

Bundesarbeitsgericht
Fünfter Senat

Urteil vom 25. Februar 2026
- 5 AZR 27/25 -
ECLI:DE:BAG:2026:250226.U.5AZR27.25.0

I. Arbeitsgericht Suhl

Urteil vom 21. März 2024
- 4 Ca 1071/23 -

II. Thüringer Landesarbeitsgericht

Urteil vom 29. Oktober 2024
- 1 Sa 62/24 -

Entscheidungsstichworte:

Anspruch auf Umwandlung einer tarifvertraglichen Jahresleistungsprämie
in Gutschrift auf einem Jahresarbeitszeitkonto - Tarifauslegung

Hinweis des Senats:

teilweise Parallelentscheidung zu führender Sache - 5 AZR 22/25 -

BUNDESARBEITSGERICHT



5 AZR 27/25

1 Sa 62/24

Thüringer

Landesarbeitsgericht

Im Namen des Volkes!

Verkündet am

25. Februar 2026

URTEIL

Münchberg, Urkundsbeamtin

der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungskläger und Revisionskläger,

pp.

Beklagter, Berufungsbeklagter und Revisionsbeklagter,

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 25. Februar 2026 durch die Vorsitzende Richterin am Bundesarbeitsgericht Prof. Dr. Ahrendt, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Dr. Bubach, den Richter am Bundesarbeitsgericht Neumann sowie die ehrenamtliche Richterin Teichfuß und den ehrenamtlichen Richter Werner für Recht erkannt:

Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Thüringer Landesarbeitsgerichts vom 29. Oktober 2024 - 1 Sa 62/24 - aufgehoben und die Sache zur neuen Verhandlung und Entscheidung - auch über die Kosten der Revision - an das Berufungsgericht zurückverwiesen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

- Die Parteien streiten über eine Gutschrift auf dem Arbeitszeitkonto. 1
- Der Kläger war seit Oktober 1999 als Produktionsmitarbeiter bei der V GmbH mit einer Wochenarbeitszeit von 37,5 Stunden tätig. Über das Vermögen der Arbeitgeberin wurde am 28. Juli 2020 das Insolvenzverfahren eröffnet und der Beklagte zum Insolvenzverwalter bestellt. Für das Arbeitsverhältnis gelten kraft beiderseitiger Tarifgebundenheit die vom Arbeitgeberverband der Deutschen Kautschukindustrie (ADK) e.V. und der Industriegewerkschaft Bergbau Chemie und Energie (IGBCE) geschlossenen Tarifverträge. 2
- Der Tarifvertrag „Jahresleistungsprämie für die deutsche Kautschukindustrie in der Bundesrepublik Deutschland“ vom 11. Februar 2000 idF vom 22. November 2021 (TV JLP 2021) bestimmt in seinem § 5 („Zusätzliche Einmalzahlung“), dass Beschäftigte, die „jeweils im April ab dem Jahr 2023 in einem Arbeits- bzw. Ausbildungsverhältnis stehen und zu diesem Zeitpunkt mindestens sechs Monate angehört haben“, mit der Aprilabrechnung eines Jahres eine Zahlung iHv. 26 % - für Arbeitnehmer im Drei-Schicht-Betrieb iHv. 29 % - eines tariflichen Monatsentgelts erhalten. Auf Antrag, der spätestens im November des Vorjahres gestellt werden muss, „können Teile oder der gesamte Betrag soweit betrieblich möglich, auch in Freizeit umgewandelt werden“. 3
- Unter dem 30. Mai 2022 vereinbarten die Tarifvertragsparteien eine „Protokollnotiz zu § 5 des Tarifvertrages Jahresleistungsprämie“ (Protokollnotiz 2022). Diese sieht in ihrer Nr. 7 ua. vor, dass „Mitarbeiter in Vollzeit“ insgesamt 4

„einen Umwandlungsanspruch in Höhe von 5 Tagen, 4 Stunden und 55 Minuten“ haben, der sich für Arbeitnehmer, die im Vorjahreszeitraum mindestens sechs Monate im Drei-Schicht-Betrieb tätig waren, auf sechs Tage, zwei Stunden und 18 Minuten erhöht. Nach § 7 Buchst. c der Protokollnotiz werden die Tage „als volle Tage gewährt. Die Stunden können einem Zeitkonto gutgeschrieben oder entsprechend ausgezahlt werden.“

