

Bundesarbeitsgericht  
Zehnter Senat

Urteil vom 19. September 2018  
- 10 AZR 496/17 -  
ECLI:DE:BAG:2018:190918.U.10AZR496.17.0

I. Arbeitsgericht  
Karlsruhe

Urteil vom 5. Oktober 2016  
- 3 Ca 139/16 -

II. Landesarbeitsgericht  
Baden-Württemberg  
- Kammern Mannheim -

Urteil vom 16. August 2017  
- 19 Sa 69/16 -

---

Entscheidungsstichworte:

Arbeitszeitkonto - Stundenabbau - Zeitzuschläge

# BUNDESARBEITSGERICHT



10 AZR 496/17  
19 Sa 69/16  
Landesarbeitsgericht  
Baden-Württemberg

## Im Namen des Volkes!

Verkündet am  
19. September 2018

## URTEIL

Jatz, Urkundsbeamtin  
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungsbeklagter und Revisionskläger,

pp.

Beklagte, Berufungsklägerin und Revisionsbeklagte,

hat der Zehnte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 19. September 2018 durch die Vorsitzende Richterin am Bundesarbeitsgericht Gallner, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Dr. Brune und den Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Schlünder sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Klein und Effenberger für Recht erkannt:

1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg - Kammern Mannheim - vom 16. August 2017 - 19 Sa 69/16 - wird zurückgewiesen.
2. Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tragen.

## **Von Rechts wegen!**

### **Tatbestand**

Die Parteien streiten über tarifliche Samstags-, Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeitszuschläge für Zeiten, in denen der Kläger nicht gearbeitet hat, weil er ein Mehrarbeitsstundenguthaben in Anspruch genommen hat. 1

Der Kläger arbeitet für die Beklagte als Fluglotse und ist Mitglied des Betriebsrats. Auf das Arbeitsverhältnis findet kraft einzelvertraglicher Bezugnahme ua. der Manteltarifvertrag für die bei der DFS Deutsche Flugsicherung GmbH beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (MTV) vom 19. November 2004 in den Fassungen vom 6. Mai 2010 bzw. vom 16. Mai 2012 Anwendung. Die Fassungen sind in den für die Revision erheblichen Teilen wortgleich. 2

Die Arbeitszeit ist nach § 10 Abs. 1 Satz 1, Abs. 2 MTV grundsätzlich auf die Arbeitstage Montag bis Freitag der Woche zu verteilen. Es ist aber auch eine Verteilung auf Samstage, Sonntage und Feiertage zulässig. Nach § 11 Abs. 2 MTV werden Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit durch Schichtpläne geregelt. Der Kläger nimmt als Fluglotse an der sog. flexiblen Schichtplanung teil. Für ihn wird ein Arbeitszeitkonto geführt. 3

§ 14 MTV lautet auszugsweise: 4

#### **„Monatliche Abrechnung und Übertragung von Arbeitsstunden**

...

- (3) Die monatlichen Sollstunden werden zum Monatsende der tatsächlichen Arbeitszeit im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit zuzüglich der - soweit zutref-

fend - Stundengutschriften für Urlaub, Krankheit, Rufbereitschaft, Arbeitsbefreiung für Überstunden und für sonstige Arbeitsbefreiungen gegenübergestellt. Die Differenz sind Mehr- oder Minderarbeitsstunden.

- (4) Mehrarbeit ergibt sich auch durch ...
- (5) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können mit Zustimmung des jeweiligen Vorgesetzten bis zu 150 Mehrarbeitsstunden ansammeln. Auch durch die Anordnung von Überstunden darf diese Grenze insgesamt nicht überschritten werden.

Ab einem Zeitkontostand von 30 Mehrarbeitsstunden kann die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter, mit einer Ankündigungsfrist von mindestens 15 Tagen, einen Mehrarbeitsstundenabbau in einer Größenordnung von bis zu 3 Tagen verlangen. ... Stehen zwingende betriebliche Gründe (z. B. Unterbesetzung eines Arbeitsbereiches bzw. einer EBG) einem Stundenabbau nicht entgegen, ist dem Verlangen der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters stattzugeben. ... Liegen betriebliche Gründe vor (z. B. Überbesetzung eines Arbeitsbereichs bzw. einer EBG), kann der jeweilige Vorgesetzte von den Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeitern mit einem Mehrarbeitsstundenkonto von mehr als 30 Stunden einen Stundenabbau verlangen.

