 der Gründe; Musielak/Voit/Foerste ZPO 17. Aufl. § 264 Rn. 3; Zöller/Greger ZPO 33. Aufl. § 264 Rn. 3a*). 31

3. Der Beschränkung des Feststellungsantrags in der Revisionsinstanz steht nicht entgegen, dass der Kläger nicht Rechtsmittelführer ist. 32
- a) Ein neuer Klageantrag in der Revisionsinstanz erfordert grundsätzlich, dass der Kläger Rechtsmittelführer ist. Andernfalls kommt eine Ausnahme von § 559 Abs. 1 Satz 1 ZPO regelmäßig nicht in Betracht. Allein die Einlegung der Revision oder Anschlussrevision eröffnet den Parteien die Möglichkeit, Sachanträge zu stellen. Sonst würden die gesetzlichen Regelungen der Revision und Anschlussrevision umgangen. Wer nicht selbst Rechtsmittelführer ist und auch kein Anschlussrechtsmittel eingelegt hat, ist auf die Abwehr des Rechtsmittels beschränkt, ohne eine Änderung des angegriffenen Urteils zu seinen Gunsten erreichen zu können. Im Unterschied zu einer Klageerweiterung iSv. § 264 Nr. 2 ZPO kann eine Beschränkung des Klageantrags nach dieser Vorschrift jedoch durch den revisionsbeklagten Kläger auch ohne Anschlussrevision zulässig sein (*BAG 5. Juni 2019 - 10 AZR 100/18 (F) - Rn. 17 f., BAGE 167, 36*). 33
- b) Unter Berücksichtigung dessen konnte der Kläger seinen Klageantrag auf die Zeit bis zum 30. September 2018 beschränken, ohne Anschlussrevision einzulegen. Die quantitative Beschränkung des Klageantrags ohne Änderung des Klagegrundes iSv. § 264 Nr. 2 ZPO dient nach wie vor der Abwehr der Revision. Der Kläger will mit der Antragsumstellung nicht erreichen, dass das Berufungsurteil zu seinen Gunsten geändert wird, sondern dass die Revision zurückgewiesen wird. In dieser Fallgestaltung ist eine Antragsänderung in der Revisionsinstanz durch den Kläger auch dann zulässig, wenn er als Revisionsbeklagter keine Anschlussrevision eingelegt hat (*vgl. BAG 5. Juni 2019 - 10 AZR 100/18 (F) - Rn. 19, BAGE 167, 36*). 34
4. Es kann dahinstehen, ob in der Beschränkung der Klage nach § 264 Nr. 2 ZPO zugleich eine teilweise Klagerücknahme liegt, in die der Beklagte nach § 269 Abs. 1 ZPO einwilligen muss. Das ist in Rechtsprechung und Literatur umstritten (*zum Streitstand BAG 5. Juni 2019 - 10 AZR 100/18 (F) - Rn. 20, BAGE 167, 36*). Der Beklagte hat die Einwilligung nach § 269 Abs. 1 ZPO jedenfalls konkludent erteilt, indem er sich in der mündlichen Verhandlung vor dem Senat auf den Vortrag des Klägers eingelassen hat, mit dem dieser 35

bestätigt hat, dass die Parteien einen Änderungsvertrag abgeschlossen haben. Zu der Frage, ob der Kläger weiterhin ein Feststellungsinteresse hat, haben die Parteien verhandelt. Darin liegt eine konkludente Einwilligung des Beklagten in eine etwaige teilweise Klagerücknahme (vgl. BAG 5. Juni 2019 - 10 AZR 100/18 (F) - aaO).

III. Mit dem ausgelegten Antrag ist die Feststellungsklage nach § 256 Abs. 1 ZPO statthaft. Die Feststellung, in welchem zeitlichen Umfang ein Arbeitnehmer verpflichtet ist, seine Arbeitsleistung zu erbringen, kann Gegenstand einer Feststellungsklage sein. 36