Die zum 1. März 2023 in Kraft getretene Fassung des Tarifvertrags „zur Regelung der Jahresleistungsprämie“ vom 28. Februar 2023 (TV JLP 2023) enthält folgende Regelungen:

5

„§ 5

Zusätzliche Einmalzahlung

1. Beschäftigte, die jeweils im April ab dem Jahr 2023 in einem Arbeits- bzw. Ausbildungsverhältnis stehen und zu diesem Zeitpunkt mindestens 6 Monate angehört haben, erhalten mit der Aprilabrechnung eines Jahres eine Zahlung in Höhe von 26 % eines tariflichen Monatsentgelts. Bei Arbeitnehmern im Drei-Schicht-Betrieb beträgt der Betrag 29 % eines tariflichen Monatsentgelts.

...

- 6.* Auf Antrag, der spätestens im November eines Vorjahres gestellt werden muss, können Teile oder der gesamte Betrag soweit betrieblich möglich, auch in Freizeit umgewandelt werden. Eine Umwandlung in Freizeit ist für Auszubildende nicht möglich.

Bei Krankheit bei einem bereits festgelegten Freizeittag wird dieser nachgewährt. Ist dies nicht möglich, erfolgt eine entsprechende Auszahlung.

Das Einbringen der Zeit oder des Betrages in Langzeitkonten oder in die betriebliche Altersvorsorge ist möglich.

Die Tage werden als volle Tage gewährt. Die Stunden können einem Zeitkonto gutgeschrieben oder entsprechend ausgezahlt werden.

...

Protokollnotizen zu § 5 Ziff. 6:

- *) Mitarbeiter in Vollzeit haben einen Umwandlungsanspruch in Höhe von 5 Tagen (Ein Tag sind 7,5 Stunden.), 4 Stunden und 55 Minuten.

Mitarbeiter in Vollzeit die mindestens 6 Monate im 3-Schicht-Betrieb im Vorjahreszeitraum tätig waren erhalten 6 Tage (Ein Tag sind 7,5 Stunden.), 2 Stunden und 18 Minuten.

Den Betriebsparteien wird empfohlen, im Vorfeld in Betriebsvereinbarungen festzulegen, in welcher Reihenfolge bei entgegenstehenden betrieblichen Gründen vorrangig Freizeit gewährt werden soll. Hier sollen insbesondere private (z.B. Pflegehilfe, Kinderbetreuung) aber auch betriebliche Gründe (z.B. Dreischicht) berücksichtigt werden.“

Der Beklagte führt auf der Grundlage einer von ihm abgeschlossenen „Betriebsvereinbarung zur Regelung der Arbeitszeit“ vom 17. Dezember 2020 (BV Arbeitszeit) Zeitkonten für jeden Arbeitnehmer. 6

Der Kläger beantragte im November 2022 die Umwandlung der zusätzlichen Einmalzahlung in Freizeit. Da er in den Monaten vor April 2023 nicht im Drei-Schicht-Betrieb tätig war, gewährte der Beklagte ihm fünf Tage als Freizeitausgleich. Für die verbleibenden vier Stunden und 55 Minuten zahlte er ihm einen Betrag iHv. 129,18 Euro brutto. 7

Nach erfolgloser Geltendmachung hat der Kläger mit seiner Klage vom Beklagten die Gutschrift von vier Stunden und 55 Minuten auf seinem Arbeitszeitkonto Zug um Zug gegen Rückzahlung iHv. 129,18 Euro brutto verlangt. Er hat gemeint, § 5 Ziff. 6 TV JLP 2023 gewähre den Arbeitnehmern das Recht zu bestimmen, ob die - über ganze Tage hinausgehenden - Stunden und Minuten ausgezahlt oder auf dem Arbeitszeitkonto gutgeschrieben werden müssten. 8

Der Kläger hat beantragt, 9
den Beklagten zu verurteilen, seinem Arbeitszeitkonto vier Stunden 55 Minuten Zug um Zug gegen Rückzahlung von 129,18 Euro brutto gutzuschreiben.