Der Abbau kann nur in ganzen Tagen und im Zusammenhang mit anderen Freizeitblöcken erfolgen. Die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter kann diesem Abbau nur dann widersprechen, wenn dringende persönliche Gründe vorliegen. ...“

Die Beklagte berücksichtigt bei der Feststellung der tatsächlichen Arbeitszeiten des Klägers auch dessen Tätigkeit als Betriebsrat. In der Zeit vom 25. Februar 2012 bis 25. April 2014 beantragte und erhielt der Kläger in insgesamt 24 Fällen zwischen 0,75 und 8,15 Stunden Mehrarbeitsstundenabbau. In allen diesen Fällen betraf der Stundenabbau Zeiten, zu denen der Kläger im Schichtplan zu Samstags-, Sonntags-, Feiertags- und/oder Nachtarbeit eingeteilt war.

5

Hinsichtlich des Anspruchs auf Vergütung nimmt § 18 Abs. 1 Satz 1 MTV Bezug auf einen Vergütungstarifvertrag und einen Zulagentarifvertrag. § 20 MTV regelt sog. Zeitzuschläge und lautet in Teilen:

6

### **„Zeitzuschläge**

- (1) Zeitzuschläge werden gezahlt für geleistete
  - a) Überstunden (...) in Höhe von 25 vom Hundert der Stundenvergütung,
  - b) Samstagsarbeit in Höhe von fünf vom Hundert der Stundenvergütung,
  - c) Sonntagsarbeit und Arbeit am Ostersonntag sowie Arbeit ab 12 Uhr am 24. Dezember und 31. Dezember in Höhe von 50 vom Hundert der Stundenvergütung,
  - d) Feiertagsarbeit in Höhe der vollen Stundenvergütung,
  - e) Nachtarbeit in Höhe von neun Euro je Stunde.Treffen mehrere Gründe für die Zahlung eines Zuschlages zusammen, so ist in den Fällen der Buchstaben b), c) und d) jeweils der höhere Zuschlag zu zahlen. Die Zuschläge für Überstunden und für Nachtarbeit werden zusätzlich gezahlt.
- (2) Für die Berechnung der Zeitzuschläge nach den Buchstaben b) bis e) des Absatzes 1 gilt:
  - a) Samstagsarbeit ist die Arbeit zwischen 13 Uhr und 20 Uhr an Samstagen.
  - b) Sonntags- und Feiertagsarbeit ist die Arbeit von 0 Uhr bis 24 Uhr an Sonntagen und an gesetzlichen Feiertagen (§ 14 Abs. 2).
  - c) Nachtarbeit ist die Arbeit zwischen 20 Uhr und 6 Uhr.“

Die Beklagte zahlte an den Kläger für die Zeiten des Abbaus von Mehrarbeitsstunden nur die Vergütung nach § 18 MTV, aber keine Zeitzuschläge nach § 20 MTV. 7

Der Kläger hat gemeint, die Beklagte schulde Zeitzuschläge auch für Zeiten der Arbeitsbefreiung zum Abbau von Mehrarbeit. Die Entscheidung über die Freistellung treffe letztlich die Beklagte. Damit verzichte sie gleichzeitig auf ein Angebot der Arbeitskraft und gerate in Annahmeverzug. Unerheblich sei, ob der Arbeitgeber den Zeitausgleich anordne oder einem Antrag des Arbeitnehmers entspreche. In beiden Fällen handle es sich um eine Entscheidung zur Freistellung, die zum Annahmeverzug führe. Ein Angebot der Arbeitsleistung 8

durch den Kläger sei entbehrlich. Sein Leistungswille sei nach wie vor vorhanden. Ohne die Freistellung hätte er schichtplanmäßig gearbeitet. Wenn kein Annahmeverzug anzunehmen sei, gelte jedenfalls das Entgeltausfallprinzip. Der Tarifvertrag enthalte keine abweichenden Regelungen hierzu.

