

**4 Sa 339/20**  
9 Ca 3153/19  
(Arbeitsgericht Nürnberg)

Verkündet am: 16.08.2024

...  
Urkundsbeamtin  
der Geschäftsstelle



## Landesarbeitsgericht Nürnberg

Im Namen des Volkes

### URTEIL

In dem Rechtsstreit

**A.**  
A-Straße, A-Stadt

- Kläger und Berufungskläger -

Prozessbevollmächtigte/r:

**B.**  
B-Straße, B-Stadt

gegen

**C.**  
C-Straße, A-Stadt

- Beklagter und Berufungsbeklagter -

Prozessbevollmächtigte/r:

**D.**  
D-Straße, D-Stadt

hat die 4. Kammer des Landesarbeitsgerichts Nürnberg im schriftlichen Verfahren am 16. August 2024 durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht **E.** und die ehrenamtlichen Richter **F.** und **G.**

**für Recht erkannt:**

- I. Auf die Berufung des Klägers wird das Urteil des Arbeitsgerichts Nürnberg vom 13.08.2020 – 9 Ca 3153/19 – abgeändert:
  1. Der Beklagte wird verurteilt, dem Kläger 10,4 Stunden auf dessen Arbeitszeitkonto gutzuschreiben.
  2. Im Übrigen wird die Klage abgewiesen.
- II. Von den Kosten des Rechtsstreites hat der Kläger 80 % und der Beklagte 20 % zu tragen.
- III. Die Revision wird für den Beklagten zugelassen.

**Tatbestand:**

Die Parteien streiten darüber, ob auf Grundlage der bei dem Beklagten geltenden tarifvertraglichen Regelungen im Zeitraum 01.01.2017 bis 05.06.2020 Umkleidezeiten von 12 Minuten pro Schicht dem Arbeitszeitkonto des Klägers im Fall von Abwesenheitszeiten des Klägers aufgrund von Urlaub und Krankheit gutzuschreiben sind.

Der Kläger ist seit 01.07.1996 beim Beklagten als Rettungssanitäter beschäftigt. Das Bruttomonatsgehalt beträgt 2.876,35 € im Rahmen einer 38,5-Stunden-Woche. Der Kläger ist aufgrund seiner Tätigkeit verpflichtet, spezielle Schutzkleidung zu tragen.

Der Beklagte führt ein EDV-Arbeitszeitkonto (auch) für den Kläger.

Auf das Arbeitsverhältnis findet der Manteltarifvertrag zwischen dem Bayerischen Roten Kreuz und der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (MTV) Anwendung. Der MTV hat auszugsweise folgende Regelungen:

*„§ 9 Dauer der Arbeitszeit*

*(1) Für jedes Kalenderjahr wird ausgehend von einer wöchentlichen Arbeitszeit von 38,5 Stunden und abhängig von der Zahl der Arbeitstage und der Wochenfeiertage auf Basis einer 5-Tage-Woche (Montag bis Freitag) die für dieses Kalenderjahr geschuldete Jahressollarbeitszeit berechnet.*

*...*

*(4) Die geschuldete Arbeitszeit wird durch Arbeit und Abwesenheit, die der Arbeit gleichsteht (z. B. Urlaub, Krankheit), erbracht.*

*§ 11 Erfassung und Flexibilisierung der Arbeitszeit*

- (1) Für jeden Mitarbeiter wird ein Jahresarbeitszeitkonto eingerichtet. Auf dem Jahresarbeitszeitkonto wird die individuelle Jahressollarbeitszeit (§ 9 MTV) hinterlegt. Der Ausgleichszeitraum des Jahresarbeitszeitkontos ist grundsätzlich das Kalenderjahr;*
- (2) Die geschuldete Arbeitszeit wird durch Arbeit und Abwesenheit, die der Arbeit gleichsteht (z. B. Urlaub, Krankheit), erbracht (§ 9 Abs. 4 MTV).*

*Die Arbeit beginnt und endet an der Dienststelle, bei wechselnden Arbeitsplätzen an dem jeweils vorgeschriebenen Arbeitsplatz oder am Sammelplatz. ...*

*Bei Abwesenheitszeiten, die der Arbeit gleichstehen (z. B. Urlaub, Krankheit), wird die jeweilig dienstplanmäßige vorgesehene Arbeitszeit gutgeschrieben. Existiert ein Dienstplan nicht, wird der Rahmendienstplan i. S. d. § 10 Abs. 3 MTV zu Grunde gelegt. Existiert ein Rahmendienstplan nicht, wird bei Vollzeitmitarbeitern je Arbeitstag ein Fünftel der wöchentlichen Arbeitszeit nach § 9 MTV gutgeschrieben. ...*

### § 23 Schutzkleidung

(1) ...