Der Beklagte hat Klageabweisung beantragt und die Ansicht vertreten, er habe den Anspruch des Klägers aus § 5 TV JLP 2023 vollumfänglich erfüllt. Ziff. 6 der Norm gewähre ihm als Arbeitgeber das Wahlrecht, ob er die Stunden und Minuten dem Arbeitszeitkonto gutschreibe oder einen entsprechenden Betrag hierfür auszahle. Zudem stünden der Gutschrift auf dem Arbeitszeitkonto betriebliche Gründe entgegen. 10

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen. Mit seiner Revision verfolgt der Kläger sein Klagebegehren weiter. 11

Entscheidungsgründe

Die Revision ist begründet. Das Landesarbeitsgericht durfte die Berufung des Klägers gegen das klageabweisende Urteil des Arbeitsgerichts nicht mit der gegebenen Begründung zurückweisen. Mangels ausreichender Feststellungen kann der Senat nicht abschließend entscheiden, ob die zulässige Klage begründet ist (§ 563 Abs. 3 ZPO). Dies führt zur Aufhebung des angefochtenen Urteils und zur Zurückverweisung der Sache zur neuen Verhandlung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht (§ 562 Abs. 1, § 563 Abs. 1 ZPO). 12

I. Die Klage ist zulässig, sie ist insbesondere hinreichend bestimmt iSd. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO (zu den Anforderungen vgl. BAG 14. Mai 2025 - 5 AZR 215/24 - Rn. 13 mwN). Ausweislich seines Vorbringens begehrt der Kläger die Erhöhung des in seinem Arbeitszeitkonto erfassten Zeitguthabens durch eine Gutschrift von vier Stunden und 55 Minuten Zug um Zug gegen Rückzahlung des von dem Beklagten hierfür abgerechneten Bruttobetrags iHv. 129,18 Euro. Soweit der Kläger die Gutschrift ausdrücklich nur Zug um Zug gegen eine von ihm zu bewirkende Leistung begehrt (vgl. § 756 ZPO), ist der Senat an diesen Antrag nach § 308 Abs. 1 Satz 1 ZPO gebunden. 13

II. Entgegen der Ansicht des Landesarbeitsgerichts ist die Klage nicht deshalb unbegründet, weil dem Beklagten nach § 5 Ziff. 6 Abs. 4 Satz 2 TV JLP 2023 ein Wahlrecht zustand, ob er den volle Tage übersteigenden Teil der in Freizeit umgewandelten zusätzlichen Einmalzahlung auf dem Arbeitszeitkonto des Klägers gutschreibt oder auszahlt. § 5 Ziff. 6 Abs. 1 Satz 1 und Abs. 4 Satz 2 TV JLP 2023 bestimmen vielmehr, dass der Arbeitgeber bei einem fristgemäßen Antrag eines Arbeitnehmers den von diesem bestimmten Teil- oder Gesamtbetrag der zusätzlichen Einmalzahlung - soweit betrieblich möglich - in 14

einen Anspruch auf bezahlte Freistellung von der Arbeitspflicht für dem jeweiligen Betrag entsprechende ganze Arbeitstage umwandeln und die darüber hinausgehenden Stunden und Minuten dem Arbeitszeitkonto des Arbeitnehmers - wenn vorhanden - gutschreiben muss. Dies ergibt die Auslegung des Tarifvertrags (zu den Auslegungsgrundsätzen vgl. etwa BAG 12. Februar 2025 - 5 AZR 51/24 - Rn. 21; 23. Oktober 2024 - 5 AZR 110/24 - Rn. 14).

1. Bereits der Wortlaut der tariflichen Bestimmungen zeigt, dass § 5 Ziff. 6 Abs. 1 Satz 1 TV JLP 2023 einen Rechtsanspruch des Arbeitnehmers auf Umwandlung der Einmalzahlung in einen Anspruch auf bezahlte Freistellung von der Arbeitspflicht regelt. 15

a) Nach § 5 Ziff. 6 Abs. 1 Satz 1 TV JLP 2023 kann - bei Vorliegen bestimmter Voraussetzungen - die zusätzliche Einmalzahlung ganz oder teilweise „in Freizeit“ umgewandelt werden. Wie die Formulierung („Freizeit“) erkennen lässt, soll dem Arbeitnehmer dadurch die Möglichkeit eingeräumt werden, statt eines auf eine Zahlung gerichteten Anspruchs „freie Zeiten“ zu erhalten, während derer er keine Arbeit leisten muss, sondern bezahlt von seiner Arbeitspflicht freigestellt wird. Dies belegt auch Abs. 1 Satz 2 der Norm. Damit der Zweck der Ausbildung nicht gefährdet wird, ist für Auszubildende eine Umwandlung in „Freizeit“ nicht möglich. 16

