

Bundesarbeitsgericht  
Fünfter Senat

Urteil vom 28. Januar 2026  
- 5 AZR 189/22 -  
ECLI:DE:BAG:2026:280126.U.5AZR189.22.0

I. Arbeitsgericht München

Endurteil vom 28. April 2021  
- 20 Ca 14019/20 -

II. Landesarbeitsgericht München

Urteil vom 31. Januar 2022  
- 1 Sa 371/21 -

---

Entscheidungsstichworte:

Überzeitzulage - Tarifauslegung

# BUNDESARBEITSGERICHT



5 AZR 189/22

1 Sa 371/21

Landesarbeitsgericht

München

## Im Namen des Volkes!

Verkündet am  
28. Januar 2026

## URTEIL

Münchberg, Urkundsbeamtin  
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungskläger und Revisionskläger,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 28. Januar 2026 durch die Vorsitzende Richterin am Bundesarbeitsgericht Prof. Dr. Ahrendt, den Richter am Bundesarbeitsgericht Zimmermann, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Dr. Bubach sowie den ehrenamtlichen Richter Schad und die ehrenamtliche Richterin Grieb für Recht erkannt:

1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts München vom 31. Januar 2022 - 1 Sa 371/21 - wird zurückgewiesen.
2. Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tragen.

## Von Rechts wegen!

### Tatbestand

Die Parteien streiten über die Zahlung einer sog. Überzeitzulage für das Jahr 2019. 1

Der Kläger ist seit dem 1. Oktober 2011 bei der Beklagten mit einem vertraglich vereinbarten individuellen regelmäßigen Jahresarbeitszeit-Soll iHv. „100 % der tarifvertraglichen Referenzarbeitszeit“ und damit „derzeit 2036“ Stunden beschäftigt. Für das Arbeitsverhältnis der Parteien gelten aufgrund beidseitiger Tarifgebundenheit der „Funktionsgruppenspezifische Tarifvertrag für Tätigkeiten der Funktionsgruppe 1 - Anlagen- und Fahrzeuginstandhaltung - verschiedener Unternehmen des DB Konzerns (FGr 1-TV)“ sowie der „Tarifvertrag zur Führung von Langzeitkonten für die Arbeitnehmer verschiedener Unternehmen des DB Konzerns (Lzk-TV)“. 2

Der FGr 1-TV idF vom 14. Dezember 2018 lautet auszugsweise: 3

#### „§ 18

#### Überzeitzulage

- (1) Arbeitnehmer erhalten für Überzeit eine Überzeitzulage in Höhe von 4,13 EUR (ab 01. Juli 2019 in Höhe von 4,27 EUR, ab 01. Juli 2020 in Höhe von 4,38 EUR) je Stunde.

...

#### Arbeitszeit

#### § 37

#### Individuelles regelmäßiges Jahresarbeitszeit-Soll

- (1) Als Vollzeitarbeit gilt eine - auf der Basis beidseitiger Freiwilligkeit - individuell vereinbarte Arbeitszeit von

1.827 bis 2.088 Stunden (individuelles regelmäßiges Jahresarbeitszeit-Soll) ausschließlich der gesetzlichen Ruhepausen im Kalenderjahr (Abrechnungszeitraum). Als Teilzeitarbeit gilt ein - auf der Basis beidseitiger Freiwilligkeit - individuell vereinbartes regelmäßiges Jahresarbeitszeit-Soll von weniger als 1.827 Stunden im Abrechnungszeitraum.

...

- (2) Durch freiwillige Betriebsvereinbarung kann an Stelle des Abrechnungszeitraums nach Abs. 1 ein anderer Zeitraum ... bestimmt werden, ... In diesem Fall wird das in Abs. 1 bestimmte individuelle regelmäßige Jahresarbeitszeit-Soll für den Übergangszeitraum entsprechend angepasst. ...

...

- (4) Wird das individuelle Jahresarbeitszeit-Soll am Ende des Abrechnungszeitraums nicht erreicht (Minderzeit), werden bis zu 40 Stunden der Unterschreitung des individuellen Jahresarbeitszeit-Solls, höchstens aber der Unterschreitung des individuellen regelmäßigen Jahresarbeitszeit-Solls, auf den folgenden Abrechnungszeitraum übertragen. Dadurch erhöht sich das individuelle Jahresarbeitszeit-Soll im folgenden Abrechnungszeitraum entsprechend. ... Ein weiterer Übertrag erfolgt nicht, wenn das dadurch erhöhte individuelle Jahresarbeitszeit-Soll in diesem Abrechnungszeitraum nicht erreicht wird.

...

### **§ 38**

#### **Überzeit**

- (1) Überzeit ist die Zeit, die vom Arbeitnehmer auf Anordnung über das individuelle regelmäßige Jahresarbeitszeit-Soll abzüglich des Vortrags nach § 39 Abs. 5 - mindestens jedoch über 1.827 Stunden - geleistet wurde, einschließlich der Zeit, die nach den tarifvertraglichen und gesetzlichen Bestimmungen zu verrechnen bzw. anzurechnen ist.