(2) Für den Rettungsdienst gilt:

*Für das An- und Ablegen der Schutzkleidung vor Dienstbeginn und nach Dienstende erhalten die Mitarbeiter eine Zeitgutschrift von pauschal 12 Minuten pro geleisteter Schicht auf das Arbeitszeitkonto. Die Mitarbeiter haben umgezogen und einsatzbereit zu den im Dienstplan festgelegten Schichtzeiten in der Dienststelle anwesend zu sein. Zu den dienstplanmäßig festgesetzten Zeitpunkten beginnt und endet abweichend von § 11 Abs. 2 UAbs. 2 S 1 die tägliche Arbeitszeit, bzw. zu den über den Dienstplan hinaus angeordneten Arbeitszeiten.*

### § 28 Ausschlussfrist / Günstigkeitsvergleich

(1) *Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit vom Mitarbeiter oder vom Arbeitgeber schriftlich geltend gemacht werden, soweit tarifvertraglich nichts anderes bestimmt ist. ..."*

Für Schichten, bei denen der Kläger im Rahmen des Dienstplanes durch den Beklagten auf dem Krankenwagen eingeteilt wurde, wurden im streitgegenständlichen Zeitraum für Tage, an denen der Dienst durch den Kläger tatsächlich absolviert wurde, 7,7 Stunden auf dem Arbeitszeitkonto durch den Beklagten gutgeschrieben. Für Schichten, bei denen der Kläger im Rahmen des Dienstplanes durch den Beklagten auf dem Rettungswagen eingeteilt wurde, wurden im streitgegenständlichen Zeitraum für die Tage, an denen der Dienst tatsächlich absolviert wurde, 8,2 Stunden auf dem Arbeitszeitkonto gutgeschrieben. An den Tagen, an denen der Kläger im streitgegenständlichen Zeitraum seinen Dienst aufgrund von krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit oder wegen Urlaubs nicht tatsächlich erbracht hat, wurden durch den Beklagten lediglich 7,5 bzw. 8,0 Arbeitsstunden auf dem Arbeitszeitkonto des Klägers gutgeschrieben. Auf dieser Grundlage wurden durch den Beklagten für das Jahr 2017 an 58 Tagen, im Jahr 2018 an 74 Tagen, im Jahr 2019 an 94 Tagen und im Jahr 2020 bis zum 05.06.2020 an 25 Tagen jeweils 12 Minuten zulasten des Klägers auf dessen Arbeitszeitkonto nicht berücksichtigt. Auf die Darstellung des Klägers mit Schriftsatz vom 25.08.2022, die durch den Beklagten nicht bestritten wurde, wird Bezug genommen.

Der Kläger hat mit Schreiben vom 04.06.2018 gegenüber dem Beklagten für den Zeitraum ab 01.01.2017 eine Korrektur seines Arbeitszeitkontos geltend gemacht. Eine Korrektur durch den Beklagten erfolgte nicht.

Mit Klageschrift vom 14.06.2019, eingegangen beim Arbeitsgericht Nürnberg am 18.06.2019 und dem Beklagten zugestellt am 27.06.2019, mit Klageerweiterungsschriftsatz vom 25.11.2019, eingegangen beim Arbeitsgericht Nürnberg am selben Tag und dem Beklagten zugestellt am 02.12.2019 sowie mit Klageerweiterungsschriftsatz vom 24.06.2020, eingegangen beim Arbeitsgericht Nürnberg am 26.06.2020 und dem Beklagten zugestellt am 03.07.2020, verfolgt der Kläger Korrekturansprüche im Gesamtumfang von 51 Stunden weiter. Mit der Klageschrift vom 14.06.2019 hat der Kläger Korrekturansprüche für den Zeitraum 01.01.2017 bis 31.12.2018, mit Klageerweiterung vom 25.11.2019 für den Zeitraum 01.01.2019 bis 31.05.2019 und mit Klageerweiterung vom 24.06.2020 für den Zeitraum 01.11.2019 bis 05.06.2020 geltend gemacht.

Der Kläger hat erstinstanzlich vorgetragen, dass der Beklagte den Tarifvertrag unzutreffend anwende. Die Umkleidezeiten seien entgeltspflichtige Arbeitszeit, die Zeitgutschrift sei damit auch im Falle der Arbeitsunfähigkeit oder des Urlaubs zu gewähren. § 23 Abs. 2 MTV sei sprachlich unsauber, da das Anlegen der Schutzkleidung zweifelsfrei zur geschuldeten Arbeitsleistung gehöre. Folglich seien die Vergütungsbestandteile auch gemäß der §§ 16 und 18 MTV weiter zu gewähren.

**Der Kläger hat erstinstanzlich beantragt:**

1. Die Beklagte wird verurteilt, dem Arbeitszeitkonto des Klägers weitere 26,2 Stunden gutzuschreiben.
2. Die Beklagte wird verurteilt, dem Arbeitszeitkonto des Klägers zudem weitere 7,0 Stunden gutzuschreiben.