b) Ob einem Arbeitnehmer - bei fristgemäßem Antrag und betrieblicher Möglichkeit - ein Anspruch auf eine solche Umwandlung zustehen soll, lässt sich der sprachlichen Fassung von § 5 Ziff. 6 Abs. 1 Satz 1 TV JLP 2023 nicht zweifelsfrei entnehmen. Es ist einerseits denkbar, dass sich das dort verwendete Modalverb („können“) auf die Berechtigung des Arbeitnehmers zur Antragstellung bezieht. Andererseits kann damit auch eine Entscheidungsbefugnis des Arbeitgebers bei der Umwandlung zum Ausdruck gebracht worden sein. 17

c) Aus den Protokollnotizen zu § 5 Ziff. 6 TV JLP 2023 ergibt sich jedoch, dass die Tarifvertragsparteien dem Arbeitnehmer bei Vorliegen der in der Norm genannten Voraussetzungen einen Rechtsanspruch auf eine entsprechende Umwandlung einräumen wollten. Sie bestimmen ausdrücklich, dass die Arbeitneh- 18

mer einen „Umwandlungsanspruch“ in einem - je nach Tätigkeit unterschiedlichen - zeitlichen Umfang haben. Gleichzeitig regeln sie als Teil des unterschriebenen Tariftextes nicht nur die maximale Höhe der „Freizeit“, in die der gesamte Geldanspruch nach § 5 Ziff. 1 TV JLP 2023 umgewandelt werden kann, sondern legen auch die bei der Bemessung einer geringeren Umwandlung zugrunde zu legenden Zeiteinheiten fest. Damit handelt es sich bei den Protokollnotizen um eigenständige tarifliche Normen (*zur Bedeutung von Protokollnotizen vgl. etwa BAG 24. Januar 2024 - 4 AZR 114/23 - Rn. 29; 27. Juli 2017 - 6 AZR 701/16 - Rn. 23 mwN*). Bestätigt wird dies auch durch die Tarifhistorie. Bereits bei der von beiden Parteien des TV JLP 2021 unterzeichneten Protokollnotiz 2022 - die in ihrer Nr. 7 entsprechende Vorgaben zum zeitlichen Umfang der „Freizeit“ enthielt - handelte es sich um einen Tarifvertrag iSv. § 1 TVG. Denn durch eine Reihe ihrer größtenteils später in den Text des § 5 Ziff. 6 TV JLP 2023 übernommenen Bestimmungen wurde der vormalige § 5 TV JLP 2021 inhaltlich modifiziert.

2. § 5 Ziff. 6 Abs. 1 Satz 1 TV JLP 2023 gewährt - sofern die dortigen Bedingungen erfüllt sind - dabei ausdrücklich nicht nur einen Anspruch auf Umwandlung eines „volle“ Arbeitstage entsprechenden Teils der zusätzlichen Einmalzahlung. Vielmehr steht nach der Tarifnorm dem Arbeitnehmer die Entscheidung darüber zu, in welchem Umfang er die Einmalzahlung in „Freizeit“ umwandeln möchte. Die begehrte Umwandlung kann sich auch auf den „gesamte(n) Betrag“ der Einmalzahlung beziehen. Nach den Vorgaben in den Protokollnotizen zu § 5 Ziff. 6 TV JLP 2023 führt ein derartiges (fristgemäß angebrachtes) Umwandlungsverlangen, dem keine betrieblichen Gründe entgegenstehen, bei in Vollzeit beschäftigten Arbeitnehmern zwangsläufig zu einer „Freizeit“, die nicht ausschließlich ganze Arbeitstage umfasst. Darüber hinaus kann auch eine - betrieblich mögliche - Umwandlung nur eines Teilbetrags der zusätzlichen Einmalzahlung bei Zugrundelegung der in den Protokollnotizen festgelegten Zeiteinheiten zur Folge haben, dass die „Freizeit“ nicht lediglich aus vollen Tagen besteht. § 5 Ziff. 6 Abs. 4 TV JLP 2023 räumt in diesen Fällen keiner der Arbeitsvertragsparteien - weder Arbeitgeber noch Arbeitnehmer - eine Entscheidungsbefugnis

darüber ein, ob die ganze Arbeitstage übersteigenden Zeiten dem Arbeitnehmer auszuzahlen oder einem für ihn geführten Arbeitszeitkonto gutzuschreiben sind.

