

Bundesarbeitsgericht  
Zehnter Senat

Urteil vom 21. August 2024  
- 10 AZR 190/23 -  
ECLI:DE:BAG:2024:210824.U.10AZR190.23.0

I. Arbeitsgericht Ludwigshafen am Rhein Urteil vom 8. Juni 2022  
- 3 Ca 1692/21 -

II. Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz Urteil vom 23. Mai 2023  
- 8 Sa 233/22 -

---

Entscheidungsstichworte:

Tarifliche Freistellungstage - Schichtsystem - anteiliger oder voller Anspruch - Berechnungsweg - Erfüllung

# BUNDESARBEITSGERICHT



10 AZR 190/23  
8 Sa 233/22  
Landesarbeitsgericht  
Rheinland-Pfalz

**Im Namen des Volkes!**

Verkündet am  
21. August 2024

## URTEIL

Jatz, Urkundsbeamtin  
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungskläger und Revisionskläger,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Zehnte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 21. August 2024 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Reinfelder, den Richter am Bundesarbeitsgericht Pessinger, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Nowak sowie die ehrenamtlichen Richterinnen Fieback und Rudolph für Recht erkannt:

1. Auf die Revision des Klägers und unter Zurückweisung der Revision im Übrigen wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Rheinland-Pfalz vom 23. Mai 2023 - 8 Sa 233/22 - teilweise aufgehoben.
2. Auf die Berufung des Klägers wird das Urteil des Arbeitsgerichts Ludwigshafen am Rhein vom 8. Juni 2022 - 3 Ca 1692/21 - im Umfang der Aufhebung abgeändert.  
Es wird festgestellt, dass dem Kläger aus dem Kalenderjahr 2021 noch weitere bezahlte Freistellung im Umfang von 0,3 Tagen nach § 5.10 des Gemeinsamen Manteltarifvertrags für die Beschäftigten und Auszubildenden der Feinstblechpackungsindustrie vom 20. März 2018 zusteht.
3. Von den Kosten des Rechtsstreits haben der Kläger 70 % und die Beklagte 30 % zu tragen.

## **Von Rechts wegen!**

### **Tatbestand**

- Die Parteien streiten über einen tariflichen Freistellungstag für das Jahr 2021. 1
- Der Kläger ist bei der Beklagten seit 1995 als Produktionsmitarbeiter in Vollzeit mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 35 Stunden beschäftigt. Er ist Mitglied der IG Metall. Die Beklagte ist Mitglied der Tarifgemeinschaft Feinstblechpackungsindustrie Nord e. V. 2
- Die Tarifgemeinschaft Feinstblechpackungsindustrie Nord e. V., Braunschweig, und die IG Metall - Bezirksleitung Niedersachsen und Sachsen-Anhalt - schlossen am 20. März 2018 den Gemeinsamen Manteltarifvertrag für die Beschäftigten und Auszubildenden der Feinstblechpackungsindustrie (GMTV) sowie den Tarifvertrag zum tariflichen Zusatzgeld (TV T-ZUG). 3

Der GMTV enthält ua. folgende Bestimmungen:

4

„§ 5

Regelmäßige Arbeitszeit

5.1 Normale Vollzeit

Die tarifliche wöchentliche Arbeitszeit ohne Pausen beträgt 35 Stunden („normale Vollzeit“).

...

5.5 Lage und Verteilung der Arbeitszeit

5.5.1 Die tarifliche wöchentliche Arbeitszeit von 35 Stunden ohne Pausen kann gleichmäßig oder ungleichmäßig, in der Regel von Montag bis Freitag verteilt werden, wobei 8 Stunden je Tag ohne Pausen bzw. 40 Stunden pro Woche nicht überschritten werden dürfen.

Eine davon abweichende Verteilung der Arbeitszeit in der Woche kann nach Maßgabe der betrieblichen Erfordernisse bei Abwägung der Interessenlage der Beschäftigten mit dem Betriebsrat vereinbart werden. ...

Die durchschnittliche regelmäßige Arbeitszeit im Monat ermittelt sich wie folgt: Tarifliche wöchentliche Arbeitszeit x 4,35 Wochen.

