

Das Gericht muss keine abstrakten Rechtsfragen klären

Ein Arbeitnehmer kann die Arbeitsgerichte einschalten, wenn er meint, von seinem Arbeitgeber benachteiligt zu werden. Geht es jedoch nur um mehr theoretische Fragen (hier das Problem betreffend, ob der Arbeitgeber berechtigt wäre, von einem Mitarbeiter Mehrarbeit über 48 Std. wöchentlich hinaus zu verlangen, ohne dass dies ein akutes Problem ist), so kann das Gericht eine entsprechende Klage wegen Unzulässigkeit abweisen. Es braucht nicht gutachterlich abstrakte Rechtsfragen zu klären. Und es gehört auch nicht zu den Aufgaben der Gerichte, einer Partei zu bescheinigen, ob sie im Recht war oder nicht, so das BAG.

Quelle: Wolfgang Büser

Bestimmung der tariflichen Wochenarbeitszeit eines Hausmeisters an einer Universität; Dauer der regelmäßigen Arbeitszeit ausschließlich der Pausen durchschnittlich 38 1/2 Stunden wöchentlich; Abweichende Tarifregelungen für die im Bereich der Tarifgemeinschaft deutscher Länder beschäftigten Hausmeister; Sonderregel mit regelmäßiger Arbeitszeit der Hausmeister von durchschnittlich 50 1/2 Stunden wöchentlich mit pauschaler Berücksichtigung des Anfallens von Arbeitsbereitschaft; Schließung einer unbewussten Tariflücke durch ergänzende Vertragsauslegung unter Berücksichtigung von Treu und Glauben; Möglichkeit der Regelung einer die Grenze von 48 Stunden überschreitenden wöchentlichen tariflichen Arbeitszeit; Verlangen einer zusätzlichen Vergütung für die zusätzlich erbrachte wöchentliche Arbeitsleistung; Gewährleistung von Sicherheit und Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer als Zweck des Arbeitszeitgesetzes und Verbesserung der Rahmenbedingungen für flexible Arbeitszeiten; Ermittlung der Vergütung auf Grund einer stillschweigenden Vereinbarung bei nur mangelnder Regelung in Gesetz, Tarifvertrag oder einzelvertraglicher Vereinbarung; Kostenentscheidung nach Erledigterklärung in der Hauptsache

Gericht: BAG

Datum: 10.02.2005

Aktenzeichen: 6 AZR 182/04

Entscheidungsform: Urteil

Referenz: JurionRS 2005, 18872

ECLI: [keine Angabe]

Verfahrensgang:

vorgehend:

ArbG Düsseldorf - 16.10.2003 - AZ: 9 Ca 1572/03

LAG Düsseldorf - 12.02.2004 - AZ: 11 (5) Sa 1598/03

Rechtsgrundlagen:

§ 612 Abs. 1 BGB

Nr. 3 Abs. 1 des Tarifvertrags über die Sonderregelungen für Angestellte als Hausmeister

§ 15 Abs. 1 S. 1 BAT

Art. 6 Nr. 2 RL93/104/EG

§ 64 Abs. 6 S. 1 ArbGG

§ 520 Abs. 3 ZPO

§ 7 Abs. 2a ArbZG

BAG, 10.02.2005 - 6 AZR 182/04

Redaktioneller Leitsatz:

1. Aus § 15 Abs. 1 Satz 1 BAT ergibt sich kein vertraglicher Anspruch auf eine Begrenzung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit auf durchschnittlich 38 1/2 Stunden.
2. Eine Unwirksamkeit der in Nr. 3 Abs. 1 SR 2r BAT getroffenen Arbeitszeitregelung wegen Verstoßes gegen zwingende höherrangige Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes zur wöchentlichen Höchstarbeitszeit verringert die Arbeitszeitverpflichtung eines Arbeitnehmers nicht auf wöchentlich 38 1/2 Stunden.
3. Nach § 256 ZPO erfordert die Zulässigkeit eines Feststellungsantrags ein besonderes rechtliches Interesse des Klägers daran, dass das Rechtsverhältnis durch gerichtliche Entscheidung alsbald festgestellt wird. § 256 Abs. 1 ZPO dient aber nicht der gutachterlichen Klärung abstrakter Rechtsfragen.
4. Will ein Arbeitnehmer den Umfang seiner wöchentlichen Leistungsverpflichtung festgestellt haben, muss jedenfalls eine aktuelle Meinungsverschiedenheit mit dem Arbeitgeber über die wöchentliche Arbeitszeit bestehen. Ist ein solcher Konflikt beigelegt, fehlt das besondere Feststellungsinteresse, wenn sich aus der begehrten Feststellung keine konkreten Folgen für die Gegenwart oder Zukunft ergeben. Es gehört nicht zu den Aufgaben der Gerichte, einer Partei zu bescheinigen, ob sie im Recht war oder nicht.
5. Für die beim Bund und im Bereich der Tarifgemeinschaft deutscher Länder beschäftigten Hausmeister haben die Tarifvertragsparteien in Nr. 3 Abs. 1 SR 2r BAT an dem Grundsatz festgehalten, dass Pausen nicht zur Arbeitszeit zählen. Die Tarifvertragsparteien haben nach dem eindeutigen Wortlaut der Tarifvorschrift dabei nicht vorausgesetzt, dass dem Hausmeister eine Dienstwohnung zur Verfügung steht.

