
Datum: 10.04.2025
Gericht: Landesarbeitsgericht Köln
Spruchkörper: 3. Kammer
Entscheidungsart: Urteil
Aktenzeichen: 3 SLa 629/24
ECLI: ECLI:DE:LAGK:2025:0410.3SLA629.24.00

Vorinstanz: Arbeitsgericht Köln, 2 Ca 2632/24
Nachinstanz: Landesarbeitsgericht Köln, 3 SLa 629/24
Schlagworte: Abbau Zeitguthaben durch Freistellung - Langzeitkonto - Arbeitsunfähigkeit -
Normen: § 611a Abs. 2 BGB
Sachgebiet: Arbeitsrecht
Leitsätze:

Der auf Grund eines Guthabens in einem Langzeitkonto bestehende Freistellungsanspruch des Arbeitnehmers wird auch dann durch seine Freistellung erfüllt, wenn der Arbeitnehmer nachträglich im Freistellungszeitraum arbeitsunfähig erkrankt

Tenor:

- 1.) Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Köln vom 31.07.2024 – 2 Ca 2632/24 – wird zurückgewiesen.
 - 2.) Die Kosten des Berufungsverfahrens hat der Kläger zu tragen.
 - 3.) Die Revision wird nicht zugelassen.
-

Tatbestand

Die Parteien streiten über Ansprüche des Klägers aus einem Langzeitkonto.

1

2

Der am .1966 geborene Kläger war seit dem 01.10.1984 bei der Beklagten zu einer monatlichen Bruttovergütung von zuletzt 6.268,02 Euro brutto beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis finden kraft beiderseitiger Tarifbindung die Tarifverträge der Metall- und Elektroindustrie NRW in der jeweils gültigen Fassung Anwendung. In dem Tarifvertrag über Langzeitkonten vom 15.12.2005 (nachfolgend: TV LZK) heißt es u.a.:

§2 4

Betriebliche Einführung von Langzeitkonten 5

1. Die Betriebsparteien können durch freiwillige Betriebsvereinbarung Langzeitkonten gemäß den Bestimmungen dieses Tarifvertrages vereinbaren. 6

2. Das Langzeitkonto dient - unter Beachtung der betrieblichen Erfordernisse - der persönlichen Lebensarbeitszeitplanung des einzelnen Beschäftigten, insbesondere 7

- dem vorzeitigen Ausscheiden des Beschäftigten (unmittelbar) vor Rentenbeginn, 8

- der Verkürzung der Arbeitsphase im Altersteilzeit-Blockmodell. 9

Die Betriebsparteien können diese Zielsetzungen betrieblich nicht ausschließen, aber gemäß den Bestimmungen dieses Tarifvertrages erweitern. Für die in das Langzeitkonto in Zeit oder Geld eingestellten Stunden gelten keine tariflichen Ausgleichszeiträume. 10

[...] 11

§ 7 12

Störfälle 13

Eine Auszahlung von Langzeitguthaben erfolgt nach Anwendung der steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften ausnahmsweise in folgenden Fällen: 14

a) Bei Tod des Beschäftigten an einen anspruchsberechtigten Hinterbliebenen gemäß § 22 (E)MTV. 15

b) Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses, wenn das Guthaben aus persönlichen oder betrieblichen Gründen nicht abgebaut werden konnte.“ 16

In der zwischen der Beklagten und dem bei ihr bestehenden Gesamtbetriebsrat am 12.05.2006 geschlossenen Betriebsvereinbarung über die Einrichtung von Langzeitkonten (nachfolgend: BV LZK) heißt es: 17

„1. Präambel 18

Die Entwicklung zeitgemäßer Arbeitszeitsysteme ist eine der zentralen Aufgaben des Arbeitgebers und des Gesamtbetriebsrates, um auch in Zukunft wettbewerbsfähig im Hinblick auf die Einstellung hochqualifizierter Mitarbeiter bleiben zu können. 19

Die Einrichtung eines Langzeitkontos ist ein Beitrag zur Beschäftigungssicherung und dient gleichzeitig — unter Beachtung der betrieblichen Erfordernisse — der persönlichen Lebenszeitplanung des einzelnen Beschäftigten. 20

Vor diesem Hintergrund vereinbaren Geschäftsführung und Gesamtbetriebsrat auf der Grundlage des Tarifvertrages über Langzeitkonten (TV LZK) vom 15.12.2005 die Einrichtung von Langzeitkonten.

