

Bundesarbeitsgericht  
Sechster Senat

Urteil vom 11. Juli 2019  
- 6 AZR 548/18 -  
ECLI:DE:BAG:2019:110719.U.6AZR548.18.0

I. Arbeitsgericht Hamburg

Urteil vom 18. Januar 2018  
- 29 Ca 312/17 -

II. Landesarbeitsgericht Hamburg

Urteil vom 29. August 2018  
- 6 Sa 12/18 -

---

Entscheidungsstichwort:

Verkürzung der wöchentlichen Regelarbeitszeit nach § 9 Abs. 5  
MTV T-Systems International

# BUNDESARBEITSGERICHT



6 AZR 548/18  
6 Sa 12/18  
Landesarbeitsgericht  
Hamburg

## Im Namen des Volkes!

Verkündet am  
11. Juli 2019

## URTEIL

Schuchardt, Urkundsbeamtin  
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungskläger und Revisionskläger,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Sechste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der Beratung vom 11. Juli 2019 durch die Vorsitzende Richterin am Bundesarbeitsgericht Spelge, die Richter am Bundesarbeitsgericht Krumbiegel und Dr. Heinkel sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Wollensak und Steinbrück für Recht erkannt:

1. Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamburg vom 29. August 2018 - 6 Sa 12/18 - aufgehoben.
2. Auf die Berufung des Klägers wird das Urteil des Arbeitsgerichts Hamburg vom 18. Januar 2018 - 29 Ca 312/17 - abgeändert.
3. Es wird festgestellt, dass sich die wöchentliche Regelarbeitszeit des Klägers seit dem 17. November 2016 gemäß § 9 Abs. 5 des Manteltarifvertrags T-Systems International vom 4. November 2014 reduziert.
4. Die Beklagte hat die Kosten des Rechtsstreits zu tragen.

## **Von Rechts wegen!**

### **Tatbestand**

Die Parteien streiten über eine altersbedingte Reduzierung der wöchentlichen Arbeitszeit des Klägers. 1

Der am 17. November 1967 geborene Kläger war seit dem 1. Juli 2001 im Konzern der Deutschen Telekom AG (DT AG) zunächst bei der T-Data Gesellschaft für Datenkommunikation mbH (T-Data) beschäftigt. Seine wöchentliche Arbeitszeit betrug auf Grundlage einer vertraglichen Vereinbarung durchschnittlich 40 Stunden. 2

Im Rahmen einer Fusion der T-Data mit anderen Konzerngesellschaften der DT AG ging das Arbeitsverhältnis des Klägers im Jahr 2003 auf die Deutsche Telekom Network Projects & Services GmbH (DT NetPro) über. Im Zuge dieses Übergangs schlossen der Kläger und die DT NetPro einen neuen Arbeitsvertrag, welcher die Anwendbarkeit der „für den Arbeitgeber geltenden betrieblich-fachlich einschlägigen Tarifverträge in ihrer jeweils gültigen Fassung“ bestimmte. Nach § 9 Abs. 1 des Manteltarifvertrags der DT NetPro vom 28. Mai 2003 (MTV Network Projects) galt bei der DT NetPro grundsätzlich eine regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit von 38 Stunden. Eine altersbedingte Re- 3

duzierung der Arbeitszeit sah der MTV Network Projects nicht vor. Die Arbeitszeit des Klägers als von der T-Data kommender Arbeitnehmer bestimmte sich nach dem Tarifvertrag über besondere Arbeitsbedingungen bei der Network Projects GmbH vom 28. Mai 2003 (TV SR Network Projects). Nach § 5 TV SR Network Projects wurden die Arbeitnehmer mit ihrer bisherigen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit in das Arbeitszeitsystem gemäß § 9 MTV Network Projects überführt. Der Kläger wurde bei der DT NetPro dementsprechend weiterhin mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 40 Stunden beschäftigt.