a) Dem Wortlaut von § 5 Ziff. 6 Abs. 4 TV JLP 2023 lässt sich dieses Auslegungsergebnis allerdings nicht zweifelsfrei entnehmen. Die unterschiedliche sprachliche Fassung der dortigen Sätze („werden“, „können“) könnte zwar darauf hindeuten, dass auch in diesen Fällen noch eine - von welcher Vertragspartei auch immer auszuübende - Entscheidung darüber möglich sein soll, wie mit derartigen Zeiteinheiten zu verfahren ist. Zwingend ist ein solches Verständnis aber nicht. Auch der Umstand, dass in § 5 Ziff. 6 Abs. 4 TV JLP 2023 Handlungen des Arbeitgebers beschrieben werden, lässt nicht notwendigerweise den Schluss zu, mit Satz 2 der Norm solle dem Arbeitgeber ein Wahlrecht gewährt werden, ob er die volle Tage überschreitenden Zeiteinheiten auszahlt oder einem Arbeitszeitkonto gutschreibt. Die dortigen Formulierungen lassen sich auch damit erklären, dass der jeweilige Arbeitgeber Schuldner sowohl eines Zahlungsanspruchs als auch des Anspruchs auf „Freizeitgewährung“ in Form einer bezahlten Freistellung für ganze Tage und einer Gutschrift der Stunden (und Minuten) auf einem Arbeitszeitkonto ist. 20

b) Systematische Erwägungen lassen darauf schließen, dass der Arbeitgeber bei einer fristgemäß beantragten und betrieblich möglichen „Umwandlung“ der Einmalzahlung „in Freizeit“, die zur Folge hat, dass volle Arbeitstage überschreitende Zeiten entstehen, diese auf dem Arbeitszeitkonto des Arbeitnehmers - falls vorhanden - gutschreiben muss. In einem solchen Fall steht weder dem Arbeitgeber noch dem Arbeitnehmer ein Wahlrecht zu, wie mit diesen Zeiten zu verfahren ist. 21

aa) Gegen ein entsprechendes Wahlrecht des Arbeitnehmers spricht der Umstand, dass dieser bereits bei Antragstellung nicht nur darüber entscheiden kann, in welchem Umfang er die künftige Einmalzahlung in „Freizeit“ umwandeln möchte, sondern dies auch muss. Mit der frühzeitigen Antragstellung bereits im November des jeweiligen Vorjahres soll dem Arbeitgeber ausreichend Vorbereitungs- und Planungszeit bis zum Zeitpunkt der Fälligkeit der Einmalzahlung nach § 5 Ziff. 1 TV JLP 2023 gewährt werden. Dieser Zweck wird nur erreicht, wenn 22

der Umfang der vom Arbeitnehmer begehrten Umwandlung seines künftigen Geldanspruchs für den Arbeitgeber auch verbindlich ist. Einer solchen Verbindlichkeit widerspräche es, wenn der Arbeitnehmer bei einem Erfolg seines Begehrens wieder eine „Rückumwandlung“ seines Anspruchs für die volle Arbeitstage überschreitenden Zeiteinheiten wählen könnte. Dem Bestimmungsinteresse des Arbeitnehmers haben die Tarifvertragsparteien vielmehr dadurch Rechnung getragen, dass er ausgehend von den zeitlichen Vorgaben in den Protokollnotizen zu § 5 Ziff. 6 TV JLP 2023 eine Umwandlung auch nur in einem Umfang beantragen kann, der - sofern betrieblich möglich - lediglich zu einer ganze Tage entsprechenden „Freizeit“ führt.

bb) Gegen die Annahme eines Wahlrechts des Arbeitgebers spricht maßgeblich, dass die Tarifvertragsparteien die Umwandlung in § 5 Ziff. 6 Abs. 1 Satz 1 TV JLP 2023 als einen Rechtsanspruch des Arbeitnehmers ausgestaltet haben, der sich auch auf den Gesamtbetrag der Einmalzahlung erstrecken kann. Dabei sind sie, wie die Protokollnotizen zu § 5 Ziff. 6 TV JLP 2023 zeigen, von vornherein davon ausgegangen, dass eine Umwandlung des gesamten Betrags - wenn betrieblich möglich - zu einer „Freizeit“ auch im Umfang von Stunden und Minuten führt. Mit diesen Prämissen wäre es nicht vereinbar, wenn der Arbeitgeber bei einem grundsätzlich berechtigten Begehren des Arbeitnehmers wählen könnte, ob er dem Arbeitszeitkonto des Arbeitnehmers die volle Tage überschreitende Zeit gutschreibt oder sie - trotz Vorhandensein eines Arbeitszeitkontos - auszahlt. Die mögliche Auszahlung eines Teilbetrags hätte letztlich zur Folge, dass er der begehrten Umwandlung in Freizeit insoweit nicht nachkommen müsste.

