

BUNDESARBEITSGERICHT



4 AZR 250/12
8 Sa 263/11
Landesarbeitsgericht
Niedersachsen

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
11. Dezember 2013

URTEIL

Jatz, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsklägerin,

pp.

Kläger, Berufungskläger und Revisionsbeklagter,

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 11. Dezember 2013 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Eylert, den Richter am Bundesarbeitsgericht Creutzfeldt, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Dr. Winter sowie die ehrenamtlichen Richter Kiefer und Bredendiek für Recht erkannt:

1. Auf die Revision der Beklagten wird das Teilurteil des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen vom 13. Februar 2012 - 8 Sa 263/11 - aufgehoben.
2. Die Sache wird zur neuen Verhandlung und Entscheidung - auch über die Kosten der Revision - an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über die auf ihr Arbeitsverhältnis anzuwendenden Tarifverträge und hieraus resultierende Ansprüche des Klägers. 1

Der Kläger - Mitglied der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (*Gewerkschaft ver.di*) - ist bei der Beklagten bzw. ihren Rechtsvorgängerinnen seit Januar 1975 in deren Niederlassung U beschäftigt. Er ist freigestelltes Betriebsratsmitglied. Sein schriftlicher Arbeitsvertrag vom 30. Januar 1975, der seinerzeit mit der Deutschen Bundespost geschlossen wurde, hat auszugsweise folgenden Wortlaut: 2

„Die Bestimmungen des Tarifvertrages für die Arbeiter der Deutschen Bundespost gelten in ihrer jeweiligen Fassung als unmittelbar zwischen den Vertragsparteien vereinbart.“

Im Zuge der sog. Postreform II entstanden aus der Deutschen Bundespost ua. die Deutsche Telekom AG (*DT AG*), auf die das Arbeitsverhältnis des Klägers zum 1. Januar 1995 übergeleitet worden war. 3

Die DT AG vereinbarte in der Folgezeit mit der Deutschen Postgewerkschaft (*DPG*) Tarifverträge, die die zwischen der Deutschen Bundespost und der DPG geschlossenen „Tarifverträge für die Arbeiter der Deutschen Bundespost“ für den Bereich der DT AG abänderten. Nachdem die DT AG im Jahre 2007 drei Telekom-Service Gesellschaften, darunter die Beklagte, gegründet hatte, ging das Arbeitsverhältnis des Klägers infolge eines Betriebsübergangs 4

mit dem 25. Juni 2007 auf diese über. Bis zu diesem Zeitpunkt wurden die jeweiligen Tarifverträge der Deutschen Bundespost und später die der DT AG auf das Arbeitsverhältnis der Parteien angewendet. Die Beklagte schloss ebenfalls am 25. Juni 2007 mit der Gewerkschaft ver.di Haustarifverträge ab, ua. den Manteltarifvertrag (*MTV DTTS*) und den Entgelttrahmentarifvertrag (*ERTV DTTS*), die von den Tarifverträgen der DT AG jedenfalls bei der Arbeitszeit und beim Entgelt abwichen. Mit einem Schreiben vom 17. Juli 2007 unterrichteten die Beklagte und die DT AG den Kläger über den Betriebsübergang und seine rechtlichen Folgen. In dem Schreiben heißt es ua.:

„Ihre regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt ab dem Zeitpunkt des Betriebsübergangs 38 Stunden, sofern Sie Vollzeit Arbeitnehmer sind. Haben Sie bei der DTAG bisher 34 Wochenstunden in Vollzeit gearbeitet, wird Ihre Arbeitszeit ohne Lohnausgleich auf 38 Wochenstunden angehoben.“

