

# BUNDEARBEITSGERICHT



6 AZR 759/12  
4 Sa 207/12  
Landesarbeitsgericht  
München

**Im Namen des Volkes!**

Verkündet am  
31. Juli 2014

## URTEIL

Gaßmann, Urkundsbeamtin  
der Geschäftsstelle

In Sachen

Klägerin, Berufungsbeklagte und Revisionsklägerin,

pp.

Beklagte, Berufungsklägerin und Revisionsbeklagte,

hat der Sechste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 31. Juli 2014 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Fischermeier, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Spelge, den Richter am Bundesarbeitsgericht Krumbiegel sowie die ehrenamtlichen Richterinnen Kammann und Peter für Recht erkannt:

1. Auf die Revision der Klägerin wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts München vom 28. Juni 2012 - 4 Sa 207/12 - unter Zurückweisung der weiter gehenden Revision teilweise aufgehoben.
2. Die Berufung der Beklagten gegen das Endurteil des Arbeitsgerichts München vom 24. Januar 2012 - 3 Ca 2823/11 - wird zurückgewiesen, soweit die Beklagte verurteilt wurde, dem Arbeitszeitkonto der Klägerin ab März 2010 bis März 2011 herausgebuchte 56,28 Stunden wieder gutzuschreiben.
3. Von den Kosten des Rechtsstreits hat die Klägerin 82 % zu tragen, die Beklagte 18 %.

## **Von Rechts wegen!**

### **Tatbestand**

Die Parteien streiten über einen Anspruch der Klägerin auf Wiedergutschrift von geleisteten Arbeitsstunden auf ihr Arbeitszeitkonto. 1

Die Klägerin ist seit 1991 bei der Beklagten bzw. deren Rechtsvorgängerin beschäftigt. Anfang 2002 wechselte sie in den Beschäftigungsbetrieb „Vivento“ und von dort zum 1. Mai 2005 in den Betrieb „Deutsche Telekom Direktvertrieb und Beratung“ (Telekom Direkt bzw. DTDB). 2

Auf das Arbeitsverhältnis der Klägerin finden aufgrund arbeitsvertraglicher Vereinbarung sowie beiderseitiger Tarifbindung die bei der Beklagten geltenden Firmentarifverträge Anwendung. Diese bestehen neben dem Manteltarifvertrag (MTV) aus einer Vielzahl ergänzender Tarifverträge. Zur Geltendmachung von Ansprüchen regelt § 31 MTV auszugsweise Folgendes: 3

#### **„§ 31 Ausschlussfrist**

- (1) Die Ansprüche beider Seiten aus dem Arbeitsverhältnis müssen innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit schriftlich geltend gemacht werden.

Bei regelmäßig wiederkehrenden Leistungen bedarf es keiner erneuten schriftlichen Geltendmachung, sofern der nicht oder unzutreffend erfüllte Anspruch auf dem selben Fehler beruht. ...

...

- (4) Werden die Ansprüche beider Seiten aus dem Arbeitsverhältnis trotz Geltendmachung durch Bestreiten in Schriftform nicht erfüllt oder nur teilweise erfüllt, ist innerhalb einer Frist von zwei Monaten Klage zu erheben. Wird keine Klage erhoben, verfallen die Ansprüche.“

Mit dem zum 1. März 2004 in Kraft getretenen Tarifvertrag Beschäftigungsbündnis (TV BB) haben die Tarifvertragsparteien verschiedene beschäftigungssichernde Maßnahmen vereinbart. Zu diesen gehört nach § 2 Abs. 1 TV BB eine Verkürzung der Wochenarbeitszeit von 38 auf 34 Stunden mit Teilentgeltausgleich. Nach § 4 Abs. 1 TV BB sind hiervon allerdings bestimmte Arbeitnehmergruppen ausgenommen. Im Ausnahmefall können nach § 4 Abs. 2 TV BB auch einzelne Beschäftigte herausgenommen werden. Gemäß § 2 Abs. 2 iVm. § 6 TV BB erfolgt die betriebliche Umsetzung der verkürzten Arbeitszeit nach Maßgabe von § 11 MTV und durch die Regelungen des Arbeitszeitkonten-Tarifvertrags (TV Azk). § 11 MTV lautet in der Fassung vom 1. März 2004 aus-

4

zugsweise wie folgt:

**„§ 11 Regelmäßige Arbeitszeit**

- (1) <sup>1</sup>Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt ausschließlich der Pausen 34 Stunden (verkürzte Arbeitszeit). ...
- (2) <sup>1</sup>Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt für einzelne Arbeitnehmer und besondere Arbeitnehmergruppen ausschließlich der Pausen 38 Stunden. <sup>2</sup>Die Arbeitnehmergruppen sind in der Anlage 1 zum MTV aufgeführt.