[...] 22

3. Zweck der Langzeitkonten 23

Für jeden Beschäftigten wird, soweit der einzelne Beschäftigte nicht widerspricht, ein Langzeitkonto eingerichtet. Im Falle des Widerspruchs ist die spätere Beantragung des Langzeitkontos durch den Beschäftigten nicht ausgeschlossen. Das Langzeitkonto dient der persönlichen Lebensarbeitszeitplanung des einzelnen Beschäftigten. Dieses kann genutzt werden 24

- zum vorzeitigen Ausscheiden des Beschäftigten vor Rentenbeginn 25

- zur Verkürzung der Arbeitsphase in der Altersteilzeit 26

- zum Zwecke der Qualifizierung 27

- zur Freistellung im Zusammenhang mit der Elternzeit 28

[...] 29

9. Störfälle 30

Eine Auszahlung von Langzeitguthaben erfolgt nach Anwendung der steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften ausnahmsweise in folgenden Fällen: 31

a) Bei Tod des Beschäftigten an einen anspruchsberechtigten Hinterbliebenen entsprechend § 22 (E)MTV. 32

b) Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses, wenn das Guthaben aus persönlichen oder betrieblichen Gründen nicht abgebaut werden konnte.“ 33

Am 20.06.2023 schlossen die Parteien einen Aufhebungsvertrag mit Wirkung zum 30.09.2023. Zum Zeitpunkt des Vertragsabschlusses bestand im Langzeitkonto des Klägers ein Guthaben von 31 Tagen. Zum Ausgleich dieses Guthabens sollte der Kläger im Zeitraum vom 18.08.2023 bis 29.09.2023 freigestellt werden; dementsprechend wurden am 26.06.2023 für den vereinbarten Zeitraum 31 Freistellungstage für den Kläger in das Zeiterfassungssystem der Beklagten eingepflegt. Die Genehmigung dieser Freistellung, die der Kläger am 03.07.2025 beantragte, wurde noch am selben Tag durch seinen Vorgesetzten genehmigt. 34

Vom 04.08.2023 bis über das Ende des Arbeitsverhältnisses am 30.09.2023 hinaus war der Kläger arbeitsunfähig erkrankt. Mit Schreiben seiner Prozessbevollmächtigten vom 15.12.2023 begehrte der Kläger u.a. die Auszahlung von 31 Tagen aus dem Langzeitkonto. Diesen Anspruch hat er mit seiner am 03.05.2024 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage weiterverfolgt. Der Kläger war der Ansicht, er habe wegen seiner Erkrankung aus persönlichen Gründen die in seinem Langzeitkonto eingestellten Stunden nicht abbauen können. Aus diesem Grund stehe ihm aus § 7 lit. b) TV LZK und in Übereinstimmung mit der Regelung unter Nr. 9 der BV LZK ein Auszahlungsanspruch zu. Dass der Begriff der persönlichen Gründe im Tarifsinn auch eine Erkrankung erfasse, zeige sich an § 34 des 35