cc) Auch die inhaltliche Ausgestaltung des Anspruchs in § 5 Ziff. 6 Abs. 1 Satz 1 TV JLP 2023 lässt erkennen, dass dem Arbeitgeber im Rahmen von Abs. 4 Satz 2 der Norm kein Recht eingeräumt werden sollte, zwischen Gutschrift und Auszahlung zu wählen. Die Umwandlung des vom Arbeitnehmer bestimmten (Teil-)Betrags der Einmalzahlung in „Freizeit“ setzt voraus, dass sie „betrieblich möglich“ ist. Die Tarifvertragsparteien haben nicht nur das „Ob“, sondern auch den Umfang der vom Arbeitnehmer verlangten Umwandlung seines künftigen

Geldanspruchs davon abhängig gemacht, dass der Betrieb, in dem er tätig ist, über die tatsächlichen und rechtlichen Möglichkeiten hierzu verfügt. Gleichzeitig bedeutet dies allerdings auch, dass nur wenn und „soweit“ entsprechende entgegenstehende betriebliche Gründe gegeben sind, die vom Arbeitnehmer fristgemäß beantragte Umwandlung unterbleiben darf. Damit stünde ein nicht an (betriebliche) Gründe gebundenes Wahlrecht des Arbeitgebers im Rahmen von § 5 Ziff. 6 Abs. 4 Satz 2 TV JLP 2023 nicht im Einklang.

dd) Die Systematik des § 5 Ziff. 6 TV JLP 2023 und der Gesamtzusammenhang seiner Regelungen legen damit insgesamt den Schluss nahe, dass der Arbeitgeber bei einer fristgemäß beantragten und betrieblich möglichen „Umwandlung“ der Einmalzahlung „in Freizeit“ entstehende Zeiteinheiten, die über einen ganzen Arbeitstag hinausgehen, dem Arbeitszeitkonto des Arbeitnehmers nach Abs. 4 Satz 2 der Norm gutzuschreiben hat. Eine Auszahlung käme in diesen Fällen nur dann in Betracht, wenn es an einem solchen Arbeitszeitkonto fehlt. Ein derartiges Verständnis entspräche den Vorstellungen der Tarifvertragsparteien, dass § 5 Ziff. 6 Abs. 1 Satz 1 TV JLP 2023 einen - sich auf den Gesamtbetrag erstreckenden - Rechtsanspruch des Arbeitnehmers normiert, am ehesten. Eine fristgemäß verlangte und betrieblich mögliche Umwandlung hätte dann nicht nur zur Folge, dass der Arbeitnehmer - zeitgleich mit der Aprilabrechnung seines Gehalts (vgl. § 5 Ziff. 1 Satz 1 TV JLP 2023) - einen Anspruch auf bezahlte Freistellung für eine entsprechende Anzahl an vollen Arbeitstagen gegen den Arbeitgeber erhielte. Auch die darüber hinausgehenden Zeiten müssten seinem Arbeitszeitkonto - wenn ein solches geführt wird - gutgeschrieben werden. Damit stünden sie ihm (ggf. je nach den Vorgaben seines Arbeitszeitkontos) ebenfalls als Zeitguthaben zur Verfügung, welches durch bezahlte Freistellung abgebaut werden müsste. Gleichzeitig hätte der Arbeitgeber, soweit ihm die Umwandlung betrieblich möglich ist, diese vorzunehmen und könnte sie nicht durch bloße Auszahlung teilweise verhindern. Bei einem solchen Verständnis bliebe § 5 Ziff. 6 Abs. 4 Satz 2 TV JLP 2023, soweit er eine entsprechende Auszahlung vorsieht, entgegen der Auffassung des Beklagten auch nicht ohne Anwendungsbereich. Denn in den Fällen, in denen der Arbeitnehmer über kein Arbeitszeitkonto verfügt,

25

hätte eine entsprechende Auszahlung der weitergehenden Stunden und Minuten zu erfolgen.

