

BUNDESARBEITSGERICHT



5 AZR 181/10

3 Sa 24/08

Landesarbeitsgericht
Baden-Württemberg

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
18. Mai 2011

URTEIL

Metze, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungsbeklagter, Revisionsbeklagter und Revisionskläger,

pp.

Beklagte, Berufungsklägerin, Revisionsklägerin und Revisionsbeklagte,

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 18. Mai 2011 durch den Vizepräsidenten des Bundesarbeitsgerichts Dr. Müller-Glöge, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Dr. Laux, den Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Biebl sowie die ehrenamtlichen Richter Heyn und Mandrossa für Recht erkannt:

1. Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom 8. Februar 2010 - 3 Sa 24/08 - im Umfang der Klagestattgabe aufgehoben. Insofern wird auf die Berufung der Beklagten das Urteil des Arbeitsgerichts Stuttgart vom 28. April 2008 - 2 Ca 6062/07 - abgeändert und die Klage abgewiesen.
2. Die Revision des Klägers wird zurückgewiesen.
3. Der Kläger hat die Kosten des Rechtsstreits zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

- Die Parteien streiten darüber, ob Zeiten des Umkleidens sowie des Desinfizierens der Hände zur vergütungspflichtigen Arbeitszeit rechnen. 1
- Der Kläger ist seit 1992 als Krankenpfleger auf der Intensivstation eines Krankenhauses beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis fand kraft einzelvertraglicher Vereinbarung bis zum 30. September 2005 der BAT in der für den Bereich der Vereinigung kommunaler Arbeitgeberverbände geltenden Fassung und findet seit dem 1. Oktober 2005 der TVöD für den Dienstleistungsbereich Krankenhäuser im Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (*TVöD-K*) Anwendung. 2
- Bis Ende 2006 rechnete der Rechtsvorgänger der Beklagten nach einer Dienstvereinbarung vom 18. Dezember 1991 arbeitstäglich pauschal eine Umkleidezeit von zwölf Minuten auf die nach einem Schichtplan festgelegte Arbeitszeit der Arbeitnehmer an. Im Januar 2007 stellte er diese Praxis ein, nachdem er die Dienstvereinbarung gekündigt hatte, zahlte jedoch das volle tarifliche Monatsentgelt weiter. Zum 1. Oktober 2008 ging das Arbeitsverhältnis im Wege des Betriebsübergangs auf die Beklagte über. 3

Der Kläger hat geltend gemacht, ihm stehe für jeweils zwölf Minuten an 4
123 Arbeitstagen in der Zeit vom 1. Januar bis zum 31. Juli 2007 für die Zeiten
des Umkleidens und des Desinfizierens der Hände eine Vergütung zu.

Der Kläger hat in der Sache zuletzt beantragt, 5

1. die Beklagte zu verurteilen, an ihn 437,88 Euro brutto
nebst Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem
Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit zu zahlen,
2. festzustellen, dass dem Kläger für die Zeit von
Januar bis Juli 2007 eine Arbeitszeit von arbeitstäg-
lich zwölf Minuten für Desinfektion und Umkleiden zu
gewährleisten ist.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt. Sie hat die Auffassung 6
vertreten, seit dem Inkrafttreten des TVöD-K gehörten Umkleidezeiten nicht
mehr zur vergütungspflichtigen Arbeitszeit.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsge- 7
richt hat sie auf die Berufung der Beklagten zum Teil abgewiesen. Mit den vom
Landesarbeitsgericht zugelassenen Revisionen begehrt die Beklagte die voll-
ständige Abweisung der Klage. Der Kläger verfolgt sein verändertes Fest-
stellungsbegehren sowie sein Zahlungsbegehren in vollem Umfang weiter.

Entscheidungsgründe

Die Revision der Beklagten ist begründet, die des Klägers unbegründet. 8
Abweichend von der Entscheidung des Landesarbeitsgerichts ist die Klage
insgesamt abzuweisen.