3. Die Beklagte wird verurteilt, dem Arbeitszeitkonto des Klägers zudem weitere 12 Stunden gutzuschreiben.
4. Die Beklagte wird verurteilt, dem Arbeitszeitkonto des Klägers zudem weitere 5,8 Stunden gutzuschreiben.
5. Es wird festgestellt, dass die Arbeitszeit des Klägers das Wechseln seiner Berufskleidung mit umfasst und diese Umkleidezeit von 12 Minuten pro Schicht dem Arbeitszeitkonto des Klägers auch im Fall von Abwesenheitszeiten des Klägers aufgrund von Urlaub und Krankheit gutzuschreiben sind.

**Der Beklagte hat erstinstanzlich beantragt,**

die Klage abzuweisen.

Der Beklagte hat erstinstanzlich vorgetragen, dass die Umkleidezeiten von (pauschal) 12 Minuten pro Schicht bei Urlaub und bei Krankheit nicht zu berücksichtigen seien. Er hat sich dabei vor allem auf ein entsprechendes Urteil des LAG München berufen. Nach dessen Entscheidung vom 02.06.2017 (Az. 8 Sa 673/16) ergebe die Auslegung der tariflichen Regelungen, dass die Berücksichtigung der pauschalierten Umkleidezeiten bei Urlaubs- und Krankheitszeiten nicht geboten sei. Zwar seien die Umkleidezeiten arbeitsschutzrechtlich als Arbeitszeit zu berücksichtigen. Vergütungsrechtlich sei durch die Tarifvertragsparteien aber eine abweichende Regelung getroffen worden. § 23 Abs. 2 MTV sei eindeutig. Ein Anspruch könne nur begründet werden "pro geleisteter Schicht". Zudem sei der Feststellungsantrag unzulässig und der größte Teil der geltend gemachten Ansprüche sei infolge der tariflichen Ausschlussfrist ausgeschlossen.

Das Arbeitsgericht hat mit Endurteil vom 13.08.2020 die Klage abgewiesen. Es könne dahingestellt bleiben, ob der Feststellungsantrag zulässig gewesen sei. Die Umkleidezeiten von pauschal 12 Minuten pro Schicht seien bei Urlaub und Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall jedenfalls nicht zu berücksichtigen. Die Regelung in § 23 Abs. 2 MTV knüpfte schon nach ihrem Wortlaut daran an, dass das An- und Ablegen von Schutzkleidung vor

Dienstbeginn und nach Dienstende erfolge. Folglich stehe diese neben der im Dienstplan aufgeführten Arbeitszeit. Der MTV sehe die pauschalisierten Umkleidezeiten nicht als "normale" Arbeitszeit an. Es könne auch nicht davon ausgegangen werden, dass die in § 23 Abs. 2 MTV enthaltene Formulierung "pro geleistete Schicht" nur solche Tätigkeiten erfassen sollte, bei denen keine Schutzkleidung zu tragen sei. Abweichendes ergebe sich auch nicht aus § 9 MTV.

Das Endurteil des Arbeitsgerichts Nürnberg ist den anwaltlichen Prozessvertretern des Klägers am 18.08.2020 zugestellt worden. Diese haben namens und im Auftrag des Klägers mit Schriftsatz vom 15.09.2020, beim Landesarbeitsgericht eingegangen am selben Tag, Berufung gegen die Entscheidung eingelegt. Die Berufung wurde mit am 20.11.2020 eingegangenem Schriftsatz selben Datums begründet und ist innerhalb der verlängerten Berufungsbegründungsfrist bei Gericht eingegangen.

Nachdem der Kläger ursprünglich für den streitgegenständlichen Zeitraum (01.01.2017 bis 05.06.2020) eine Zeitgutschrift auf dessen Arbeitszeitkonto im Gesamtumfang von 51 Stunden beansprucht hat, hat er mit Schriftsatz vom 25.08.2022 den Antrag auf 50,2 Stunden reduziert. Einwände gegen die Berechnungen des Klägers wurden durch den Beklagten nicht mehr geltend gemacht.

Der Kläger führt zur Begründung seiner Berufung aus, dass die Umkleidezeiten zu den dienstplanmäßig vorgesehenen Arbeitszeiten gehörten. Die tägliche Arbeitszeit beginne nach § 23 Abs. 2 Satz 3 MTV gerade abweichend von § 11 Abs. 2 MTV. Ein abweichendes Verständnis würde zudem dem Entgeltfortzahlungsgesetz widersprechen. Auch stehe die Formulierung in § 23 Abs. 2 Satz 1 MTV "pro geleisteter Schicht" einer Berücksichtigung der Umkleidezeiten nicht entgegen. Es könne gerade nicht davon ausgegangen werden, dass die Tarifvertragsparteien Regelungen schaffen wollten, die dazu führen, dass bei Urlaub und Krankheit nicht die volle geschuldete Arbeitszeit berücksichtigt werde. Nach der eindeutigen Festlegung der Tarifvertragsparteien, dass die Abwesenheit der Arbeit gleich stehe, könne allein davon ausgegangen werden, dass generell pauschal

12 Minuten bezogen auf eine Schicht gutzuschreiben seien. § 11 Abs. 2 UAbs. 3 MTV könne nicht nur auf die Fälle des Rettungsdienstes beschränkt betrachtet werden. Die Ansprüche seien auch nicht verfallen. Eine Geltendmachung einer Gutschrift komme erst zum Ende eines Kalenderjahres in Betracht. Auch stehe der Leistungsklage die Abweisung des Feststellungsantrages nicht entgegen. Dieser sei bereits nicht in Rechtskraft erwachsen bzw. er habe nicht das kontradiktorische Gegenteil zum Inhalt.