...

5.10 Tarifliche Freistellung in besonderen Fällen

Beschäftigte können nach Maßgabe nachfolgender Bestimmungen verlangen, statt des tariflichen Zusatzgeldes nach § 2.2.1 TV T-ZUG (A) eine Freistellung in Anspruch zu nehmen. \*5

---

5 Protokollnotiz zu § 5 Ziffer 5.10

Beschäftigte in Altersteilzeit sind von den Regelungen ausgenommen.

5.10.1 Für folgende Beschäftigtengruppen besteht die Möglichkeit, statt des tariflichen Zusatzgeldes gemäß § 2.2.1 TV T-ZUG (A) eine bezahlte Freistellung in Anspruch zu nehmen:

Modell „Schicht“

Beschäftigte mit einer individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von mindestens 35 Stunden, die in

- drei oder mehr als drei Schichten oder nur in der Nachtschicht arbeiten, haben nach einer Betriebszugehörigkeit von mindestens fünf Jahren und nachdem sie mindestens drei Jahre
- Wechselschicht arbeiten, haben nach einer Betriebszugehörigkeit von mindestens sieben Jahren und nachdem sie fünf Jahre

beim derzeitigen Arbeitgeber üblicherweise in Schicht gearbeitet haben und voraussichtlich im Folgejahr in einem der vorgenannten Schichtmodelle beschäftigt sein werden.

...

- 5.10.2 Beschäftigte können bis zum 31. Oktober eines Jahres den Anspruch für das Folgejahr geltend machen.

...

- 5.10.3 Der Freistellungsanspruch beträgt acht Tage für Beschäftigte, bei denen sich die Arbeitszeit regelmäßig auf fünf Tage pro Woche verteilt.

Grundsätzlich erfolgt die Inanspruchnahme in Form von ganzen freien Tagen, vergleichbar dem Verfahren bei der Urlaubsnahme. Arbeitgeber und Beschäftigter können sich einvernehmlich auch auf eine hiervon abweichende Inanspruchnahme verständigen.

Bei der zeitlichen Festlegung der Freistellung sind die Wünsche des Beschäftigten im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten zu berücksichtigen.

Kann der Freistellungsanspruch aus personenbedingten Gründen nicht oder nicht vollständig im Kalenderjahr genommen werden, geht der Freistellungsanspruch unter. Im Umfang der nicht realisierten Freistellungstage, besteht der Anspruch auf das tarifliche Zusatzgeld nach § 2.2.1 TV T-ZUG (A).“

Bei der Beklagten besteht ein vollkontinuierliches Schichtmodell mit fünf Schichtgruppen. In der Schichtgruppe, der der Kläger zugeordnet ist, gilt ein Rhythmus von sechs Arbeitstagen mit anschließend vier freien Tagen. Der Kläger wird dabei arbeitstäglich zu 7,67 Stunden herangezogen, was zu einer durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit von 32,18 Stunden führt. Daraus ergeben

5

sich 218,93 Arbeitstage pro Jahr (32,18 Stunden/Woche multipliziert mit 52,18 Wochen/Jahr dividiert durch 7,67 Stunden/Arbeitstag). Die zur tariflichen Wochenarbeitszeit von 35 Stunden fehlenden 2,82 Stunden summieren sich pro Jahr auf 147,15 Stunden (52,18 Wochen/Jahr multipliziert mit 2,82 Stunden/Woche), die über 19,18 Einbringungsschichten (147,15 Stunden/Jahr dividiert durch 7,67 Stunden/Einbringungsschicht) ausgeglichen werden. Dies ergibt durchschnittlich 238,11 Arbeitstage pro Jahr und 4,56 Tage pro Woche (35 Stunden/Woche dividiert durch 7,67 Stunden/Arbeitstag).