c) Vor allem Sinn und Zweck des § 5 Ziff. 6 Abs. 1 Satz 1 TV JLP 2023 stützen eine solche Auslegung. Dem Arbeitnehmer sollte mit der Regelung erkennbar die Möglichkeit eröffnet werden, anstelle von Geld zusätzliche freie und bezahlte Zeit zu erhalten, soweit dies betrieblich möglich ist. Dieser Zielrichtung entspricht es, wenn das Umwandlungsverlangen bei Vorliegen seiner Voraussetzungen nicht lediglich dazu führt, dass der Arbeitnehmer eine bestimmte Anzahl von (vollen) Tagen erhält, an denen er bezahlt von seiner Arbeitsleistung freizustellen ist, sondern auch die weitergehenden Zeiteinheiten seinem Arbeitszeitkonto gutgeschrieben werden. Die Tarifvertragsparteien sind ersichtlich davon ausgegangen, dass auch eine Gutschrift von Stunden und Minuten auf einem vorhandenen Arbeitszeitkonto des Arbeitnehmers typischerweise einen Anspruch auf „Freizeit“ begründet, weil die dort angesammelten Zeitguthaben durch bezahlte Freistellung abgebaut werden. 26

d) Das vorliegende Verständnis von § 5 Ziff. 6 Abs. 1 Satz 1 und Abs. 4 TV JLP 2023 führt zu einer vernünftigen, sachgerechten und praktisch brauchbaren Lösung. Der Arbeitgeber hat vor der Aprilabrechnung eines jeden Jahres zu prüfen, ob und inwieweit es betrieblich möglich ist, den von den Arbeitnehmern fristgerecht geltend gemachten Umwandlungsverlangen nachzukommen. Die betreffenden betrieblichen Gründe können sich - wie der Inhalt der Protokollnotizen zu § 5 Ziff. 6 TV JLP 2023 verdeutlicht - darauf beziehen, dass er dem Antrag der Arbeitnehmer auf Einräumung zusätzlicher bezahlter freier Arbeitstage aus betrieblichen Gründen nicht insgesamt nachkommen kann. Da die betriebliche Möglichkeit allerdings hinsichtlich des gesamten Umfangs des Umwandlungsbegehrens gegeben sein muss, können entgegenstehende betriebliche Belange - bei Vorhandensein von Arbeitszeitkonten - auch die vorzunehmende Gutschrift von Stunden und Minuten auf den Konten betreffen. Damit wird den Interessen des Arbeitgebers ausreichend Rechnung getragen. Fehlt es an entgegenstehenden betrieblichen Gründen, muss er den Umwandlungsanspruch der Arbeitnehmer durch Gutschrift dieser Zeiteinheiten auf ihrem Arbeitszeitkonto erfüllen. Die 27

gutgeschriebenen Zeiten unterliegen dann dem Regime des jeweiligen Arbeitszeitkontos. Werden im Betrieb keine Arbeitszeitkonten für die Arbeitnehmer geführt, ist eine Umwandlung der volle Arbeitstage übersteigenden Zeiteinheiten ohnehin nicht betrieblich möglich, da eine Gutschrift nicht erfolgen kann; in diesem Fall sind die betreffenden Stunden und Minuten nach § 5 Ziff. 6 Abs. 4 Satz 2 TV JLP 2023 auszuzahlen.

III. Der aufgezeigte Rechtsfehler führt zur Aufhebung des Berufungsurteils (§ 562 Abs. 1 ZPO). Die Sache ist nicht zur Endentscheidung reif (§ 563 Abs. 3 ZPO). 28

1. Das Landesarbeitsgericht hat - aus seiner Sicht konsequent - keine Feststellungen getroffen, ob es dem Beklagten betrieblich möglich war, den Anspruch des Klägers auf die zusätzliche Einmalzahlung auch hinsichtlich der verbliebenen vier Stunden und 55 Minuten in eine Gutschrift auf ihrem Arbeitszeitkonto umzuwandeln. Dies wird es im fortgesetzten Berufungsverfahren nachzuholen haben. Nachdem der Beklagte geltend gemacht hat, einer solchen Gutschrift stünden betriebliche Gründe entgegen, ist den Parteien im fortgesetzten Berufungsverfahren wegen des Gebots des fairen Verfahrens die Möglichkeit zu eröffnen, hierzu weiter substantiiert vorzutragen. 29