...

### **§ 39**

#### **Arbeitszeitkonto**

- (1) Für Arbeitnehmer wird ein Arbeitszeitkonto geführt, in dem die geleisteten Zeiten und die nach den tarifvertraglichen und gesetzlichen Bestimmungen zu ver-

rechnenden bzw. anzurechnenden Zeiten fortlaufend erfasst werden. Das Arbeitszeitkonto dient auch als arbeitszeitrechtliche Grundlage für das Entgelt.

...

- (5) Bei Überschreiten des individuellen Jahresarbeitszeit-Solls am Ende des Abrechnungszeitraums werden 50 v.H. der Überschreitung auf den folgenden Abrechnungszeitraum vorgetragen. Für die verbleibenden Zeiten einer Überschreitung können Arbeitnehmer eine ... Übertragung voller Stunden ... in das Langzeitkonto beantragen. Die nicht in das Langzeitkonto übertragenen Zeiten werden ebenfalls auf den folgenden Abrechnungszeitraum vorgetragen. ...

Der Vortrag in das Arbeitszeitkonto führt zur Reduzierung des individuellen Jahresarbeitszeit-Solls im folgenden Abrechnungszeitraum.

...

## **§ 41**

### **Arbeitszeitbewertung**

- (1) Jeder Tag einer Arbeitsbefreiung mit Fortzahlung des Entgelts nach gesetzlichen oder tariflichen Bestimmungen wird im Arbeitszeitkonto der Arbeitnehmer mit der geplanten Arbeitszeit verrechnet. Wird nach Beantragung der Arbeitsbefreiung die Arbeitszeitverteilung so vorgenommen, dass der Tag, für den die Arbeitsbefreiung beantragt wurde, verteilungsfrei bleibt, wird 1/261 des individuellen regelmäßigen Jahresarbeitszeit-Solls ... verrechnet, ...
- (2) Erfolgt der Einsatz nach einem sog. ‚Schichtfensterplan‘ oder ..., wird in den Fällen des Abs. 1 und 4 an den planmäßig mit Arbeit belegbaren Tagen jeweils 1/261 des individuellen regelmäßigen Jahresarbeitszeit-Solls nach § 37 Abs. 1 angerechnet. An planmäßig arbeitsfreien Tagen findet keine Anrechnung statt.  
...
- (3) Gesetzliche Wochenfeiertage, die auf die Tage Montag bis Freitag fallen, werden am Ereignistag ... auf dem Arbeitszeitkonto mit 1/261 des individuellen regelmäßigen Jahresarbeitszeit-Solls nach § 37 Abs. 1 verrechnet. ...
- (4) Jeder Tag einer Arbeitsverhinderung wegen Arbeitsunfähigkeit wird mit der Dauer der für den jeweiligen Tag geplanten Arbeitszeit des Arbeitnehmers bewertet. Sofern für einen Tag, an dem ein arbeitsunfähiger

Arbeitnehmer grundsätzlich zu arbeiten gehabt hätte, die geplante Arbeitszeit nicht bestimmt ist, sind die auf die Werkzeuge Montag bis Freitag fallenden Tage der Arbeitsunfähigkeit im Arbeitszeitkonto mit 1/261 des individuellen regelmäßigen Jahresarbeitszeit-Solls nach § 37 Abs. 1 zu bewerten.

...

- (6) Bei Versäumnis von Arbeitszeit ohne Anspruch auf Entgeltfortzahlung und bei Arbeitsbefreiung ohne Fortzahlung des Entgelts verringert sich das individuelle Jahresarbeitszeit-Soll um die entsprechende Arbeitszeit.“

§ 2 Abs. 1 Lzk-TV idF vom 14. Dezember 2018 regelt die Einrichtung von Langzeitkonten, die „der Abwicklung von zukünftigen Freistellungszeiten unter Fortzahlung von Arbeitsentgelt“ dienen, „das durch tatsächliche Arbeitsleistung vor der Freistellungsphase verdient wird“. Nach Absatz 2 der Norm wird „zur Abwicklung der Ansprüche aus dem Langzeitkonto ... für jeden Arbeitnehmer ein in Geldwerten geführtes Wertguthaben gebildet.“ Die Führung, Verwaltung und Anlage der Wertguthaben obliegt dem sog. Wertguthabenfonds, einer gemeinsamen Einrichtung der Tarifvertragsparteien (§ 3 Abs. 1 und 2 Lzk-TV). Dieser hat „die Anlage mit bestmöglicher Renditechance - unter vorrangiger Wahrung der Sicherheit der Wertguthaben (Kapitalerhaltungsgrundsatz) durchzuführen“ (§ 3 Abs. 3 Lzk-TV). Die auf die einzelnen Entgeltguthaben gebuchten Gutschriften - einschließlich der darauf entfallenden Erträge - stehen nach § 3 Abs. 6 Lzk-TV ausschließlich dem Arbeitnehmer zu und dienen der Finanzierung seiner in den §§ 5 bis 7 dieses Tarifvertrags geregelten Ansprüche. Nach § 4 Abs. 1 Lzk-TV können dem Wertguthaben ua. Arbeitsentgelte sowie „alle Arbeitszeiten, denen Arbeitsentgelt nach § 14 SGB IV zu Grunde liegt“, zugeführt werden. Zeitguthaben des Arbeitnehmers werden dabei mit dem Stundensatz, der sich aus den zum Zeitpunkt ihrer Übertragung in das Langzeitkonto jeweils geltenden tarifvertraglichen Entgeltbestimmungen ergibt, in ein Geldguthaben umgerechnet und als Geldwert dem Wertguthaben gutgeschrieben (vgl. § 4 Abs. 1 Buchst. a Unterabs. 2 Lzk-TV). § 5 Abs. 1 Lzk-TV räumt dem Arbeitnehmer einen Anspruch auf Freistellung von der Arbeitspflicht ein, soweit diese durch sein Entgeltguthaben finanziert werden kann. Nach Absatz 2 Nr. 3 der Bestimmung kann das Ent-