Der Kläger machte bis zum 31. Oktober 2020 gegenüber der Beklagten für das Kalenderjahr 2021 eine Umwandlung des tariflichen Zusatzgeldes in Freistellungstage geltend. Die Beklagte gewährte dem Kläger sieben Freistellungstage und schrieb ihm die 0,3 Freistellungstagen entsprechende Stundenzahl auf dessen Arbeitszeitkonto gut. Die Gewährung eines achten Freistellungstages lehnte sie ab. 6

Der Kläger hat die Auffassung vertreten, er habe für das Kalenderjahr 2021 einen Anspruch auf tarifliche Freistellung im Umfang von acht Tagen aus § 5.10.3 Abs. 1 GMTV. Die Regelung erfasse nicht nur den Grundfall einer Fünftageweche. Der volle Freistellungsanspruch komme vielmehr allen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zugute, die in Schicht mit einer individuellen regelmäßigen Arbeitszeit von mindestens 35 Stunden tätig sind. Daher komme es auf die Arbeitszeit an aufeinanderfolgenden Tagen an, dh. auf die jeweilige Arbeitsphase. In seinem Fall sei eine Regelmäßigkeit gegeben, weil er an sechs Arbeitstagen ohne Unterbrechung arbeite und danach vier Tage arbeitsfrei habe. Hinzu kämen die Einbringungsschichten. 7

Für eine Umrechnung der Freistellungstage entsprechend den Arbeitstagen fehle ein Niederschlag im GMTV; auf im Urlaubsrecht geltende Grundsätze könne nicht zurückgegriffen werden. Einer solchen Handhabung stünden zudem Sinn und Zweck der tariflichen Regelung entgegen. Mit den Freistellungstagen hätten die Tarifvertragsparteien das Ziel verfolgt, die besondere Belastung von Beschäftigten zu honorieren bzw. zu reduzieren, die regelmäßig Schichtarbeit leisteten. Der berechnigte Personenkreis solle besonders geschützt werden. Eine 8

Umrechnung, die den Anspruch herabsetze, sei damit nicht vereinbar. Zudem führte sie dazu, dass in Schichtarbeit Tätige - wie der Kläger - im Vergleich zu Beschäftigten, die in Vollzeit gleichmäßig von Montag bis Freitag arbeiteten, schlechter behandelt würden, ohne dass hierfür ein sachlicher Grund gegeben sei.

Der Kläger hat zuletzt beantragt

9

festzustellen, dass ihm aus dem Kalenderjahr 2021 noch ein weiterer Freistellungstag, damit insgesamt (für das Kalenderjahr 2021) acht Freistellungstage gemäß § 5.10.3 des Gemeinsamen Manteltarifvertrags für die Beschäftigten und Auszubildenden der Feinstblechpackungsindustrie (GMTV) vom 20. März 2018, zusteht.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat gemeint, der Kläger habe keinen Anspruch auf einen achten Freistellungstag. Für den Umfang der Freistellung stelle § 5.10.3 GMTV auf eine Verteilung der Arbeitszeit auf regelmäßig fünf Tage pro Kalenderwoche ab. Bei einer unregelmäßig verteilten wöchentlichen Arbeitszeit müsse ein Durchschnitt gebildet werden. Da der Kläger nur 238,11 Arbeitstage pro Jahr zu leisten habe, während Beschäftigte mit gleichmäßig verteilter Arbeitszeit 260,9 Arbeitstage erbrächten, stehe ihm nur ein anteiliger Freistellungsanspruch zu. Da der GMTV nur ganze Tage zur Freistellungsgewährung vorsehe, habe der Kläger sieben Tage Freistellung und für den Bruchteil von 0,3 Tagen eine Gutschrift auf seinem Arbeitszeitkonto erhalten.

10

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen, das Landesarbeitsgericht die Berufung des Klägers zurückgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt der Kläger sein Begehren weiter.