Der Kläger hat beantragt,

9

die Beklagte zu verurteilen, an ihn Zuschläge iHv. 1.205,59 Euro brutto zzgl. gesetzlicher Zinsen in gestaffelter Höhe zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen, und die Ansicht vertreten, die Voraussetzungen des Annahmeverzugs seien nicht gegeben. Weder habe der Kläger seine Arbeitskraft angeboten, noch habe die Beklagte ein solches Angebot abgelehnt oder darauf verzichtet. Dem Kläger fehle schon der erforderliche Leistungswille. Das Entgeltausfallprinzip finde keine Anwendung. Vielmehr sei die Beklagte zum Freizeitausgleich nach dem Tarifvertrag verpflichtet, wenn die tatbestandlichen Voraussetzungen erfüllt seien. Der Tarifvertrag beinhalte ein in sich geschlossenes Regelungswerk. § 14 MTV regle die Zuschläge nicht. Die Zuschlagsregelung sei unmittelbar in § 20 MTV enthalten. Dessen Voraussetzungen lägen nicht vor. Die vom Kläger verlangten Zeitzuschläge seien nur für „geleistete“ Arbeit zu zahlen. Sonst würden Fehlanreize für Arbeitnehmer geschaffen, Mehrarbeit gezielt in den in § 20 MTV genannten Zeiten abzubauen.

10

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat sie abgewiesen. Mit seiner vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision begehrt der Kläger die Wiederherstellung der erstinstanzlichen Entscheidung.

11

## **Entscheidungsgründe**

I. Die zulässige Revision des Klägers ist nicht begründet. Das Landesarbeitsgericht hat zutreffend erkannt, dass ihm keine Ansprüche auf tarifliche

12

Samstags-, Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeitszuschläge für Zeiten zustehen, in denen er wegen Abbaus von Mehrarbeitsstunden nicht gearbeitet hat.

1. Der Kläger kann seinen Anspruch nicht auf § 611 Abs. 1 BGB (seit 1. April 2017: § 611a Abs. 2 BGB) iVm. den Grundsätzen des Annahmeverzugs nach §§ 615, 293 ff. BGB stützen. Die Beklagte war mit der Annahme der Dienste des Klägers nicht in Verzug. Auf die Frage eines Leistungswillens des Klägers oder eines Angebots seiner Arbeitskraft kommt es nicht an. Weder bestand für ihn eine Pflicht zur Arbeitsleistung noch für die Beklagte eine Beschäftigungspflicht. 13

a) Nach § 615 Satz 1 BGB hat der Arbeitgeber die vereinbarte Vergütung fortzuzahlen, wenn er mit der Annahme der Dienste des Arbeitnehmers in Verzug gerät. Das setzt nach § 293 BGB voraus, dass der Arbeitgeber die vom Arbeitnehmer geschuldete Arbeitsleistung nicht annimmt. Ist der Arbeitnehmer von der Arbeitspflicht befreit, schuldet er dem Arbeitgeber keine Dienste. Er kann sie dem Arbeitgeber nicht anbieten; dem Arbeitgeber obliegt keine Mitwirkungshandlung iSv. § 296 BGB. Er braucht dem Arbeitnehmer in dieser Zeit keinen funktionsfähigen Arbeitsplatz zur Verfügung zu stellen. Für die Dauer des Urlaubs oder während einer anderen rechtswirksamen Freistellung von der Arbeit ist dem Arbeitnehmer die Arbeitsleistung iSv. § 297 BGB vorübergehend rechtlich unmöglich. Der Arbeitgeber kann nicht in Gläubigerverzug geraten (*BAG 23. Januar 2001 - 9 AZR 26/00 - zu I 1 der Gründe mwN, BAGE 97, 18; vgl. auch BAG 17. Oktober 2012 - 10 AZR 809/11 - Rn. 34, BAGE 143, 203; 19. März 2002 - 9 AZR 16/01 - zu II 2 a der Gründe*). 14

b) Dem steht die vom Landesarbeitsgericht zitierte Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 23. Januar 2008 (- 5 AZR 393/07 - Rn. 13) jedenfalls für den Abbau von Mehrarbeitsstunden auf einem Arbeitszeitkonto nicht entgegen. 15

aa) Sie betrifft allein die Auslegung eines gerichtlichen Vergleichs hinsichtlich der Frage des Vergütungs- bzw. Entgeltfortzahlungsanspruchs nach Ablauf 16

von mehr als sechs Wochen Arbeitsunfähigkeit bei vereinbarter bezahlter Freistellung eines Arbeitnehmers bis zum Ablauf seiner Kündigungsfrist. Hier erfolgt die Freistellung zum Abbau von Mehrarbeitsstunden auf einem Arbeitszeitkonto auf Grundlage einer (tarif-)vertraglichen Regelung, die eine Arbeitspflicht für diese Zeiten von vornherein ausschließt.