**Der Kläger und Berufungskläger stellt folgende Anträge:**

1. Das Urteil des Arbeitsgerichtes Nürnberg vom 13.08.2020, Aktenzeichen: 9 Ca 3153/19 wird abgeändert und die Beklagte wird verurteilt, dem Kläger insgesamt 50,2 Stunden auf dem Arbeitszeitkonto gutzuschreiben.
2. Die Beklagte trägt die Kosten des Rechtsstreits.

Hilfsweise wird beantragt, dem Kläger insgesamt 14 Stunden auf dem Arbeitszeitkonto gutzuschreiben.

**Der Beklagte und Berufungsbeklagte beantragt:**

Die Berufung wird kostenpflichtig verworfen bzw. zurückgewiesen.

Der Beklagte verteidigt die erstinstanzliche Entscheidung. Die Berufung sei bereits unzulässig, da der Kläger den erstinstanzlich gestellten Feststellungsantrag mit der Berufung nicht weiterverfolgt habe. Die insoweit eingetretene Rechtskraft stehe der Leistungsklage entgegen. Das Berufungsgericht müsse den Tenor "nehmen wie er ist". Eine Auslegung komme nicht in Betracht, da der Tenor nicht in sich unverständlich oder unbestimmt und beim Berufungsgericht nicht anhängig sei. Zudem habe das Arbeitsgericht zutreffender Weise auf die Entscheidung des LAG München vom 02.06.2017 Bezug genommen. Beginn und Ende der Arbeitszeit richte sich im Rettungsdienst nach der speziellen und damit vorrangigen Regelung des § 23 Abs. 2 MTV. Die dort geregelte vergütungsrechtliche Pauschale für die Umkleidezeit sei lediglich "pro geleisteter Schicht" zu gewähren. Dies schließe Fälle des Urlaubs und der Krankheit aus. Es liege eine nach § 4 Abs. 4 EFZG

zulässige Modifizierung des Zeitfaktors vor. Der Einwand des Eingreifens der Ausschlussfrist werde ausdrücklich aufrechterhalten. Zudem werde die Verjährungseinrede erhoben, da der Kläger seine Berufung über längere Phasen hinweg über sechs Monate hinaus nicht betrieben habe.

Hinsichtlich der weiteren Einzelheiten wird auf die Feststellungen des Sachverhalts im arbeitsgerichtlichen Urteil, auf die von den Parteien eingereichten Schriftsätze nebst Anlagen sowie auf die Niederschriften über die mündlichen Verhandlungen vor dem Arbeitsgericht und dem Landesarbeitsgericht Bezug genommen.

## **Entscheidungsgründe:**

### **A.**

Die Entscheidung konnte ohne mündliche Verhandlung ergehen.

Während im erstinstanzlichen Urteilsverfahren die Anwendung des § 128 Abs. 2 Satz 2 ZPO ausgeschlossen ist (§ 46 Abs. 2 ArbGG), ist im Berufungsverfahren eine Entscheidung ohne mündliche Verhandlung gem. § 64 Abs. 6 ArbGG statthaft. Denn im Verweisungskatalog des § 64 Abs. 7 ArbGG fehlt die Bestimmung des § 46 Abs. 2 ArbGG (Schwab/Weth, ArbGG, 5. Aufl., 2017, § 64 ArbGG, Rn 236).

Die Voraussetzungen für die Entscheidung im schriftlichen Verfahren nach § 128 Abs. 2 ZPO sind erfüllt. Beide Parteien haben schriftsätzlich ihr Einverständnis erklärt (§ 128 Abs. 2 Satz 1 ZPO). Die Dreimonatsfrist des § 128 Abs. 2 Satz 3 ZPO ist eingehalten. Da im vorliegenden Verfahren nur Rechtsfragen zu entscheiden waren, konnte im Rahmen des dem Gericht nach § 128 Abs. 2 Satz 2 ZPO eingeräumten Ermessens auf die Durchführung einer mündlichen Verhandlung verzichtet werden.

- 10 -

**B.**

Die Berufung ist zulässig und teilweise begründet.

**I.**

Die Berufung ist zulässig. Sie ist statthaft, § 64 Abs. 1, Abs. 2 b) ArbGG, und in der gesetzlichen Form und Frist eingelegt und begründet worden, §§ 66 Abs. 1, 64 Abs. 6 Satz 1 ArbGG; 519, 520 ZPO.

**II.**

Die Berufung ist in der Sache teilweise begründet.