Der Sechste Senat des Bundesarbeitsgerichts hat
auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 10. Februar 2005
durch
die Vorsitzende Richterin am Bundesarbeitsgericht Schmidt,
die Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Armbrüster und Dr. Brühler sowie
den ehrenamtlichen Richter Dr. Beus und
die ehrenamtliche Richterin Markwat
für **Recht** erkannt:

Tenor:

1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 12. Februar 2004 - 11 (5) Sa 1598/03 - wird zurückgewiesen.
2. Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tragen.

Tatbestand

- 1 Die Parteien streiten über die tarifliche Wochenarbeitszeit.
- 2 Der Kläger ist Hausmeister an einer Universität des beklagten Landes. Das Arbeitsverhältnis bestimmt sich nach dem Bundes-Angestelltentarifvertrag (BAT) und den diesen ergänzenden, ändernden oder ersetzenden Tarifverträgen. Der Tarifvertrag über die Sonderregelungen für Angestellte als Hausmeister (SR 2r BAT) legt in Nr. 3 Abs. 1 abweichend von § 15 Abs. 1 Satz 1 BAT eine regelmäßige Arbeitszeit von durchschnittlich 50 1/2 Stunden wöchentlich fest. Im Arbeitsvertrag ist vereinbart, dass der Kläger mit einer wöchentlichen Arbeitszeit gemäß dieser tariflichen Sonderregelung eingestellt wird und in VergGr. VII der Anlage 1a zum BAT eingruppiert ist.

- 3 Der Kläger hat die Auffassung vertreten, die tarifliche Sonderregelung zur wöchentlichen Arbeitszeit sei unwirksam. Sie verstoße gegen Vorschriften des Arbeitszeitgesetzes und der EG-Arbeitszeitrichtlinie. Danach dürfe eine wöchentliche Höchstarbeitszeit von 48 Stunden nicht überschritten werden. Für ihn gelte deshalb die in § 15 Abs. 1 Satz 1 BAT geregelte wöchentliche Arbeitszeit von 38 1/2 Stunden. Jedenfalls betrage die regelmäßige durchschnittliche Wochenarbeitszeit einschließlich der Überstunden, Pausen und Mehrarbeit höchstens 48 Stunden.
- 4 Der Kläger hat - soweit für das Revisionsverfahren von Interesse - zuletzt beantragt,
1. festzustellen, dass der Kläger verpflichtet ist, lediglich eine regelmäßige durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit ausschließlich der Überstunden und Mehrarbeit von 38 1/2 Wochenstunden einzuhalten;
 2. hilfsweise festzustellen, dass der Kläger verpflichtet ist, lediglich eine regelmäßige durchschnittliche Arbeitszeit einschließlich der Überstunden, Pausen und Mehrarbeit von 48 Stunden pro Woche einzuhalten.
- 5 Das beklagte Land hat beantragt,
die Klage abzuweisen.
- 6 Das Arbeitsgericht hat der Klage teilweise stattgegeben und festgestellt, dass der Kläger verpflichtet ist, lediglich eine regelmäßige Arbeitszeit (ausschließlich der Überstunden und Mehrarbeit) von durchschnittlich 48 Stunden wöchentlich einzuhalten. Im Übrigen hat es die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt der Kläger seine abgewiesenen Klageansprüche zu 1 und zu 2 weiter. Das beklagte Land beantragt, die Revision des Klägers zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe

