

**4 Sa 207/12**  
3 Ca 2823/11  
(ArbG München)

Verkündet am: 28.06.2012

Hömberg  
Urkundsbeamtin  
der Geschäftsstelle



## **Landesarbeitsgericht München**

Im Namen des Volkes

### **URTEIL**

In dem Rechtsstreit

K.

- Klägerin und Berufungsbeklagte -

Prozessbevollmächtigte:

D.

gegen

- Beklagte und Berufungsklägerin -

Prozessbevollmächtigte:

Rechtsanwälte J.

hat die 4. Kammer des Landesarbeitsgerichts München auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 28. Juni 2012 durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht Burger und die ehrenamtlichen Richter Bergmüller und Schachner

für Recht erkannt:

- I. Auf die Berufung der Beklagten wird das Endurteil des Arbeitsgerichts München vom 24. Januar 2012 – 3 Ca 2823/12 – abgeändert:**

**Die Klage wird abgewiesen.**

- II. Die Klägerin hat die Kosten des Rechtsstreits zu tragen.**

- III. Die Revision wird zugelassen.**

## **Tatbestand:**

Die Klägerin verlangt von der Beklagten als ihrer Arbeitgeberin die Rückgutschrift von von ihrem Arbeitszeitkonto über einen längeren Zeitraum abgezogenen Zeitintervallen.

Die Klägerin ist nach ihrem, unbestritten gebliebenen, Vorbringen seit 1991 bei der Beklagten bzw. deren Rechtsvorgängerin beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien finden unstreitig sowohl aufgrund arbeitsvertraglicher Vereinbarung als auch beidseitiger Tarifbindung die Tarifverträge der Deutschen Telekom Anwendung.

Die Klägerin wechselte nach ihrem Vorbringen weiter etwa Anfang 2002 zum Beschäftigungsbetrieb „V.“ der Beklagten. Zum 01.5.2005 wurde sie dem Beschäftigungsbereich „Deutsche Telekom D.“ zugeordnet, wodurch sie ab diesem Zeitpunkt organisatorisch nicht mehr zum Betrieb „V.“ gehört habe. Im Zeitraum vom 01.05.2005 bis 30.06.2011 wurden aus dem Arbeitszeitkonto der Klägerin monatlich jeweils 4 Stunden und 20 Minuten herausgebucht, deren Rückgutschrift, als ihr wieder gutzuschreibende

„Gutstunden“, die Klägerin mit der vorliegenden Klage im Gesamtumfang von 307,6 Stunden geltend macht.

Wegen des unstreitigen Sachverhalts im Übrigen und des streitigen Vorbringens sowie der Anträge der Parteien im Ersten Rechtszug wird auf den Tatbestand des angefochtenen Endurteils des Arbeitsgerichts München vom 24.01.2012, das der Beklagten am 06.02.2012 zugestellt wurde, Bezug genommen, mit dem dieses der Klage auf Verurteilung der Beklagten zur Verbuchung von insgesamt 307,6 Gutstunden auf dem Arbeitszeitkonto der Klägerin mit der Begründung stattgegeben hat, dass unter Berücksichtigung der einschlägigen Grundsätze zur Auslegung von Tarifverträgen keine Rechtsgrundlage für das von der Beklagten vorgenommene Herausbuchen von monatlich 4 Stunden und 20 Minuten aus dem Arbeitszeitkonto der Klägerin bestanden habe, da solches nach dem Wortlaut des § 5 Abs. 8 TV Arbeitszeitkonten nur bei Arbeitnehmern erlaubt sei, die aus der Wochenarbeitszeitverkürzung „herausgenommen“ sind, was in § 11 des Manteltarifvertrages und in Anlage 1 hierzu definiert sei. Nachdem weder die Klägerin persönlich noch deren Beschäftigungsbereich D. dort genannt seien, sei die Beklagte bereits nach der Wortauslegung nicht zum Stundenabzug berechtigt gewesen. Dies verdeutliche auch die Regelung zur Arbeitszeit in § 4 TV Pilotkonditionen, der allein festlege, dass abweichend von § 11 Abs. 1 Satz 1 MTV die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit für diesen Bereich – damit die Klägerin - 38 Stunden betrage, ohne eine Herausnahme aus der Wochenarbeitszeitverkürzung für den speziellen Beschäftigungsbereich der Klägerin zu regeln. Auch die teleologische Auslegung der einschlägigen Tarifvertragsnormen spreche dafür, dass keine Rechtsgrundlage für die Herausbuchung von Stunden aus dem Arbeitszeitkonto der Klägerin vorgelegen habe, da die Herausnahmeregelung in § 11 Abs. 2 MTV ausschließlich einzelne Arbeitnehmer oder besondere Arbeitnehmergruppen betreffe, die im Ergebnis individuell unabhkömmlich seien. Wäre der Betrieb D. von der Wochenarbeitszeitverkürzung im Sinne des MTV generell ausgenommen, würde dies einen kompletten Betrieb betreffen, was nicht im Einklang mit der Konzeption des § 11 Abs. 2 MTV stehe. Weiter werde dies durch den TV Beschäftigungsbündnis gestützt, wo ebenfalls geregelt sei, dass eine Herausnahme von einzelnen Beschäftigten nur im Ausnahmefall zum Tragen komme und V.-Transfer-Mitarbeiter von der Wochenarbeitszeitverkürzung nur dann ausgenommen seien, wenn eine Versetzung zu Einheiten der T. oder G. erfolge. Letztlich folge dies auch aus der Protokollnotiz zu §