11

## Entscheidungsgründe

Die zulässige Revision des Klägers ist nur teilweise begründet. Die Vorinstanzen sind zu Recht davon ausgegangen, dass dem Kläger nach § 5.10.3 Abs. 1 GMTV für das Jahr 2021 nicht der volle Anspruch auf acht Freistellungstage zusteht. Entgegen deren Ansicht ist sein Teilanspruch von 0,3 Freistellungstagen durch die Verbuchung von 2,31 Stunden auf dem Arbeitszeitkonto aber nicht erfüllt worden. Daher ist das Urteil des Landesarbeitsgerichts insoweit aufzuheben und das Urteil des Arbeitsgerichts teilweise abzuändern (§ 562 Abs. 1 ZPO). Im Umfang der Aufhebung ist die Klage zulässig und begründet, was der Senat selbst entscheiden kann (§ 563 Abs. 3 ZPO). 12

I. Die Klage ist zulässig, insbesondere hinreichend bestimmt iSv. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO. Mit dem vor dem Landesarbeitsgericht klagestellten Antrag will der Kläger festgestellt wissen, dass ihm ein weiterer Freistellungstag aus dem Kalenderjahr 2021 zusteht. Dies genügt auch den Erfordernissen des § 256 Abs. 1 ZPO. Der Kläger kann seinen Freistellungsanspruch im Weg der Feststellungsklage verfolgen. Für die zukunftsgerichtete Feststellung, dass dem Kläger aus dem Jahr 2021 weiterhin ein Freistellungstag zusteht, besteht das erforderliche rechtliche Interesse, weil die Beklagte einen solchen Anspruch bestreitet (vgl. BAG 23. Februar 2022 - 10 AZR 99/21 - Rn. 17 mwN, BAGE 177, 163). 13

II. Die Klage ist aber nur zum Teil begründet. Dem Kläger steht aus dem Jahr 2021 noch ein Anspruch auf bezahlte Freistellung von der Arbeitsleistung im Umfang von 0,3 Arbeitstagen zu. Dieser Anspruch besteht als originärer Erfüllungsanspruch und ergibt sich aus § 5.10 GMTV, § 2.2.1 TV T-ZUG. Er ist nicht durch Erfüllung erloschen. Ein darüber hinausgehender Freistellungsanspruch besteht hingegen nicht. 14

1. Der GMTV und der TV T-ZUG gelten im Arbeitsverhältnis der Parteien kraft beiderseitiger Tarifgebundenheit nach § 3 Abs. 1, § 4 Abs. 1 TVG unmittel- 15



bar und zwingend. Nach den Bestimmungen dieser Tarifverträge stand dem Kläger für das Jahr 2021 ein Anspruch auf das tarifliche Zusatzgeld zu, der sich aufgrund des ausgeübten Wahlrechts nach § 5.10 GMTV in einen Anspruch auf Freistellungstage umwandelte. Dies steht zwischen den Parteien nicht im Streit.

2. Aufgrund der Verteilung seiner Arbeitszeit auf durchschnittlich weniger als fünf Arbeitstage pro Woche hatte der Kläger für das Kalenderjahr 2021 - wie die Vorinstanzen zutreffend angenommen haben - nur einen Anspruch auf 7,3 Freistellungstage. Der Anspruch auf bezahlte Freistellung im Umfang von acht Arbeitstagen ist an die regelmäßige Arbeit in einer Fünftageweche geknüpft. Ist die Arbeitszeit regelmäßig auf weniger oder mehr als fünf Tage in der Kalenderwoche verteilt, vermindert oder erhöht sich der Anspruch entsprechend. Das ergibt die Auslegung des GMTV (*vgl. zu den Grundsätzen der Tarifauslegung die st. Rspr., zB BAG 5. März 2024 - 9 AZR 46/23 - Rn. 25; 16. November 2022 - 10 AZR 210/19 - Rn. 13*).

a) Der Freistellungsanspruch ist in § 5.10.3 Abs. 1 GMTV geregelt. Er beträgt acht Tage für Beschäftigte, bei denen sich die Arbeitszeit regelmäßig auf fünf Tage pro Woche verteilt.

b) Schon der Wortlaut deutet darauf hin, dass der Freistellungsanspruch im Umfang von acht Tagen an den Normalfall der Verteilung der Arbeitszeit auf fünf Tage pro Woche anknüpft und sich nicht zwingend auf acht Tage belaufen muss. Vielmehr kann er mehr oder weniger als acht Tage ausmachen. Der Normtext stellt eine Beziehung zwischen dem Umfang des Freistellungsanspruchs und der regelmäßigen Verteilung der Arbeitszeit her. Regelmäßig bedeutet ua. „nach einer bestimmten Regel (geschehend, verlaufend, eintretend), in gleichen Abständen (sich wiederholend)“. Es steht ebenfalls für „gewohnheitsmäßig, gewöhnlich, immer wieder“ (*Der Große Brockhaus 18. Aufl. Stichwort „regelmäßig“; ebenso Duden Das Synonymwörterbuch 7. Aufl. Stichwort „regelmäßig“*). Dies spricht dafür, dass für den Umfang der Freistellungstage maßgeblich ist, auf wie viele Tage gewöhnlich die Arbeit verteilt ist.