Manteltarifvertrags für die Metall- und Elektroindustrie NRW (nachfolgend: MTV), in dem die „Arbeitsverhinderung aus persönlichen Gründen“ definiert und ausdrücklich der Fall der Krankheit benannt werde. Soweit sich die Beklagte auf die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, insbesondere die Entscheidung vom 11.09.2003 (6 AZR 374/02) berufe, nach der der Arbeitnehmer das Risiko trage, nach einer erfolgten Freistellung die hierdurch gewonnene Freizeit auch tatsächlich nach seinen Vorstellungen nutzen zu können, sei diese auf den hiesigen Fall nicht übertragbar. Denn es handele sich im vorliegenden Fall gerade nicht um ein klassisches Überstundenkonto, das bei der Beklagten zusätzlich und separat geführt werde, sondern um ein Langzeitkonto als (insolvenzgesichertes) Wertguthaben, dem sowohl Stunden als auch Entgelt zugeführt werden könnten. Zudem diene das Langzeitarbeitskonto ausweislich der Präambel der BV LZK jedenfalls auch den Unternehmensinteressen.

Der Kläger hat beantragt, 36

die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger 8.933,89 Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von 5% Punkten über dem Basiszinssatz seit dem 01.10.2023 zu zahlen. 37

Die Beklagte hat beantragt, 38

die Klage abzuweisen. 39

Sie war der Ansicht, ein Abbau des Zeitguthabens sei durch die Freistellung des Klägers für den Zeitraum vom 18.08.2023 bis zum 29.09.2023 wirksam erfolgt. Die nachträglich eingetretene Arbeitsunfähigkeit des Klägers hindere die Erfüllungswirkung nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts nicht. Denn mit der Genehmigung der Freistellung durch den Vorgesetzten sei das Risiko, die durch die Freistellung als Arbeitszeitausgleich gewonnene Freizeit auch tatsächlich nach seinen Vorstellungen nutzen zu können, auf den Kläger übergegangen. Auch die Regelung des § 7 TV LZK führe zu keinem anderen Ergebnis. Denn diese bezwecke – anders als etwa § 9 BurlG - nicht, dass das Risiko der Nutzungsmöglichkeit freier Arbeitstage zur Verschaffung eines Erholungszweckes beim Arbeitgeber verbleiben solle bzw. diesem zugewiesen werde. Auch § 2 TV LZK sehe nicht vor, dass der Freizeitausgleich zu Erholungszwecken sichergestellt werden müsse; vielmehr gehe es darum, dem Beschäftigten eine persönliche Lebenszeitplanung zu ermöglichen. Gleiches gelte für die Regelung der BV LZK, bei denen ebenfalls die persönliche Lebenszeitplanung der Beschäftigten im Vordergrund stehe. Soweit § 7 TV LZK eine Regelung für Störfälle, bei denen eine Auszahlung erfolge, vorsehe und „persönliche Gründe“ benenne, seien hiermit keine Fälle einer nachträglich eintretenden Erkrankung gemeint, sondern solche, in denen ein Abbau des Guthabens, z.B. wegen einer kurzen Kündigungsfrist, nicht mehr erfolgen könne. 40

Mit Urteil vom 31.07.2024 hat das Arbeitsgericht die Klage abgewiesen. Zur Begründung hat es im Wesentlichen ausgeführt, der Kläger haben keinen Anspruch auf Abgeltung von 31 Freizeittagen, da bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses am 30.09.2024 kein Guthaben mehr im Langzeitkonto vorhanden gewesen sei. Das vormals bestehende Guthaben von 31 Tagen sei, der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 11.09.2003 (6 AZR 374/02) folgend, durch die Freistellung vom 18.08.2023 bis zum 29.09.2023 in natura erfüllt worden und damit erloschen, § 362 Abs. 1 BGB. Die nach der vereinbarten Freistellung eingetretene krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit beseitige die Erfüllung nicht rückwirkend. Insbesondere liege keine tarifvertragliche Regelung vor, nach der mit dem Freizeitausgleich die Verschaffung einer zu Erholungszwecken nutzbaren arbeitsfreien Zeit sichergestellt werden solle und dem Arbeitgeber bei einer zuvor erfolgten Festlegung der freien Arbeitstage 41

das Risiko dieser Nutzungsmöglichkeit zugewiesen wäre.