12 des nunmehrigen Tarifvertrages über besondere Arbeitsbedingungen vom 21.06.2011, wo geregelt sei, dass die bisher auf Grundlage einer Wochenarbeitszeit von 38 Stunden beschäftigten Arbeitnehmer „nach der Überführung“, also nach dem 01.07.2011, als Herausgenommene im Sinne des § 11 Abs. 2 MTV Telekom Deutschland GmbH gelten. Der damit bestehende Anspruch der Klägerin auf entsprechende Korrektur ihres Arbeitszeitkontos sei nicht gemäß der tariflichen Ausschlussfristenregelung in § 31 Abs. 1 MTV verfallen, nach der Ansprüche beidseitig innerhalb einer Frist von sechs Monaten nach Fälligkeit geltend gemacht werden müssten. § 6 Abs. 1 TV Arbeitszeitkonto enthalte unter der Überschrift „Abrechnungszeitraum“ die Regelung, dass die Arbeitszeiten nicht zu einem bestimmten Zeitpunkt abgerechnet würden, sondern nur bei Berührung der „Null-Linie“ innerhalb von längstens 18 Monaten, wie zu dokumentieren. Da die Klägerin unbestritten vorgetragen habe, dass ihr Arbeitszeitkonto im streitgegenständlichen Zeitraum die Null-Linie nicht berührt habe und solches auch nicht dokumentiert worden sei, beginne die Fälligkeit von Forderungen aus dem Arbeitszeitkonto erst mit dem „Schluss“ eines alten Abrechnungszeitraums, welcher als Fälligkeitszeitpunkt von der Beklagten nicht nachgewiesen habe werden können.

Hiergegen richtet sich die Berufung der Beklagten mit Schriftsatz ihrer Prozessbevollmächtigten vom 29.02.2012, am selben Tag zunächst per Telefax beim Landesarbeitsgericht München eingegangen, zu deren Begründung sie nach auf ihren Antrag erfolgter Verlängerung der Berufungsbegründungsfrist bis 07.05.2012 mit, am selben Tag zunächst wiederum per Telefax beim Landesarbeitsgericht München eingegangenem, Schriftsatz ihrer Prozessbevollmächtigten von diesem Tag ausgeführt hat, dass Konsequenz der angefochtenen Entscheidung des Arbeitsgerichts im Ergebnis sei, dass dadurch letztlich drei Beschäftigtengruppen und damit eine mehr als nach dem MTV Telekom Deutschland GmbH vorgesehen geschaffen würden: Beschäftigte mit 34 Stunden regelmäßiger Arbeitszeit, die hiervon „Herausgenommenen“ mit 38 Stunden Wochenarbeitszeit und nunmehr eine dritte Beschäftigtengruppe mit einer regelmäßigen Wochenarbeitszeit von 38 Stunden, auf die jedoch die Regelungen über die „Herausgenommenen“ nicht anwendbar sein sollten - was dem Willen der Tarifvertragsparteien erkennbar widerspreche. In der Sache müsse die Klägerin hier so behandelt werden wie eine Arbeitnehmerin, die aus der Wochenarbeitszeitverkürzung herausgenommen worden sei. Dass der Beschäftigungsbetrieb der Klägerin in der Anlage 1 zum Manteltarifvertrag nicht

erwähnt sei, sei unschädlich und letztlich historisch erklärbar. Mit dem neuen Tarifvertrag über besondere Arbeitsbedingungen (TVSR) hätten die Tarifvertragsparteien nunmehr insoweit eine Klarstellung eingefügt und von der abstrakten Möglichkeit des § 11 Abs. 2 MTV Gebrauch gemacht, als die Protokollnotiz zu § 12 TVSR bestimme, dass „die bisher auf Grundlage einer Wochenarbeitszeit von 38 Stunden beschäftigten Arbeitnehmer ... nach der Überführung als herausgenommen im Sinne des § 11 Abs. 2 MTV Telekom Deutschland GmbH (gelten)“. Damit habe das Arbeitsgericht sich nicht im Ansatz zutreffend auseinandergesetzt. Dies widerlege die Grundannahme des Arbeitsgerichts, dass gewissermaßen starr auf die Anlage zu § 11 Abs. 2 MTV abzustellen sei, die das Arbeitsverhältnis der Klägerin insoweit nicht erfasse. Von einer individuellen Unabkömmlichkeit oder gar deren Nachweis sei in der tariflichen Regelung nicht die Rede. Die Tarifvertragsparteien hätten sich in § 11 Abs. 2 MTV, abstrakt und nicht konkretisiert, überwiegend nur über Arbeitnehmergruppen geeinigt, die nach ihrer Meinung von der (Arbeitsplätze schützenden) Arbeitszeitverkürzung ausgenommen werden sollten - wie dies nunmehr in § 12 TVSR geschehen sei. Eine individuelle Unabkömmlichkeitsprüfung müsse hierbei nicht vorgenommen werden. Zum „Herausgenommenen“ qualifiziere nur die einzige Eigenschaft, dass für diesen gerade keine abgesenkte Arbeitszeit gelte - wie dies bei der Klägerin im Beschäftigungsbetrieb D. der Fall sei. Für die Mitarbeiter, für die 38 Arbeitsstunden wöchentlich verpflichtend seien, habe insbesondere die Regelung über die Ausbuchung aus dem Arbeitszeitkonto in § 5 Abs. 8 TV Arbeitszeitkonten uneingeschränkt gelten sollen, wie dies eben bei der Klägerin der Fall sei. Die Ausführungen des Arbeitsgerichts zum fehlenden Verfall der Ansprüche aufgrund Versäumung der tariflichen Ausschlussfrist seien bereits deshalb falsch, weil nach der angefochtenen Entscheidung das Herausbuchen aus dem Arbeitszeitkonto der Klägerin nicht auf § 6 Abs. 1 TV Arbeitszeitkonten, sondern auf § 5 Abs. 8 TV dieses Tarifvertrages beruht habe. Die Klägerin habe unstreitig gewusst, dass monatlich, somit in völlig regelmäßigen Abständen, jeweils 4 Stunden und 20 Minuten Arbeitszeit ausgebucht worden seien, weshalb es keinen - auch keinen an § 242 BGB orientierten - Anlass gebe, die Klägerin besser als in dem Fall zu stellen, dass sie einen regelmäßigen Lohnabzug erhalten hätte. Auch in einem solchen Fall hätte sie die Ausschlussfristen rechtzeitig wahren müssen. Schon aus Gründen der Rechtssicherheit könne die Ausschlussfrist nicht durch die in § 6 TV Arbeitszeitkonten geregelten Null-Linie gewissermaßen verlängert werden, zumal diese Fristen ausschließlich auf die Fälligkeit eines Anspruches abstellten. Mit der Fälligkeit