Nachdem der Kläger mit Schreiben vom 6. Januar 2010 erfolglos günstigere Ansprüche nach den vormals bei der DT AG bestehenden Tarifverträgen, insbesondere eine wöchentliche Arbeitszeit von nur 34 Stunden geltend gemacht hatte, hat er mit seiner Klage die Feststellung begehrt, dass auf sein Arbeitsverhältnis die Tarifverträge der DT AG mit dem Regelungsbestand vom 24. Juni 2007 unter Beachtung des Günstigkeitsvergleichs anzuwenden seien. Die 34-stündige wöchentliche Arbeitszeit sei - getrennt vom Arbeitsentgelt und für sich betrachtet - günstiger als eine 38-Stunden-Woche. Bei der arbeitsvertraglichen Bezugnahme handele es sich um eine sog. kleine dynamische Verweisungsklausel, die durch die Unternehmensumstrukturierungen und Betriebsübergänge jedenfalls bis zum letzten Übergang auf die Beklagte unverändert für das Arbeitsverhältnis der Parteien zur Anwendung der jeweiligen Tarifverträge der Arbeitgeber geführt habe. Hieraus folge, dass zumindest aus vertraglicher Sicht das Tarifwerk der DT AG mit Stand vom 24. Juni 2007 Anwendung finde. Daran ändere auch der Abschluss der Haustarifverträge der Beklagten nichts. Er sei auch nicht durch die zweieinhalbjährige Weiterarbeit nach dem

5

Betriebsübergang an diese gebunden. Sein Feststellungsbegehren sei auch nicht verwirkt. Es fehle am Umstandsmoment.

Der Kläger hat in der mündlichen Verhandlung vor dem Landesarbeitsgericht zuletzt beantragt,

6

1. festzustellen, dass auf das Arbeitsverhältnis der Parteien die Bestimmungen der Tarifwerke der DT AG mit Tarifstand 24. Juni 2007 Anwendung finden,
hilfsweise
festzustellen, dass sich seine regelmäßige Arbeitszeit nach dem Manteltarifvertrag der DT AG mit Tarifstand 24. Juni 2007 richtet und 34 Wochenstunden beträgt,
2. die Beklagte zu verpflichten, seinem Arbeitszeitkonto für den Zeitraum 1. Juli 2009 bis 31. Dezember 2009 90,9 Stunden gutzuschreiben,
hilfsweise
an ihn einen Betrag in Höhe von 2.239,08 Euro brutto zuzüglich von Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit Klageerhebung zu zahlen,
3. die Beklagte zu verpflichten, ihn mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 34 Stunden entsprechend dem Manteltarifvertrag der DT AG (Tarifstand 24. Juni 2007) zu beschäftigen,
hilfsweise
festzustellen, dass seine regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit gemäß § 11 Abs. 1 MTV der DT AG (Tarifstand 24. Juni 2007) 34 Stunden beträgt.

Die Beklagte hat ihren Klageabweisungsantrag damit begründet, dass die Klage bereits unzulässig sei. Es fehle das Feststellungsinteresse. Die Klage schaffe keine Klarheit, inwieweit die Tarifverträge der DT AG anwendbar seien. Der Kläger müsse die konkreten Regelungskomplexe bezeichnen, die auf sein Arbeitsverhältnis Anwendung finden sollten. Darüber hinaus sei ein möglicher Anspruch des Klägers verwirkt. Jedenfalls sei eine arbeitsvertraglich in Bezug genommene wöchentliche Arbeitszeit der DT AG durch eine von beiden Seiten „gelebte“ Vertragspraxis und eine konkludente Vereinbarung auf die im Hausta-

7

rifvertrag der Beklagten geltende 38-stündige Wochenarbeitszeit abgeändert worden. Der Antrag auf Gutschrift der Arbeitszeit sei wegen mangelnder Bestimmtheit unzulässig. Gleiches gelte für den Beschäftigungsantrag, der im Übrigen auch unbegründet sei, da sie den Kläger mit - mindestens - 34 Wochenstunden beschäftige.

Das Arbeitsgericht hat die Klage mit der Begründung abgewiesen, etwaige Ansprüche des Klägers seien verwirkt. Das Landesarbeitsgericht hat mit einem Teilurteil dem Hauptantrag zu 1. stattgegeben. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision erstrebt die Beklagte die Wiederherstellung des arbeitsgerichtlichen Urteils.