Gegen dieses ihm am 26.08.2024 zugestellte Urteil hat der Kläger am 04.09.2024 42
Berufung eingelegt und diese am 16.09.2024 begründet. Er ist der Ansicht, entgegen der
Auffassung des Arbeitsgerichts seien die vom Bundesarbeitsgericht in seiner Entscheidung
vom 11.09.2003 (6 AZR 374/02) behandelten Arbeitszeitkonten mit den hier betroffenen
Langzeitkonten nicht vergleichbar und es bestehe eine eindeutige tarifliche Regelung, nach
der im Krankheitsfall eine Auszahlung zu erfolgen habe. Die hier relevanten Langzeitkonten
seien tariflich im TV LZK geregelt, mit einer ausdrücklichen Regelung in § 7 zu sogenannten
Störfällen. Nach dieser Bestimmung seien Langzeitguthaben bei Beendigung des
Arbeitsverhältnisses auszuzahlen, wenn das Guthaben aus persönlichen Gründen nicht
abgebaut werden konnte. Gleiches gelte nach Ziff. 9 der BV LZK. Die ab dem 04.08.2023
durchgängig bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses bestehende Erkrankung des
Klägers habe dazu geführt, dass er die in seinem Langzeitarbeitskonto eingestellten Stunden
bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses aus persönlichen Gründen nicht habe abbauen
können. Der Begriff der „persönlichen“ Gründe umfasse auch die Erkrankung eines
Beschäftigten, was die Bestimmung des § 34 MTV verdeutliche, die eine Definition der
Arbeitsverhinderung aus persönlichen Gründen enthalte und hierbei ausdrücklich die
Krankheit des Beschäftigten aufführe.

Zudem habe das Arbeitsgericht übersehen, dass das Langzeitkonto andere Zwecke 43
als ein Arbeitszeitkonto erfülle. So sei in der Präambel der BV LZK geregelt, dass die
Einrichtung von Langzeitkonten erfolge, „um auch in Zukunft wettbewerbsfähig im Hinblick
auf die Einstellung hochqualifizierter Mitarbeiter bleiben zu können“. Weiter werde die
Einrichtung eines Langzeitkontos als „Beitrag zur Beschäftigungssicherung“ definiert, der
gleichzeitig — unter Beachtung der betrieblichen Erfordernisse — der persönlichen
Lebensplanung des einzelnen Beschäftigten diene. Diese Langzeitkonto könne, anders als
klassische Überstundenkonten, sowohl mit Zeitguthaben als auch mit Entgeltbestandteilen
gefüllt werden (Ziff. 4 BV LZK). Mit dem Charakter des Langzeitkontos als Wertguthaben
habe sich die erstinstanzliche Entscheidung ebenso wenig auseinandergesetzt wie mit den
tariflichen Störfallregelungen. Richtigerweise müsse das über die gesamte
Beschäftigungszeit geführte Langzeitkonto wie ein Sparbuch gesehen werden, in das der
Beschäftigte Zeitgutgaben und Entgeltbestandteile einbuchen lassen können und deren
Einlage bei Erkrankung nicht verfalle.

Der Kläger beantragt, 44

das Urteil des Arbeitsgerichts Köln vom 31.07.2024 – 2 Ca 2632/24 – abzuändern und die 45
Beklagte zu verurteilen, an den Kläger 8.933,89 Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von 5
Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 01.10.2023 zu zahlen.

Die Beklagte beantragt, 46

die Berufung zurückzuweisen. 47

Sie verteidigt unter Wiederholung und Vertiefung ihres erstinstanzlichen Vorbringens 48
das angefochtene Urteil und ist weiter der Auffassung, die ursprünglich im Langzeitkonto des
Klägers bestehenden 31 Tage Zeitgutgaben seien diesen durch die Freistellung von der
Arbeitspflicht im Zeitraum vom 18.08.2023 bis 29.09.2023 gewährt worden. Soweit
Unterschiede zwischen den als Flexi-Konten ausgestalteten Arbeitszeitkonten (§ 19 MTV)
und Langzeitkonten nach dem TV LZK bestünden, würden diese nicht dazu führen, dass bei
den Langzeitkonten eine nach der Freistellung eingetretene Erkrankung des Beschäftigten