einer Buchung habe die Tarifregelung über den Beginn eines jeweiligen neuen Abrechnungszeitraums aufgrund Durchschreitens deren Null-Linie offensichtlich nichts zu tun. Nachdem die streitgegenständliche Ausbuchung zu Beginn eines jeden Kalendermonats erfolgt sei, habe monatlich spätestens mit Kenntnis von dieser Ausführung, die unstreitig sei, die Ausschlussfrist zu laufen begonnen.

Die Beklagte beantragt,

***das Urteil des Arbeitsgerichts München vom 24.01.2012 zum Aktenzeichen 3 Ca 2823/11 abzuändern und die Klage abzuweisen.***

Die Klägerin trägt zur Begründung ihres Antrages auf Zurückweisung der Berufung vor, dass die Beklagte unverändert rechtsirrig davon ausgehe, dass der Betrieb D. zu den sog. „herausgenommenen Bereichen“ im Sinne des TV Beschäftigungsbündnis gehöre, der am 01.03.2003 zur Beschäftigungssicherung bei der Telekom geschlossen und durch den die Wochenarbeitszeit von 38 auf 34 Stunden unter gleichzeitiger entsprechender Entgeltkürzung gesenkt worden sei. § 4 TV Beschäftigungsbündnis treffe für bestimmte genau definierte Bereiche und Beschäftigte eine Sonderregelung ohne Arbeitszeit- und damit Entgeltsenkung. Damit auch diese Beschäftigten einen Beitrag zum Beschäftigungsbündnis leisteten, sei in § 5 Abs. 8 TV Arbeitszeitkonto eine Negativbuchung im individuellen Arbeitszeitkonto von 4 Stunden und 20 Minuten monatlich vereinbart worden. Die D. und deren Beschäftigte unterfielen dieser Sonderregelung jedoch nicht. Diese sei aus V. entstanden, wo Arbeitnehmer die 38 Stunden-Woche ohne negative Buchung im Arbeitszeitkonto hätten. Bei Überführung dieses Projekts in die Deutsche Telekom AG hätten alle Arbeitnehmer auf die 34-Stunden-Woche umgestellt werden müssen, weshalb auf Betreiben der Arbeitgeberseite eine Sonderregelung hinsichtlich der Arbeitszeit vereinbart worden sei. Die danach geltende Wochenarbeitszeit von 38 Stunden sei jedoch nicht „aus der Wochenarbeitszeit herausgenommen“ - weshalb hier eine Herausbuchung von 4 Stunden und 20 Minuten monatlich nicht vorgesehen sei. Dies habe das Arbeitsgericht zutreffend festgestellt. Auch mit der Regelung in § 4 des Tarifvertrages über Pilotkonditionen sei eine derartige Herausnahme gemäß § 11 Abs. 2 MTV nicht gewollt gewesen, wie die Auslegung dieser Vorschrift nach den hierzu geltenden Grundsätzen ergebe und was durch die Protokollnotiz zu § 12 des nunmehrigen Ta-

- 7 -

rifvertrages über besondere Arbeitsbedingungen ... vom 21.06.2011 gestützt werde. Wie das Arbeitsgericht ebenfalls zutreffend ausgeführt habe, sei der damit bestehende Anspruch der Klägerin auf Korrektur ihres Arbeitszeitkontos nicht aufgrund der tarifvertraglichen Ausschlussfrist verfallen.

Wegen des Vorbringens der Parteien im Zweiten Rechtszug im Übrigen wird auf den Inhalt der Schriftsätze vom 07.05.2012 und vom 11.06.2012 sowie auf ihre ergänzenden Einlassungen im Rahmen ihrer Parteianhörung in der mündlichen Verhandlung im Berufungsverfahren gemäß der entsprechenden Feststellungen in der Sitzungsniederschrift vom 28.06.2012 Bezug genommen.

## **Entscheidungsgründe:**

Die zulässige Berufung hat auch in der Sache Erfolg.