8

Entscheidungsgründe

Die zulässige Revision der Beklagten ist erfolgreich. Es liegt ein absoluter Revisionsgrund (§ 547 Nr. 6 ZPO) vor. Die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts ist nicht mit Gründen versehen.

9

I. Die Revision der Beklagten ist zulässig.

10

1. Die Revisionsbegründung muss ua. die Angabe der Revisionsgründe enthalten, und zwar die bestimmte Bezeichnung der Umstände, aus denen sich die Rechtsverletzung ergibt, und bei der Rüge von Verfahrensfehlern die Bezeichnung der Tatsachen, die den Mangel ergeben (§ 551 Abs. 3 Satz 1 Nr. 2 ZPO). Bei absoluten Revisionsgründen nach § 547 ZPO sind Ausführungen zur Kausalität des Fehlers für den Urteilsinhalt entbehrlich.

11

2. Nach diesen Maßstäben ist die Revision der Beklagten zulässig. Die Revisionsbegründung enthält die hinreichende Bezeichnung von Tatsachen, auf die sich die von der Beklagten erhobene Verfahrensrüge einer Verletzung nach § 547 Nr. 6 ZPO stützt.

12

a) Die Beklagte hat in ihrer Revisionsbegründung geltend gemacht, das angegriffene Urteil enthalte als Teilurteil keine Gründe. Es nenne weder eine

13

Anspruchsgrundlage noch einen Grund, auf den der Kläger seinen Feststellungsanspruch stützen könne. Es thematisiere lediglich Zulässigkeitsfragen sowie die Frage der Verwirkung der Rechte des Klägers. Eine rechtliche Auseinandersetzung mit dem vom Kläger geltend gemachten Feststellungsanspruch zu Ziff. 1 fehle völlig. Die Entscheidungsgründe enthielten auch keine kurze Zusammenfassung der Erwägungen, auf denen die Entscheidung in tatsächlicher und rechtlicher Hinsicht beruhe.

b) Diese Begründung erfüllt die gesetzlichen Anforderungen an eine ordnungsgemäße Rüge eines Verfahrensfehlers nach § 547 Nr. 6 ZPO. 14

Sie bezeichnet nicht nur den Grund der Rüge hinreichend genau, sondern weist den Angriff der Revision mit der Bezeichnung des angefochtenen Urteils als „Urteil ohne Gründe“ hinreichend klar aus. Damit wird das Berufungsurteil dahingehend konkret angegriffen, dass es sich unter der Überschrift „Entscheidungsgründe“ mit der zentralen Frage einer Anspruchsgrundlage für den Anspruch des Klägers und deren Voraussetzungen mit keinem Wort befasst hat. Dass hierzu aber Anlass bestand, zeigen die Formulierungen des Landesarbeitsgerichts im Tatbestand des angefochtenen Urteils. Dort ist die Frage der Verwirkung als ein nachrangiges Argument der Beklagten dargestellt. Dem entspricht, dass sich diese Frage jedenfalls bei einem Erfolg der Klage begriffslogisch erst stellt, wenn ein Anspruch besteht, der verwirken kann. Spätestens wenn das Landesarbeitsgericht die Verwirkung ausführlich behandelt und verneint und entsprechend den - nicht verwirkten - Anspruch tituliert, ergibt sich die Notwendigkeit der Benennung eines und der Auseinandersetzung mit einem Anspruchsgrund. Weiter gehender Darlegungen der Beklagten bedarf es insoweit für die Zulässigkeit der Verfahrensrüge deshalb nicht. 15

II. Die Revision der Beklagten ist begründet. Das Berufungsurteil ist entgegen den Bestimmungen der ZPO nicht mit Gründen versehen. Damit liegt ein absoluter Revisionsgrund vor (§ 547 Nr. 6 ZPO). 16