<sup>3</sup>Herausnahmen sind möglich für einzelne oder mehrere Arbeitnehmer mit vergleichbarem Anforderungsprofil (spezielles Fachwissen bzw. spezielle Ausbildung/Qualifikation), wenn diese aus Viven-to, gegebenenfalls auch nach zumutbaren Qualifikationsmaßnahmen, nicht ersetzt werden können und für sie ansonsten nachweisbar externe Einstel-

lungen erforderlich werden. ...

<sup>7</sup>Die Anwendung dieser Regelung darf nicht dazu führen, dass der Grundsatz der 34-Stundenwoche nach Absatz 1 im Unternehmen unterlaufen wird.“

Nach § 4 Abs. 1 TV Azk wird für jeden Arbeitnehmer ein Arbeitszeitkonto (Azk) eingerichtet. Hinsichtlich der Führung des Kontos treffen § 5 und § 6 TV Azk ua. folgende Regelungen:

5

**„§ 5 Im Arbeitszeitkonto zu erfassende Zeiten**

...

- (8) Zu Beginn eines jeden Kalendermonats werden aus dem Azk von Arbeitnehmern, die aus der Wochenarbeitszeitverkürzung herausgenommen sind, obligatorisch 4 Stunden und 20 Minuten herausgebucht.

...

**§ 6 Abrechnungszeitraum**

- (1) Die Arbeitszeitkonten werden nicht zu bestimmten Zeiten abgerechnet. Das individuelle Arbeitszeitkonto hat ... einmal innerhalb von längstens 18 Monaten (Abrechnungszeitraum) die ‚Null-Linie‘ zu berühren. Mit dem Durchschreiten bzw. Verlassen der ‚Null-Linie‘ beginnt ein neuer Abrechnungszeitraum.

...“

Für den Betrieb DTDB wurde der Tarifvertrag über Pilotkonditionen im Betrieb Direktvertrieb und Beratung der Deutschen Telekom AG (TV Pilotkonditionen) vereinbart. Dieser galt vom 1. Oktober 2005 nach mehrmaliger Verlängerung bis zum 30. Juni 2011 und bestimmte ua. Folgendes:

6

**„§ 1**

**Persönlicher Geltungsbereich**

Dieser Tarifvertrag gilt für Arbeitnehmer, die am Tag vor ihrem Wechsel in den Betrieb ‚Deutsche Telekom Direktvertrieb und Beratung‘ (Telekom Direkt) Transfermitarbeiter der Vivento waren und am Tag nach ihrem Wechsel unter den Geltungsbereich des Manteltarifvertrages der Deutschen Telekom AG fallen.

## § 2

### **Anwendung von Vorschriften**

Es gelten die Tarifverträge der Deutschen Telekom AG, soweit nicht nachfolgend etwas Abweichendes geregelt ist.

...

## § 4

### **Regelmäßige Arbeitszeit**

Abweichend von § 11 Absatz 1 Satz 1 Manteltarifvertrag beträgt die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit einschließlich der Pausen 38 Stunden.

...“

Zum 1. Juli 2011 wurden die Arbeitsverhältnisse der DTDB teilweise aus dem Anwendungsbereich der bei der Beklagten geltenden Tarifverträge herausgenommen. Es sollten insoweit nunmehr die Tarifverträge der Telekom Deutschland GmbH gelten (vgl. § 2 des Tarifvertrags zur Bereichsausnahme für den Betrieb „Deutsche Telekom Direktvertrieb und Beratung“ der Deutschen Telekom AG und zur Anwendung der Tarifverträge der Telekom Deutschland GmbH (TV Bereichsausnahme DTDB) vom 21. Juni 2011). Begleitend schlossen die Tarifvertragsparteien am 21. Juni 2011 für die DTDB den Tarifvertrag über besondere Arbeitsbedingungen bei der Überführung der Arbeitsverhältnisse in die Bereichsausnahme für den Betrieb „Deutsche Telekom Direktvertrieb und Beratung“ der Deutschen Telekom AG (TV SR-T-Direkt). § 12 TV SR-T-Direkt regelt, dass die Arbeitnehmer der DTDB in das Arbeitszeitsystem nach den tariflichen Regelungen der Telekom Deutschland GmbH überführt werden. Nach der Protokollnotiz zu § 12 TV SR-T-Direkt gelten die bisher auf Grundlage einer Wochenarbeitszeit von 38 Stunden beschäftigten Arbeitnehmer nach der Überführung als Herausgenommene iSd. § 11 Abs. 2 MTV Telekom Deutschland GmbH. Dieser entspricht § 11 Abs. 2 des bei der Beklagten geltenden MTV. Für die Fortdauer der Beschäftigung auf dem Arbeitsplatz im Anschluss an die Überführung gilt der Herausnahmegrund als gegeben.