Nach einer Umfirmierung der DT NetPro zur T-Systems Business Services GmbH (TS BS) erfolgte zum 1. Januar 2006 eine Fusion mehrerer Unternehmensteile der DT AG auf die TS BS. Ausweislich § 9 Abs. 1 des zum 1. Januar 2006 in Kraft getretenen Manteltarifvertrags für die TS BS (MTV TS BS) galt bei der TS BS eine regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit von 38 Stunden. Eine altersbedingte Reduzierung der Arbeitszeit war nicht vorgesehen. Ebenfalls mit Wirkung zum 1. Januar 2006 trat der Tarifvertrag über besondere Arbeitsbedingungen bei der TS BS (TV SR TS BS) in Kraft. Mit diesem Tarifvertrag wurden in Ergänzung zum MTV TS BS spezielle Regelungen zu den Arbeitsbedingungen der übergewanderten Arbeitnehmer entsprechend ihrer unterschiedlichen Quelleinheiten getroffen. Nach § 4 TV SR TS BS wurden Arbeitnehmer mit ihrer bisherigen maßgebenden regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit in das Arbeitszeitsystem gemäß § 9 MTV TS BS überführt. Hinsichtlich der Arbeitnehmer, die von der damaligen T-Systems International GmbH ausgehend von der dort geltenden Arbeitszeit von 40 Wochenstunden zum 1. Januar 2006 mit einer altersreduzierten Arbeitszeit (ARAZ) oder mit einem Anspruch auf künftige altersbedingte Reduzierung auf die TS BS übergewandert, gewährten § 52 Abs. 1 und Abs. 2 TV SR TS BS Bestandsschutz. Eine weitere Sonderregelung enthielt § 63 Abs. 2 TV SR TS BS für aus der TSI stammende Arbeitnehmer, die mit einer Wochenarbeitszeit von 38 Stunden innerhalb von zwei Jahren nach der Überleitung unter den Anwendungsbereich der sog. ARAZ-Regelungen gefallen wären. Diese erhielten ab dem 53. Lebensjahr wahlweise eine gestaffelte altersbedingte Zeitgutschrift auf dem Langzeitkonto oder eine entsprechende Verkürzung der wöchentlichen Arbeitszeit bei unver-

4

ändertem Jahreszielgehalt. Der Kläger war von diesen Sonderregelungen nicht betroffen und wurde bei der TS BS nach § 4 TV SR TS BS über den 1. Januar 2006 hinaus mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 40 Stunden beschäftigt.

Aufgrund des Tarifvertrags zur Wochenarbeitszeitabsenkung auf der Grundlage des Tarifvertrags zum Rationalisierungsschutz und zur Beschäftigungssicherung für die TS BS (TV WAZ-Absenkung) wurde die wöchentliche Arbeitszeit des Klägers bei der TS BS für die Zeit vom 1. Januar 2007 bis zum 31. März 2009 ohne Lohnausgleich um vier Stunden auf 36 Wochenstunden reduziert. 5

Mit Wirkung zum 1. April 2009 ging das Arbeitsverhältnis des Klägers im Zuge der Abspaltung des Geschäftsbereichs „Großkunden“ der TS BS auf die Beklagte über, die zu diesem Zeitpunkt unter T-Systems Enterprise Services GmbH firmierte. Mit Wirkung zum 21. September 2009 erfolgte die Umfirmierung in T-Systems International GmbH (TSI). 6

Der für die Beklagte geltende Manteltarifvertrag T-Systems International vom 4. November 2014 (MTV T-Systems International, nachfolgend MTV TSI) regelt in der Fassung des Tarifvertrags zur sozialverträglichen Begleitung des Personalumbaus bei T-Systems International vom 14. Juni 2016 die Arbeitszeit der Beschäftigten vom 1. Juli 2016 bis zum 31. Dezember 2018 wie folgt: 7

### **„§ 9**

#### **Regelmäßige Arbeitszeit**

...

- (3) Die tarifliche Regelarbeitszeit ist je nach Lebensphase unterschiedlich hoch. Sie beträgt für alle Arbeitnehmer bis zur Vollendung des 49. Lebensjahres 40 Wochenstunden.

...

- (5) Die Verkürzung der wöchentlichen Regelarbeitszeit erfolgt nach folgender Staffel:
- vom 50. bis zur Vollendung des 52. Lebensjahres auf 38 Stunden,
  - vom 53. bis zur Vollendung des 54. Lebensjahres auf 36 Stunden,

- ab dem 55. Lebensjahr auf 35 Stunden.
- (6) Eine Reduzierung des Jahreszielgehalts (§ 4 ERTV) erfolgt aus Anlass der vorstehend geregelten ... Regelarbeitsverkürzungen nicht.“

Im Rahmen der Tarifeinigung 2018 wurde die Geltungsdauer dieser Regelungen bis zum 31. Dezember 2020 verlängert. 8

Neben dem Manteltarifvertrag gelten bei der Beklagten die „Tarifvertraglichen Sonderregelungen für Arbeitnehmer, die unter Anwendung der KBV zur Behandlung von T-Systems weiten Organisationsmaßnahmen im Rahmen einer gesellschaftsübergreifenden Organisationsmaßnahme von der T-Systems Business Services GmbH zur T-Systems Enterprise Services GmbH übergeleitet werden“ (Sonderregelungen für übergeleitete Arbeitnehmer der T-Systems Business Services GmbH, nachfolgend TV SR BS 2007) vom 15. März 2007. Dieser Tarifvertrag enthält hinsichtlich der Arbeitszeit ua. folgende Regelungen: 9