die durch eine Freistellung eintretende Erfüllungswirkung rückwirkend wieder beseitige. Ein solches Ergebnis folge auch nicht aus § 7 TV LZK i. V. m. § 34 MTV. Insbesondere enthalte § 34 MTV keine Legaldefinition der „persönlichen Gründe“ i. S. d. § 7 TV LZK. § 34 MTV regelt die Arbeitsverhinderung aus persönlichen Gründen. Der Kläger sei aber nicht an seiner Arbeitsleistung verhindert gewesen. § 7 TV LZK erfasse z.B. Fälle, in denen der Betroffene kurzfristig aus persönlichen Gründen aus dem Arbeitsleben ausscheiden müsse und das Langzeitkonto durch Freistellung von der Arbeit nicht mehr abgebaut werden könne. Zudem könne für die Auslegung des § 7 TV LZK auch deswegen nicht auf § 34 MTV zurückgegriffen werden, weil es sich um verschiedenen Tarifwerke handle und MTV erst am 08.11.2018 abgeschlossen worden sei, während der TV LZK bereits vom 15.12.2005 datiere.

Entgegen der Auffassung des Klägers bedeute auch der Umstand, dass dem Langzeitkonto Entgeltbestandteile zugeführt werden könnten, nicht, dass der Wert des Kontos in Geld zu bemessen sei. Denn es gehe um die Möglichkeit, die im Langzeitkonto zur Verfügung gestellte Zeit für die eigene Lebensplanung nutzen zu können, wie es auch in der Präambel der BV LZK niedergelegt sei. 49

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf die gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen, die Gegenstand der mündlichen Verhandlung waren, sowie auf die Sitzungsniederschriften Bezug genommen. 50

Entscheidungsgründe 51

I. Die Berufung des Klägers ist zulässig, weil sie statthaft (§ 64 Abs. 1 und 2 ArbGG) und frist- sowie formgerecht eingelegt und begründet worden ist (§§ 66 Abs. 1, 64 Abs. 6 S. 1, 46g ArbGG, 519, 520 ZPO). 52

II. Das Rechtsmittel bleibt jedoch in der Sache ohne Erfolg. Das Arbeitsgericht hat die Klage zu Recht und mit zutreffender Begründung abgewiesen. Der Kläger hat keinen Anspruch auf Zahlung von 8.933,89 Euro brutto als Abgeltung für 31 Tage aus dem Langzeitarbeitskonto nach § 7 lit. b9 TV LZK, da bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses in dem Langzeitkonto des Klägers kein Guthaben mehr vorhanden war. 53

1. Das im Langzeitkonto des Klägers nach Abschluss des Aufhebungsvertrags vom 20.06.2023 unstreitig noch bestehende Guthaben des Klägers ist durch die vereinbarungsgemäß am 03.07.2023 für den Zeitraum vom 18.08.2023 bis 29.09.2023 erfolgte Freistellung des Klägers abgebaut und sein Freistellungsanspruch erfüllt worden. 54

2. Die ab dem 04.08.2023 eingetretene und bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses am 30.09.2023 andauernde Arbeitsunfähigkeit des Klägers führt zu keiner rückwirkenden Beseitigung der eingetretenen Erfüllungswirkung. 55

a) Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, der sich die Kammer anschließt, wird ein Anspruch auf Arbeitszeitausgleich bereits durch die Freistellung von der Arbeitspflicht erfüllt. Der Arbeitnehmer ist in diesem Falle nicht mehr verpflichtet, im Freistellungszeitraum die nach dem Arbeitsvertrag geschuldete Arbeitsleistung zu erbringen. Er kann über diesen Zeitraum frei verfügen, ohne dass die Pflicht des Arbeitgebers zur Zahlung der entsprechenden Vergütung entfällt. Eine nachträglich eintretende krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit im Freistellungszeitraum macht die Erfüllung des Ausgleichsanspruchs nicht hinfällig. Demnach trägt grundsätzlich der Arbeitnehmer das Risiko, die durch Arbeitsbefreiung als Arbeitszeitausgleich gewonnene Freizeit auch tatsächlich nach seinen Vorstellungen nutzen zu können (BAG, Urteil vom 11. September 56