- c) Dies wird anhand der Systematik des GMTV deutlich. Ihr lässt sich entnehmen, dass die Tarifvertragsparteien mit § 5.10.3 Abs. 1 GMTV die Fünftage-woche als Normalfall und Bezugsgröße festlegen wollten. Ein Anspruch auf acht Freistellungstage besteht, wenn die Arbeitszeit im Durchschnitt auf fünf Tage pro Woche verteilt ist. Die Zahl der Freistellungstage wird damit in Relation zu den Tagen mit Arbeitspflicht gesetzt, nicht in Relation zur geschuldeten Arbeitszeit. Es kommt darauf an, auf wie viele Tage die Arbeitspflicht des anspruchsberechtigten Arbeitnehmers grundsätzlich verteilt ist. Ist die Arbeitszeit auf weniger oder mehr als fünf Tage in der Kalenderwoche verteilt, vermindert oder erhöht sich der Freistellungsanspruch entsprechend. Um für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer eine gleichwertige Freistellungsdauer zu sichern, ist die Zahl der Freistellungstage unter Berücksichtigung der für das Kalenderjahr maßgeblichen Verteilung der Arbeitszeit auf die Wochentage zu ermitteln. Dies ist im GMTV angelegt, ohne dass es eines Rückgriffs auf die im Urlaubsrecht geltenden Grundsätze bedarf (*vgl. zum Urlaubsrecht BAG 19. März 2019 - 9 AZR 406/17 - Rn. 23, BAGE 166, 176*). 19
- aa) Dem GMTV liegt als Normalfall ausweislich dessen § 5.1 eine wöchentliche Arbeitszeit von 35 Stunden zugrunde („Normale Vollzeit“). Diese tarifliche wöchentliche Arbeitszeit kann nach § 5.5.1 GMTV gleichmäßig oder ungleichmäßig, aber in der Regel von Montag bis Freitag verteilt werden. Der GMTV geht daher als Normalfall von 35 Stunden wöchentlicher Arbeitszeit aus, die auf fünf Tage von Montag bis Freitag verteilt ist. Er lässt aber auch eine hiervon abweichende Verteilung der Arbeitszeit zu, was Konsequenzen für das Verständnis anderer Tarifnormen nach sich ziehen kann. 20
- bb) Die Bestimmung des § 5.10.3 Abs. 1 GMTV knüpft für den Umfang des Freistellungsanspruchs an den Normalfall nach § 5.5.1 GMTV an und setzt die Zahl von acht Freistellungstagen in Beziehung zur regelmäßigen Arbeitspflicht an fünf Tagen pro Woche. Damit kommt es auf die Kalenderwoche an, wobei die vom Kläger reklamierte Anknüpfung an einen Siebentageszeitraum anstelle einer Kalenderwoche zu keinem anderen Ergebnis führen würde. Nicht maßgeb- 21

lich ist hingegen die Dauer einer Arbeitsphase, dh. die Arbeitszeit an aufeinanderfolgenden Arbeitstagen. Für eine Anknüpfung daran findet sich im GMTV keine Stütze.