4

geltguthaben ua. „für vertraglich vereinbarte zweckungebundene vollständige Freistellungen von der Arbeitsleistung mit einer zusammenhängenden Dauer von mindestens zwei Wochen bis zu zwölf Monaten (Sabbatical)“ in Anspruch genommen werden. Bei der Berechnung der zeitlichen Dauer des jeweiligen Freistellungsanspruchs wird „die Höhe des Urlaubsentgelts des 6. Kalendermonats vor Beginn der Freistellung zugrunde gelegt“; dabei kann der Arbeitnehmer wählen, ob er während der Freistellung Arbeitsentgelt iHv. 70 bis 100 vH des maßgeblichen Urlaubsentgelts erhalten möchte. Entsprechend seiner Wahl verändert sich die Dauer des Freistellungsanspruchs (§ 5 Abs. 7 Lzk-TV). Während der Freistellung enthält der Arbeitnehmer „abweichend von den jeweiligen tarifvertraglichen Entgeltbestimmungen“ für jeden Kalendertag von Montag bis Freitag, der in den Freistellungszeitraum fällt, für seinen auf diese Tage entfallenden durchschnittlichen Arbeitszeitwert Entgelt nach Maßgabe des vom ihm gewählten Prozentsatzes (§ 6 Abs. 3 Lzk-TV). Dabei erfolgt die Auszahlung der Entgeltguthaben aus dem Wertguthaben an den Arbeitnehmer durch den Arbeitgeber, dem die jeweiligen Beträge einschließlich der an den Sozialversicherungsträger abgeführten Beträge vom Wertguthabenfonds erstattet werden (vgl. § 6 Abs. 1 Lzk-TV).

Zu Beginn des Jahres 2019 belief sich der Vortrag des Klägers nach § 39 Abs. 5 FGr 1-TV auf 0,53 Stunden. Anfang März 2019 schlossen die Parteien eine Vereinbarung, nach der der Kläger „auf der Grundlage des § 5 Lzk-TV“ für die Zeit vom 22. März bis zum 12. April 2019 „zum Zwecke einer zweckungebundenen Auszeit (Sabbatical)“ von seiner Arbeitspflicht freigestellt wurde. Nach § 3 dieser Vereinbarung erhielt der Kläger „auf der Grundlage des § 6 Lzk-TV“ während der Freistellung ein „monatliches Entgelt iHv. 2.489,10 Euro (brutto).“

Mit seiner Klage hat der Kläger von der Beklagten die Zahlung einer Überzeitzulage für das Jahr 2019 für 40 Stunden und zwölf Minuten (40,2 Stunden) verlangt. Dazu hat er behauptet, im Jahr 2019 1.951 Stunden und 32 Minuten gearbeitet zu haben, und zuletzt die Auffassung vertreten, für sein Sabbatical seien 124,8 Stunden (124 Stunden und 48 Minuten) in Ansatz zu bringen, die seinen tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden hinzugerechnet werden müssten. Bei

der Berechnung der Überzeit nach § 38 Abs. 1 FGr 1-TV sei auch ein erarbeitetes Zeitguthaben zu berücksichtigen.