2. Für das fortgesetzte Berufungsverfahren weist der Senat auf Folgendes hin: 30

a) Für die Beurteilung, ob die begehrte Gutschrift auf dem Arbeitszeitkonto des Klägers betrieblich möglich war, ist auf den Zeitpunkt abzustellen, zu dem auch die Einmalzahlung nach § 5 Ziff. 1 TV JLP 2023 fällig gewesen wäre. 31

b) Die in Betracht kommenden entgegenstehenden Gründe müssen betrieblicher Natur sein und können sich auch daraus ergeben, dass eine Gutschrift auf dem Arbeitszeitkonto des Klägers zu diesem Zeitpunkt deswegen nicht erfolgen konnte, weil die durch betriebliche Regelungen vorgegebene Saldenhöchstzeit erreicht war. Der bloße Umstand, dass durch die Gutschriften die Zeitguthaben auf den Arbeitszeitkonten erhöht werden, steht für sich genommen einer Um- 32

wandlung allerdings nicht entgegen. Etwas anderes kann nur dann der Fall sein, wenn der Beklagte zu diesem Zeitpunkt zB aufgrund der Vorgaben des § 96 Abs. 4 Satz 3 Nr. 3 SGB III gehalten war, Arbeitszeitguthaben abzubauen. Auch der Hinweis auf eine bloße Inanspruchnahme personeller Ressourcen genügt für die Annahme einer fehlenden betrieblichen Möglichkeit regelmäßig nicht. Allerdings kann vor dem Hintergrund der wirtschaftlichen Situation des vom Beklagten als Insolvenzverwalter geführten Betriebs ggf. etwas anderes gelten, wenn die Durchführung von Gutschriften nicht vertretbare Kosten verursacht hätte. Ggf. wird das Landesarbeitsgericht dabei allerdings auch zu berücksichtigen haben, dass Nr. 8.8 Buchst. c der vom Beklagten abgeschlossenen BV Arbeitszeit vorsieht, dass Ergänzungen auf den Arbeitszeitkonten auch manuell erfasst werden können.

c) Die Regelung in Nr. 3 Abs. 1 der vom Beklagten im November 2023 vereinbarten „Betriebsvereinbarung zur Umsetzung der tariflichen Regelungen zur zusätzlichen Einmalzahlung“ - wonach eine Umwandlung der Einmalzahlung in Freizeit stets nur für einen volle Tage entsprechenden Betrag erfolgen kann - ist für die Frage, ob die begehrte Gutschrift des Klägers betrieblich möglich war, ohne Bedeutung. Dies ergibt sich bereits daraus, dass diese erst am 14. November 2023 in Kraft trat. Ungeachtet dessen ist diese Regelung auch wegen Verstoßes gegen die tarifliche Regelungssperre des § 77 Abs. 3 Satz 1 BetrVG unwirksam. § 5 Ziff. 6 Abs. 1 TV JLP 2023 enthält insoweit keine Öffnungsklausel. Absatz 3 der Protokollnotizen zu § 5 Ziff. 6 TV JLP 2023 erlaubt den Tarifvertragsparteien lediglich den Abschluss einer Betriebsvereinbarung zur Reihenfolge der konkreten Freizeitgewährung. 33

d) Das Landesarbeitsgericht wird ferner zu beachten haben, dass der Kläger als Anspruchsteller nach § 5 Ziff. 6 Abs. 1 Satz 1 TV JLP 2023 grundsätzlich dafür darlegungs- und beweisbelastet ist, dass die (restliche) Umwandlung durch Gutschrift von vier Stunden und 55 Minuten auf seinem Arbeitszeitkonto betrieblich möglich war. Soweit derartige Gründe ausschließlich in der Sphäre des Beklagten liegen und keine hinreichenden Erkenntnismöglichkeiten des Klägers bestehen, trifft den Beklagten allerdings nach den Grundsätzen der abgestuften 34

Darlegungs- und Beweislast eine sekundäre Darlegungslast (*vgl. zu diesen Grundsätzen BAG 18. Januar 2023 - 5 AZR 108/22 - Rn. 21, BAGE 180, 44; 21. Januar 2021 - 8 AZR 195/19 - Rn. 49*).

IV. Im fortgesetzten Berufungsverfahren wird das Landesarbeitsgericht auch 35
über die Kosten der Revision zu entscheiden haben.

Ahrendt

Bubach

Neumann

Teichfuß

Werner