1. Eine Entscheidung ist dann „nicht mit Gründen versehen“ (§ 547 Nr. 6 ZPO), wenn aus ihr nicht zu erkennen ist, welche tatsächlichen Feststellungen 17

und welche rechtlichen Erwägungen für die getroffene Entscheidung maßgebend waren. Dem vollständigen Fehlen von Entscheidungsgründen stehen die Fälle gleich, in denen es zwar Ausführungen des Berufungsgerichts gibt, die jedoch nicht erkennen lassen, welche Überlegungen für die Entscheidung maßgebend waren. Dies gilt auch dann, wenn auf einzelne Ansprüche oder auf einzelne selbständige Angriffs- und Verteidigungsmittel (zB *Klagegründe, Einwendungen und Einreden wie Verjährung, Mitverschulden, Aufrechnung uä., Repliken, Dupliken usw.*; nicht dagegen das Übergehen eines Beweisantrags BGH 17. Mai 1988 - IX ZR 5/87 - zu II 1 der Gründe) überhaupt nicht eingegangen worden ist (grundlegend BGH 21. Dezember 1962 - I ZB 27/62 - BGHZ 39, 333; hierauf Bezug nehmend ua. BAG 4. September 1972 - 2 AZR 467/71 - AP ZPO § 551 Nr. 9 mit zust. Anm. Schumann; BGH 15. Oktober 1998 - I ZR 111/96 - zu II 5 a der Gründe, BGHZ 140, 84; 23. Juni 1999 - VIII ZR 84/98 - zu II 1 a der Gründe; ferner BAG 16. Juni 1998 - 5 AZR 255/98 -; MüKoZPO/Krüger 4. Aufl. § 547 Rn. 16 ff.; Musielak/Ball ZPO 10. Aufl. § 547 Rn. 14 ff.). Ein Urteil ist deshalb auch dann aufzuheben, wenn es zu der im Tatbestand in Bezug genommenen Begründung des Hauptantrags keine Gründe enthält, sondern nur Ausführungen zu den hilfsweise geltend gemachten Ansprüchen (BGH 13. Juni 1995 - IX ZR 121/94 - zu II 2 c der Gründe). Erforderlich ist, dass die angeführten Gründe unter keinem denkbaren Gesichtspunkt geeignet sind, den Tenor zu stützen (Stein/Jonas/Jacobs ZPO 22. Aufl. § 547 Rn. 25).

Hiervon abzugrenzen sind die Fälle, in denen die Entscheidung nur sachlich unvollständig, unzureichend, unrichtig oder sonst rechtsfehlerhaft begründet worden ist. Das Gericht hat in seiner Entscheidung die Gründe anzugeben, die für die richterliche Überzeugung leitend gewesen sind; das erfordert aber keine ausdrückliche Auseinandersetzung mit allen denkbaren Gesichtspunkten (BGH 7. Februar 1995 - X ZB 20/93 - BPatGE 35, 284; vgl. auch 27. Februar 2008 - X ZB 16/07 - Rn. 12 ff.). Auf die Richtigkeit oder Vertretbarkeit einer Begründung kommt es in diesem Zusammenhang nicht an (Musiak/Ball § 547 Rn. 14).