**„§ 5 Arbeitszeit gemäß § 9 MTV T-Systems Enterprise Services bei Arbeitnehmern ohne altersreduzierter Arbeitszeit**

- (1) Die bei der T-Systems Business Services in Vollzeit beschäftigten Arbeitnehmer, die am Tag vor dem Überleitungstichtag nicht den Regelungen der altersreduzierten Arbeitszeit unterfielen, werden vorbehaltlich der nachfolgenden Absätze mit der für sie geltenden tarifvertraglich festgelegten Wochenarbeitszeit eines Vollbeschäftigten von 34 bzw. 38 Wochenstunden in das Arbeitszeitsystem gemäß § 9 MTV T-Systems Enterprise Services überführt. In Teilzeit beschäftigte Arbeitnehmer werden mit ihrer bisherigen individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit in das Arbeitszeitsystem gemäß § 9 MTV T-Systems Enterprise Services überführt.
- (2) Vollbeschäftigte Arbeitnehmer, für die bei der T-Systems Business Services am Tag vor dem Überleitungstichtag die tarifvertraglich festgelegte Wochenarbeitszeit für Vollbeschäftigte in Höhe von 34 Wochenstunden zur Anwendung kam, können mit dem Arbeitgeber auf der Basis beiderseitiger Freiwilligkeit vereinbaren, mit Wirkung vom Überleitungstichtag die Wochenarbeitszeit auf 38 Stunden zu erhöhen. Zum Ausgleich der Erhöhung der Wochen-

arbeitszeit wird das Jahreszielgehalt um 7 % angepasst.

- (3) Für die von den Absätzen 1 bis 2 erfassten vollbeschäftigten Arbeitnehmer sowie auf dieser Basis Teilzeitbeschäftigten findet der § 9 Absatz 2 bis 7 MTV T-Systems Enterprise Services (altersreduzierte Arbeitszeit) keine Anwendung.
- (4) Bei den Arbeitnehmern, deren Wochenarbeitszeit am Tag vor dem Überleitungstichtag auf der Grundlage des TV WAZ-Absenkung der T-Systems Business Services befristet abgesenkt war, wird bei der Anwendung der vorstehenden Regelungen die Wochenarbeitszeit zugrunde gelegt, die vor der befristeten Wochenarbeitsverkürzung für sie maßgebend war. ...“

Wöchentliche Arbeitszeiten von 34 bzw. 38 Stunden waren bei der TS BS die Regel. 10

§ 6 TV SR BS 2007 trifft Regelungen zur Arbeitszeit von Arbeitnehmern, die bei der TS BS gemäß § 52 TV SR TS BS eine altersreduzierte Arbeitszeit beanspruchen konnten. Diese werden grundsätzlich mit der für sie geltenden tarifvertraglich festgelegten Wochenarbeitszeit in das Arbeitszeitsystem der T-Systems Enterprise Services GmbH bzw. der Beklagten überführt (§ 6 Abs. 1 TV SR BS 2007). Die Regelungen der altersreduzierten Arbeitszeit nach § 9 Abs. 2 bis Abs. 7 MTV T-Systems Enterprise Services finden einschließlich der bisher geltenden Sonderregelungen nach § 6 Abs. 2 TV SR BS 2007 in der Fassung Anwendung, die vor der Überleitung maßgebend waren. Nach der Protokollnotiz zu § 6 Abs. 1 TV SR BS 2007 findet § 6 TV SR BS 2007 allerdings auch auf Arbeitnehmer Anwendung, für die § 6 Abs. 2 TV SR TS BS nur deshalb nicht zur Anwendung kam, „weil der zweijährige Zeitraum bis zum Beginn der ARAZ-Regelungen überschritten wurde“. 11

Mit Schreiben vom 9. April 2009 wurde der Kläger über die Veränderung seiner Wochenarbeitszeit und seines Jahresbruttogehalts ab dem 1. April 2009 informiert. Hierbei wurde ihm mitgeteilt, dass nach dem TV SR BS 2007 bei der Überführung die Arbeitszeit zugrunde gelegt wird, die ohne Wochenarbeitszeitabsenkung bei der TS BS gegolten hätte. Entsprechendes gelte für das 12

Jahreszielgehalt. Am 4. November 2009 schlossen die Parteien einen Änderungsvertrag, der auf den TV SR BS 2007 Bezug nimmt. Der Kläger wurde deshalb bei der Beklagten wieder mit einer wöchentlichen Regelarbeitszeit von 40 Stunden beschäftigt.