### **I.**

Die gemäß § 64 Abs. 2 ArbGG statthafte - vom Arbeitsgericht im Übrigen gemäß § 64 Abs. 2 lit. a ArbGG ausdrücklich zugelassene - Berufung der Beklagten ist form- und fristgerecht eingelegt und begründet worden und daher zulässig (§§ 66 Abs. 1 Satz 1, 64 Abs. 6 Satz 1 ArbGG, 519, 520 ZPO).

- 8 -

## II.

Die Berufung der Beklagten ist begründet. Die Klägerin hat entgegen der Auffassung des Arbeitsgerichts bereits aus materiellrechtlichen Gründen keinen Anspruch auf Rückbuchung der seit ihrem Wechsel in den Beschäftigungsbereich „Deutsche Telekom D. aus ihrem Arbeitszeitkonto herausgebuchten, somit zu ihren Lasten gebuchten, Arbeitszeit („Gutstunden“) von jeweils 4 Stunden und 20 Minuten (4,33 Stunden) monatlich im Umfang beider Klageanträge (der Zeitraum - 01.05.2005 bis 30.06.2011 - und der Gesamtumfang dieser ihr belasteten Arbeitszeit - 307,6 Stunden - sind unstrittig).

1. Der gestellte Leistungsantrag auf „Verbuchung“ – Rück-Gutschrift – von gestrichenen „Gutstunden“ – Arbeitszeitguthaben – auf dem Arbeitszeitkonto der Klägerin ist hinreichend bestimmt i.S.d. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO und damit zulässig (vgl. näher BAG, U. v. 21.03.2012, 5 AZR 676/11 – Rzn. 16 f, m. w. N. -).

2. Die Voraussetzungen der – alleinigen - tarifrechtlichen Rechtsgrundlage für eine „Herausbuchung“ eines monatlichen Arbeitszeitvolumens von 4 Stunden und 20 Minuten aus dem Arbeitszeitkonto der Klägerin gemäß § 5 Abs. 8 TV Arbeitszeitkonten (TV AzK, Anl. B3, Bl. 28 f/35 d. A.) liegen zur Überzeugung der Berufungskammer vor. Nach dieser (haustariflichen) Bestimmung, die unstrittig - einzelvertraglich und ebenso gemäß §§ 3 Abs. 1, 4 Abs. 1 TVG normativ - auf das Arbeitsverhältnis der Parteien Anwendung fand/findet, erfolgt eine solche Arbeitszeitherausbuchung aus ihrem individuellen Arbeitszeitkonto (nach näherer Maßgabe der Verfahrensregelung in der Protokollnotiz zu Abs. 8 dieser Tarifnorm) bei Arbeitnehmern, „die aus der Wochenarbeitszeitverkürzung herausgenommen sind“.

Die Klägerin erfüllte nach Auffassung der Berufungskammer im streitgegenständlichen Zeitraum diese – allein streitige – Tatbestandsvoraussetzung der erfolgten „Herausnahme“ aus der tariflichen Arbeitszeitverkürzung.

a) Die Auslegung des normativen Teils eines Tarifvertrages folgt - wie das Arbeitsgericht bereits zutreffend ausgeführt hat - nach ständiger Rechtsprechung des BAG den für die Auslegung von Gesetzen geltenden Regeln. Ausgehend ist zunächst vom Ta-

rifwortlaut. Zu erforschen ist der maßgebende Sinn der Erklärung, ohne am Buchstaben zu haften. Dabei sind der wirkliche Wille der Tarifvertragsparteien und damit der von ihnen beabsichtigte Sinn und Zweck der Tarifnorm mit zu berücksichtigen, soweit sie in den tariflichen Normen ihren Niederschlag gefunden haben. Auch auf den tariflichen Gesamtzusammenhang ist abzustellen. Verbleiben noch Zweifel, können weitere Kriterien wie die Tarifgeschichte, die praktische Tarifübung und die Entstehungsgeschichte des jeweiligen Tarifvertrages ohne Bindung an eine bestimmte Reihenfolge berücksichtigt werden, wobei im Zweifel die Tarifauslegung zu wählen ist, die zu einer vernünftigen, sachgerechten, zweckorientierten und praktisch brauchbaren Lösung führt (vgl. z. B. BAG, U. v. 19.09.2007, 4 AZR 670/06, AP Nr. 202 zu § 1 TVG Auslegung - Rz. 30 der Gründe, m. w. N. -).

**b)** Von diesen Grundsätzen ausgehend war die Klägerin im streitgegenständlichen Zeitraum vom 01.05.2005 bis 30.06.2011 im Sinne des § 5 Abs. 8 Satz 1 TV AzK ab ersterem Zeitpunkt „aus der Wochenarbeitszeitverkürzung herausgenommen“:

**aa)** Der Tarifvertrag Arbeitszeitkonten trat am 01.07.2000 in Kraft (§ 12 dort). Die im Wesentlichen verfahrenstechnischen Regelungen dieses Tarifvertrages zur Verteilung/Umsetzung der, unterschiedlich langen, regelmäßigen Wochenarbeitszeit im Rahmen unterschiedlicher Arbeitszeitmodelle und deren Erfassung/Dokumentation mittels „Arbeitszeitkonten“ (§§ 2 bis 5 TV AzK) beziehen sich, naturgemäß, auf die grundlegenden Bestimmungen zur „regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit“ in § 11 Abs. 1 bis Abs. 3 des Manteltarifvertrages (MTV) (in der hier vorgelegten Fassung vom 01.07.2001) als, ebenfalls, Haustarifvertrag für die Beschäftigten der Beklagten (auszugsweise: Anlage B2, Bl. 26/27 d. A., und Anl. B4, Bl. 43 bis 47 d. A.). Auf die einschlägigen Bestimmungen des MTV nehmen weiter etwa § 2 Abs. 1, § 4 Abs. 2 lit. a und c und § 5 Abs. 6 TV AzK Bezug.