cc) Dass § 5.10.3 Abs. 1 GMTV den Normalfall regelt und die Zahl der Freistellungstage bei einer vom Normalfall abweichend verteilten Arbeitszeit höher oder niedriger ausfallen kann, ergibt sich ferner mit Blick auf § 5.10.3 Abs. 2 Satz 1 GMTV. Nach dieser Bestimmung sind die Freistellungstage grundsätzlich in Form von ganzen freien Tagen, vergleichbar dem Verfahren bei der Urlaubsnahme, in Anspruch zu nehmen. Durch die Verwendung des Wortes „grundsätzlich“ wird deutlich, dass Ausnahmen möglich sind. Die Tarifvertragsparteien haben damit bedacht, dass die einzelnen Beschäftigten - wie auch beim Erholungsurlaub - einen Anspruch auf bezahlte Freistellung im Umfang eines Bruchteils eines Arbeitstages haben können. 22

dd) Um die Zahl der durchschnittlichen Wochenarbeitstage zu ermitteln, auf die die Arbeitsleistung regelmäßig verteilt ist, ist grundsätzlich das Kalenderjahr als repräsentativer Zeitabschnitt zu betrachten. Der GMTV stellt für die Freistellungstage auf das Kalenderjahr ab. Das ergibt sich schon aus dem Wortlaut in § 5.10.3 Abs. 4 GMTV, aber auch aus der Systematik. So setzt der Anspruch auf Umwandlung des Zusatzgeldes in Freistellungstage nach § 5.10.1 GMTV im Modell „Schicht“ ua. voraus, dass die Beschäftigten voraussichtlich auch im Folgejahr in einem der genannten Schichtmodelle beschäftigt sein werden. Auch das Wahlrecht (§ 5.10.2 Abs. 1 GMTV) ist kalenderjahresbezogen. Gleiches gilt für den Fall der Nichtrealisierbarkeit von Freistellungstagen aus personenbedingten Gründen (§ 5.10.3 Abs. 4 GMTV) und die Bestimmungen über die Kompensation ausfallenden Arbeitsvolumens (§ 5.10.5 GMTV; vgl. zu einer vergleichbaren Tarifnorm BAG 20. Januar 2021 - 4 AZR 283/20 - Rn. 36 ff., BAGE 173, 299). 23

d) Sinn und Zweck der Regelung stützen diesen Befund. 24

- aa) Mit dem Freistellungsanspruch nach § 5.10 GMTV, der an die Stelle des tariflichen Zusatzgeldes tritt, haben die Tarifvertragsparteien einen eigenständigen Tatbestand geregelt, der eine Ausnahme von dem im Arbeitsverhältnis geltenden Grundsatz „Ohne Arbeit kein Lohn“ darstellt. Sie wollten einem bestimmten Kreis von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern einen Anspruch auf zusätzliche bezahlte freie Zeit verschaffen. Damit wurde ein vom Urlaubsrecht unabhängiger Anspruch auf bezahlte Freistellung von der Arbeit geschaffen. Die Tarifvertragsparteien wollten dem gesteigerten Bedürfnis eines bestimmten Kreises von Personen nach zusätzlicher freier Zeit Rechnung tragen (*vgl. zu inhaltsgleichen Bestimmungen in einem anderen Tarifvertrag BAG 23. Februar 2022 - 10 AZR 99/21 - Rn. 36, 38, BAGE 177, 163*). 25
- bb) Es liegt vor diesem Hintergrund nahe, die Zahl der zusätzlichen bezahlten freien Tage an die Zahl der Arbeitstage zu koppeln. Deshalb ist die Zahl der Freistellungstage nicht in Relation zur geschuldeten Arbeitszeit, sondern zur Zahl der Tage gesetzt, auf die die Arbeit regelmäßig verteilt ist. Das Ziel, den erfassten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zusätzliche freie Zeit zur Erholung bzw. zur Erledigung pflegerischer oder erzieherischer Leistungen im häuslichen Umfeld zukommen zu lassen (*vgl. zu diesen Zwecken in einem inhaltsgleichen Tarifvertrag BAG 23. Februar 2022 - 10 AZR 99/21 - Rn. 38, BAGE 177, 163*), setzt voraus, dass die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer verpflichtet ist, eine Tätigkeit auszuüben. Dies ist nur an den Tagen der Fall, an denen Arbeitsleistung zu erbringen ist. 26
- e) Die Abhängigkeit der Zahl der Freistellungstage von der Zahl der Tage, auf die die Arbeitsleistung grundsätzlich verteilt ist, ist keine allein dem Urlaubsrecht offenstehende Regelungstechnik (*vgl. zum Urlaubsrecht zB BAG 30. November 2021 - 9 AZR 225/21 - Rn. 43 ff., BAGE 176, 251*). Vielmehr ist es von der durch Art. 9 Abs. 3 GG geschützten Tarifautonomie gedeckt, dass die Tarifvertragsparteien den Umfang eines tariflichen Anspruchs auf bezahlte Freizeit an die Zahl der Tage koppeln, auf die die Arbeitszeit regelmäßig verteilt ist. 27