Mit seiner am 24. Juli 2017 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage hat der Kläger nach einer vorangegangenen Ablehnung der Beklagten die Feststellung verlangt, dass sich seine wöchentliche Regelarbeitszeit seit dem 17. November 2016 bei unverändertem Bruttogehalt von 40 auf 38 Stunden reduziert habe. Auf sein Arbeitsverhältnis finde § 9 Abs. 5 MTV TSI Anwendung. Da sein 50. Lebensjahr am 17. November 2016 begonnen habe, könne er ab diesem Tag die tarifliche Reduzierung seiner Arbeitszeit beanspruchen. 13

§ 5 Abs. 3 TV SR BS 2007 stehe dem nicht entgegen. Diese Ausnahmeregelung sei nicht anwendbar. Sie gelte nur für die in § 5 Abs. 1 und Abs. 2 TV SR BS 2007 geregelten Fälle einer Wochenarbeitszeit von 34 bzw. 38 Stunden. Seine Wochenarbeitszeit habe ab dem 1. April 2009 wieder 40 Stunden betragen. Eine Nichtanwendbarkeit von § 9 Abs. 5 MTV TSI ergebe sich auch nicht aus § 5 Abs. 4 iVm. Abs. 3 TV SR BS 2007. § 5 Abs. 4 TV SR BS 2007 verweise nicht allein auf den vorstehenden Abs. 3, sondern auf alle „vorstehenden Regelungen“ und damit auch auf die Voraussetzung einer Wochenarbeitszeit von 34 bzw. 38 Stunden für den Anwendungsausschluss nach Abs. 3. Dies entspreche § 9 MTV TSI, der von einer Wochenarbeitszeit von 40 Stunden vor der Reduzierung ausgehe. 14

Der Kläger hat beantragt festzustellen, dass sich seine wöchentliche Regelarbeitszeit seit dem 17. November 2016 bei unverändertem Bruttogehalt von 40 auf 38 Stunden reduziert hat. 15

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Der auf den Kläger anwendbare § 5 Abs. 4 TV SR BS 2007 schließe in Verbindung mit § 5 Abs. 3 TV SR BS 2007 die Anwendung von § 9 Abs. 5 MTV TSI und damit die altersreduzierte Arbeitszeit aus. Dabei sei ohne Belang, dass § 5 Abs. 1 TV SR BS 2007 von den üblichen Wochenarbeitszeiten von 34 bzw. 38 Stunden 16



den ausgehe. Im Fall des Klägers sei gemäß § 5 Abs. 4 Satz 1 TV SR BS 2007 seine reguläre Arbeitszeit von 40 Wochenstunden maßgeblich. Die in § 5 Abs. 1 TV SR BS 2007 genannten Wochenarbeitszeiten seien durch diesen Wert zu ersetzen.

Dies entspreche der gesamten tarifvertraglichen Systematik. Der TV SR BS 2007 regle die Arbeitsbedingungen der zum 1. April 2009 von der TS BS auf die Beklagte übergegangenen Beschäftigten umfassend und abschließend. Für diese Beschäftigten hätten aufgrund ihrer unterschiedlichen Herkunft nach den Vorgaben des TV SR TS BS unterschiedliche Regelungen gegolten (vgl. § 52 TV SR TS BS). Der TV SR BS 2007 nehme den TV SR TS BS mehrfach in Bezug und wolle damit die herkunftsspezifischen Arbeitsbedingungen fortschreiben. Dies zeige sich in der mit §§ 5 und 6 TV SR BS 2007 vorgenommenen Differenzierung. Demnach sollten nur diejenigen der auf die Beklagte übergeleiteten Arbeitnehmer einen Anspruch auf altersreduzierte Arbeitszeit haben, denen ein solcher Anspruch bereits vor der Überleitung zugestanden habe. Dies sei beim Kläger nicht der Fall. 17

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die hiergegen gerichtete Berufung des Klägers zurückgewiesen und die Revision zugelassen. Mit dieser verfolgt der Kläger sein Klageziel weiter. 18

## **Entscheidungsgründe**

Die Revision ist begründet. Das Landesarbeitsgericht hätte die Berufung des Klägers nicht zurückweisen dürfen. Die Klage ist zulässig und begründet. 19