7

Die Klägerin ist für die DTDB seit Beginn in einer 38-Stunden-Woche tätig. Für sie ist ein Arbeitszeitkonto eingerichtet, welches seit seinem Bestehen

8

bei der DTDB die „Null-Linie“ zu keinem Zeitpunkt berührt hat. Weder die Klägerin persönlich noch Beschäftigte der DTDB sind in der Anlage 1 zum MTV oder in § 4 TV BB aufgeführt. Dennoch buchte die Beklagte im Zeitraum von Mai 2005 bis März 2011 entsprechend § 5 Abs. 8 TV Azk monatlich gleichbleibend 4 Stunden und 20 Minuten aus dem Arbeitszeitkonto der Klägerin heraus. Mit Schreiben vom 27. August 2010 hatte die Klägerin die Beklagte aufgefordert, diese monatlichen Negativbuchungen künftig zu unterlassen und die bislang abgezogenen Stunden ihrem Arbeitszeitkonto wieder gutzuschreiben. Hierauf reagierte die Beklagte nicht.

Mit ihrer am 10. März 2011 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage hat die Klägerin weiterhin die Auffassung vertreten, die vorgenommenen Abzüge seien zu Unrecht erfolgt. § 5 Abs. 8 TV Azk habe keine Anwendung gefunden. Sie sei nicht nach § 11 Abs. 2 MTV aus einer verkürzten Arbeitszeit von 34 Wochenstunden herausgenommen gewesen. Maßgeblich sei die spezielle Arbeitszeitregelung nach § 4 TV Pilotkonditionen gewesen. Diese habe ein eigenes Arbeitszeitregime mit einer ausnahmslosen Wochenarbeitszeit von 38 Stunden vorgesehen. Hierbei habe es sich um keine Herausnahme iSd. § 11 Abs. 2 MTV gehandelt. Ihre Ansprüche seien auch nicht nach § 31 Abs. 1 MTV verfallen. Die Ausschlussfrist laufe erst mit Beendigung des Abrechnungszeitraumes an. Da ihr Arbeitszeitkonto bei der DTDB die „Null-Linie“ nie berührt habe, habe der mit ihrem Wechsel in die DTDB begonnene Abrechnungszeitraum nach § 6 Abs. 1 TV Azk noch nicht geendet. Folglich stehe ihr bei einem monatlichen Abzug von 4,33 Stunden bezogen auf die Zeit von Mai 2005 bis März 2011 ein Anspruch auf Wiedergutschrift von insgesamt 307,6 Stunden zu.

Die Klägerin hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, ihr 307,6 Gutstunden auf dem Arbeitszeitkonto zu verbuchen.

Die Beklagte hat ihren Klageabweisungsantrag damit begründet, dass der monatliche Abzug nach § 5 Abs. 8 TV Azk berechtigt gewesen sei. Die Klägerin sei durch § 4 TV Pilotkonditionen iSv. § 11 Abs. 2 MTV aus der grundsätzlich verkürzten Arbeitszeit herausgenommen worden. Indem § 4 TV Pilotkondi-