bb) Bei einem Arbeitszeitkonto, bei dem Plus- und Minusstunden angesammelt werden können, steht als vertragsgemäße Arbeitszeit von Anfang an nur die Gesamtdauer bzw. - bei flexibler vertraglicher Arbeitszeitdauer - nur deren Mindestumfang fest; im Einzelnen muss die vertragsgemäße Arbeitszeit vom Arbeitgeber oder, je nach Vereinbarung, vom Arbeitnehmer festgelegt werden. Annahmeverzug kann deshalb nur eintreten, wenn bis zum Ende des Ausgleichszeitraums oder des Arbeitsverhältnisses nicht die vereinbarte Gesamtdauer abgerufen wurde (*vgl. Hanau/Hoff NZA 2015, 1169; ErfK/Preis 18. Aufl. § 615 BGB Rn. 12*). Dies gilt unabhängig davon, ob der Arbeitnehmer den Abbau von Mehrarbeitsstunden beantragt oder der Arbeitgeber ihn anordnet, solange der Arbeitgeber bis zum Ablauf eines etwaigen Ausgleichszeitraums nicht zu wenig Arbeit zuweist. In beiden Fällen bestehen in dieser Zeit aufgrund einer (tarif-)vertraglichen Regelung keine Arbeitspflicht des Arbeitnehmers und keine Pflicht des Arbeitgebers, Arbeit zuzuweisen. 17

c) § 611 Abs. 1 iVm. § 615 Satz 1 BGB begründet zudem keinen Anspruch auf Beschäftigung zu bestimmten (zuschlagspflichtigen) Zeiten (*BAG 12. Dezember 2012 - 5 AZR 918/11 - Rn. 28*). 18

d) Hier hat der Kläger nach § 14 Abs. 5 MTV Mehrarbeitsstundenabbau verlangt und erhalten. Damit war er von seiner Arbeitspflicht befreit. Umgekehrt schuldete die Beklagte keine Zuweisung von Tätigkeit. Auch der Kläger macht nicht geltend, dass die Beklagte ihm bis zum Ablauf eines Ausgleichszeitraums eine zu geringe Arbeitsmenge zugewiesen habe. Damit handelt es sich von vornherein nicht um einen Fall des Annahmeverzugs iSd. §§ 615, 293 ff. BGB, ohne dass es auf die Leistungsbereitschaft des Klägers und die von ihm initiierte Freistellung ankäme. 19

2. Der Kläger kann seinen Anspruch auch nicht auf § 611 Abs. 1 BGB iVm. §§ 14, 20 MTV stützen. Ein Anspruch ergibt sich insbesondere weder aus den Regelungen zum Arbeitszeitkonto noch aus der tarifvertraglichen Zuschlagsregelung selbst. 20

a) Ein Arbeitszeitkonto hält fest, in welchem zeitlichen Umfang der Arbeitnehmer seine Hauptleistungspflicht nach § 611 Abs. 1 BGB erbracht hat oder aufgrund eines Entgeltfortzahlungstatbestands (zB § 615 Satz 1 und Satz 3, § 616 Satz 1 BGB, § 2 Abs. 1, § 3 Abs. 1 EFZG, § 37 Abs. 2 BetrVG) nicht erbringen musste und deshalb Vergütung beanspruchen kann bzw. in welchem Umfang er noch Arbeitsleistung für die vereinbarte und gezahlte Vergütung erbringen muss (BAG 29. Juni 2016 - 5 AZR 617/15 - Rn. 17 mwN, BAGE 155, 310). Ein nicht ausgeglichenes Arbeitszeitkonto weist bei einer verstetigten Arbeitsvergütung, je nach Stand, Vorleistungen der einen oder der anderen Seite aus (BAG 15. Mai 2013 - 10 AZR 325/12 - Rn. 38). Es gibt den Umfang der vom Arbeitnehmer geleisteten Arbeit wieder und drückt damit - in anderer Form - seinen Vergütungsanspruch aus (BAG 18. März 2014 - 1 ABR 75/12 - Rn. 20 mwN, BAGE 147, 313). Dabei können Arbeitsleistungen nach besonderen Regelungen höher (zB Mehrarbeit, Feiertagsarbeit) oder niedriger (zB Bereitschaftsdienst) bewertet werden, als es ihrem zeitlichen Einsatz entspricht (BAG 19. März 2008 - 5 AZR 328/07 - Rn. 10). Die Zeitgutschrift auf einem Arbeitszeitkonto ist lediglich eine abstrakte Recheneinheit, die für sich gesehen keinen Aufschluss darüber gibt, wie sie erarbeitet wurde. Deshalb kommt es für den Abbau eines Arbeitszeitkontos nur noch auf die Höhe des Zeitguthabens in der maßgeblichen Recheneinheit an. Aufbau und Abbau eines Arbeitszeitkontos können jeweils eigenen Regeln folgen (BAG 17. März 2010 - 5 AZR 296/09 - Rn. 15). 21