- 7 Die Revision des Klägers hat keinen Erfolg. Im Ergebnis zu Recht hat das Landesarbeitsgericht die Berufung des Klägers zurückgewiesen.
- 8 I.
- Hinsichtlich des Feststellungsverlangens, lediglich eine regelmäßige Arbeitszeit ausschließlich der Überstunden und Mehrarbeit von durchschnittlich 38 1/2 Stunden wöchentlich einhalten zu müssen, ist die Klage zulässig aber unbegründet.
- 9 1.
- Für die begehrte Feststellung fehlt es an einer Rechtsgrundlage. Es besteht weder ein vertraglicher Anspruch auf eine Begrenzung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit auf durchschnittlich 38 1/2 Stunden noch ein tariflicher Anspruch nach § 15 Abs. 1 Satz 1 BAT (Senat 14. Oktober 2004 - 6 AZR 535/03 -, zu I 1 der Gründe; - 6 AZR 536/03 -, zu I 1 der Gründe; - 6 AZR 563/03 -, zu I 1 der Gründe und - 6 AZR 564/03 -, zu I 2 der Gründe). Eine Unwirksamkeit der in Nr. 3 Abs. 1 SR 2r BAT getroffenen Arbeitszeitregelung wegen Verstoßes gegen zwingende höherrangige Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes zur wöchentlichen Höchstarbeitszeit würde die Arbeitszeitverpflichtung des Klägers nicht auf wöchentlich 38 1/2 Stunden verringern.
- 10 Die bei einer Unwirksamkeit der tariflichen Sonderregelung nachträglich entstandene, unbewusste Regelungslücke könnte nicht durch eine entsprechende Anwendung des § 15 Abs. 1 Satz 1 BAT geschlossen werden.

11 2.

Ohne Bedeutung ist der Einwand des Klägers, er verrichte Nachtarbeit i.S.v.

12 § 15 Abs. 8 BAT , soweit er dienstplanmäßig vor 6.00 Uhr oder nach 20.00 Uhr zu arbeiten habe. Die Tarifvertragsparteien haben die Nachtarbeit in dieser Vorschrift anders definiert als der Gesetzgeber in § 2 Abs. 3 und Abs. 4 ArbZG . Selbst wenn der Kläger Nachtarbeiter nach § 2 Abs. 5 ArbZG wäre, würde das die wöchentliche Arbeitszeit nicht auf 38 1/2 Stunden in der Woche begrenzen. Nach § 6 Abs. 2 Satz 1 ArbZG darf die werktägliche Arbeitszeit der Nachtarbeitnehmer acht Stunden nicht überschreiten.

13 II.

Soweit sich die mit dem Hilfsantrag beanspruchte Feststellung auf Überstunden und Mehrarbeit bezieht, ist die Feststellungsklage unzulässig. Das von § 256 Abs. 1 ZPO vorausgesetzte Feststellungsinteresse ist insoweit nicht gegeben.

14 1.

Nach dieser Vorschrift erfordert die Zulässigkeit eines Feststellungsantrags ein besonderes rechtliches Interesse des Klägers daran, dass das Rechtsverhältnis durch gerichtliche Entscheidung alsbald festgestellt wird. § 256 Abs. 1 ZPO dient nicht der gutachterlichen Klärung abstrakter Rechtsfragen (st. Rspr., vgl. BAG 5. Juni 2003 - 6 AZR 277/02 - AP ZPO 1977 § 256 Nr. 81 = EzA ZPO 2002 § 256 Nr. 2 ; 26. September 2002 - 6 AZR 523/00 - AP ZPO 1977 § 256 Nr. 73 = EzA ZPO § 256 Nr. 67 ; 11. Juni 2002 - 1 ABR 44/01 - BAGE 101, 277, 283 [BAG 05.06.2002 - 7 ABR 17/01]) [BAG 05.06.2002 - 7 ABR 17/01] . Will ein Arbeitnehmer den Umfang seiner wöchentlichen Leistungsverpflichtung festgestellt haben, muss jedenfalls eine aktuelle Meinungsverschiedenheit mit dem Arbeitgeber über die wöchentliche Arbeitszeit bestehen. Ist ein solcher Konflikt beigelegt, fehlt das besondere Feststellungsinteresse, wenn sich aus der begehrten Feststellung keine konkreten Folgen für die Gegenwart oder Zukunft ergeben. Es gehört nicht zu den Aufgaben der Gerichte, einer Partei zu bescheinigen, ob sie im Recht war oder nicht (BAG 5. Juni 2003 - 6 AZR 277/02 - AP ZPO 1977 § 256 Nr. 81 = EzA ZPO 2002 § 256 Nr. 2). Allein die theoretische Möglichkeit, dass künftig ein derartiger Streitfall wieder eintreten könnte, reicht zur Begründung eines alsbaldigen Feststellungsinteresses nicht aus (BAG 11. Juni 2002 - 1 ABR 44/01 - BAGE 101, 277, 283 [BAG 05.06.2002 - 7 ABR 17/01] m.w.N.), das als Sachurteilsvoraussetzung in jeder Lage des Verfahrens, auch noch in der Revisionsinstanz, gegeben sein muss und dessen Vorliegen von Amts wegen zu prüfen ist (BAG 26. September 2002 - 6 AZR 523/00 - AP ZPO 1977 § 256 Nr. 73 = EzA ZPO § 256 Nr. 67).

15 2.