Die somit - für die Wochenarbeitszeit und die Wochenarbeitszeitverkürzung - maßgeblichen Bestimmungen in § 11 MTV legen eine – grundsätzliche - regelmäßige Arbeitszeit (jeweils ohne Pausen) von 34 Wochenstunden (als „verkürzte Arbeitszeit“) fest (§ 11 Abs. 1 MTV) und als Ausnahme hiervon „für einzelne Arbeitnehmer und besondere Arbeitnehmergruppen“ gemäß Anlage 1 hierzu eine regelmäßige Wochenar-

beitszeit von 38 Stunden (§ 11 Abs. 2 MTV). Solche - mit einer Quote von maximal vier Prozent der Beschäftigten: § 4 Abs. 2 Unterabs. 2 TV Beschäftigungsbündnis - „Herausnahmen“ von der im Normalfall verkürzten Wochenarbeitszeit von 34 Stunden gemäß § 11 Abs. 1 MTV werden dort in Unterabsatz 2 - unter dem Diktum der in lit. a der Protokollnotiz zu § 11 Abs. 2 MTV genannten tarifpolitischen Ziele der Vermeidung externer Einstellungen usw. - auf „einzelne oder mehrere“ Arbeitnehmer mit speziellem Fachwissen bzw. spezieller Ausbildung/Qualifikation fokussiert, wobei die Protokollnotiz zu § 11 Abs. 2 MTV für die „Anwendung der Herausnahmeregelung“ weiter auf nähere „Rahmenbedingungen“ verweist. In dieser Protokollnotiz ist darüber hinaus konkretisierend festgehalten (lit. d), dass die „Herausnahme für besondere Arbeitnehmergruppen (im Sinne des § 4 TV BB und des Abs. 2 Unterabsatz 1) ... abschließend durch die Tarifvertragsparteien geregelt“ sind (ist).

Letzteres verweist nach Wortlaut, systematischem Zusammenhang der Regelung des § 11 Abs. 1 und Abs. 2 MTV i. V. m. der Protokollnotiz zu Abs. 2 im Detail sowie Sinn und Zweck dieser Norm auf die in Abs. 2 Unterabsatz 1 Satz 2 MTV in Bezug genommene Anlage 1 zum MTV, die die Liste der von der Herausnahme aus der verkürzten Wochenarbeitszeit von 34 Stunden, somit von einer unverkürzten Wochenarbeitszeit von 38 Stunden betroffenen Arbeitnehmern/Arbeitnehmergruppen enthält - ebenso in § 4 TV Beschäftigungsbündnis: § 4 TV Beschäftigungsbündnis (Anl. B5, Bl. 48 f/50 f d. A.): Letztere Regelung und die Anlage 1 zum MTV (Bl. 185 d. A. in Anlage zum Protokoll vom 28.06.2012) sind inhaltlich ersichtlich identisch und nehmen aus der Wochenarbeitszeitabsenkung übereinstimmend zum einen Altersteilzeitarbeitnehmer, zum anderen V.-Transfer-Mitarbeiter und des Weiteren den Stationären Handel (SH) aus.

Damit sind durch diese - allerdings wenig übersichtlich und konsistent formulierten - Tarifregelungen in ihrer Gesamtheit aufgrund der Protokollnotiz zu § 11 Abs. 2 MTV (auch dort lit. d) die aus der Wochenarbeitszeitabsenkung herausgenommenen „Arbeitnehmer-Gruppen“ in der Anlage 1 zum MTV (bzw., übereinstimmend, in § 4 TV Beschäftigungsbündnis) „abschließend“ geregelt - worauf die Klägerin maßgeblich abhebt.

Hiernach gehörte die Klägerin aufgrund ihres Wechsels in die Beschäftigungseinheit „V.“ Anfang 2004 zunächst zu einer Personengruppe, die nach dem Katalog der Arbeitnehmergruppen in der Anlage 1 zum MTV (bzw. § 4 TV Beschäftigungsbündnis) aus der Wochenarbeitszeitverkürzung ausdrücklich „herausgenommen“ und deshalb nach § 5 Abs. 8 TV AzK mit einer Negativbuchung von 4,33 Arbeitsstunden/Monat belastet war.