I. Die Klage ist zulässig. 20

1. Der Antrag ist dahin auszulegen, dass der Kläger die Reduzierung seiner wöchentlichen Regelarbeitszeit ab dem 17. November 2016 nach § 9 Abs. 5 MTV TSI festgestellt wissen will. Die Reduzierung von 40 auf 38 Stunden ist 21

offensichtlich nur als Konkretisierung der ersten Stufe der Staffel angegeben. Das gesamte Vorbringen des Klägers ist auf die vollständige Anwendbarkeit des § 9 MTV TSI gerichtet. Die Formulierung „bei unverändertem Bruttogehalt“ ist nur auf die Geltung von § 9 Abs. 6 MTV TSI gerichtet und damit letztlich überflüssig. Zwischen den Parteien besteht kein Streit über die Vergütung bei einer etwaigen Arbeitszeitreduzierung nach § 9 Abs. 5 MTV TSI.

2. Für den so verstandenen Antrag besteht das nach § 256 Abs. 1 ZPO 22  
erforderliche Feststellungsinteresse.

a) Ein solches Feststellungsinteresse ist nur dann gegeben, wenn durch 23  
die Entscheidung über den Feststellungsantrag der Streit insgesamt beseitigt wird und das Rechtsverhältnis der Parteien abschließend geklärt werden kann. Es fehlt, wenn durch die Entscheidung kein Rechtsfrieden geschaffen wird. Die Rechtskraft der Entscheidung muss weitere gerichtliche Auseinandersetzungen über die zwischen den Parteien strittigen Fragen um denselben Fragenkomplex ausschließen (*BAG 7. Februar 2019 - 6 AZR 84/18 - Rn. 15*).

b) Eine auf § 9 Abs. 5 MTV TSI bezogene Antragstellung führt zu einer 24  
vollständigen und abschließenden Klärung des Umfangs der wöchentlichen Regelarbeitszeit des Klägers (*vgl. zu einer bezahlten Freistellung BAG 22. März 2018 - 6 AZR 834/16 - Rn. 15*). Sie schafft Rechtsfrieden auch bzgl. des künftigen Umfangs der Arbeitspflicht bei steigendem Lebensalter des Klägers.

II. Die Klage ist begründet. Seit dem 17. November 2016 ist die wöchentli- 25  
che Regelarbeitszeit des Klägers nach § 9 Abs. 5 MTV TSI verkürzt. Dessen Anwendbarkeit ist nicht durch § 5 Abs. 3 TV SR BS 2007 ausgeschlossen.

1. Sowohl der MTV TSI als auch der TV SR BS 2007 sind nach Feststel- 26  
lung des Landesarbeitsgerichts aufgrund arbeitsvertraglicher Inbezugnahme auf das Arbeitsverhältnis der Parteien anwendbar.

2. Die wöchentliche Regelarbeitszeit des Klägers ist nach § 9 Abs. 5 27  
MTV TSI seit dem 17. November 2016 verkürzt.

- a) Nach § 9 Abs. 3 MTV TSI beträgt die tarifliche Wochenarbeitszeit für alle Arbeitnehmer bis zur Vollendung des 49. Lebensjahres 40 Stunden. Ab dem 50. Lebensjahr reduziert sich die wöchentliche Regelarbeitszeit nach der in § 9 Abs. 5 MTV TSI vorgesehenen Staffel. Da der Kläger am 17. November 1967 geboren wurde, begann am 17. November 2016 sein 50. Lebensjahr. Die Vollendung des 49. Lebensjahres erfolgte gemäß § 186 iVm. § 187 Abs. 2 Satz 2, § 188 Abs. 2 BGB mit Ablauf des 16. November 2016 (*vgl. BAG 19. August 1965 - 2 AZR 448/64 -; BeckOGK/Fervers Stand 15. Juni 2019 BGB § 187 Rn. 44*). Folglich ist die wöchentliche Regelarbeitszeit des Klägers gemäß § 9 Abs. 5 MTV TSI seit dem 17. November 2016 auf 38 Stunden reduziert. 28
- b) § 9 Abs. 5 des Tarifvertrags zur sozialverträglichen Begleitung des Personalumbaus bei T-Systems International vom 14. Juni 2016 sieht allerdings vor, dass „bei den Arbeitnehmern, die aufgrund ihres Lebensalters die nächste Reduzierungsstufe der altersreduzierten Arbeitszeit erreichen, die Reduzierung der Arbeitszeit mit Beginn des Kalendermonats, der dem Kalendermonat folgt, in dem der Arbeitnehmer das maßgebende Lebensjahr erreicht hat, erfolgt“. Diese Regelung kommt nach ihrem eindeutigen Wortlaut nur bei der „nächsten“ Reduzierungsstufe zur Anwendung. Die erste Reduzierungsstufe ist nicht erfasst, da eine „nächste“ Reduzierungsstufe eine vorangegangene Stufe voraussetzt. Die nächste Reduzierungsstufe erreicht der Kläger am 17. November 2019. 29
3. Die Anwendbarkeit des § 9 Abs. 5 MTV TSI ist für den Kläger nicht gemäß § 5 Abs. 3 TV SR BS 2007 ausgeschlossen. Dies ergibt die Auslegung des § 5 TV SR BS 2007 (*zur Tarifauslegung vgl. BAG 7. Februar 2019 - 6 AZR 44/18 - Rn. 27*). 30
- a) § 5 TV SR BS 2007 regelt ausweislich seiner Überschrift die Arbeitszeit gemäß § 9 MTV T-Systems Enterprise Services bei Arbeitnehmern ohne altersreduzierte Arbeitszeit. Dies bezieht sich nunmehr auf § 9 MTV TSI. Mit der Beklagten ist davon auszugehen, dass die Tarifvertragsparteien die Arbeitszeit aller vorher bei der TS BS Beschäftigten mit dem TV SR BS 2007 innerhalb seines Geltungsbereichs umfassend bezogen auf künftige Organisationsmaß- 31