f) Ist damit die Zahl dieser Tage für den Umfang des Freistellungsanspruchs entscheidend, hatte der Kläger für das Jahr 2021 nur einen Anspruch auf 7,3 Freistellungstage. Die wöchentliche Arbeitszeit des Klägers beträgt 35 Stunden. Er wird im Rahmen seiner Schichttätigkeit arbeitstäglich mit 7,67 Stunden eingesetzt. Seine wöchentliche Arbeitszeit verteilt sich damit im Durchschnitt auf 4,56 Arbeitstage pro Woche (35 Stunden/Woche dividiert durch 7,67 Stunden/Arbeitstag). Der Kläger arbeitet somit durchschnittlich weniger als fünf Tage pro Woche, so dass der Anspruch auf Freistellung im Umfang von acht Tagen entsprechend zu reduzieren ist. Damit ergeben sich die von der Beklagten und den Vorinstanzen zutreffend ermittelten 7,3 Freistellungstage (8 Freistellungstage dividiert durch 5 Arbeitstage/Woche multipliziert mit 4,56 Arbeitstagen/Woche).

28

g) Entgegen der Auffassung des Klägers liegt bereits keine Ungleichbehandlung darin, dass Beschäftigte mit einer identischen Wochenarbeitszeit von 35 Stunden einen Anspruch auf Freistellungstage in unterschiedlichem Umfang haben. Vielmehr erhalten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit einer durchschnittlich auf weniger als fünf Tage verteilten Arbeitszeit gleichwertige Leistungen wie Beschäftigte, deren Arbeitszeit durchgängig auf eine Fünftageweche verteilt ist. Das gilt sowohl für den Umfang der Freistellung als auch für die Vergütung an den Freistellungstagen. Dies zeigt der Fall des Klägers: Beschäftigte mit einer Fünftageweche erhalten mit acht Freistellungstagen 1,6 Wochen freie Zeit (8 Freistellungstage dividiert durch 5 Arbeitstage/Woche). Dem Kläger werden bei 4,56 Arbeitstagen pro Woche und 7,3 Freistellungstagen ebenfalls 1,6 Wochen freie Zeit gewährt (7,3 Freistellungstage dividiert durch 4,56 Arbeitstage/Woche). Auch die Vergütung ist gleichwertig. Der Kläger erhält wie Beschäftigte mit einer regelmäßig in einer Fünftageweche verteilten Arbeitszeit für die Freistellung insgesamt 56 Stunden vergütet. So führen 7,3 Freistellungstage mit jeweils 7,67 Stunden ebenso zu (gerundet) 56 zu vergütenden Stunden wie acht Freistellungstage mit jeweils sieben Stunden.

29

3. Der Anspruch des Klägers auf bezahlte Freistellung im Umfang von 7,3 Tagen ist lediglich in Höhe von sieben Tagen durch Erfüllung iSv. § 362

30

Abs. 1 BGB erloschen. Im Umfang von 0,3 Tagen besteht er mangels Erfüllung fort.

a) Die Parteien gehen übereinstimmend davon aus, dass der Kläger im Jahr 2021 an sieben Tagen bezahlt von der Arbeit freigestellt wurde und es sich dabei um Freistellungstage handelte, die im Jahr 2021 entstanden sind. In diesem Umfang ist der Anspruch iSv. § 362 Abs. 1 BGB erfüllt. 31

b) In Höhe von 0,3 Tagen besteht der Anspruch fort. Er ist nicht dadurch erfüllt worden, dass die Beklagte dem Kläger eine 0,3 Tagen entsprechende Stundenzahl (2,31 Stunden) auf dem Arbeitszeitkonto gutgeschrieben hat. 32