b) Nach § 14 Abs. 5 Unterabs. 3 MTV erfolgt der Abbau von Mehrarbeitsstunden „nur in ganzen Tagen und im Zusammenhang mit anderen Freizeitblöcken“. Auch aus der Protokollnotiz zu § 10 Abs. 3 MTV geht hervor, dass die Tarifvertragsparteien arbeitsfreie Zeit als „Freizeit“ bezeichnen. Freizeit ist im arbeitsrechtlichen Sinn das Gegenteil von Arbeitszeit. Freizeitausgleich bedeu- 22

tet, statt Arbeitszeit ableisten zu müssen bezahlte Freizeit zu erhalten (*BAG 17. März 2010 - 5 AZR 296/09 - Rn. 17*). Der Freizeitausgleich erfolgt durch Reduzierung der Sollarbeitszeit (*BAG 11. Februar 2009 - 5 AZR 341/08 - Rn. 13*). Der Abbau eines Arbeitszeitkontos durch Freizeitausgleich vollzieht sich deshalb - soweit durch Arbeitsvertrag, Betriebsvereinbarung oder Tarifvertrag nichts anderes geregelt ist - dergestalt, dass errechnet wird, wie viel „freie Zeit“ die auf dem Arbeitszeitkonto angesammelten Stunden entsprechen. Diese ist aufgrund der vom Arbeitnehmer geschuldeten Arbeitszeit zu ermitteln (*BAG 17. März 2010 - 5 AZR 296/09 - aaO*).

- c) Ausgehend von den Vorschriften des allgemeinen Schuldrechts iVm. § 614 BGB gilt im Arbeitsverhältnis der Grundsatz „Ohne Arbeit kein Lohn“, der auch in § 16 Abs. 1 Satz 3 MTV anklingt. Verlangt der Arbeitnehmer nach § 611 Abs. 1 BGB Arbeitsvergütung für Arbeitsleistungen, hat er darzulegen und - im Bestreitensfall - zu beweisen, dass er Arbeit verrichtet hat oder einer der Tatbestände erfüllt war, der eine Vergütungspflicht ohne Arbeit regelt (*BAG 15. Mai 2013 - 10 AZR 325/12 - Rn. 33; 18. April 2012 - 5 AZR 248/11 - Rn. 14 mwN, BAGE 141, 144*). 23
- d) Der Kläger hat an den Tagen, für die er Zuschläge begehrt, nicht gearbeitet. Damit steht ihm zunächst kein Vergütungsanspruch aus § 611 Abs. 1 BGB zu. Einen allgemeinen Entgeltfortzahlungsanspruch ohne gesetzliche oder (tarif-)vertragliche Regelung gibt es nicht. Wie bereits ausgeführt, liegt auch kein Fall des § 615 BGB vor. Ein Vergütungsanspruch dem Grunde nach steht dem Kläger aber durch „Umbuchung“ seines Guthabens aus dem Arbeitszeitkonto zu. Dabei trifft § 14 MTV keine eigenständige Regelung, in welcher Höhe der Vergütungsanspruch entsteht, so dass er den allgemeinen Vergütungsregelungen folgt. 24
- e) Soweit der Kläger Ansprüche auf die tarifvertraglichen Zuschläge geltend macht, muss er die Voraussetzungen des § 20 MTV erfüllen. Das ist nicht der Fall. Die Zuschläge werden nach § 20 Abs. 1 Buchst. b bis Buchst. e für geleistete Samstags-, Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit gezahlt. Das trifft auf den Kläger nicht zu. 25