Der Kläger hat - entgegen der Bewertung des Arbeitsgerichts - gegen den Beklagten einen Anspruch auf Gutschrift von insgesamt 10,4 Stunden auf dessen Arbeitszeitkonto für Zeiten gewährten Urlaubs und bestehender Arbeitsunfähigkeit. Im Übrigen ist der geltend gemachte Anspruch infolge der tarifvertraglichen Ausschlussklausel verfallen.

1. Entgegen des Berufungsvorbringens des Beklagten steht den Zahlungsanträgen des Klägers die in Rechtskraft erwachsene Abweisung des durch den Kläger erstinstanzlich geltend gemachten Feststellungsantrages nicht entgegen.

Zwar kommt der arbeitsgerichtlichen Abweisung des erstinstanzlich gestellten Feststellungsantrags materielle Rechtskraftwirkung als – wenngleich verfahrensfehlerhaf-

tes – Sachurteil zu. Es ist zwar grundsätzlich rechtsfehlerhaft, die Frage der Zulässigkeit einer Klage nicht zu beantworten und diese wegen feststehender Unbegründetheit abzuweisen. Eine klageabweisende Entscheidung, die die Zulässigkeit der Klage ausdrücklich „offenlässt“, erwächst aber ungeachtet dessen prinzipiell als Sachurteil in Rechtskraft (vgl. insgesamt BAG v. 21.12.2021 – 7 AZR 489/21).

Allerdings umfasst die materielle Rechtskraftwirkung der arbeitsgerichtlichen Abweisung des allgemeinen Feststellungsantrags von vornherein nicht die durch den Kläger mit dessen Zahlungsanträgen geltend gemachten Zeiträume. Nachdem der Kläger mit Klageschrift vom 14.06.2019, mit Klageerweiterungsschriftsatz vom 25.11.2019 sowie mit Klageerweiterungsschriftsatz vom 24.06.2020 im Wege der Leistungsklage Korrekturansprüche für bestimmte – konkret benannte – Zeiträume geltend gemacht hat, ist im Wege der Auslegung davon auszugehen, dass der zusätzlich gestellte Feststellungsantrag ausschließlich in der Zukunft liegende Zeiträume betreffen sollte. Nachdem ein abweichendes Verständnis des Feststellungsantrages infolge des Vorrangs der Leistungsklage dazu führen würde, dass der Feststellungsantrag des Klägers offensichtlich unzulässig gewesen wäre (vgl. BAG v. 18.04.2012 – 4 AZR 426/10), ist davon auszugehen, dass der Kläger den erstinstanzlich gestellten Feststellungsantrag ausschließlich in diesem Sinne verstanden wissen wollte. In der Konsequenz liegt dann eine den Zahlungsanträgen des Klägers entgegenstehende materielle Rechtskraftwirkung aber gerade nicht vor.

Darüber hinaus ist zu berücksichtigen, dass bei einem - von dem zuvor gewonnenen - abweichenden Verständnis des Feststellungsantrages der durch den Kläger gestellte Antrag durch das Arbeitsgericht zutreffender Weise hätte als unzulässig abgewiesen werden müssen. Jedenfalls nachdem das Arbeitsgericht fehlerhaft über die Zulässigkeit des Antrages nicht entschieden hat, kann es im Rahmen des Berufungsverfahrens gerade nicht zu Lasten des Klägers gereichen, dass dieser einen offensichtlich unzulässigen Feststellungsantrag weiterverfolgen müsste, um den Eintritt einer den Zahlungsanträgen des Klägers entgegenstehenden Rechtskraft zu verhindern.

Im Übrigen begegnen der Zulässigkeit der Klage keine Bedenken. Insbesondere sind die durch den Kläger gestellten Anträge als hinreichend bestimmt zu erachten, § 253 Abs. 2 ZPO.

2. Der Kläger hat gegen den Beklagten für den geltend gemachten Zeitraum gemäß § 611a Abs. 1 BGB i. V. m. § 11 Abs. 2 UAbs. 3 MTV einen Anspruch auf Gutschrift von insgesamt 10,4 Stunden auf dessen Arbeitszeitkonto für Zeiten gewährten Urlaubs und bestehender Arbeitsunfähigkeit.

- 2.1. Gemäß § 611a Abs. 1 BGB kann ein Arbeitnehmer einen Anspruch auf korrekte Führung des Arbeitszeitkontos haben. Die Gutschrift von Arbeitsstunden setzt aber voraus, dass die gutzuschreibenden Stunden nicht vergütet wurden oder die dafür geleistete Vergütung vom Arbeitgeber wegen eines Entgeltfortzahlungstatbestandes auch ohne tatsächliche Arbeitsleistung hätte erbracht werden müssen (BAG v. 17.11.2011 - 5 AZR 681/09). Der Arbeitnehmer hat mithin einen Anspruch darauf, dass sämtliche von ihm geleisteten Arbeitsstunden bzw. wegen Urlaub oder Arbeitsunfähigkeit nicht zu leistenden Arbeitsstunden korrekt in sein Arbeitszeitkonto eingestellt werden.