Der Kläger hat beantragt, 7  
die Beklagte zu verurteilen, an ihn 171,65 Euro brutto nebst Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit zu zahlen.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt. 8

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen. Mit seiner vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt der Kläger sein Klagebegehren weiter. 9

### **Entscheidungsgründe**

Die Revision ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat im Ergebnis zutreffend erkannt, dass dem Kläger für das Jahr 2019 kein Anspruch auf Zahlung einer Überzeitzulage aus dem nach § 4 Abs. 1 Satz 1, § 3 Abs. 1 TVG normativ für die Parteien geltenden FGr 1-TV zusteht. Die Klage ist unbegründet. 10

I. Die in § 18 iVm. § 38 Abs. 1 FGr 1-TV geregelten Anspruchsvoraussetzungen sind nicht erfüllt. 11

1. Nach § 18 Abs. 1 FGr 1-TV erhalten Arbeitnehmer für Überzeit eine Überzeitzulage iHv. 4,13 Euro brutto bzw. - ab 1. Juli 2019 - iHv. 4,27 Euro brutto. Überzeit definiert § 38 Abs. 1 FGr 1-TV als die Zeit, die vom Arbeitnehmer auf Anordnung über das individuelle regelmäßige Jahresarbeitszeit-Soll abzüglich des Vortrags nach § 39 Abs. 5 FGr 1-TV - mindestens jedoch über 1.827 Stunden - geleistet wurde, einschließlich der Zeit, die nach den tarifvertraglichen und gesetzlichen Bestimmungen zu verrechnen bzw. anzurechnen ist. Damit setzt die Tarifnorm nach ihrem unmissverständlichen Wortlaut für die Gewährung einer Überzeitzulage voraus, dass im Abrechnungszeitraum kumulativ zwei Schwellenwerte überschritten werden. Während der zweite Schwellenwert 12

von „mindestens jedoch über 1.827 Stunden“ an eine absolute Stundenzahl anknüpft, ergibt sich die erste Überzeitschwelle aus der Differenz zwischen dem individuellen regelmäßigen Jahresarbeitszeit-Soll und dem nach § 39 Abs. 5 Unterabs. 1 FGr 1-TV am Ende des vorherigen Kalenderjahres auf das nachfolgende Jahr übertragenen Vortrag von Stunden.

a) Das individuelle regelmäßige Jahresarbeitszeit-Soll iSv. § 38 Abs. 1 FGr 1-TV entspricht dabei der jeweils einzelvertraglich vereinbarten Jahresarbeitszeit iSv. § 37 Abs. 1 FGr 1-TV. Die Norm regelt ausweislich ihrer Überschrift das individuelle regelmäßige Jahresarbeitszeit-Soll. Dazu legt sie in ihrem Absatz 1 fest, ab welcher Anzahl von vereinbarten Stunden im Kalenderjahr von einer Vollzeit- bzw. Teilzeitarbeit auszugehen sein soll. In beiden Fällen richtet sich das individuelle regelmäßige Jahresarbeitszeit-Soll nach der jeweiligen individuell vereinbarten Anzahl von Stunden im Kalenderjahr. Für dieses Verständnis sprechen auch § 37 Abs. 2 sowie § 41 Abs. 1 Satz 2, Abs. 2 Satz 1, Abs. 3 und Abs. 4 Satz 2 FGr 1-TV, die ebenfalls auf die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit abstellen. § 37 Abs. 2 FGr 1-TV ermöglicht es, die in den Arbeitsverträgen festgelegte Jahresarbeitszeit bei einer Änderung des Abrechnungszeitraums „Kalenderjahr“ durch Betriebsvereinbarung für den Übergangszeitraum anzupassen. Auch die genannten Bestimmungen in § 41 FGr 1-TV knüpfen bei der An- und Verrechnung sowie der Bewertung von Stunden im Arbeitszeitkonto an die jeweils einzelvertraglich vereinbarte Jahresarbeitszeit an. Soweit danach für jeden Tag 1/261 des individuellen regelmäßigen Jahresarbeitszeit-Solls anzusetzen ist, entspricht dies der Regelung in § 41 Abs. 1 Satz 1 des für die Beklagte geltenden „Basistarifvertrags zu den Funktionsgruppenspezifischen Tarifverträgen und Funktionsspezifischen Tarifverträgen verschiedener Unternehmen des DB Konzerns (BasisTV)“. Danach sind bei der Verteilung des „individuellen regelmäßigen Jahresarbeitszeit-Solls“ 261 Arbeitstage zugrunde zu legen.

b) Entgegen der vom Kläger in den Vorinstanzen vertretenen Rechtsauffassung spielt die Höhe des „individuellen Jahresarbeitszeit-Solls“ bei der Berechnung des Anspruchs auf Zahlung der Überzeitzulage dagegen keine Rolle. Die Überschrift von § 37 FGr 1-TV sowie die Regelungen in Absatz 4 der Norm und