1. Nach § 256 Abs. 1 ZPO kann Klage auf Feststellung des Bestehens oder Nichtbestehens eines Rechtsverhältnisses erhoben werden, wenn der Kläger ein rechtliches Interesse daran hat, dass das Rechtsverhältnis durch richterliche Entscheidung alsbald festgestellt wird. Die Feststellungsklage muss sich nicht notwendig auf ein Rechtsverhältnis als Ganzes beziehen, sondern kann sich auf einzelne Beziehungen oder Folgen aus einem Rechtsverhältnis, auf bestimmte Ansprüche oder Verpflichtungen oder auf den Umfang einer Leistungspflicht beschränken (zu der sog. Elementenfeststellungsklage BAG 7. Februar 2019 - 6 AZR 84/18 - Rn. 13; 30. November 2016 - 10 AZR 673/15 - Rn. 17 mwN; zu der Feststellung eines Teilrechtsverhältnisses BAG 25. Januar 2018 - 8 AZR 524/16 - Rn. 25; 28. März 2017 - 1 ABR 40/15 - Rn. 16 mwN). 37

2. Der Umfang der geschuldeten Arbeitszeit kann mittels einer Feststellungsklage abschließend geklärt werden (vgl. BAG 26. September 2012 - 10 AZR 336/11 - Rn. 10 mwN). Dass der Kläger hier nicht die Feststellung der geschuldeten Arbeitszeit als solche begehrt, sondern festgestellt wissen will, dass die einseitige Erhöhung der Wochenarbeitszeit auf 48 Stunden unwirksam ist, ist unschädlich. Auch die Feststellung, dass die Ausübung des Direktionsrechts oder eines Gestaltungsrechts wirksam oder unwirksam ist, kann Gegenstand einer Feststellungsklage sein (zum Direktionsrecht BAG 24. Oktober 2018 - 10 AZR 19/18 - Rn. 10; 18. Oktober 2017 - 10 AZR 47/17 - Rn. 12, BAGE 160, 325; zu einem Gestaltungsrecht BAG 21. März 2018 - 5 AZR 2/17 - Rn. 24). 38

- IV. Der auf Feststellung gerichtete Antrag des Klägers ist jedoch unzulässig. Das nach § 256 Abs. 1 ZPO erforderliche Feststellungsinteresse fehlt. 39
1. Für die Zulässigkeit eines Feststellungsantrags ist nach § 256 Abs. 1 ZPO ein besonderes rechtliches Interesse daran erforderlich, dass das Bestehen oder Nichtbestehen eines Rechtsverhältnisses durch eine gerichtliche Entscheidung alsbald festgestellt wird. Es handelt sich um eine auch noch im Revisionsverfahren zu prüfende echte Prozessvoraussetzung für das stattgebende Urteil. Das Feststellungsinteresse kann auch dann bestehen, wenn sich die begehrte Feststellung auf einen abgeschlossenen Zeitraum in der Vergangenheit bezieht. Der erforderliche Gegenwartsbezug kann dadurch hergestellt werden, dass der Kläger die Erfüllung konkreter Ansprüche aus einem in der Vergangenheit liegenden Zeitraum und damit einen gegenwärtigen rechtlichen Vorteil anstrebt. Ist das erstrebte Feststellungsurteil geeignet, den Konflikt der Parteien endgültig beizulegen und weitere Prozesse zwischen ihnen zu vermeiden, ist das erforderliche Feststellungsinteresse gegeben. Es genügt jedoch nicht, dass sich die begehrte Feststellung auf eine bloße Vorfrage eines aktuell möglicherweise bestehenden Anspruchs bezieht (*st. Rspr., zB BAG 5. Juni 2019 - 10 AZR 100/18 (F) - Rn. 22 mwN, BAGE 167, 36*). Sonst wäre das Begehren des Klägers auf ein Rechtsgutachten für einen in der Vergangenheit liegenden, abgeschlossenen Sachverhalt gerichtet. Es gehört nicht zu den Aufgaben der Gerichte, eine die Parteien interessierende Rechtsfrage gutachterlich zu klären (*BAG 3. Dezember 2019 - 9 AZR 54/19 - Rn. 13*). 40
2. Danach fehlt für den Feststellungsantrag, der die Wochenarbeitszeit betrifft, der erforderliche Gegenwartsbezug. Die beantragte vergangenheitsbezogene Feststellung kann die zwischen den Parteien bestehenden Streitigkeiten nicht abschließend klären und weitere Rechtsstreitigkeiten nicht vermeiden. 41
- a) Ein fortbestehendes Interesse an der Feststellung lässt sich nicht aus einer Wiederholungsgefahr herleiten (*zum Feststellungsinteresse bei der Gefahr wiederholter Verstöße gegen ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats BAG 22. März 2016 - 1 ABR 19/14 - Rn. 19 mwN; zweifelnd, ob die Umstände, die die Zulässigkeit einer verwaltungsgerichtlichen Fortsetzungsfeststellungs-* 42