- 2.2. Maßgebend für die Bestimmung des Umfangs der auf dem Arbeitszeitkonto des Klägers zu berücksichtigenden Arbeitszeit bei Urlaub und Krankheit ist allein § 11 Abs. 2 UAbs. 3 MTV. Danach ist bei Abwesenheitszeiten, die der Arbeit gleichstehen (z. B. Urlaub, Krankheit), die jeweilig dienstplanmäßig vorgesehene Arbeitszeit gutzuschreiben.

- 2.2.1. Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (vgl. BAG v. 22.04.2010 – 6 AZR 962/08) folgt die Auslegung des normativen Teils eines Tarifvertrags 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 eindeutigen Tarifwortlaut ist der wirkliche Wille der Tarifvertragsparteien mit zu berücksichtigen, soweit er in den tariflichen Normen seinen Niederschlag gefunden hat. Abzustellen ist stets auf den tariflichen Gesamtzusammenhang, weil dieser Anhaltspunkte für den wirklichen Willen der Tarifvertragsparteien liefert

und nur so Sinn und Zweck der Tarifnorm zutreffend ermittelt werden können. Lässt dies zweifelsfreie Auslegungsergebnisse nicht zu, dann können die Gerichte für Arbeitssachen ohne Bindung an eine Reihenfolge weitere Kriterien wie die Entstehungsgeschichte des Tarifvertrags, ggf. auch die praktische Tarifübung, ergänzend hinzuziehen. Auch die Praktikabilität denkbarer Auslegungsergebnisse ist zu berücksichtigen. Im Zweifel gebührt derjenigen Tarifauslegung der Vorzug, die zu einer vernünftigen, sachgerechten, zweckorientierten und praktisch brauchbaren Regelung führt.

2.2.2. Unter Berücksichtigung dieser Grundsätze hat für die Bestimmung des Umfangs der auf dem Arbeitszeitkonto des Klägers zu berücksichtigenden Arbeitszeit bei Urlaub und Krankheit die maßgebende dienstplanmäßig vorgesehene Arbeitszeit (§ 11 Abs. 2 UAbs. 3 Satz 1 MTV) ausweislich des Wortlauts der Regelung in § 11 Abs. 1 Satz 2 und Abs. 3 UAbs. 3 Satz 3 MTV auf Grundlage der wöchentlichen Arbeitszeit nach § 9 Abs. 1 MTV (38,5 Stunden) zu erfolgen. Dies unabhängig davon, ob nach Maßgabe von § 10 MTV die wöchentlich zu erbringende Arbeitszeit von 38,5 Stunden durch einen Dienstplan oder einen Rahmendienstplan verteilt wird.

Folglich ist festzustellen, dass durch den Beklagten für die streitgegenständlichen Tage grundsätzlich eine Verteilung der Arbeitszeit zu erfolgen hatte, die unter Berücksichtigung des Jahresarbeitszeitkontos (§ 11 Abs. 1 MTV) des Klägers sicherstellte, dass die wöchentliche Arbeitszeit nach § 9 Abs. 1 MTV erreicht wurde. Die von dem Beklagten vorzunehmende (Rahmen-)Dienstplanung hatte daher auf Grundlage einer wöchentlichen Arbeitszeit von 38,5 Stunden zu erfolgen. Unabhängig davon, ob die (Rahmen-)Dienstplanung des Beklagten für die streitgegenständlichen Tage im Umfang von 7,7 bzw. 8,2 Stunden erfolgte, wurde die maßgebende dienstplanmäßig vorgesehene Arbeitszeit auf dem Arbeitszeitkonto des Klägers gerade nicht berücksichtigt – stattdessen wurden auf dem Arbeitszeitkonto des Klägers jeweils nur 7,5 bzw. 8,0 Stunden gutgeschrieben. Der Beklagte war aber auf Grundlage der benannten tariflichen Regelungen und dessen nach Maßgabe von § 10 MTV vorgenommener Verteilung der Arbeitszeit verpflichtet, eine (Rahmen-)Dienstplanung für die streitgegenständlichen Schichten von 7,7 bzw. 8,2

Stunden vorzusehen und im Fall von Urlaub und Arbeitsunfähigkeit auch auf dem Arbeitszeitkonto des Klägers gutzuschreiben.

Für das vorbenannt gewonnene Verständnis der Regelung in § 11 Abs. 2 MTV spricht auch, worauf der Kläger zutreffender Weise hinweist, dass bei einem abweichenden Verständnis Zeiten des Urlaubs und der Arbeitsunfähigkeit immer dazu führen würden, dass Beschäftigte die nach § 9 Abs. 1 MTV maßgebende wöchentliche Arbeitszeit nicht erreichen würden und folglich ein entsprechendes negatives Arbeitszeitkonto zu verzeichnen hätten. Dies widerspricht ausdrücklich der Regelung in § 9 Abs. 4 MTV und es sind auf Grundlage der tariflichen Regelungen des MTV keine Anhaltspunkte erkennbar, dass diese Folge vom Willen der Tarifvertragsparteien umfasst gewesen sein könnte.