in § 39 Abs. 5 Unterabs. 2 FGr 1-TV und § 41 Abs. 6 FGr 1-TV zeigen, dass im Tarifvertrag ausdrücklich zwischen dem „individuellen Jahresarbeitszeit-Soll“ und dem „individuellen regelmäßigen Jahresarbeitszeit-Soll“ unterschieden wird. Die Tarifvertragsparteien haben beiden Begrifflichkeiten unterschiedliche Bedeutungen beigemessen und verwenden sie nicht synonym. Anders als das individuelle regelmäßige Jahresarbeitszeit-Soll bildet das individuelle Jahresarbeitszeit-Soll das - ggf. jeweils zu Beginn eines Kalenderjahres neu zu bestimmende - Arbeitszeitvolumen ab, das für einen Arbeitnehmer tatsächlich zur Verfügung steht. Unterjährige Veränderungen dieser Bemessungsgröße dienen lediglich der Anpassung der für die Berechnung des Entgelts maßgeblichen Sollarbeitszeit. Dies ergibt sich sowohl aus § 39 Abs. 5 Unterabs. 2 und § 41 Abs. 6 FGr 1-TV als auch aus § 37 Abs. 4 Satz 1 und 2 FGr 1-TV. Hat ein Arbeitnehmer sein individuelles Jahresarbeitszeit-Soll in einem Kalenderjahr überschritten, werden diese Stunden mindestens zur Hälfte - auf Wunsch auch mehr - im Arbeitszeitkonto „vorgetragen“ und reduzieren damit lediglich die von ihm im nächsten Jahr zu erbringenden Arbeitsstunden, ohne dass sich dadurch an seiner vertraglich festgelegten Jahresarbeitszeit etwas ändert. Entsprechendes gilt bei einer Arbeitszeitver-säumnis und Arbeitsbefreiung ohne Anspruch auf Entgeltfortzahlung nach § 41 Abs. 6 FGr 1-TV. Hat der Arbeitnehmer sein individuelles Jahresarbeitszeit-Soll am Ende des Jahres nicht erreicht und ist daher „Minderzeit“ entstanden, hat auch dies nicht zur Folge, dass sich seine arbeitsvertraglich festgelegte Arbeitszeit verändert. Vielmehr erhöht sich nach § 37 Abs. 4 Satz 1 und 2 FGr 1-TV nur sein individuelles Jahresarbeitszeit-Soll im folgenden Jahr im dort vorgesehenen Umfang.

2. Ausgehend hiervon belief sich die erste Überzeitschwelle des Klägers iSv. § 38 Abs. 1 FGr 1-TV im Jahr 2019 auf die Differenz seines individuellen regelmäßigen Jahresarbeitszeit-Solls von 2.036 Stunden und seinem Vortrag zum 1. Januar 2019 von 0,53 Stunden und damit auf 2.035,47 Stunden. Die Sabbatical-Vereinbarung der Parteien vom 5. März 2019 führte nicht zu einer Herabsetzung dieser Überzeitschwelle. Die darin geregelte lediglich vorübergehende Befreiung von der Arbeitspflicht lässt die vertraglich vereinbarte „regelmäßige“ Arbeitszeit iSv. § 37 Abs. 1 Satz 1 FGr 1-TV unberührt. Diese musste vom Kläger

15

während seiner Freistellung von der Verpflichtung zur Arbeitsleistung lediglich nicht geleistet werden (*vgl. dazu BAG 6. Mai 2014 - 9 AZR 678/12 - Rn. 14, BAGE 148, 115*).

3. Die danach maßgebende erste Überzeitschwelle von 2.035,47 Stunden hat der Kläger selbst dann nicht überschritten, wenn man - wie von ihm behauptet - annähme, er habe im Jahr 2019 1.951 Stunden und 32 Minuten gearbeitet. Entgegen seiner Auffassung ist die aufgrund seines Sabbaticals vom 22. März bis zum 12. April 2019 ausgefallene Arbeitszeit bei der Berechnung der Überzeit nach § 38 Abs. 1 FGr 1-TV weder als geleistete noch als anzurechnende bzw. zu verrechnende Arbeitszeit zu berücksichtigen. 16

a) Bei einem Sabbatical iSv. § 5 Abs. 2 Nr. 3 Lzk-TV handelt es sich nicht um eine „Zeit“, die „auf Anordnung“ vom Kläger iSv. § 38 Abs. 1 FGr 1-TV „geleistet“ wurde. Dies ergibt die Auslegung der Tarifnorm (*vgl. zu den allg. Grundsätzen der Tarifauslegung BAG 12. Februar 2025 - 5 AZR 51/24 - Rn. 21 mwN*). 17

aa) Schon sprachlich lässt sich eine zweckungebundene vollständige Freistellung von der Arbeitsleistung und damit das in § 5 Abs. 2 Nr. 3 Lzk-TV vorgesehene Sabbatical nicht unter diese Formulierung fassen. Mit der Begrifflichkeit „(Arbeits-)Zeit leisten“ wird ein aktives Tun iSv. „Arbeitsleistung erbringen“ umschrieben. Zeiten eines Sonderurlaubs oder Sabbaticals, in denen der Arbeitnehmer von seiner Arbeitspflicht gerade befreit ist, gehören nach dem allgemeinen Sprachgebrauch nicht dazu (*vgl. schon BAG 27. August 2008 - 5 AZR 647/07 - Rn. 10*). Zudem fehlt es an der erforderlichen Anordnung dieser Zeiten. Nach § 3 Abs. 6 Lzk-TV steht die Befugnis, das Wertguthaben für ein Sabbatical einzusetzen, ausschließlich dem Arbeitnehmer zu. § 5 Abs. 6 Lzk-TV gewährt ihm das alleinige Recht, ein solches Sabbatical bei seinem Arbeitgeber zu beantragen. 18