tionen eine Wochenarbeitszeit von 38 Stunden vorgesehen habe, habe er sich auf § 11 Abs. 2 MTV bezogen und die von der Herausnahme betroffenen Arbeitnehmergruppen ergänzt. Eine solche Ergänzung sei auch ohne Änderung der Anlage 1 zum MTV möglich gewesen. § 5 Abs. 8 TV Azk nehme nicht nur auf diese Anlage Bezug, sondern erfasse alle Arbeitnehmer, die von tariflichen Vorschriften aus der Arbeitszeitverkürzung herausgenommen werden. Bei einem anderen Auslegungsergebnis wäre durch § 4 TV Pilotkonditionen systemfremd eine dritte Gruppe von Beschäftigten geschaffen worden. Neben Arbeitnehmern mit verkürzter regelmäßiger Wochenarbeitszeit von 34 Stunden (§ 11 Abs. 1 MTV) und den aus dieser Wochenarbeitszeit herausgenommenen Arbeitnehmern mit 38 Wochenstunden, die aber einen Abzug von 4 Stunden und 20 Minuten monatlich aus ihrem Arbeitszeitkonto hinnehmen müssen (§ 5 Abs. 8 TV Azk iVm. § 11 Abs. 2 MTV), hätte es dann noch Beschäftigte der DTDB mit 38 Wochenstunden ohne Abzug aus dem Arbeitszeitkonto gegeben. Dem widerspreche der im TV BB zum Ausdruck kommende betriebsübergreifende Solidaritätsgedanke, auf dem die Abbuchung bei Beschäftigten mit einer 38-Stunden-Woche beruhe. Die Herausnahme von Beschäftigten der DTDB aus einer verkürzten Arbeitszeit hätten die Tarifvertragsparteien zudem durch die Protokollnotiz zu § 12 TV SR-T-Direkt klargestellt. Diese Protokollnotiz sei eingefügt worden, um Rechtsunsicherheiten zu klären, die Rechtsstreitigkeiten wie die vorliegende aufgeworfen hätten.

Jedenfalls seien etwaige Ansprüche der Klägerin weitgehend verfallen. 12  
Ein Anspruch auf Wiedergutschrift wäre unmittelbar nach dem Abzug am Monatsanfang fällig geworden. Er hätte daher monatlich innerhalb der Ausschlussfrist des § 31 Abs. 1 MTV geltend gemacht werden können und müssen.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat die Klage auf die Berufung der Beklagten insgesamt abgewiesen und 13  
die Revision zugelassen. Mit der Revision verfolgt die Klägerin ihr Klageziel weiter.

## Entscheidungsgründe

Die Revision ist teilweise begründet. Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts war die Beklagte jedenfalls seit Inkrafttreten des TV Pilotkonditionen zur Herausbuchung von Arbeitsstunden aus dem Arbeitszeitkonto der Klägerin nicht berechtigt. Die Klägerin hat einen Anspruch auf Wiedergutschrift aber nur für die Zeit ab März 2010 bis März 2011 in Höhe von insgesamt 56,28 Stunden. Im Übrigen sind ihre Ansprüche nach § 31 Abs. 1 MTV verfallen. 14

I. Die Klage ist zulässig. Der Klageantrag ist hinreichend bestimmt iSv. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO. 15

1. Bei einem Streit über die Führung eines Arbeitszeitkontos kann der Arbeitnehmer entweder die Erhöhung seines Zeitguthabens um eine bestimmte Stundenzahl oder eine Zeitgutschrift in bestimmter Höhe verlangen (*vgl. BAG 24. Oktober 2013 - 6 AZR 286/12 - Rn. 28 mwN; 10. November 2010 - 5 AZR 766/09 - Rn. 11, BAGE 136, 152*). Dient die begehrte Zeitgutschrift der Rückgängigmachung der Streichung eines Zeitguthabens, ist keine Konkretisierung des Leistungsbegehrens dahingehend erforderlich, an welcher Stelle des Arbeitszeitkontos die Gutschrift erfolgen soll. Wird in einem solchen Fall dem Antrag auf Gutschrift stattgegeben, weiß der Arbeitgeber, was er zu tun hat, nämlich die von ihm auf einem bestimmten Arbeitszeitkonto vorgenommene Kürzung ungeschehen zu machen (*BAG 21. März 2012 - 5 AZR 676/11 - Rn. 17, BAGE 141, 88*). 16

2. Dem entspricht der gestellte Antrag nach der gebotenen Auslegung. Er ist dahingehend zu verstehen, dass in Höhe der verlangten Verbuchung von „Gutstunden“ eine Gutschrift auf dem Arbeitszeitkonto erfolgen soll. Zwischen den Parteien ist unstrittig, dass die Gutschrift in dem nach dem TV Azk geführten Arbeitszeitkonto erfolgen soll. 17