- 2.3. Die für den Kläger nach Maßgabe der vorstehenden Erwägungen festzulegende „dienstplanmäßig vorgesehene Arbeitszeit“ ist auch bei Abwesenheitszeiten wegen Urlaub und Krankheit maßgebend. Gemäß § 11 Abs. 2 UAbs. 1 MTV wird die geschuldete Arbeitszeit gerade durch Abwesenheit, die der Arbeit gleichsteht, erbracht (§ 9 Abs. 4 MTV) und § 11 Abs. 2 UAbs. 3 Satz 1 MTV ordnet ausdrücklich an, dass bei Abwesenheiten die "dienstplanmäßig vorgesehene Arbeitszeit" gutzuschreiben ist.
- 2.4. Dieser Bewertung steht die Regelung in § 23 Abs. 2 MTV gerade nicht entgegen. In § 23 Abs. 2 MTV ist ausschließlich geregelt, dass Beschäftigte für das An- und Ablegen der Schutzkleidung pro tatsächlich geleisteter Schicht eine Zeitgutschrift von pauschal 12 Minuten auf deren Arbeitszeitkonto zu erhalten haben. In Umsetzung dieser Regelung, die Umkleidezeiten bei der Bemessung der wöchentlichen und der jährlichen Arbeitszeit nach Maßgabe von § 9 Abs. 1 MTV gerade unberücksichtigt lässt und diese allein pauschaliert einer vergütungsrechtlichen Bewertung in Form einer Zeitgutschrift zuführt, hat der Beklagte auf dem Arbeitszeitkonto des Klägers eine Verrechnung der zu erfolgenden Zeitgutschrift von 12 Minuten pro geleisteter Schicht mit der durch den Kläger tatsächlich zu leistenden Arbeitszeit (7,5 statt 7,7 bzw. 8,0 statt 8,2 Stunden) vorgenommen. Dies ändert

aber nichts daran, dass die jeweilig dienstplanmäßig vorgesehene bzw. vorzusehende Arbeitszeit i.H.v. 7,7 bzw. 8,2 Stunden auf dem Arbeitszeitkonto des Klägers zu berücksichtigen gewesen und auch in den Fällen der Abwesenheit durch Urlaub und Krankheit als maßgebend zu erachten ist.

3. Infolge der Regelung in § 28 Abs. 1 MTV kann der Kläger aber gegen den Beklagten lediglich einen Anspruch auf Gutschreibung von insgesamt 10,4 Stunden beanspruchen. Im Übrigen sind die geltend gemachten Korrekturanprüche für den streitgegenständlichen Zeitraum verfallen.

- 3.1. Die sechsmonatige Geltendmachungsfrist und damit der Verfall der Ansprüche ist gemäß § 28 Abs. 1 MTV abhängig von der Fälligkeit des jeweiligen Anspruchs. Vorliegend ist der Anspruch des Klägers auf Korrektur des von dem Beklagten für ihn geführten Arbeitszeitkontos jeweils spätestens fällig geworden mit der Bekanntgabe des Monatssaldos gegenüber dem Kläger. Mangels diesbezüglichen Vortrages des Klägers und unter Berücksichtigung der durch den Kläger im Berufungsverfahren vorgelegten Stundenzettel ist dabei auf das Ende des jeweiligen Kalendermonats abzustellen. Dementsprechend ist der monatliche Korrekturananspruch des Klägers spätestens mit Beendigung des jeweiligen Kalendermonats fällig geworden.

Hierfür spricht auch der Sinn und Zweck von Ausschlussfristen (LAG Schleswig-Holstein v. 09.10.2014 – 5 Sa 87/14). Tarifliche Ausschlussfristen verfolgen den Zweck, nach der Fälligkeit arbeitsvertraglicher Ansprüche schnellstmöglich Klarheit über die Rechtsbeziehungen zwischen den Arbeitsvertragsparteien zu schaffen und die wechselseitigen Forderungen rasch abzuwickeln. Die tariflichen Ausschlussfristen dienen damit der Rechtssicherheit und Rechtsklarheit. Damit werden zugleich Beweisschwierigkeiten vermieden, die sich durch Zeitablauf ergeben können. Würde der – wechselseitige – Korrekturanpruch der Parteien erst mit Ablauf der Laufzeit des Jahresarbeitszeitkontos fällig werden, wie der Kläger meint, würde der Sinn und Zweck der sechsmonatigen Ausschlussfrist geradezu

konterkariert werden. Nach Ablauf eines Jahres ist es naturgemäß für beide Seiten oftmals nicht mehr möglich, die tatsächlich geleisteten Arbeitszeiten des Arbeitnehmers nachzuweisen.