bb) Auch systematische Erwägungen sprechen gegen ein solches Verständnis. § 38 Abs. 1 FGr 1-TV unterscheidet zwischen geleisteten Zeiten und solchen, die nach den tarifvertraglichen und gesetzlichen Bestimmungen „zu verrechnen bzw. anzurechnen“ sind. Diese Differenzierung zeigt, dass im Abrechnungszeitraum „geleistete“ Zeiten nur solche sind, in denen der Arbeitnehmer 19

gearbeitet hat, während es sich bei den anzurechnenden Zeiten iSv. § 38 Abs. 1 FGr 1-TV typischerweise um solche handelt, bei denen trotz nicht erbrachter Arbeitsleistungen eine Anrechnung auf die zu erbringende Arbeitszeit angeordnet wird.

cc) Entgegen der Auffassung des Klägers erfasst der Begriff der geleisteten 20  
Zeiten iSv. § 38 Abs. 1 FGr 1-TV nicht auch solche, die in vorhergehenden Zeiträumen erbracht und - wie vorliegend - für spätere Freistellungen von der Arbeitspflicht auf das Langzeitkonto nach dem Lzk-TV übertragen wurden.

(1) Der Gleichstellung von auf das Langzeitkonto übertragenen Zeiten mit 21  
den im Kalenderjahr geleisteten steht bereits die Systematik des § 38 Abs. 1 FGr 1-TV entgegen. Danach sind in einem zurückliegenden Abrechnungszeitraum geleistete Arbeitszeiten ausschließlich im Rahmen der Bestimmung der ersten Überzeitschwelle zu berücksichtigen. Wird im Vorjahr das individuelle Jahresarbeitszeit-Soll überschritten, werden nach Maßgabe von § 39 Abs. 5 FGr 1-TV 50 % dieser Zeiten im Arbeitszeitkonto auf das folgende Kalenderjahr vorgetragen. Die restlichen „Zeiten der Überschreitung“ werden nach Wahl des Arbeitnehmers entweder auf sein Langzeitkonto übertragen - wo sie nach Maßgabe des Lzk-TV in ein ausschließlich ihm zustehendes Geldguthaben umgewandelt werden - oder sie werden ebenfalls in das folgende Kalenderjahr vorgetragen und reduzieren damit das in diesem Jahr zu leistende Jahresarbeitszeit-Soll weiter. Nur der Umfang der nach § 39 Abs. 5 FGr 1-TV vorgetragenen Zeiten wirkt sich bei der Berechnung der Überzeit aus, indem er die Höhe der ersten Überzeitschwelle in § 38 Abs. 1 FGr 1-TV absenkt. Diese Differenzierung zeigt, dass die Tarifvertragsparteien Arbeitsstunden, die in früheren Abrechnungszeiträumen von Arbeitnehmern erbracht wurden, außerhalb dieses Vortrags bei der Ermittlung der Überzeit nicht berücksichtigt wissen wollten.

(2) Zudem handelt es sich bei den auf das Langzeitkonto des Lzk-TV über- 22  
tragenen Zeiten auch nicht um in vorhergehenden Zeiträumen erbrachte Arbeitszeit, für die durch die Vereinbarung eines Sabbaticals nach dem Lzk-TV ein Freizeitausgleich gewährt werden würde. Der Hinweis des Klägers auf die Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts vom 6. November 2003 (- 6 AZR 166/02 -