aa) Hinsichtlich der Freistellungstage haben die Tarifvertragsparteien ein eigenes Regelungsregime geschaffen; maßgeblich sind die entsprechenden spezifischen tariflichen Bestimmungen (*vgl. zu einem inhaltsgleichen Tarifvertrag BAG 23. Februar 2022 - 10 AZR 99/21 - Rn. 27, BAGE 177, 163*). Die Freistellungstage sind weder mit dem gesetzlichen oder tariflichen Urlaub noch mit einem Guthaben auf dem Arbeitszeitkonto gleichzusetzen. Aufgrund der tariflichen Bestimmungen sind sie einem anderen Schicksal unterworfen als Ansprüche auf Urlaub und Zeitguthaben (*vgl. zum Erlöschen von Freistellungstagen bzw. deren Übertragung auf das Folgejahr in einem inhaltsgleichen Tarifvertrag BAG 23. Februar 2022 - 10 AZR 99/21 - Rn. 30, 46 ff., aaO*). Aus diesem Grund ist es grundsätzlich nicht möglich, Bruchteile eines Freistellungstages in Arbeitszeitguthaben umzuwandeln. Etwas anderes gilt nach § 5.10.3 Abs. 2 Satz 2 GMTV nur dann, wenn sich die Arbeitsvertragsparteien auf eine abweichende Inanspruchnahme verständigt haben. 33

bb) Dem Verständnis, dass der Anspruch auf Freistellung einen Bruchteil eines Arbeitstages ausmachen kann und dieser Bruchteil zu gewähren ist, steht die Regelung in § 5.10.3 Abs. 2 Satz 1 GMTV nicht entgegen. Nach dieser Bestimmung erfolgt die Inanspruchnahme der Freistellungstage grundsätzlich in Form von ganzen freien Tagen, vergleichbar dem Verfahren bei der Urlaubsnahme. Schon die im GMTV enthaltene Einschränkung, dass die Inanspruchnahme der Freistellungstage nur grundsätzlich in Form von ganzen freien Tagen 34

erfolgt, zeigt, dass Abweichungen möglich sind und - wie auch im Urlaubsrecht, auf das hinsichtlich einer Modalität der Umsetzung verwiesen wird - eine Freistellung im Bruchteil eines Tages in Betracht kommt (*vgl. BAG 23. Februar 2022 - 10 AZR 99/21 - Rn. 27, BAGE 177, 163; zum Urlaubsrecht BAG 19. Juni 2018 - 9 AZR 615/17 - Rn. 33 mwN, BAGE 163, 72*).

cc) Unter Berücksichtigung dessen ist im Umfang von 0,3 Arbeitstagen keine Erfüllung eingetreten. Die Gutschrift der 0,3 Arbeitstagen entsprechenden Stundenzahl führte nicht dazu, dass der Anspruch erloschen wäre. Eine darauf gerichtete Vereinbarung haben die Parteien nicht geschlossen. Vielmehr hat der Kläger ausdrücklich einen weiteren Freistellungstag für das Jahr 2021 verlangt. 35

4. Der Anspruch ist nicht mit Ablauf des Kalenderjahres 2021 und der folgenden Kalenderjahre untergegangen, sondern jeweils auf das Folgejahr übertragen worden. Er besteht als originärer Erfüllungsanspruch fort (*vgl. zur Übertragung ausführlich BAG 23. Februar 2022 - 10 AZR 99/21 - Rn. 46 ff., BAGE 177, 163*). Dass der Freistellungsanspruch aus personenbedingten Gründen nicht genommen werden konnte (§ 5.10.3 Abs. 4 GMTV), hat die Beklagte nicht geltend gemacht. Freistellungstage, deren Anspruch aus einem früheren Kalenderjahr stammt, können im fortbestehenden Arbeitsverhältnis regelmäßig ohne Weiteres noch gewährt werden (*BAG 23. Februar 2022 - 10 AZR 99/21 - Rn. 54 mwN, aaO*). 36

III. Die Kostenentscheidung beruht auf § 92 Abs. 1 Satz 1 ZPO. 37

Reinfelder

Nowak

Pessinger

Fieback

Rudolph