klage begründen, auf den Zivilprozess übertragbar sind, BGH 15. Dezember 2016 - I ZR 63/15 - Rn. 53, BGHZ 213, 179). Wiederholungsgefahr ist die objektive Gefahr der erneuten Begehung einer konkreten Verletzungshandlung (vgl. für den Unterlassungsanspruch BAG 7. Juni 2017 - 1 ABR 32/15 - Rn. 24, BAGE 159, 222). Entsprechende Anhaltspunkte bestehen nicht. Dem Vortrag der Parteien lässt sich nicht entnehmen, dass der Beklagte beabsichtigt, die Arbeitszeit des Klägers abweichend vom Änderungsvertrag einseitig festzulegen und sich hierfür auf § 14 Abs. 2 DRK-TV-O zu berufen.

b) Ein Feststellungsinteresse lässt sich entgegen der Ansicht des Klägers nicht aufgrund der Betriebsvereinbarung vom 19. Mai 2016 herleiten. Für den Senat ergeben sich aus dem Parteivortrag keinerlei Anhaltspunkte dafür, dass diese Betriebsvereinbarung Auswirkungen auf die Arbeitszeit des Klägers haben kann. Der Kläger hat nicht geltend gemacht, dass sich der Beklagte - insbesondere nach Abschluss des Änderungsvertrags - auf die Betriebsvereinbarung berufen hat, um den Umfang der wöchentlichen Arbeitszeit des Klägers einseitig zu verändern. Daher konnte der Senat davon absehen, für die Frage des Feststellungsinteresses den Inhalt der Betriebsvereinbarung von Amts wegen nach § 293 ZPO zu ermitteln und ihre Wirksamkeit ua. mit Blick auf die Regelungssperre des § 77 Abs. 3 Satz 1 BetrVG zu beurteilen (vgl. zu der Amtsermittlungspflicht BAG 12. März 2019 - 1 ABR 42/17 - Rn. 78, BAGE 166, 79; zu der Regelungssperre BAG 18. März 2020 - 5 AZR 36/19 - Rn. 20 ff. mwN).

c) Das Feststellungsinteresse ergibt sich auch nicht daraus, dass Vergütungsansprüche aufgrund von Mehrarbeit bestehen könnten, wenn die einseitige Erhöhung der Wochenarbeitszeit auf 48 Stunden unwirksam wäre. Selbst in diesem Fall ist damit keine Aussage verbunden, ob und in welchem Umfang der Kläger Vergütung für die Arbeitszeit beanspruchen könnte, die er über 40 Stunden pro Woche hinaus erbracht hat. Um mögliche Ansprüche des Klägers abschließend bestimmen zu können, ist mehr als eine bloße Rechenaufgabe erforderlich, die von den Parteien ohne weiteren Streit durchgeführt werden kann (vgl. BAG 7. Februar 2019 - 6 AZR 84/18 - Rn. 15 mwN). Die begehrte Feststel-

lung führt damit nicht dazu, dass weiterer Streit zwischen den Parteien vermieden wird.

3. Das Feststellungsinteresse ist nicht ausnahmsweise deswegen entbehrlich, weil es sich bei dem Antrag um eine zulässige Zwischenfeststellungsklage iSv. § 256 Abs. 2 ZPO handelt. 45

a) Nach § 256 Abs. 2 ZPO kann der Kläger zugleich mit der Hauptklage die Feststellung eines die Entscheidung bedingenden, dh. vorgreiflichen Rechtsverhältnisses verlangen. Damit wird ein Element aus der Gesamtscheidung verselbständigt und mit eigener Rechtskraft versehen, weil dadurch Rechtssicherheit und Rechtsklarheit für mögliche Folgestreitigkeiten hergestellt werden. 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. Die Vorgreiflichkeit muss im Zeitpunkt der letzten mündlichen Verhandlung in der Tatsacheninstanz (noch) bestehen (*BAG 21. Mai 2019 - 9 AZR 260/18 - Rn. 20 mwN; 7. Februar 2019 - 6 AZR 84/18 - Rn. 18 mwN*). 46