*BAGE 108, 281*) und vom 22. Januar 2004 (- 6 AZR 96/03 -) verfährt daher nicht. Anders als bei dem Tarifvertrag, der den dortigen Entscheidungen zugrunde lag, gestaltet der Lzk-TV das Langzeitkonto nicht als Zeitguthaben aus, für das die Arbeitnehmer einen Freizeitausgleich erhalten, der jeweils mit dem tarifvertraglichen Arbeitszeitwert der Arbeit zu verrechnen ist, die der Arbeitnehmer während der Dauer der Freistellung jeweils planmäßig zu leisten gehabt hätte. Dem Langzeitkonto können nach § 4 Abs. 1 Lzk-TV zwar nicht nur Entgelte und Urlaubsansprüche, sondern auch „Arbeitszeiten“ zugeführt werden. Da die Abwicklung aller Ansprüche aus dem Langzeitkonto aber ausschließlich über ein in Geldwerten geführtes Wertguthaben erfolgt (*vgl. § 2 Abs. 2 Lzk-TV*), werden diese Zeiten nach dem zum Zeitpunkt der Übertragung auf das Konto maßgebenden Stundensatz in ein Geldguthaben umgerechnet und als Geldwert für den Arbeitnehmer gutgeschrieben. Das jeweilige Wertguthaben soll - nach den Vorstellungen der Tarifvertragsparteien - vom Wertguthabenfonds marktgerecht angelegt werden, so dass es auch Renditen abwirft. Sowohl mit den auf dem Konto gebuchten Gutschriften als auch mit den darauf entfallenden Erträgen werden die den Arbeitnehmern nach §§ 5 bis 7 Lzk-TV zustehenden Ansprüche finanziert (§ 3 Abs. 6 Lzk-TV). Damit geht es nicht um einen Ausgleich von Freizeitguthaben, sondern um die Finanzierung von tarifvertraglich vorgesehenen Freistellungsansprüchen der Arbeitnehmer. Dies lässt auch § 5 Abs. 1 Lzk-TV erkennen. Den Arbeitnehmern steht danach ein Anspruch auf Freistellung von der Arbeitspflicht nur zu, soweit die Freistellung durch das nach dem Wertguthaben fällige „Entgeltguthaben“ finanziert werden kann. Die zeitliche Dauer der jeweiligen Freistellung bestimmt sich dabei - ungeachtet des bei der Einbringung von Arbeitszeiten für diese geltenden Entgeltwerts - zum einen nach der Höhe des Urlaubsentgelts, das im 6. Kalendermonat vor Beginn der Freistellung zu zahlen wäre. Zum anderen richtet sie sich nach dem vom Arbeitnehmer gewählten Prozentsatz (70 bis 100 %) dieses Urlaubsentgelts, das er während seiner Freistellung gezahlt bekommen möchte (*vgl. § 5 Abs. 7 Lzk-TV*). Der Wert der vom Arbeitnehmer in das Langzeitkonto übertragenen Zeiten wird auf diese Weise von dem bei der Freistellung geltenden Zeitwert vollständig abgekoppelt.

b) Bei dem Sabbatical handelt es sich auch nicht um eine Zeit, die iSv. § 38 Abs. 1 FGr 1-TV nach den tarifvertraglichen und gesetzlichen Bestimmungen „zu verrechnen bzw. anzurechnen“ ist. Anders als der Kläger meint, stellt das Sabbatical keine Arbeitsbefreiung mit Fortzahlung des Entgelts iSv. § 41 Abs. 1 FGr 1-TV dar, die nach Maßgabe der dortigen Vorgaben im Arbeitszeitkonto der Arbeitnehmer zu verrechnen wäre. Zwar erhält der Arbeitnehmer während des Sabbaticals nach § 6 Abs. 3 Lzk-TV ein „Entgelt“. Bei diesem handelt es sich aber nicht um eine „Fortzahlung des Entgelts“ iSv. § 41 Abs. 1 FGr 1-TV. 23

aa) Bereits der Wortlaut der Tarifnorm lässt dies erkennen. Der Begriff „Fortzahlung“ lässt darauf schließen, dass dem Arbeitnehmer während der Freistellung das übliche Entgelt weitergezahlt werden muss. Dies ist bei einem Sabbatical nach dem Lzk-TV nicht der Fall. Nach dessen Bestimmungen ist nicht das gewöhnliche Tarifentgelt für die durch die Inanspruchnahme des Sabbaticals ausgefallene Arbeitszeit fortzuzahlen. Vielmehr erhält der Arbeitnehmer nach § 6 Abs. 3 Lzk-TV während der Freistellung - in ausdrücklicher Abweichung von den jeweiligen tarifvertraglichen Entgeltbestimmungen - für jeden Kalendertag Montag bis Freitag, der in den Freistellungszeitraum fällt, für seinen auf diese Tage entfallenden durchschnittlichen Arbeitszeitwert ein Entgelt in der von ihm nach § 5 Abs. 7 Satz 2 Lzk-TV bestimmten Höhe. Diese liegt - je nach Wahl - unterhalb der monatlich üblicherweise gezahlten Vergütung. 24

bb) Der Regelungszusammenhang unterstützt dieses Verständnis. Mit der Formulierung „Fortzahlung des Entgelts“ haben die Tarifvertragsparteien ausschließlich auf Sachverhalte abgestellt, für die in Abweichung von § 275 Abs. 1, § 326 Abs. 1 BGB aufgrund gesetzlicher oder tarifvertraglicher Regelung zugunsten des Arbeitnehmers der Grundsatz „Ohne Arbeit kein Lohn“ durchbrochen und der Arbeitgeber zur Fortzahlung der Vergütung verpflichtet wird. 25

(1) Da Arbeitsleistung und Vergütung im Arbeitsverhältnis in einem synallagmatischen Austauschverhältnis stehen, verliert ein Arbeitnehmer, dem die Erbringung der Arbeitsleistung iSv. § 275 Abs. 1 BGB unmöglich wird, nach § 326 Abs. 1 Satz 1 BGB grundsätzlich seinen Anspruch auf die Gegenleistung, dh. auf seine Arbeitsvergütung (vgl. BAG 4. Dezember 2024 - 5 AZR 276/23 - Rn. 11 26

*mwN*; 21. August 2024 - 10 AZR 190/23 - Rn. 25). Rein arbeitsleistungsbezogenes Entgelt ohne tatsächliche Arbeitsleistung ist daher nur dann fortzuzahlen, wenn die Entgeltfortzahlung aufgrund gesetzlicher, tarifvertraglicher oder sonstiger Regelungen zu leisten ist (*vgl. BAG 2. Juli 2025 - 10 AZR 119/24 - Rn. 25*).