2003 – 6 AZR 374/02 –, BAGE 107, 278-285, Rn. 26; vgl. zuletzt auch: Landesarbeitsgericht Mecklenburg-Vorpommern, Urteil vom 20. Februar 2024 – 2 Sa 92/23 –, Juris).

- b) Etwas anderes gilt im Falle eines tarifvertraglich geregelten Arbeitszeitausgleichs nur dann, wenn der Tarifvertrag mit dem Freizeitausgleich die Verschaffung einer zu Erholungszwecken nutzbaren arbeitsfreien Zeit sicherstellen und dazu dem Arbeitgeber bei einer zuvor erfolgten Festlegung der freien Arbeitstage das Risiko dieser Nutzungsmöglichkeit zuweist (BAG, Urteil vom 11. September 2003 – 6 AZR 374/02 –, BAGE 107, 278-285, Rn. 27). Ein dementsprechender Wille der Tarifvertragsparteien ist dem TV LZK nicht zu entnehmen. 57
- aa) Er ergibt sich insbesondere nicht aus der Regelung des § 7 lit. b) TV LZK. § 7 lit. b) TV LZK bestimmt, dass eine Auszahlung von Langzeitguthaben ausnahmsweise bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses erfolgt, wenn das Guthaben aus persönlichen oder betrieblichen Gründen nicht abgebaut werden konnte. § 7 TV LZK betrifft seinem ausdrücklichen Wortlaut nach somit eine „Störung“ beim Abbau des Langzeitguthabens, d.h. wenn eine Freistellung nicht oder nicht vollständig gewährt werden kann; eine Regelung, nach der der Arbeitgeber bei erfolgtem Abbau bzw. bei erfolgter Freistellung das Risiko der Nutzungsmöglichkeit der gewonnenen Freizeit durch den Arbeitnehmer zu tragen hätte, enthält § 7 TV LZK nicht. 58
- bb) Ein dementsprechender Regelungswille der Tarifvertragsparteien folgt auch nicht aus § 34 MTV. Unabhängig davon, dass § 34 MTV in keinem inhaltlichen Zusammenhang zur Thematik der Langzeitarbeitskonten steht, mag die Erkrankung eines Arbeitnehmers grundsätzlich geeignet sein, einen „persönlichen Grund“ auch im Sinne des § 7 TV LZK darzustellen, z.B. wenn der Arbeitnehmer bereits vor einer (beabsichtigten) Freistellung arbeitsunfähig erkrankt war. Dieses ändert aber nichts daran, dass sich § 7 TV LZK seinem Regelungsgehalt nach auf die Frage des Abbaus des Langzeitguthabens und hierbei ggf. auftretende Störfälle bezieht, nicht aber auf die Frage der Nutzungsmöglichkeit der durch eine erfolgte Freistellung gewonnenen Freizeit. 59
- cc) Auch aus dem Gesamtzusammenhang, Sinn und Zweck der tariflichen Regelungen lässt sich nicht entnehmen, dass die Tarifvertragsparteien mit dem Freizeitausgleich die Verschaffung einer zu Erholungszwecken nutzbaren arbeitsfreien Zeit sicherstellen und dem Arbeitgeber das Risiko dieser Nutzungsmöglichkeit zuweisen wollten. 60
- (1) Nach § 2 Nr. 2 TV LZK dient das Langzeitkonto der persönlichen Lebensplanung der einzelnen Beschäftigten, insbesondere dem vorzeitigen Ausscheiden vor Rentenbeginn oder der Verkürzung der Arbeitsphase im Altersteilzeit-Blockmodell. Von der tarifvertraglich eingeräumten Möglichkeit, der Erweiterung dieser Zielsetzungen haben die Betriebsparteien in der BV LZK Gebrauch gemacht. Nach Ziff. 3 BV LZK kann das Langzeitkonto auch zum Zwecke der Qualifizierung und zur Freistellung im Zusammenhang mit der Elternzeit genutzt werden. Zudem heißt es in der Präambel (Ziff. 1), die Entwicklung eines zeitgemäßen Arbeitszeitsystems sei eine zentrale Aufgabe, um auch in Zukunft wettbewerbsfähig im Hinblick auf die Einstellung hochqualifizierter Mitarbeiter zu bleiben; die Einrichtung eines Langzeitkontos sei ein Beitrag zur Beschäftigungssicherung diene - unter Beachtung der betrieblichen Erfordernisse - der persönlichen Lebenszeitplanung. 61
- (2) Keine dieser Bestimmungen sieht die Erholung des Arbeitnehmers als maßgeblichen Zweck der arbeitsfreien Zeit vor. Vielmehr dienen die benannten Konstellationen gerade nicht der Erholung des Arbeitnehmers (und dem Erhalt der Arbeitsfähigkeit), sondern vorrangig in der Sphäre des Arbeitnehmers liegenden Interessen 62