nahmen regeln wollten. Hierfür sprechen die Unterscheidung zwischen Arbeitnehmern mit und ohne einem Anspruch auf altersreduzierte Arbeitszeit (§§ 5, 6 TV SR BS 2007) sowie die ergänzenden Bestimmungen zu Arbeitszeitsystemen, Arbeitszeitbudgets und Gleitzeitregelungen (vgl. §§ 7 ff. TV SR BS 2007). Insoweit handelt es sich um eine Vorratsregelung, die in ihrem Anwendungsbereich den MTV TSI verdrängt.

b) Innerhalb des § 5 TV SR BS 2007 werden in Abs. 1, Abs. 2 und Abs. 4 verschiedene Beschäftigtengruppen unterschieden. 32

aa) § 5 Abs. 1 Satz 1 TV SR BS 2007 regelt die Überführung von „Vollbeschäftigten“ mit einer bisherigen tariflichen Wochenarbeitszeit von 34 bzw. 38 Stunden in das neue Tarifsystem. Da solche Wochenarbeitszeiten bei der TS BS die Regel waren, erfasst § 5 Abs. 1 Satz 1 TV SR BS 2007 den Großteil der in Vollzeit beschäftigten Arbeitnehmer. § 5 Abs. 1 Satz 2 TV SR BS 2007 bestimmt die Überführung der Teilzeitbeschäftigten mit ihrer individuellen Arbeitszeit. 33

bb) § 5 Abs. 2 TV SR BS 2007 ergänzt die Überführung von „Vollbeschäftigten“ mit einer bisherigen Wochenarbeitszeit von 34 Stunden um die Möglichkeit einer künftigen Erhöhung auf 38 Stunden „auf der Basis beiderseitiger Freiwilligkeit“ und bestimmt die entsprechende Vergütungserhöhung. 34

cc) § 5 Abs. 4 Satz 1 TV SR BS 2007 betrifft schließlich Arbeitnehmer, deren Wochenarbeitszeit am Tag vor dem Überleitungstichtag auf der Grundlage des TV WAZ-Absenkung befristet abgesenkt war. Bei diesen wird „bei der Anwendung der vorstehenden Regelungen“ die Wochenarbeitszeit zugrunde gelegt, die vor der befristeten Wochenarbeitszeitverkürzung für sie maßgebend war. Die Verwendung des Plurals „Regelungen“ verdeutlicht die Anwendbarkeit aller vorstehenden Regelungen. Darunter sind angesichts des in sich geschlossenen Regelungssystems des § 5 TV SR BS 2007 die vorstehenden Absätze dieser Tarifnorm zu verstehen. § 5 Abs. 4 Satz 1 TV SR BS 2007 geht von deren „Anwendung“ aus, dh. deren Tatbestandsvoraussetzungen müssen zur Herbeiführung der jeweiligen Rechtsfolge erfüllt sein, soweit § 5 Abs. 4 Satz 1 35