(2) Diese Vorgaben greifen die Tarifvertragsparteien in § 41 Abs. 1 Satz 1 FGr 1-TV auf, indem sie vorsehen, dass jeder Tag einer Arbeitsbefreiung mit Fortzahlung des Entgelts nach gesetzlichen oder tariflichen Bestimmungen im Arbeitszeitkonto mit einem bestimmten Zeitwert zu verrechnen ist. Da das Arbeitszeitkonto nach § 39 Abs. 1 Satz 2 FGr 1-TV auch als arbeitszeitrechtliche Grundlage für das Entgelt der Arbeitnehmer dient, drückt es deren Vergütungsanspruch lediglich in anderer Form aus (*st. Rspr., vgl. zB BAG 14. Mai 2025 - 5 AZR 215/24 - Rn. 22 mwN*). Dementsprechend wird für Zeiten einer Arbeitsbefreiung mit Fortzahlung des Entgelts eine Zeitgutschrift - vorliegend in Form einer „Verrechnung“ - gewährt (*vgl. BAG 14. Mai 2025 - 5 AZR 215/24 - aaO*). 27

(3) Demgegenüber regelt der Lzk-TV keine von der Beklagten geschuldete Entgeltfortzahlung für Zeiten der dort vorgesehenen Freistellungen von der Arbeitspflicht. Vielmehr wird den Arbeitnehmern ein Entgeltguthaben zur Verfügung gestellt, das sie zur eigenen Finanzierung von Freistellungszeiträumen einsetzen können. Der Arbeitgeber fungiert - wie § 6 Abs. 1 Lzk-TV zeigt - letztlich nur als Zahlstelle, indem er das nach § 3 Abs. 6 Lzk-TV ausschließlich den Arbeitnehmern zustehende Entgeltguthaben in der von ihnen nach Maßgabe des § 5 Abs. 7 Satz 2 Lzk-TV gewünschten Höhe auszahlt und dann die entsprechenden Beträge vom Wertguthabenfonds erstattet bekommt. Zudem bestimmt - anders als im Rahmen eines typischen Entgeltfortzahlungsanspruchs - die Höhe des dem Arbeitnehmer während der Freistellung zu gewährenden „Entgelts“ die Dauer seiner Freistellung (*vgl. § 5 Abs. 7 Lzk-TV*). 28

cc) Vor allem die Systematik des FGr 1-TV spricht gegen eine Anwendung des § 41 Abs. 1 FGr 1-TV auf das Sabbatical iSv. § 5 Abs. 2 Nr. 3 Lzk-TV. Die im Rahmen der Überzeit nach § 38 Abs. 1 FGr 1-TV berücksichtigungsfähigen Zeiten entsprechen denjenigen Zeiten, die nach § 39 Abs. 1 Satz 1 FGr 1-TV im Arbeitszeitkonto der Arbeitnehmer fortlaufend zu erfassen sind. Neben den vom 29

Arbeitnehmer geleisteten Arbeitsstunden gehören hierzu auch diejenigen Zeiten, die - ua. - nach § 41 Abs. 1 FGr 1-TV zu verrechnen sind. Eine Verrechnung der Zeiträume, in denen ein Arbeitnehmer nach § 5 Abs. 2 Nr. 3 Lzk-TV von seiner Pflicht zur Erbringung der Arbeitsleistung freigestellt ist, nach Maßgabe des § 41 Abs. 1 FGr 1-TV hätte allerdings nicht nur zur Folge, dass sein Arbeitszeitkonto nicht seinen Vergütungsanspruch in zutreffender Höhe ausdrücken würde. Sie würde auch dazu führen, dass jeder Tag der Arbeitsbefreiung mit der Arbeitszeit eines vollen Arbeitstags „gutgeschrieben“ werden müsste unabhängig davon, in welcher Höhe der Arbeitnehmer hierfür Entgelt aus seinem Wertguthaben einbringt. Nutzte er sein Entgeltguthaben, um die längstmögliche Freistellung in Anspruch zu nehmen, beliefe sich sein tägliches Entgelt auf 70 vH des maßgeblichen Urlaubsentgelts. Wollte er dagegen - bei identischem Entgeltguthaben - während der Freistellung ein Entgelt von 100 vH des maßgeblichen Urlaubsentgelts beziehen, verkürzte sich der Freistellungszeitraum entsprechend. In beiden Fällen führte eine Anwendung des § 41 Abs. 1 FGr 1-TV dazu, dass jeder Tag der Freistellung mit dem gleichen Arbeitszeitwert zu berücksichtigen wäre.

V. Der Kläger hat die Kosten seiner erfolglosen Revision zu tragen (§ 97 Abs. 1 ZPO). 30

Ahrendt

Bubach

Zimmermann

Schad

Grieb