II. Die Klage ist teilweise begründet. 18

1. Die Klägerin hat jedenfalls für die Zeit ab dem 1. Oktober 2005 nach § 611 Abs. 1 BGB dem Grunde nach einen Anspruch auf Wiedergutschrift der seit dem Inkrafttreten des TV Pilotkonditionen von ihrem Arbeitszeitkonto abgezogenen Stunden. 19
- a) Geht es um die Korrektur der Arbeitszeiterfassung auf einem Arbeitszeitkonto, kommt dem Arbeitnehmer ein Anspruch auf korrekte Führung des Arbeitszeitkontos aus § 611 Abs. 1 BGB zu, wenn das Arbeitszeitkonto den Vergütungsanspruch nach der zugrunde liegenden Abrede verbindlich bestimmt (*BAG 27. März 2014 - 6 AZR 621/12 - Rn. 21; 24. Oktober 2013 - 6 AZR 286/12 - Rn. 21*). Ein Arbeitszeitkonto hält fest, in welchem zeitlichen Umfang der Arbeitnehmer seine Hauptleistungspflicht nach § 611 Abs. 1 BGB erbracht hat oder aufgrund eines Entgeltfortzahlungstatbestandes nicht erbringen musste. Es drückt damit - in anderer Form - seinen Vergütungsanspruch aus (*vgl. BAG 18. März 2014 - 1 ABR 75/12 - Rn. 20; 21. März 2012 - 6 AZR 560/10 - Rn. 21; 16. Juli 2014 - 10 AZR 242/13 - Rn. 16*). Wegen dieser Dokumentationsfunktion darf der Arbeitgeber nicht ohne Befugnis korrigierend in ein Arbeitszeitkonto eingreifen und dort eingestellte Stunden streichen. Kürzt oder streicht der Arbeitgeber zu Unrecht ein Guthaben auf einem Arbeitszeitkonto, hat der Arbeitnehmer einen Anspruch auf (Wieder-)Gutschrift der gestrichenen Stunden (*BAG 21. März 2012 - 5 AZR 676/11 - Rn. 20, 25 f., BAGE 141, 88*). 20
- b) Vorliegend hat die Klägerin im streitgegenständlichen Zeitraum unstreitig entweder ihre Arbeitsleistung erbracht oder einen Entgeltfortzahlungsanspruch gehabt. Fraglich ist allein, ob die Beklagte nach § 5 Abs. 8 TV Azk berechtigt war, die grundsätzlich nach § 611 Abs. 1 BGB zu vergütenden Stunden aus dem Arbeitszeitkonto der Klägerin „herauszubuchen“ und damit letztlich unbezahlt zu lassen. § 5 Abs. 8 TV Azk setzt voraus, dass der Arbeitnehmer, für den das Arbeitszeitkonto geführt wird, der Wochenarbeitszeitverkürzung unterliegt und von dieser herausgenommen ist. Dies war bei der Klägerin im streitgegenständlichen Zeitraum jedenfalls ab dem Inkrafttreten des TV Pilotkonditionen zum 1. Oktober 2005 nicht der Fall. § 4 TV Pilotkonditionen installierte bis zum 30. Juni 2011 ein eigenständiges Arbeitszeitregime ohne eine 21

verkürzte Arbeitszeit. Dies stellte keine Herausnahme iSd. § 11 Abs. 2 MTV dar.

aa) Die Auslegung des normativen Teils eines Tarifvertrags folgt den für die Auslegung von Gesetzen geltenden Regeln. Danach ist zunächst vom Tarifwortlaut auszugehen, wobei der maßgebliche Sinn der Erklärung zu erforschen ist, ohne am Buchstaben zu haften. Bei nicht eindeutigem Tarifwortlaut ist der wirkliche Wille der Tarifvertragsparteien mit zu berücksichtigen, soweit er in den tariflichen Normen seinen Niederschlag gefunden hat. Abzustellen ist ferner auf den tariflichen Gesamtzusammenhang, weil dieser Anhaltspunkte für den wirklichen Willen der Tarifvertragsparteien liefert und nur so der Sinn und Zweck der Tarifnorm zutreffend ermittelt werden kann (*BAG 18. Februar 2014 - 3 AZR 808/11 - Rn. 29; 21. November 2013 - 6 AZR 664/12 - Rn. 28*). 22

bb) Nach § 4 TV Pilotkonditionen betrug die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit abweichend von § 11 Abs. 1 Satz 1 MTV 38 Stunden. Es handelte sich gemäß § 2 TV Pilotkonditionen um eine Spezialvorschrift für den Betrieb DTDB, welche die in § 11 Abs. 1 Satz 1 MTV vorgesehene Verkürzung der Arbeitszeit auf 34 Stunden nicht zur Anwendung kommen ließ. Stattdessen sollte im Betrieb DTDB für die von Vivento dorthin gewechselten Arbeitnehmer (§ 1 TV Pilotkonditionen) die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit 38 Stunden betragen. § 4 TV Pilotkonditionen installierte nach seinem Wortlaut damit ein eigenständiges Arbeitszeitregime. Dies entsprach dem durch die Verwendung des Begriffs „Pilotkonditionen“ zum Ausdruck kommenden Gedanken der Schaffung von etwas Neuem zu besonderen Konditionen. 23