TV SR BS 2007 als Spezialvorschrift keine Sonderregelung trifft. Eine solche sieht § 5 Abs. 4 Satz 1 TV SR BS 2007 nur dergestalt vor, dass für die von der befristeten Arbeitszeitabsenkung Betroffenen deren vorher maßgebliche Wochenarbeitszeit zugrunde zu legen ist. Dieser Wert ersetzt folglich die in § 5 Abs. 1 Satz 1 TV SR BS 2007 vorgesehenen Standardarbeitszeiten von 34 bzw. 38 Wochenstunden oder entspricht ihnen. § 5 Abs. 4 Satz 1 TV SR BS 2007 ermöglicht damit die Zuordnung der Beschäftigten mit einer vorherigen befristeten Arbeitszeitabsenkung zu der Überleitungsregelung des § 5 Abs. 1 TV SR BS 2007. Letztlich werden damit alle Arbeitnehmer mit ihren individuellen Arbeitszeiten nach § 5 Abs. 1 TV SR BS 2007 überführt.

c) Nach § 5 Abs. 3 TV SR BS 2007 finden die Regelungen zur altersreduzierten Arbeitszeit in § 9 Abs. 2 bis Abs. 7 MTV T-Systems Enterprise Services bzw. MTV TSI bzgl. der von § 5 Abs. 1 bis Abs. 2 TV SR BS 2007 erfassten Arbeitnehmer keine Anwendung. Beschäftigte mit einer Wochenarbeitszeit von 40 Stunden sind von diesem Anwendungsausschluss nicht betroffen. 36

aa) Nach seinem Wortlaut bezieht sich § 5 Abs. 3 TV SR BS 2007 lediglich auf die unmittelbar von den ersten beiden Absätzen der Norm erfassten Beschäftigten. Das sind nur solche mit einer Wochenarbeitszeit von 34 bzw. 38 Stunden sowie die auf dieser Basis Teilzeitbeschäftigten. Beschäftigte mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 40 Stunden erfasst diese Bestimmung bei wortlautgemäßem Verständnis daher nicht. 37

bb) Zum gleichen Ergebnis führt die Annahme, dass § 5 Abs. 3 TV SR BS 2007 grundsätzlich auch die Arbeitnehmer einbezieht, bei denen sich die Anwendbarkeit des § 5 Abs. 1 TV SR BS 2007 erst durch § 5 Abs. 4 Satz 1 TV SR BS 2007 ergibt. § 5 Abs. 3 TV SR BS 2007 ist dann bei Berücksichtigung des tariflichen Gesamtzusammenhangs und seinem Zweck dahingehend einschränkend auszulegen, dass der mit ihm vorgesehene Anwendungsausschluss ausnahmsweise nicht gilt, wenn sich die Wochenarbeitszeit eines nach § 5 Abs. 4 Satz 1 iVm. Abs. 1 TV SR BS 2007 übergeleiteten Arbeitnehmers auf 40 Stunden beläuft. 38

(1) Der Zweck des § 5 Abs. 3 TV SR BS 2007 ist klar erkennbar. Die Regelung bezieht sich auf § 5 Abs. 1 und Abs. 2 TV SR BS 2007. Diese Vorschriften gehen vom Normalfall einer Arbeitszeit der Beschäftigten von 34 bzw. 38 Wochenstunden aus. Für diese Beschäftigten wäre die Anwendung der Absätze 2 bis 7 des § 9 MTV T-Systems Enterprise Services bzw. MTV TSI sinnwidrig, denn diese setzen eine Regelarbeitszeit von 40 Wochenstunden voraus und sehen deren altersbedingte Absenkung auf 38, 36 und schließlich 35 Stunden vor. Eine Absenkung von 34 bzw. 38 auf 38 Wochenstunden ist nicht möglich. Konsequenterweise schließt § 5 Abs. 3 TV SR BS 2007 die altersreduzierte Arbeitszeit für die ohnehin nur 34 bzw. 38 Wochenstunden Leistenden daher aus. 39

(2) Dieser Regelungszweck des § 5 Abs. 3 TV SR BS 2007 kann nicht erreicht werden, wenn über § 5 Abs. 4 Satz 1 iVm. Abs. 1 TV SR BS 2007 der Sonderfall einer Überleitung mit einer Wochenarbeitszeit von 40 Stunden eintritt. Diese Wochenarbeitszeit deckt sich mit § 9 Abs. 3 MTV T-Systems Enterprise Services bzw. MTV TSI. Es besteht daher aus Sicht der Tarifvertragsparteien kein Anlass, Arbeitnehmern mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 40 Stunden den Anspruch auf eine Altersreduzierung der Arbeitszeit nach den Absätzen 2 bis 7 des § 9 MTV T-Systems Enterprise Services bzw. MTV TSI zu verwehren. § 5 Abs. 3 TV SR BS 2007 ist daher einschränkend dahingehend auszulegen, dass der Anwendungsausschluss für diese Personengruppe nicht zur Anwendung kommt. 40

cc) Das entgegenstehende Tarifverständnis des Landesarbeitsgerichts findet weder im Wortlaut noch in der Systematik des TV SR BS 2007 einen hinreichenden Niederschlag. 41