b) Im Streitfall fehlt eine Hauptklage, hinsichtlich derer das festzustellende Rechtsverhältnis vorgreiflich ist. Der Kläger hat die Feststellungsklage isoliert eingereicht. Eine Leistungsklage, in deren Rahmen inzident das mit der Feststellungsklage geltend gemachte Rechtsverhältnis zu klären ist, ist nicht Gegenstand des Rechtsstreits, über den der Senat zu entscheiden hat. Der Kläger verweist vergeblich auf die vor dem Arbeitsgericht Gera anhängige Zahlungsklage, deren Verfahren derzeit ausgesetzt ist. Dabei handelt es sich um ein eigenständiges Verfahren. Zudem hat der Kläger nicht dargelegt, dass dieses Verfahren bei Schluss der letzten mündlichen Verhandlung in der Tatsacheninstanz am 15. März 2018 bereits anhängig gewesen ist. Die Voraussetzung der Vorgreiflichkeit bei Schluss der letzten mündlichen Verhandlung in der Tatsacheninstanz ist damit nicht erfüllt. 47

- c) Darüber hinaus wird eine bereits rechtshängige isolierte Feststellungsklage durch eine später erhobene Leistungsklage nicht zulässig. Vielmehr wird die isolierte Feststellungsklage im Hinblick auf die später erhobene Leistungsklage grundsätzlich unzulässig (*vgl. BGH 4. Juli 2013 - VII ZR 52/12 - Rn. 11*). 48
- D. Die Revision ist auch begründet, soweit sie sich gegen den Hilfsantrag des Klägers richtet. 49
- I. Der Senat hat über den Hilfsantrag zu entscheiden. 50
1. Der Kläger hat in der Revisionsinstanz zunächst nur den Antrag angekündigt, die Revision zurückzuweisen. Er hat diesen Antrag erst im Verlauf der Revisionsinstanz um den zweitinstanzlich angebrachten Hilfsantrag ergänzt. Dass der Kläger sich auf diesen Antrag ausdrücklich erst außerhalb der Frist für eine Anschlussrevision bezogen hat, ist unschädlich. Ein in der Vorinstanz gestellter Hilfsantrag, über den nicht entschieden werden musste, fällt in der Revisionsinstanz allein dadurch an, dass der Beklagte Revision einlegt (*BAG 24. Oktober 2019 - 2 AZR 101/18 - Rn. 24*). 51
2. Die Bedingung, dass über den Hilfsantrag zu entscheiden ist, ist eingetreten. Der Kläger hat zwar nicht ausdrücklich angegeben, in welchem Fall die Entscheidungskompetenz der Gerichte für den Hilfsantrag eröffnet sein soll. Die Auslegung des Antrags ergibt jedoch, dass er für den Fall des Unterliegens mit dem Hauptantrag zu 1. gestellt ist. 52
- a) Der Kläger will mit dem Hilfsantrag festgestellt wissen, dass der Beklagte die wöchentliche Arbeitszeit nur in dem Umfang erhöhen darf, in dem er die tägliche Arbeitszeit tatsächlich erhöht hat. Der Hilfsantrag steht damit allein im Zusammenhang mit dem Hauptantrag zu 1., mit dem über die Erhöhung der wöchentlichen Arbeitszeit entschieden werden soll. Ein Bezug zum Hauptantrag zu 2., der die Jahresarbeitszeit betrifft, ist nicht gegeben. 53
- b) Eine Entscheidung über den Hilfsantrag ist nur dann veranlasst, wenn der Arbeitgeber überhaupt berechtigt ist, die wöchentliche Arbeitszeit einseitig zu erhöhen. Nur dann stellt sich die mit dem Hilfsantrag aufgeworfene Frage, 54

ob sich die einseitig festgelegte wöchentliche Arbeitszeit reduziert, wenn die einzelnen täglichen Schichten zeitlich hinter der durchschnittlichen Dauer einer Schicht zurückbleiben. Das ist der Fall, wenn der Kläger mit dem Hauptantrag zu 1. unterliegt.

II. Der Hilfsantrag ist ebenfalls unzulässig. Auch er ist mit Blick auf die zum 1. Oktober 2018 vereinbarte Vertragsänderung auf den Zeitraum vom 1. September 2014 bis zum 30. September 2018 beschränkt. Für diese allein vergangenheitsbezogene Feststellung besteht aus denselben Gründen wie für den Hauptantrag zu 1. kein berechtigtes Interesse des Klägers. 55

E. Die Kostenentscheidung beruht auf § 92 Abs. 1 Satz 1, § 97 Abs. 1 ZPO. 56

Gallner

Pulz

Pessinger

Schurkus

Scheck