I. Der Feststellungsantrag ist mangels hinreichender Bestimmtheit unzu- 9
lässig.

1. Nach § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO muss die Klageschrift die bestimmte 10
Angabe des Gegenstandes und des Grundes des erhobenen Anspruchs sowie
einen bestimmten Antrag enthalten. Der Kläger muss eindeutig festlegen,

welche Entscheidung er begehrt. Er hat den Streitgegenstand so genau zu bezeichnen, dass der Rahmen der gerichtlichen Entscheidungsbefugnis (§ 308 ZPO) keinem Zweifel unterliegt und die eigentliche Streitfrage mit Rechtskraftwirkung zwischen den Parteien entschieden werden kann (§ 322 ZPO). Bei einer Feststellungsklage sind grundsätzlich keine geringeren Anforderungen an die Bestimmtheit zu stellen als bei einer Leistungsklage. Auch wenn das Bestehen oder der Umfang eines Rechtsverhältnisses oder eines Anspruchs zur gerichtlichen Entscheidung gestellt wird, muss zuverlässig erkennbar sein, worüber das Gericht eine Sachentscheidung treffen soll (*BAG 11. November 2009 - 7 AZR 387/08 - Rn. 11 mwN, AP ZPO § 253 Nr. 50 = EzA ZPO 2002 § 253 Nr. 3*).

2. Diesen Anforderungen entspricht der Feststellungsantrag nicht. Der Antrag festzustellen, dem Kläger sei für die Zeit von Januar bis Juli 2007 eine Arbeitszeit von arbeitstäglich zwölf Minuten für Desinfektion und Umkleiden zu gewährleisten, lässt nicht erkennen, worüber die Sachentscheidung ergehen soll. Aus dem Sachvortrag des Klägers ergibt sich weder, was er mit diesem Antrag geltend macht, noch aus welchem Klagegrund er einen Anspruch auf „Gewährleistung“ bestimmter Zeiten ableitet. Welche Bedeutung dem Begriff „Gewährleisten“ beizumessen sei, hat er nicht erläutert. Die „Gewährleistung“ einer Arbeitszeit deutet zwar auf eine begehrte Leistung hin, lässt deren Inhalt aber im Ungewissen. Insbesondere käme eine bezahlte Freistellung von der Arbeitspflicht (*Freizeitausgleich*) oder eine Gutschrift auf einem Arbeitszeitkonto in Betracht. Dabei handelt es sich im Verhältnis zu dem mit Antrag zu 1. erhobenen Zahlungsanspruch um verschiedene Streitgegenstände, für die es aber an einer Angabe des Klagegrundes iSv. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO fehlt. Der Kläger hat zu keiner Zeit dargelegt, ob und aus welchem Grund und in welchem Umfang ihm ein Anspruch auf Freistellung oder auf Zeitgutschrift zustehen könnte.

11

II. Der Zahlungsantrag ist unbegründet. Der Kläger hat aus keinem rechtlichen Gesichtspunkt Anspruch auf (*weitere*) Vergütung für Zeiten des Um-

12

kleidens und der Desinfektion. Dazu bedarf es keiner Entscheidung, ob diese Zeiten zur vergütungspflichtigen Arbeitszeit gehören.

1. Ein Vergütungsanspruch ergibt sich nicht aus § 611 Abs. 1 BGB. Das Arbeitsverhältnis des Klägers richtet sich nach dem Arbeitsvertrag und dem TVöD-K. Für Beschäftigte der Mitglieder des Kommunalen Arbeitgeberverbandes Baden-Württemberg beträgt gemäß § 6 Abs. 1 TVöD-K die regelmäßige Arbeitszeit in Krankenhäusern ausschließlich der Pausen durchschnittlich 39 Stunden wöchentlich, wobei für die Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit gemäß § 6 Abs. 2 Satz 1 TVöD-K ein Zeitraum von bis zu einem Jahr zugrunde zu legen ist, der bei der Ableistung von Schichtarbeit sogar noch verlängert werden kann. Danach muss die regelmäßige Wochenarbeitszeit lediglich im Jahresdurchschnitt 39 Wochenstunden betragen. Die regelmäßige Arbeitszeit ist die Arbeitszeit, in der der Arbeitnehmer zur Arbeitsleistung verpflichtet ist und für die ihm das volle tarifvertraglich geregelte Entgelt zusteht. Dieses Entgelt hat die Beklagte nach der maßgeblichen Entgeltgruppe gezahlt. 13
2. Der Kläger hat keinen Anspruch auf Vergütung der Umkleide- und Desinfektionszeiten nach § 7 Abs. 7, Abs. 8 Buchst. c iVm. § 8 Abs. 1 TVöD-K als Überstunden. 14
- a) Überstunden sind nach § 7 Abs. 7 TVöD-K die auf Anordnung des Arbeitgebers geleisteten Arbeitsstunden, die über die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit von Vollbeschäftigten (§ 6 Abs. 1 Satz 1 TVöD-K) für die Woche dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich festgesetzten Arbeitsstunden hinausgehen und nicht bis zum Ende der folgenden Kalenderwoche ausgeglichen werden. Im Falle von Wechselschicht- oder Schichtarbeit gelten gemäß § 7 Abs. 8 Buchst. c TVöD-K Abweichungen. Danach sind nur die Arbeitsstunden Überstunden, die über die im Schichtplan festgelegten täglichen Arbeitsstunden einschließlich der im Schichtplan vorgesehenen Arbeitsstunden, die bezogen auf die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit im Schichtplanturnus nicht ausgeglichen werden, angeordnet worden sind. Für nicht ausgeglichene 15