Er hat in den der Klage zugrunde liegenden Zeiträumen keine zuschlagspflichtige Arbeit geleistet. Allein der Umstand, dass er im Schichtplan ursprünglich für Arbeit zu zuschlagspflichtigen Zeiten eingeteilt war, hiervon aber zum Zweck des Abbaus von Mehrarbeitsstunden wieder befreit wurde, reicht nicht aus. 26

aa) Bereits der Wortlaut der Tarifnorm, von dem bei der Auslegung vorrangig auszugehen ist (*st. Rspr., zB BAG 8. November 2017 - 10 AZR 501/16 - Rn. 16 mwN*), spricht deutlich für ein solches Verständnis. 27

(1) Bei der Wortlautauslegung ist, wenn die Tarifvertragsparteien einen Begriff nicht eigenständig definieren, erläutern oder einen feststehenden Rechtsbegriff verwenden, vom allgemeinen Sprachgebrauch auszugehen. Wird ein Fachbegriff verwendet, der in allgemeinen oder in fachlichen Kreisen eine bestimmte Bedeutung hat, ist davon auszugehen, dass die Tarifvertragsparteien mit diesem Begriff den allgemein üblichen Sinn verbinden wollten, wenn nicht sichere Anhaltspunkte für eine abweichende Auslegung gegeben sind, die aus dem Tarifwortlaut oder anderen aus dem Tarifvertrag selbst ersichtlichen Gründen erkennbar sein müssen. Wird ein bestimmter Begriff mehrfach in einem Tarifvertrag verwendet, ist im Zweifel davon auszugehen, dass die Tarifvertragsparteien dem Begriff im Geltungsbereich dieses Tarifvertrags stets die gleiche Bedeutung beimessen wollen (*BAG 8. November 2017 - 10 AZR 501/16 - Rn. 17 mwN*). 28

(2) Der Begriff „Arbeit leisten“ wird ebenso wie der Begriff „arbeiten“ ausschließlich für das aktive Tun verwandt. Dies entspricht dem allgemeinen Sprachgebrauch. Zeiten, in denen der Arbeitnehmer von der Arbeitsleistung befreit ist, fallen regelmäßig nicht hierunter (*BAG 14. Mai 2013 - 1 AZR 178/12 - Rn. 12; 27. August 2008 - 5 AZR 647/07 - Rn. 10; für den Fall einer besonderen tarifvertraglichen Regelung zur Fortzahlung der Vergütung bei Freistellung von der Arbeit vgl. BAG 24. März 2010 - 10 AZR 58/09 - Rn. 22 f., BAGE 134, 34*). Die Regelung in § 14 Abs. 3 MTV, in der die Begriffe „tatsächliche Arbeitszeit“ und „Stundengutschrift“ ua. für Zeiten der Arbeitsbefreiung 29

voneinander unterschieden werden, zeigt, dass die Tarifvertragsparteien nicht vom allgemeinen Sprachgebrauch abweichen wollen.

bb) Systematik und Gesamtzusammenhang der Tarifnormen stützen dieses Ergebnis. 30

(1) Der MTV enthält Regelungen für Fälle, in denen Zeitzuschläge nach § 20 MTV gezahlt werden, obwohl tatsächlich keine Arbeit geleistet wird. Das betrifft die Arbeitsunfähigkeit (§ 23 Abs. 1 Satz 2 MTV) und den Erholungsurlaub (§ 30 Abs. 7 Satz 2 MTV). Dort wird eine Zahlung nach dem Durchschnitt der tatsächlichen Werte, die in den zwölf vorangegangenen Kalendermonaten abgerechnet wurden, angeordnet. § 23 Abs. 1 Satz 2 MTV regelt ferner, dass Zeitzuschläge nach § 20 MTV erst ab dem vierten Krankheitstag zu zahlen sind. 31

(2) Die Tarifvertragsparteien lösen sich für den Fall der Zeitzuschläge nach § 20 MTV im Übrigen nicht von dem Grundsatz „Ohne Arbeit kein Lohn“, wie schon die Regelung über „Arbeitsbefreiung aus besonderem Anlass“ in § 32 MTV zeigt. Dort ist die Fortzahlung der Vergütung anlässlich der verschiedenen Freistellungsgründe ausdrücklich (nur) bezogen auf die Vergütung nach § 18 Abs. 1 Satz 2 MTV und damit nicht auf etwaige Zuschläge nach § 20 MTV. Ferner ist die Zahlung der für den Erholungsurlaub in § 30 Abs. 7 Satz 2 MTV geregelten Zeitzuschläge für den Zusatzurlaub nach § 31 MTV ausgeschlossen. Bei Zusatzurlaubstagen, die für je 100 Arbeitsstunden in der Zeit von 20:00 Uhr bis 06:00 Uhr erworben werden, wird das in § 31 Abs. 1 Satz 2 MTV ausdrücklich geregelt. Bei Zusatzurlaub für Wechselschichtdienst bezieht § 31 Abs. 2 MTV den Fortzahlungsanspruch allein auf die Vergütung nach § 18 Abs. 1 Satz 2 MTV. 32