- 3.2. Unter Berücksichtigung dieser Grundsätze und unter Berücksichtigung der Angaben des Klägers im Schriftsatz vom 25.08.2022 – die durch den Beklagten nicht in Abrede gestellt wurden – ist festzustellen:

Das Schreiben des Klägers vom 04.06.2018, welches Korrekturansprüche des Klägers für den Zeitraum 01.01.2017 bis 24.05.2018 umfasste, war ausschließlich in der Lage, Korrekturansprüche des Klägers ab 01.12.2017 für Zeiten gewährten Urlaubs am 20.12.2017, 27.12.2017, 28.12.2017 und 29.12.2017 (4 Urlaubstage \* 0,2 Stunden) sowie im Zeitraum 02.04.2018 – 24.05.2018 (9 Urlaubstage \* 0,2 Stunden) und für Zeiten von Arbeitsunfähigkeit im Zeitraum 24.01.2018 – 01.03.2018 (9 Krankheitstage \* 0,2 Stunden) zu wahren.

Die Klageschrift des Klägers vom 14.06.2019, eingegangen bei Gericht am 18.06.2019 und dem Beklagten zugestellt am 27.06.2019, welche Korrekturansprüche des Klägers für den Zeitraum 01.01.2017 bis 31.12.2018 umfasste, war ausschließlich in der Lage, Korrekturansprüche des Klägers ab dem 01.12.2018 für Zeiten gewährten Urlaubs am 27.12.2018 und am 28.12.2017 (2 Urlaubstage \* 0,2 Stunden) sowie für Zeiten von Arbeitsunfähigkeit im Zeitraum vom 07. bis 09.12.2018 (3 Krankheitstage \* 0,2 Stunden) zu wahren.

Die Klageerweiterungsschrift des Klägers vom 25.11.2019, eingegangen bei Gericht am selben Tag und dem Beklagten zugestellt am 02.12.2019, welche Korrekturansprüche des Klägers für den Zeitraum 01.01.2019 bis 31.05.2019 umfasste, war in keiner Weise in der Lage, Korrekturansprüche des Klägers für den geltend gemachten Zeitraum zu wahren. Zur Wahrung der Ausschlussfrist aus § 28 Abs. 1 MTV reichte es insoweit nicht aus, dass die Klage vor dem Fristablauf beim Arbeitsgericht eingegangen ist. § 167 ZPO findet insoweit gerade keine Anwendung (BAG v. 16.03.2016 – 4 AZR 421/15).

Die Klageerweiterungsschrift des Klägers vom 24.06.2020, eingegangen bei Gericht am 26.06.2020 und dem Beklagten zugestellt am 03.07.2020, welche Korrekturansprüche des Klägers für den Zeitraum 01.11.2019 bis 05.06.2020 umfasste, war ausschließlich in der Lage, Korrekturansprüche des Klägers ab 01.01.2020 für Zeiten gewährten Urlaubs im Zeitraum 27.02.2020 – 05.06.2020 (8 Urlaubstage \* 0,2 Stunden) sowie für Zeiten von Arbeitsunfähigkeit im Zeitraum 18.01.2020 bis 03.04.2020 (17 Krankheitstage \* 0,2 Stunden) zu wahren.

4. Der Anspruch des Klägers auf Gutschrift von 10,4 Stunden auf dessen Arbeitszeitkonto ist nicht verjährt. Trotz Geltendmachung des Beklagten liegen Anknüpfungspunkte für das Bestehen der Einrede der Verjährung in keiner Weise vor.

### III.

1. Die Kostenentscheidung beruht auf § 92 Abs. 1 ZPO. Nachdem der Kläger hinsichtlich der ursprünglich geltend gemachten 51 Stunden im Umfang von 10,4 Stunden obsiegt hat, hat er 80 % und der Beklagte 20 % der Kosten des Rechtsstreits zu tragen
2. Nachdem die Entscheidung von dem Urteil des LAG München vom 02.06.2017 - 8 Sa 673/16 zu Lasten des Beklagten abweicht, ist die Revision gemäß § 72 Abs. 2 Nr. 2 ArbGG für den Beklagten zuzulassen.

### **Rechtsmittelbelehrung:**

Gegen dieses Urteil kann der Beklagte Revision einlegen.

Für den Kläger 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 durch einen Rechtsanwalt eingelegt werden.

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

- 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.

Die Revision durch einen Rechtsanwalt muss in elektronischer Form eingelegt und begründet werden. Das elektronische Dokument muss für die Bearbeitung durch das

Gericht geeignet und mit einer qualifizierten elektronischen Signatur der verantwortenden Person versehen sein oder von der verantwortenden Person signiert und auf einem sicheren Übermittlungsweg entsprechend § 46c ArbGG übermittelt werden. Wegen näherer Einzelheiten wird verwiesen auf die Verordnung über die technischen Rahmenbedingungen des elektronischen Rechtsverkehrs und über das besondere elektronische Behördenpostfach (ERVV) vom 24. November 2017 in der jeweils geltenden Fassung.

Die Revisionschrift und die Revisionsbegründung durch einen Bevollmächtigten der Gewerkschaften und von Vereinigungen von Arbeitgebern sowie von Zusammenschlüssen solcher Verbände können weiterhin auch in Schriftform eingereicht und handschriftlich unterzeichnet werden.

**E.**  
Vorsitzender Richter  
am Landesarbeitsgericht

**F.**  
Ehrenamtlicher  
Richter

**G.**  
Ehrenamtlicher  
Richter