**bb)** Dies schloss es nach dem tariflichen Gesamtzusammenhang und der Tarifgeschichte sowie dem sich hieraus zu ermittelnden Willen der Tarifvertragsparteien zur Überzeugung der Berufungskammer jedoch nicht zwingend aus, dass später weitere Arbeitnehmergruppen aus der Wochenarbeitszeitverkürzung im Sinne des § 11 Abs. 1 MTV herausgenommen und dadurch konsequent mit einer Herausbuchung einer Arbeitszeit von 4 Stunden und 20 Minuten je Monat gemäß § 5 Abs. 8 TV AzK konfrontiert waren:

Erst durch den – späteren - „Tarifvertrag über Pilotkonditionen im Bereich D.“ (im folgenden: TV Pilotkonditionen 2005), in Kraft gesetzt zum 01.10.2005 (Anl. B1, Bl. 22/23 d. A.), wurden spezielle Regelungen für den, offensichtlich erst nunmehr bzw. aktuell, konstituierten „Betrieb“ „Deutsche Telekom D. - in den die Klägerin nach ihrem unbestritten gebliebenen Vorbringen zum 01.05.2005 aus „V.“ übergewechselt war - geschaffen. Dort wird auf die Tarifverträge der Deutschen Telekom AG (§ 1) verwiesen und im Übrigen hinsichtlich der „regelmäßigen Arbeitszeit“, abweichend von der dort ausdrücklich in Bezug genommenen Bestimmung des § 11 Abs. 1 Satz 1 MTV - „verkürzte Arbeitszeit“ von 34 Wochenstunden -, eine Arbeitszeit von 38 Wochenstunden festgelegt.

Dies stellt im Rahmen der Auslegung dieser Tarifbestimmungen nach vorstehenden Grundsätzen nach deren Gesamtzusammenhang, ihrem Wortlaut und dem sich hieraus erschließbaren Willen der Tarifvertragsparteien sowie deren Sinn und Zweck die Konstituierung einer weiteren Arbeitnehmer(unter)gruppe - der Arbeitnehmer des, ersichtlich neu konstituierten, „Betriebes“ D. - dar, die dadurch ebenfalls aus der Wochenarbeitszeitverkürzung auf 34 Stunden gemäß § 11 Abs. 1 MTV „herausgenommen“ wurden - damit mit der Möglichkeit einer Negativbuchung von 4 Stunden und 20 Minuten Arbeitszeit/Monat gemäß § 5 Abs. 8 TV AzK belastet waren:

Auch wenn die knappen Regelungen des späteren TV Pilotkonditionen zum 01.10.2005, dem die Klägerin ab Beginn des hier streitgegenständlichen Zeitraumes (01.05.2005) unterfiel, nicht, wie eigentlich sinnvoll (wenngleich nach der eben wenig stringenten und transparenten „Tarifkomplexität“ bei der Beklagten auch nicht unbedingt verwunderlich), die von § 11 Abs. 1 MTV abweichende Regelung zur nicht-verkürzten Wochenarbeitszeit von 38 Stunden (dort § 4) ausdrücklich als solche des § 11 Abs. 2 MTV - „Herausgenommene“ (Personen/Personengruppen) - ausweisen, handelt es sich nach Auffassung der Berufungskammer in der Sache um eben eine solche:

§ 4 TV Pilotkonditionen legt exakt dieselbe unverkürzte Wochenarbeitszeit von 38 Stunden wie in § 11 Abs. 2 MTV allgemein fest, unter dezidierter Bezugnahme auf den/Änderung des § 11 Abs. 1 MTV mit der verkürzten Wochenarbeitszeit. Damit wird nicht etwa eine erkennbar konstitutive Regelung über eine neue Wochenarbeitszeit von, z. B., 36 oder 37 Wochenstunden normiert. Diese Bestimmung trotzdem als eigene, konstitutive, Festlegung einer unverkürzten Wochenarbeitszeit von 38 Stunden ansehen zu wollen, die nicht als Fall der aus der verkürzten Wochenarbeitszeit von 34 Stunden „herausgenommenen“ Wochenarbeitszeittatbestände im Sinne des § 11 Abs. 2 MTV gelten soll, würde im Ergebnis allerdings, wie die Beklagte in der Berufungsbegründung moniert, hinsichtlich der Wochenarbeitszeitregelung eine dritte Kategorie von Arbeitnehmern schaffen: Eine - die offensichtlich ganz überwiegende - Gruppe/Zahl der Beschäftigten mit verkürzter Wochenarbeitszeit von 34 Stunden (§ 11 Abs. 1 MTV – samt entsprechender Vergütungsverringerung), weiter die Gruppe der von der Arbeitszeitverkürzung ausgenommenen Arbeitnehmer mit einer Wochenarbeitszeit von 38 Stunden gemäß § 11 Abs. 2 MTV – bei denen jedoch, ersichtlich aus den, auch schriftsätzlich dargestellten, Solidaritätsgründen der damit verbundene Mehrverdienst durch eine Herausbuchung von jeweils 4 Stunden und 20 Minuten monatlich aus dem individuellen Arbeitszeitkonto kompensiert/flankiert werden soll -, und schließlich eine dritte Gruppe nach dem TV Pilotkonditionen 2005 für die Arbeitnehmer des „Betriebes“ D. mit unverkürzter Arbeitszeit von 38 Wochenstunden jedoch ohne Kompensation durch eine solche Negativbuchung. Hierfür, für eine solche Privilegierung des Kreises solchermaßen „Herausgenommener“, gibt es jedoch keine nachvollziehbare Erklärung, auch die Klägerin führt keinen ausreichend greifbaren Grund oder Sinn und Zweck für eine solche atypische tarifpolitische Differenzierung an.