cc) Dem steht nicht entgegen, dass § 4 TV Pilotkonditionen damit eine „dritte Beschäftigtengruppe“ geschaffen hat, welche weder der verkürzten Wochenarbeitszeit unterfiel noch aus dieser herausgenommen wurde. Ein etwaiger Wille der Tarifvertragsparteien zur Umsetzung des Arbeitszeitkonzepts von § 11 Abs. 1 iVm. Abs. 2 MTV für alle Beschäftigten in allen Betrieben - und damit auch die in der DTDB - hätte keinen Niederschlag in den tariflichen Regelungen gefunden. 24

(1) § 4 TV Pilotkonditionen wies keinen Bezug zu § 11 Abs. 2 MTV auf, auch wenn beide eine Wochenarbeitszeit von 38 Stunden vorsehen. § 11 Abs. 2 MTV ist eine Spezialregelung im Sinne einer Ausnahmegvorschrift zu § 11 Abs. 1 Satz 1 MTV, die für „einzelne“ Arbeitnehmer und „besondere“ Arbeitnehmergruppen abweichend von § 11 Abs. 1 Satz 1 MTV eine Arbeitszeit von 38 Stunden anordnet. Das Regel-Ausnahme-Verhältnis von § 11 Abs. 1 und Abs. 2 MTV kommt dadurch deutlich zum Ausdruck, dass nach § 11 Abs. 2 Satz 7 MTV die Anwendung der Herausnahmemöglichkeit nach § 11 Abs. 2 MTV nicht dazu führen darf, dass der Grundsatz der 34-Stunden-Woche nach § 11 Abs. 1 MTV im Unternehmen unterlaufen wird. Da § 4 TV Pilotkonditionen gerade die Geltung dieses Grundsatzes sperrte, stand er in keinem Zusammenhang mit der diesbezüglichen Ausnahmegvorschrift des § 11 Abs. 2 MTV. Konsequenterweise wurden auch keine Beschäftigten der DTDB in der zu § 11 Abs. 2 MTV erstellten Anlage 1 zum MTV aufgeführt. 25

(2) Die Begründung einer eigenständigen betrieblichen Arbeitszeitregelung durch § 4 TV Pilotkonditionen fügte sich in den tariflichen Gesamtzusammenhang ein. Tarifvertragsparteien können im Rahmen eines Haustarifvertrags für einzelne Betriebe spezifische Arbeitszeitregelungen vereinbaren, um den dortigen besonderen Bedürfnissen Rechnung zu tragen. Sie können dabei auch in den Grenzen des Art. 3 Abs. 1 GG in Kauf nehmen, dass die Beschäftigten eines Betriebs gegenüber denjenigen in anderen Betrieben besser gestellt werden. Das war hier der Fall, da sich zumindest die von Vivento kommenden Arbeitnehmer im Betrieb DTDB wegen ihrer eigenständigen Arbeitszeitregelung nicht an dem von § 2 TV BB iVm. § 11 Abs. 1 MTV verfolgten Ziel der Beschäftigungssicherung durch Arbeitszeitverkürzung beteiligten und auch keinen „Solidaritätsbeitrag“ durch Leistung unbezahlter Arbeitsstunden gemäß § 5 Abs. 8 TV Azk iVm. § 11 Abs. 2 MTV erbrachten. Dies könnte den Tarifvertragsparteien aber durch den mit dem TV Pilotkonditionen bezweckten Erfolg des Aufbaus einer neuen Direktvertriebsorganisation als gerechtfertigt erschienen sein. Die finanziell vorteilhafte Regelung des § 4 TV Pilotkonditionen hatte zweifellos eine motivierende Wirkung für die früheren Transfermitarbeiter, welche bei Vivento nach § 11 Abs. 2 MTV iVm. der Anlage 1 zum MTV von der Herausnahme be- 26

troffen waren. Zwingende Gründe für eine Herausnahme dieser Beschäftigten bei der DTDB iSd. § 11 Abs. 2 MTV bzw. § 4 TV BB sind jedenfalls nicht ersichtlich. Hätten die Tarifvertragsparteien eine solche Herausnahme gewollt, hätten sie dies zumindest ansatzweise zum Ausdruck bringen müssen.