Ein fortbestehendes Feststellungsinteresse hat der Kläger nicht darlegen können.

16 Der Kläger hat nicht vorgetragen, im Falle der gerichtlichen Feststellung einer durchschnittlichen regelmäßigen Arbeitszeitverpflichtung von 48 Stunden wöchentlich zusätzlich zu Überstunden und/oder Mehrarbeit herangezogen zu werden. Über eine diese zeitliche Grenze übersteigende Inanspruchnahme durch Anordnung von Mehrarbeit oder Überstunden besteht zwischen den Parteien kein Streit. Eine gegenteilige Absicht der Beklagten belegt auch der Klageabweisungsantrag nicht.

17 III.

Soweit der Kläger die Feststellung beansprucht, dass die Pausen zur Arbeitszeit zählen, ist der Hilfsantrag unbegründet. Es fehlt an einer Anspruchsgrundlage.

18 1.

Nach § 15 Abs. 1 Satz 1 BAT beträgt die regelmäßige Arbeitszeit ausschließlich der Pausen durchschnittlich 38 1/2 Stunden wöchentlich. Die Tarifvertragsparteien haben in Nr. 3 Abs. 1 SR 2r BAT nur die Dauer der Arbeitszeit abweichend von § 15 Abs. 1 Satz 1 BAT auf wöchentlich 50 1/2 Stunden festgesetzt. In bezirklichen Zusatztarifverträgen zu Nr. 1 SR 2r BAT für den Bereich der kommunalen Arbeitgeberverbände ist zwar teilweise geregelt, dass die wöchentliche Arbeitszeit 50 1/2 Stunden einschließlich der Pausen beträgt (vgl. BAG 10. Juli 2003 - 6 AZR 309/02 - ZTR 2004, 84; 28. Juni 2001 - 6 AZR 134/00 - ZTR 2002, 227). Für die beim Bund und im Bereich der Tarifgemeinschaft deutscher Länder beschäftigten Hausmeister haben die Tarifvertragsparteien jedoch in Nr. 3 Abs. 1 SR 2r BAT an dem Grundsatz festgehalten, dass Pausen nicht zur Arbeitszeit zählen. Entgegen der Auffassung des Klägers haben die Tarifvertragsparteien nach dem eindeutigen Wortlaut der Tarifvorschrift dabei nicht vorausgesetzt, dass dem Hausmeister eine Dienstwohnung zur Verfügung steht.

19 2.

Ohne Bedeutung ist auch der erstmals im Revisionsverfahren vorgebrachte Einwand des Klägers, es fehlten für die zeitlich nicht fixierten Pausen Pausenräume und Räume für Bereitschaftszeiten, die den Anforderungen des § 6 Abs. 3 ArbStättV genügten. Die Frage, ob dem Kläger für die Pausen Räume entsprechend dieser Bestimmung zur Verfügung stehen, ist nicht Gegenstand des Revisionsverfahrens. Das Revisionsgericht prüft, ob die Vorinstanz über die Klage rechtsfehlerfrei entschieden hat. Der Beurteilung des Revisionsgerichts unterliegt dabei nach § 559 Abs. 1 Satz 1 ZPO nur dasjenige Parteivorbringen, das aus dem Tatbestand des Berufungsurteils oder dem Sitzungsprotokoll ersichtlich ist. Insoweit gilt der Grundsatz, dass die Urteilsgrundlage durch das Ende der Berufungsverhandlung abgeschlossen wird (BAG 5. Juni 2003 - 6 AZR 277/02 - AP ZPO 1977 § 256 Nr. 81 = EzA ZPO 2002 § 256 Nr. 2 ; BGH 25. April 1988 - II ZR 252/86 - BGHZ 104, 215).

Schmidt
Dr. Armbrüster
Brühler
Beus
Markwat

Von Rechts wegen

Teilweise Parallelsache zu
BAG - 14.10.2004 - AZ: 6 AZR 535/03
BAG - 14.10.2004 - AZ: 6 AZR 536/03
BAG - 14.10.2004 - AZ: 6 AZR 563/03
BAG - 14.10.2004 - AZ: 6 AZR 564/03

Weitgehende Parallelsache zu
BAG - 10.02.2005 - AZ: 6 AZR 47/04
BAG - 10.02.2005 - AZ: 6 AZR 173/04
BAG - 10.02.2005 - AZ: 6 AZR 174/04

Hinweis: Das Dokument wurde redaktionell aufgearbeitet und unterliegt in dieser Form einem besonderen urheberrechtlichen Schutz. Eine Nutzung über die Vertragsbedingungen der Nutzungsvereinbarung hinaus - insbesondere eine gewerbliche Weiterverarbeitung außerhalb der Grenzen der Vertragsbedingungen - ist nicht gestattet.