Es muss deshalb bei der grundsätzlichen Systematik der Arbeitszeitregelung im MTV bleiben: Der ganz überwiegenden Gruppe der Arbeitnehmer mit verkürzter Wochenarbeitszeit von 34 Stunden - und entsprechend reduziertem Arbeitsentgelt - gemäß § 11 Abs. 1 MTV und der, zahlenmäßig auch insgesamt ersichtlich geringen, Arbeitnehmergruppen mit unverkürzter, von der Arbeitszeitverkürzung ausgenommener, Arbeitszeit von 38 Wochenstunden gemäß § 11 Abs. 2 MTV. Der in der dortigen Protokollnotiz (lit. d) als abschließend bezeichnete Katalog der aus der Arbeitszeitverkürzung „herausgenommenen“ (dort drei) Arbeitnehmergruppen gemäß Anlage 1 zum MTV konnte später ohne Weiteres erweitert werden - und wurde durch die spätere gesonderte Tarifregelung des TV Pilotkondition vom/zum 01.10.2005 im Ergebnis erweitert, indem dort für die Beschäftigten dieses ersichtlich neu konstituierten Arbeitsbereiches D. eine unverkürzte Wochenarbeitszeit von, ebenfalls exakt, 38 Stunden festgelegt wurde.

Bestätigt wird dies entgegen der Auffassung der Klägerin und des Arbeitsgerichts zur Überzeugung der Berufungskammer durch die neuen Tarifregelungen des „Tarifvertrages zur Bereichsausnahme für den Betrieb „Deutsche Telekom D.“ der Deutschen Telekom AG ...“ vom 21.06.2011 (TV Bereichsausnahme D. - Anl. B11, Bl. 102 f d. A.) sowie des „Tarifvertrages über besondere Arbeitsbedingungen bei der Überführung der Arbeitsverhältnisse in die Bereichsausnahme für den Betrieb „Deutsche Telekom D.“ der Deutschen Telekom AG“ ebenfalls vom 21.06.2011 (TVSR - T-Direkt -, Anl. B10, Bl. 90 f d. A.), die beide zum 01.07.2011 in Kraft getreten sind und in der Protokollnotiz zu § 12 letzteren Tarifvertrages (Bl. 94 d. A.) ausdrücklich bestimmen, dass „die bisher auf Grundlage einer Wochenarbeitszeit von 38 Stunden beschäftigten Arbeitnehmer ... nach der Überführung als Herausgenommene im Sinne des § 11 Abs. 2 MTV Telekom Deutschland GmbH“ gelten und für die Fortdauer der Beschäftigung auf dem Arbeitsplatz der Herausnahmegrund als gegeben gelte. „Überführung“ (und damit das Vorliegen von „Herausgenommenen“ im Sinne des § 11 Abs. 2 MTV in diesem Sinn) meint ersichtlich die Implementierung der Regelungen des Tarifsystems der Telekom Deutschland GmbH (§ 12 dort).

Auch dies stellt nach Wortlaut, Sinn und Zweck und gesamtem Zusammenhang dieser Neuregelungen erkennbar lediglich deklaratorisch eine Klarstellung des Arbeitszeitregimes der im „Betrieb“ D. beschäftigten Arbeitnehmer - wie der Klägerin - als „Herausgenommene“ im Sinne des § 11 Abs. 2 MTV dar, nicht deren allererst - und erstmals

- hierdurch, abweichend, konstitutiv erfolgte solche Einordnung - vor Inkrafttreten dieser Tarifregelungen zum 01.07.2011 und damit im streitgegenständlichen Zeitraum bis 30.06.2011 weshalb im Umkehrschluss diese Beschäftigten nicht als solche „herausgenommenen“ Arbeitnehmer im Sinne der Anlage 1 MTV (zu § 11 Abs. 2 MTV) (bzw. § 4 TV Beschäftigungsbündnis) betrachtet hätten werden müssen. Es ist wiederum kein Grund dafür vorgetragen oder sonst ersichtlich, dass die neuen Tarifregelungen für den Beschäftigungsbereich der Klägerin („Betrieb“ D.) dies nunmehr und erstmals konstitutiv neu und abweichend - für diese Beschäftigtengruppe im Ergebnis verschlechternd - regeln, den bisherigen tariflichen Zusammenhang nicht lediglich klarstellen hätten wollen.

**cc)** Damit lagen im streitgegenständlichen Zeitraum vom 01.05.2005 bis 30.06.2011 die Voraussetzungen für eine Negativbelastung des Arbeitszeitkontos der Klägerin von jeweils 4 Stunden und 20 Minuten im Monat gemäß § 5 Abs. 8 TV AzK vor, weshalb die Klage unbegründet ist und die Berufung der Beklagten schon aus diesem Grund Erfolg haben muss.

**3.** Damit kann offen bleiben, ob, wie das Arbeitsgericht weiter angenommen hat, Arbeitszeitkorrekturansprüche der Klägerin im Sinne der Klageanträge nicht bereits, jedenfalls zum überwiegenden Teil, aufgrund der Ausschlussfristenregelung in § 31 MTV verfallen wären.