18

2. Nach diesen Maßstäben ist das Berufungsurteil ein Urteil ohne Gründe. 19
Hinsichtlich der Begründetheit des Klageantrags zu 1., die das Landesarbeitsgericht - anders als die Vorinstanz - angenommen hat, fehlt es an jeglichen Erwägungen.
- a) Das Berufungsurteil enthält zunächst Ausführungen zur Zulässigkeit 20
des Feststellungsantrags. Sodann setzt es sich unter dem Gliederungspunkt „II. 2.“ mit der Einleitung „Der Anspruch des Klägers ist nicht verwirkt“ nahezu fünf Seiten lang ausschließlich mit der Begründung des Arbeitsgerichts für die Abweisung der Klage - die Verwirkung des Feststellungsanspruchs - auseinander und begründet an- und abschließend unter dem Gliederungspunkt „III.“ die Kostenentscheidung. Damit gibt es aber überhaupt keine Begründung für die vom Kläger beantragte und die im Teilurteil tenorierte Feststellung des bezeichneten Rechtsverhältnisses.
- b) Für diesen Mangel gibt es keine gesetzliche Rechtfertigung. Es liegt 21
weder ein Fall des § 313a ZPO noch des § 313b ZPO oder des § 69 ArbGG vor.
- aa) § 313a ZPO iVm. § 69 Abs. 4 Satz 2 ArbGG erlaubt es dem Berufungs- 22
gericht, von der Darstellung der Entscheidungsgründe abzusehen, wenn die Parteien auf ein Rechtsmittel verzichtet haben oder gegen das Urteil ein Rechtsmittel unzweifelhaft nicht zulässig ist. Gleiches gilt für den Fall eines Versäumnis-, eines Anerkenntnis- oder eines Verzichtsurteils (*§ 69 Abs. 4 Satz 2 ArbGG iVm. § 313b ZPO*).
- Keine dieser Konstellationen liegt hier vor. Weder haben die Parteien 23
einen entsprechenden Verzicht erklärt noch ist ein Rechtsmittel nicht zulässig. Vielmehr hat das Landesarbeitsgericht die Revision zugelassen.
- bb) Entscheidungsgründe waren auch nicht nach § 69 Abs. 2 ArbGG ent- 24
behrlich. Das Landesarbeitsgericht hat weder auf die Entscheidungsgründe des Arbeitsgerichts Bezug genommen noch ist es dem Arbeitsgericht aus den Gründen der angefochtenen Entscheidung gefolgt.

- cc) Die in § 69 Abs. 3 ArbGG vorgesehene Erleichterungsmöglichkeit für das Landesarbeitsgericht bezieht sich allein auf den Tatbestand des Berufungsurteils. Diese Regelung soll sicherstellen, dass dem Revisionsgericht ausreichende tatsächliche Feststellungen zur Verfügung stehen (*GMP/Germelmann ArbGG 8. Aufl. § 69 Rn. 12*). 25
- c) Hinzu kommt, dass der Senat die von Amts wegen zu beantwortende Frage, ob die Entscheidung der Vorinstanz als Teilurteil nach zivilprozessualen Grundsätzen überhaupt zulässig war und insbesondere den Vorschriften des § 301 ZPO genügt, nicht prüfen kann, weil nicht erkennbar ist, auf welcher Grundlage und mit welchen Erwägungen das Landesarbeitsgericht seine Entscheidung getroffen hat. Damit ist es dem Revisionsgericht verwehrt, zu überprüfen, inwieweit das Landesarbeitsgericht für seine Entscheidung Begründungselemente herangezogen hat, die für die Entscheidung über die noch verbleibenden Anträge zu 2. und 3. nebst jeweiligen Hilfsanträgen von Bedeutung sind oder sein können (*vgl. hierzu ausführlich BAG 17. April 2013 - 4 AZR 361/11 -*). 26
3. Das Berufungsurteil ist wegen des Vorliegens eines absoluten Revisionsgrundes ohne Sachprüfung aufzuheben und die Sache an das Landesarbeitsgericht zur neuen Verhandlung und Entscheidung zurückzuverweisen (§ 563 Abs. 1 ZPO). 27
- III. Das Berufungsgericht wird bei seiner neuen Verhandlung und Entscheidung zur Sache zu beachten haben, dass der Senat in mehreren Entscheidungsserien zu den hier - nach dem Tatbestand des Berufungsurteils - streitigen Fragen umfassend Stellung genommen hat. Dies betrifft insbesondere die Zulässigkeit des Feststellungsantrags (*BAG 6. Juli 2011 - 4 AZR 706/09 - Rn. 12 ff., BAGE 138, 269; 16. November 2011 - 4 AZR 822/09 - Rn. 18 ff.; 16. November 2011 - 4 AZR 834/09 - Rn. 29 ff.; 14. Dezember 2011 - 4 AZR 179/10 - Rn. 15 ff.; 22. Februar 2012 - 4 AZR 3/10 - Rn. 12 ff.; 22. Februar 2012 - 4 AZR 579/10 - Rn. 15 ff.; 20. Juni 2012 - 4 AZR 657/10 - Rn. 12 ff.*), die - ergänzende - Auslegung der vertraglichen Verweisungsklausel, auch unter dem Gesichtspunkt der sog. Gleichstel- 28