(3) Dies ist auch nicht durch die Protokollnotiz zu § 12 TV SR-T-Direkt geschehen. Nach dieser gelten die bisher auf Grundlage einer Wochenarbeitszeit von 38 Stunden beschäftigten Arbeitnehmer zwar nach der Überführung zum 1. Juli 2011 als Herausgenommene iSd. § 11 Abs. 2 MTV Telekom Deutschland GmbH. Für die Vergangenheit, dh. für die Zeit der Geltung des TV Pilotkonditionen, enthält die Protokollnotiz aber keine Aussage. Es ist auch nicht ersichtlich, dass die Tarifvertragsparteien nur eine schon vorher geltende Regelung klarstellen wollten. Dies hätte ausdrücklich erfolgen können. Eine vergangenheitsbezogene Klarstellung wäre besonders dann veranlasst gewesen, wenn Hintergrund der Protokollerklärung - wie von der Beklagten behauptet - gerade die Rechtsstreitigkeiten um die Berechtigung von Abzügen nach § 5 Abs. 8 TV Azk gewesen wären. 27

dd) Die Klägerin wechselte zum 1. Mai 2005 von Vivento zur DTDB und unterfiel damit unstreitig dem persönlichen Geltungsbereich des TV Pilotkonditionen. Für ihr Arbeitsverhältnis galt daher ab dem Zeitpunkt des Inkrafttretens des TV Pilotkonditionen zum 1. Oktober 2005 dessen Arbeitszeitregime. Eine tarifliche Anordnung einer Herausnahme aus der Wochenarbeitszeitverkürzung iSv. § 5 Abs. 8 TV Azk bestand daher im streitgegenständlichen Zeitraum jedenfalls ab dem 1. Oktober 2005 nicht mehr. 28

2. Es kann dahingestellt bleiben, ob die Beklagte bis zum 30. September 2005 zu den vorgenommenen Abbuchungen berechtigt war. Hinsichtlich der Abzüge für die Monate Mai 2005 bis einschließlich Februar 2010 ist die Klage ohnehin unbegründet. Insoweit greift die Ausschlussfrist des § 31 Abs. 1 MTV, wonach Ansprüche beider Seiten aus dem Arbeitsverhältnis innerhalb von sechs Monaten nach Fälligkeit schriftlich geltend zu machen sind. 29

- a) Die Ausschlussfristenregelung findet auf die streitgegenständlichen Ansprüche auf Gutschrift von Arbeitsstunden Anwendung. Die Beklagte wollte hier mit der Belastung des Arbeitszeitkontos der Klägerin mit Minusstunden keinen Anspruch auf Rückzahlung überzahlter Vergütung bzw. eines nicht ins Verdienen gebrachten Vorschusses durchsetzen (*vgl. zu dieser Konstellation BAG 26. Januar 2011 - 5 AZR 819/09 - Rn. 20, BAGE 137, 38*). Vielmehr verfolgt die Klägerin eigene Ansprüche gemäß § 611 Abs. 1 BGB. 30
- b) Ein Anspruch ist regelmäßig erst dann im Sinne einer Ausschlussfrist fällig, wenn der Gläubiger ihn annähernd beziffern kann. Die Forderung muss in ihrem Bestand feststellbar sein und geltend gemacht werden können (*vgl. BAG 14. März 2012 - 10 AZR 172/11 - Rn. 39; 18. August 2011 - 8 AZR 187/10 - Rn. 43*). Bei Führung eines Arbeitszeitkontos kann der Arbeitnehmer etwaige Ansprüche ggf. einer Mitteilung des Arbeitgebers über den Stand des Kontos entnehmen (*vgl. zur Vergleichbarkeit mit einer Lohnabrechnung BAG 28. Juli 2010 - 5 AZR 521/09 - Rn. 19, BAGE 135, 197*). Hängt das Bestehen von Ausgleichsansprüchen einer Vertragspartei allerdings nach der Ausgestaltung der Kontoführungsregelungen von dem Kontostand zu einem bestimmten Abrechnungszeitpunkt ab, so ist vorher nicht feststellbar, ob entsprechende Ansprüche bestehen (*vgl. BAG 5. September 2002 - 9 AZR 244/01 - zu B III 1 b aa der Gründe, BAGE 102, 321*). Der Sinn eines Arbeitszeitkontos besteht typischerweise gerade in der Flexibilisierung der Arbeitszeit, die es gestattet für einen bestimmten Zeitraum Plus- oder Minusstunden anzusammeln und erst zu einem bestimmten Stichtag oder bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Bilanz zu ziehen. Hiervon zu unterscheiden ist jedoch der Streit, ob bestimmte Zeiten - zB Mehrarbeit - zu Unrecht nicht in das Arbeitszeitkonto eingebucht wurden. Etwaige Ansprüche auf Gutschrift solcher Stunden bestehen unabhängig von dem Ausgleichszeitraum, denn sie wirken sich auf jedweden Saldo zum Abrechnungstichtag aus. 31
- c) Gleiches ist hier der Fall. Streitgegenstand ist kein zu einem bestimmten Zeitpunkt abzurechnender oder auszugleichender Saldo, sondern der monatlich gleichbleibende Abzug von 4 Stunden und 20 Minuten. Er wirkt sich bei 32