Deshalb wird im Hinblick insbesondere auf die Ausführungen im Ersturteil hierzu lediglich ergänzend und in der hiernach gebotenen Kürze darauf hingewiesen, dass die Berufungskammer allerdings dazu geneigt hätte, die streitgegenständlichen Korrekturanprüche der Klägerin im Falle ihres Bestehens in ganz überwiegendem Umfang bereits aufgrund Versäumung der ersten Stufe dieser, grundsätzlich wirksamen, zweistufigen tarifvertraglichen Ausschlussfristenregelung als verfallen anzusehen, nachdem eine schriftliche Geltendmachung hinsichtlich der streitgegenständlichen Korrekturforderungen, wie hiernach erforderlich, unstreitig (§ 138 Abs. 3 ZPO) erst mit Schreiben der Klägerin vom 27.08.2010 (Anl. K1, Bl. 5 d. A.) und dort auch allein gemäß dem vorliegenden Klageantrag zu 1. (!) erfolgt war. „Fälligkeit“ als Anknüpfungspunkt für den Beginn der Ausschlussfrist auf deren erster Stufe gemäß § 31 Abs. 1 MTV meint den Zeitpunkt, zu dem Gläubiger - die Klägerin - den Korrekturanpruch objektiv geltend machen (§ 271 Abs. 1 BGB) und diesen subjektiv kennen/feststellen und der Höhe nach annähernd be-

ziffern kann (ständ. Rspr. d. BAG, vgl. zuletzt etwa U. v. 14.03.2012, 10 AZR 172/11, juris - Rzn. 39 f -; BAG, U. v. 18.08.2011, 8 AZR 187/10, ZTR 2012, S. 31 f - Rz. 43 -; BAG, U. v. 09.08.2011, 9 AZR 475/10, NZA 2012, S. 166 f - Rz. 37 -, jeweils m. w. N.). Dies war jedoch unstreitig bereits zum jeweiligen Zeitpunkt der monatlich nachträglich (sh. auch die Protokollnotiz zu § 5 Abs. 8 TV AzK) erfolgten Minusbuchung auf dem Arbeitszeitkonto der Klägerin im Umfang von 4,33 Stunden der Fall. An diesem jeweiligen Fälligkeitstermin, als Zeitpunkt für ein entsprechendes Korrekturverlangen, könnte entgegen der Ansicht des Arbeitsgerichts wohl auch die Regelung unter § 6 Abs. 1 TV AzK über die Abrechnung des individuellen Arbeitszeitkontos nach einem Abrechnungszeitraum von längstens 18 Monaten aufgrund Berührung der „Null-Linie“ nichts ändern: Dies betrifft nur die Abrechnung = Auflösung des Arbeitszeitkontensaldos, nicht die hier maßgebliche Möglichkeit der Geltendmachung nach, regelmäßigen, Buchungsvorgängen qua Herausbuchung von jeweils 4,33 Stunden monatlich im Sinne des damit jeweils ohne Weiteres bereits verbundenen entsprechenden Korrekturanspruches im Sinne dessen damit gegebener rechtlicher „Fälligkeit“ auch hinsichtlich der Ausschlussfristenanknüpfung (vgl. auch BAG, U. v. 28.07.2010, 5 AZR 521/09, NZA 2010, S. 1241 f).

Somit hätte die Klage wohl auch bei Bejahung eines Korrekturanspruches wie geltend gemacht wohl nur hinsichtlich eines Zeitraumes ab ca. Februar 2010 (somit im Umfang von etwa (4,33 Stunden/Monat x 17 Monate =) 73,60 Stunden Erfolg haben können.

### III.

Damit hat die Klägerin die Kosten des Rechtsstreits beider Instanzen zu tragen (§ 91 Abs. 1 Satz 1 ZPO).

### IV.

Die Berufungskammer hat die Revision zum Bundesarbeitsgericht auch im Hinblick auf die von den Parteien in der mündlichen Verhandlung im Berufungsverfahren

dargelegten Parallelverfahren und damit eine anzunehmende grundsätzliche Bedeutung der Rechtssache zugelassen.

### **Rechtsmittelbelehrung:**

Gegen dieses Urteil kann die Klägerin Revision einlegen.

Für die Beklagte ist gegen dieses Urteil kein Rechtsmittel gegeben.

Die Revision muss innerhalb einer Frist von einem Monat eingelegt und innerhalb einer Frist von zwei Monaten begründet werden.

Beide Fristen beginnen mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Urteils, spätestens aber mit Ablauf von fünf Monaten nach der Verkündung des Urteils.

Die Revision muss beim

Bundesarbeitsgericht  
Hugo-Preuß-Platz 1  
99084 Erfurt

Postanschrift:  
Bundesarbeitsgericht  
99113 Erfurt

Telefax-Nummer:  
0361 2636-2000

eingelegt und begründet werden.

Die Revisionschrift und die Revisionsbegründung müssen von einem Rechtsanwalt unterzeichnet sein.

Es genügt auch die Unterzeichnung durch einen Bevollmächtigten der Gewerkschaften und von Vereinigungen von Arbeitgebern sowie von Zusammenschlüssen solcher Verbände

- 17 -

- für ihre Mitglieder
- oder für andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder

oder

von juristischen Personen, deren Anteile sämtlich in wirtschaftlichem Eigentum einer der im vorgenannten Absatz bezeichneten Organisationen stehen,

- wenn die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung und Prozessvertretung dieser Organisation und ihrer Mitglieder oder andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder entsprechend deren Satzung durchführt
- und wenn die Organisation für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet.

In jedem Fall muss der Bevollmächtigte die Befähigung zum Richteramt haben.

Zur Möglichkeit der Revisionseinlegung mittels elektronischen Dokuments wird auf die Verordnung über den elektronischen Rechtsverkehr beim Bundesarbeitsgericht vom 09.03.2006 (BGBl. I, 519 ff.) hingewiesen. Einzelheiten hierzu unter

<http://www.bundesarbeitsgericht.de>

Burger

Bergmüller

Burger

Für den ehrenamtlichen Richter Schachner, der zum 30.06.2012 wegen Beendigung seiner Amtszeit ausgeschieden ist.