und Zielsetzungen. Dass die Regelung eines für die Arbeitnehmer attraktiven Arbeitszeitsystems – wie in der Präambel der BV LZK beschrieben - auch dem Erhalt der Wettbewerbsfähigkeit im Hinblick auf die Einstellung hochqualifizierter Mitarbeiter und somit auch dem Interesse des Arbeitgebers dient, führt zu keiner anderen Bewertung. Insbesondere finden sich weder im TV LZK noch in der BV LZK Anhaltspunkte dafür, dass das (finanzielle) Risiko, dass der Arbeitnehmer die gewonnene Freizeit auf Grund von nach der Freistellung eingetretener Umstände nicht zu den beabsichtigten Zwecken nutzen kann, auf den Arbeitgeber übergehen und die Erfüllungswirkung der Freistellung nachträglich wieder beseitigt werden soll.

- c) Schließlic h folgt ein anderes Ergebnis auch nicht aus dem Charakter des Langzeitkontos als insolvenzgesichertes Wertguthaben. Insbesondere führt die Ausgestaltung des Langzeitkontos nicht zu einer Unanwendbarkeit der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zum Ausgleich von Arbeitszeitguthaben bei nach der Freistellungserklärung eingetretener Erkrankung des Arbeitnehmers (BAG, Urteil vom 11. September 2003 – 6 AZR 374/02 –, BAGE 107, 278-285). Denn für die hinsichtlich des Anspruchs des Arbeitnehmers auf Ausgleich seines Zeitguthabens aus dem Arbeitszeitkonto durch die bezahlte Arbeitsbefreiung eintretende Erfüllungswirkung ist es unerheblich, ob das Arbeitszeitkonto zuvor durch die Zuführung von (Über-)Stunden oder Entgeltbestandteile befüllt worden ist. Dergleichen ist es für die Frage der Erfüllungswirkung ohne Belang, ob eine Insolvenzsicherung für das Guthaben besteht. Einen vom Arbeitgeber zu leistenden finanziellen Ausgleich für den Fall, dass der Arbeitnehmer die Freistellung nicht wie von ihm beabsichtigt nutzen kann, haben die Tarifvertragsparteien auch angesichts des Charakters des Langzeitkontos als Wertguthaben gerade nicht geregelt (vgl hierzu die Ausführungen unter b)). 63
- III. Die Kostenentscheidung folgt aus § 64 Abs. 6 Satz 1 ArbGG i. V. m. § 97 Abs.1 ZPO. 64
- IV. Gründe für die Zulassung der Revision i S d. § 72 Abs. 2 ArbGG sind nicht gegeben. 65