(1) Dabei ist dem Landesarbeitsgericht und der Beklagten im Ausgangspunkt darin zuzustimmen, dass die Tarifvertragsparteien - wie auch bei den vorangegangenen Umstrukturierungen (*vgl. zB §§ 4, 52 TV SR TS BS*) - eine Kontinuität der Arbeitsbedingungen und eine Sicherung des Besitzstands der Beschäftigten erreichen wollten. Dies belegt § 5 Abs. 1 und Abs. 2 TV SR BS 2007 ebenso wie § 6 TV SR BS 2007. 42

(2) Die von der Beklagten mit Blick auf die Tarifentwicklung angenommene Differenzierung allein nach „Herkunft“ der Beschäftigten lässt sich dem TV SR BS 2007 jedoch nicht mit der vom Gebot der Normenklarheit (*dazu zuletzt BAG 14. März 2019 - 6 AZR 339/18 - Rn. 34; 16. Mai 2013 - 6 AZR 836/11 - Rn. 26*) verlangten Deutlichkeit entnehmen. Insbesondere ist nicht erkennbar, dass es entgegen dem eindeutigen Wortlaut des § 5 TV SR BS 2007 nicht auf das Arbeitszeitvolumen ankommen soll. Sowohl § 5 TV SR BS 2007 als auch § 9 Abs. 2 bis Abs. 7 MTV T-Systems Enterprise Services bzw. MTV TSI stellen auf die Wochenarbeitszeiten ab. Wäre allein die „Herkunft“ der Beschäftigten maßgeblich, wäre die Regelungstechnik des § 5 TV SR BS 2007 nicht nachvollziehbar. Es hätte dann keines Bezugs zur Wochenarbeitszeit bedurft um klarzustellen, dass Beschäftigte ohne bisherigen (ggf. potentiellen) Anspruch auf altersreduzierte Arbeitszeit unabhängig von ihrer Wochenarbeitszeit entgegen § 9 Abs. 2 bis Abs. 7 MTV T-Systems Enterprise Services bzw. MTV TSI keinen solchen Anspruch haben sollen. 43

(3) Dieses Tarifverständnis widerspricht entgegen der Ansicht der Beklagten nicht der Protokollnotiz zu § 6 Abs. 1 TV SR BS 2007. Diese begründet zwar für Arbeitnehmer, deren Erwartung einer altersbedingten Arbeitszeit ehemals durch § 63 Abs. 2 TV SR TS BS geschützt wurde, einen entsprechenden Anspruch gegenüber der Beklagten. Hierbei handelt es sich jedoch um eine spezielle Anspruchsgrundlage, aus der kein Rückschluss auf den Ausschluss des § 5 Abs. 3 TV SR BS 2007 gezogen werden kann. Die Tarifvertragsparteien haben mit den §§ 5 und 6 TV SR BS 2007 iVm. § 9 Abs. 2 bis Abs. 7 MTV T-Systems Enterprise Services bzw. MTV TSI ein ausdifferenziertes Regelungssystem geschaffen, welches sich unterschiedlicher Regelungstechniken bedient (vollständige, eingeschränkte und erweiterte Geltung des MTV). Hieraus kann ein Wille zur umfassenden Regelung geschlossen werden, der allerdings in unterschiedlichen, nicht vergleichbaren Einzelregelungen des TV SR BS 2007 Niederschlag gefunden hat. Dies steht einer Gesamtbetrachtung, wie sie die Beklagte vornimmt, entgegen. 44

(4) Aus demselben Grund führt der Hinweis der Beklagten auf weitere Überleitungsregelungen des TV SR BS 2007 nicht weiter. Diese stehen in keinem Bezug zu § 5 Abs. 3 TV SR BS 2007. 45

d) Der Kläger wird folglich vom Anwendungsausschluss des § 5 Abs. 3 iVm. Abs. 1 TV SR BS 2007 nicht erfasst. Für ihn verbleibt es bei der Anwendung der Grundregel des § 9 Abs. 5 MTV TSI und dem sich daraus seit dem 17. November 2016 ergebenden Anspruch auf eine gestaffelte Altersreduzierung der Arbeitszeit. 46

III. Die Beklagte hat gemäß § 91 Abs. 1 Satz 1 ZPO die Kosten des Rechtsstreits zu tragen. 47

Spelge

Heinkel

Krumbiegel

Wollensak

Steinbrück