lungensabrede (BAG 6. Juli 2011 - 4 AZR 706/09 - Rn. 16 ff., aaO; 16. November 2011 - 4 AZR 822/09 - Rn. 33 ff.; 16. November 2011 - 4 AZR 834/09 - Rn. 52 ff.; 14. Dezember 2011 - 4 AZR 179/10 - Rn. 20 ff., 28 ff.; 22. Februar 2012 - 4 AZR 3/10 - Rn. 17 ff.; 22. Februar 2012 - 4 AZR 579/10 - Rn. 36 ff.; 20. Juni 2012 - 4 AZR 657/10 - Rn. 17 ff.; 21. November 2012 - 4 AZR 231/10 - Rn. 12 ff.), deren weitere Wirksamkeit über die verschiedenen Unternehmensveränderungen und Betriebsübergänge hinaus (BAG 6. Juli 2011 - 4 AZR 706/09 - Rn. 20 ff., 25 ff., 36 ff., aaO; 16. November 2011 - 4 AZR 834/09 - Rn. 62; 14. Dezember 2011 - 4 AZR 179/10 - Rn. 38 ff.), die Frage des Sachgruppenvergleichs nach dem Günstigkeitsprinzip (BAG 6. Juli 2011 - 4 AZR 706/09 - Rn. 54 f., aaO; 16. November 2011 - 4 AZR 822/09 - Rn. 61; 14. Dezember 2011 - 4 AZR 179/10 - Rn. 57) und die behauptete Verwirkung des Anspruchs (BAG 16. November 2011 - 4 AZR 822/09 - Rn. 69 ff.; 14. Dezember 2011 - 4 AZR 179/10 - Rn. 64 ff.; 22. Februar 2012 - 4 AZR 3/10 - Rn. 25 ff.; 22. Februar 2012 - 4 AZR 579/10 - Rn. 42 ff., zuletzt unter ausdrücklichem Offenlassen der Frage, ob dieser Anspruch überhaupt verwirken kann). Zu den in den Anträgen zu 2. und 3. enthaltenen Ansprüchen von Arbeitnehmern der Beklagten bzw. vergleichbarer Tochterunternehmen der DT AG hat der Senat ua. in seinen Entscheidungen vom 12. Dezember 2012 (- 4 AZR 328/11 - Rn. 12 ff. und *passim*) und vom 22. Februar 2012 (- 4 AZR 527/10 - Rn. 19 ff.) näher Stellung genommen.

IV. Die Kostenentscheidung bleibt dem Schlussurteil vorbehalten. 29

Gerichtskosten für die Revisionsinstanz werden nach § 21 GKG nicht 30
erhoben. § 21 GKG setzt einen offensichtlichen schweren Fehler des Gerichts voraus und greift nicht schon bei einem leichten Verfahrensverstoß ein (BGH 4. Mai 2005 - XII ZR 217/04 -). Von einem entsprechend schweren Verfahrensfehler kann man ausgehen, wenn das Berufungsurteil ausschließlich wegen eines absoluten Revisionsgrundes aufgehoben werden muss. Dann kann die Sache selbst im Revisionsverfahren nicht gefördert werden. Vielmehr dient dieses lediglich dazu, die unrichtige Behandlung der Sache wieder zu beseitigen (vgl. auch BGH 24. September 1962 - VII ZR 20/62 -). Deshalb sind in solchen

Fällen für das Revisionsverfahren keine Gerichtskosten zu erheben (*BGH 29. Oktober 1986 - IVa ZR 119/85 -; in der Sache ebenso BAG 16. Juni 1998 - 5 AZR 255/98 -; BGH 14. Mai 2013 - VIII ZB 51/12 -*).

Eylert

Winter

Creutzfeldt

Kiefer

Bredendiek