(3) Auch im Fall der Arbeitsbefreiung als Zeitausgleich für Überstunden nach § 12 Abs. 5 Satz 1 MTV sieht § 12 Abs. 5 Satz 3 MTV nur die (zusätzliche) Zahlung der Zeitzuschläge für Überstunden nach § 20 Abs. 1 Buchst. a MTV vor. Die Bestimmung erwähnt die anderen, hier interessierenden Zeitzuschläge nach § 20 Abs. 1 Buchst. b bis Buchst. e MTV nicht. 33

(4) Das Gesamtgefüge zeigt, dass die Tarifvertragsparteien nur für bestimmte Fälle hinsichtlich der Zeitzuschläge nach § 20 MTV von der Regel „Ohne Arbeit kein Lohn“ abgewichen sind und einen Anspruch auch ohne tatsächliche Arbeitsleistung begründet haben. Für den Fall der Entgeltfortzahlung haben sie die Abweichungen von der Regel wieder mit Einschränkungen versehen. Der Tarifvertrag sieht für den Fall des Abbaus von Mehrarbeitsstunden nach § 14 Abs. 5 MTV keine Zuschlagspflicht vor. Das passt in die Systematik des Tarifvertrags, der beispielsweise auch für Zusatzurlaubstage nach § 31 MTV keine Zeitzuschläge vorsieht. 34

cc) Sinn und Zweck der Regelung bestätigen diese Auslegung. Samstags-, Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeitszuschläge sollen besondere Erschwernisse ausgleichen, die durch ungünstige Arbeitszeiten entstehen (*vgl. zu § 3 des Manteltarifvertrags für die Düren - Jülich - Euskirchener Textilindustrie vom 29. Oktober 1970: BAG 21. März 2018 - 10 AZR 34/17 - Rn. 36; vgl. zu § 8 Abs. 1 TVöD-K aF: BAG 24. September 2008 - 6 AZR 259/08 - Rn. 21*). Das wäre nicht damit in Einklang zu bringen, dass - anders als in Fällen einer ausdrücklichen (tarif-)vertraglichen Regelung - zB Feiertagszuschläge zu leisten sind, obwohl tatsächlich keine Feiertagsarbeit angefallen ist. 35

3. Hinsichtlich der geltend gemachten Nachtarbeitszuschläge ist § 6 Abs. 5 ArbZG, der einen anderen Streitgegenstand bilden würde, nicht zu prüfen, weil sich der Kläger nicht darauf beruft. Angesichts der bestehenden tarifvertraglichen Ausgleichsregelung bleibt ohnehin kein Anwendungsbereich für die Norm. 36

4. Einen Anspruch nach § 37 Abs. 3 Satz 1 BetrVG macht der Kläger nicht geltend. Das hat er im Revisionsverfahren ausdrücklich bestätigt. 37

Soweit sich der Kläger zur Begründung seines Anspruchs unter dem Gesichtspunkt eines „Entgeltfortzahlungsprinzips“ gleichwohl auf eine zu § 37 Abs. 3 Satz 1 BetrVG ergangene Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts stützt (*BAG 12. August 2009 - 7 AZR 218/08 - Rn. 13*), kommt dem keine Bedeutung zu. Der Abbau von Mehrarbeitsstunden auf einem Arbeitszeitkonto 38

nach tarifvertraglichen Regeln ist ein hinsichtlich der Voraussetzungen und Folgen anderer Vorgang als die Arbeitsbefreiung zum Ausgleich von Betriebsratstätigkeit nach § 37 Abs. 3 Satz 1 BetrVG. Dort ist das Entgeltfortzahlungsprinzip, auf das sich der Kläger beruft, ausdrücklich gesetzlich angeordnet. Hier fehlt es dagegen an einer solchen Regelung.

II. Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 Abs. 1 ZPO.

39

Gallner

Brune

Schlünder

A. Effenberger

Klein