der Saldierung in jedem Fall zu Lasten der Klägerin aus. Der Abrechnungszeitraum nach § 6 Abs. 1 TV Azk hat daher keine Bedeutung für die Fälligkeit des Ausgleichsanspruchs. Die Klägerin konnte die Wiedergutschrift der zu Beginn eines jeden Kalendermonats herausgebuchten Stunden sofort im ebenfalls monatlichen Turnus verlangen (§ 271 Abs. 1 BGB). Dies war ihr auch möglich, da sie nach den nicht angegriffenen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts Kenntnis von den monatlich erfolgten Minusbuchungen hatte. Dies entspricht der Konstanz dieser Abbuchungen hinsichtlich Höhe und Zeitpunkt.

d) Die streitgegenständlichen Ansprüche sind daher nach § 31 Abs. 1 33  
MTV für den Zeitraum bis einschließlich Februar 2010 verfallen. Die Geltendmachung vom 27. August 2010 hat die sechsmonatige Ausschlussfrist nur für die Ansprüche ab März 2010 gewahrt. Entsprechend der Herausbuchung zu Beginn des Monats Februar 2010 wären die daraus folgenden Ansprüche nämlich bis Anfang August 2010 geltend zu machen gewesen. Folglich sind auch die Ansprüche für die vorherigen Monate nicht rechtzeitig geltend gemacht.

3. Die Ansprüche ab März 2010 sind nicht verfallen. Die Klägerin kann 34  
insoweit eine Gutschrift in Höhe von insgesamt 56,28 Stunden beanspruchen.

a) Bezüglich dieser Ansprüche bedurfte es keiner erneuten schriftlichen 35  
Geltendmachung. Nach § 31 Abs. 1 Unterabs. 2 MTV ist eine solche nicht erforderlich, sofern der nicht oder unzutreffend erfüllte Anspruch auf demselben Fehler beruht. Diese Voraussetzung ist hier erfüllt, denn die monatlich entstehenden Ansprüche auf Wiedergutschrift beruhen auf derselben fehlerhaften Anwendung des § 5 Abs. 8 TV Azk.

b) Auch die zweite Stufe der Ausschlussfrist kann der Geltendmachung 36  
der verbleibenden Ansprüche nicht entgegenstehen. Sie greift nach § 31 Abs. 4 MTV nur ein, wenn nach der Geltendmachung der Ansprüche ein Bestreiten in Schriftform erfolgte. Ein solches Bestreiten ist den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts nicht zu entnehmen. Auch die Beklagte hat sich auf ein solches Bestreiten nicht berufen.

c) Die nicht verfallenen Ansprüche belaufen sich der Höhe nach auf insgesamt 56,28 Stunden. Die Klägerin berechnet ihre Klageforderung mit 4,33 Stunden pro Monat und verlangt demzufolge für März bis August 2010 eine Gutschrift von 25,98 Stunden. Für die Zeit von September 2010 bis März 2011 hat sie ausweislich der Klageerweiterung vom 18. April 2011 insgesamt 30,3 Stunden geltend gemacht. Es ergibt sich für die Zeitspanne von März 2010 bis März 2011 eine Summe von 56,28 Stunden. Die Höhe dieser Forderung steht zwischen den Parteien nicht in Streit. 37

III. Die Kostenentscheidung folgt aus § 92 Abs. 1 Satz 1 ZPO. 38

Fischermeier

Spelge

Krumbiegel

Kammann

Cl. Peter