Überstunden sind neben dem Entgelt Zeitzuschläge gemäß § 8 TVöD-K zu zahlen.

b) Hierzu hat der Kläger keinen Sachvortrag gehalten. Er hat weder ausgeführt, dass und in welchem Umfang er mit den Umkleide- und Desinfektionszeiten Arbeitsleistungen über die dienstplanmäßig festgesetzten Arbeitsstunden hinaus unter Überschreitung der gültigen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit erbracht, noch dass er über die im Schichtplan festgelegten, zusätzlich angeordnete Arbeitsstunden geleistet hat, die im Schichtplanturnus nicht ausgeglichen werden konnten. Vielmehr hat er neben seinem Tarifentgelt weitere Vergütung für arbeitstäglich zwölf Minuten verlangt. Dieses Begehren lässt sich nach den anwendbaren Tarifnormen nicht rechtfertigen. 16

3. Ein darüber hinausgehender Vergütungsanspruch für die streitigen Zeiten folgt nicht aus § 612 Abs. 1 BGB. Danach gilt eine Vergütung als stillschweigend vereinbart, wenn die Dienstleistung nur gegen eine Vergütung zu erwarten ist. § 612 Abs. 1 BGB bildet nicht nur in den Fällen, in denen überhaupt keine Vergütungsvereinbarung getroffen wurde, die Rechtsgrundlage für den Anspruch auf Vergütung. Diese Bestimmung ist auch anzuwenden, wenn über die vertraglich geschuldete Tätigkeit hinaus Sonderleistungen erbracht werden, die durch die vereinbarte Vergütung nicht abgegolten sind, und weder einzelvertraglich noch tarifvertraglich geregelt ist, wie diese Dienste zu vergüten sind (*BAG 20. Januar 2010 - 5 AZR 986/08 - Rn. 16 mwN, AP BGB § 611 Lehrer, Dozenten Nr. 187 = EzA BGB 2002 § 611 Mehrarbeit Nr. 2*). Diese Voraussetzungen liegen nicht vor. Der Kläger hat in der streitbefangenen Zeit die Arbeit eines Pflegers und keine qualitativen - und vom TVöD-K nicht erfassten - Sonderleistungen erbracht. Hinsichtlich der vertraglich geschuldeten Leistungen legt der anwendbare TVöD-K das Maß der geschuldeten Arbeitsleistung und die Vergütung darüber hinausgehender Zeiten abschließend fest. Ein Rückgriff auf § 612 Abs. 1 BGB scheidet deshalb aus. 17

4. Der Kläger hat keinen Anspruch auf Vergütung der Umkleide- und Desinfektionszeiten aufgrund der Dienstvereinbarung vom 18. Dezember 1991. Es kann dahinstehen, ob diese Dienstvereinbarung, wie die Beklagte meint, von Anfang an rechtsunwirksam war oder zum 31. Dezember 2006 wirksam gekündigt worden ist, denn sie regelt mit der Formulierung: „Hiernach erhalten alle 18

Mitarbeiter eine Umkleidezeit bis zu sechs Minuten zu Beginn und Ende der festgelegten Arbeitszeit“ jedenfalls keinen Vergütungsanspruch einzelner Beschäftigter.

5. Der Kläger hat keine betriebliche Übung auf zusätzliche Vergütung von Umkleide- und Desinfektionszeiten neben dem regelmäßigen Tarifentgelt dargelegt. 19

III. Die Kostentscheidung beruht auf § 91 Abs. 1 ZPO. 20

Müller-Glöge

Laux

Biebl

Heyn

Mandrossa