

1. Nach § 4 Abs. 1 des Manteltarifvertrages des Einzelhandels in Nordrhein-Westfalen vom 23. Juli 1993 (MTV) ist Mehrarbeit nur die Arbeitszeit, die über die in § 2 Abs. 1 MTV geregelte regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit von 37,5 Stunden hinausgeht. Mehrarbeitszuschläge fallen nach § 4 MTV aber erst an, wenn die wöchentliche Arbeitszeit mehr als 40 Stunden beträgt. In dem vom Senat entschiedenen Fall war es unerheblich, ob diese auch für Teilzeitbeschäftigte geltende Zuschlagsregelung rechtlichen Bedenken begegnet.

2. Ansprüche auf Entlohnung der über die vereinbarte Arbeitszeit hinausgehenden Arbeitsleistung fallen unter die dreimonatige Ausschlussfrist des § 23 Abs. 1 Buchst. a MTV. Dies gilt sowohl für die anteilige Grundvergütung als auch für Mehrarbeitszuschläge. Auf den Überstundenanspruch der Teilzeitbeschäftigten ist § 23 Abs. 1 Buchst. a MTV unabhängig davon anzuwenden, ob eine wöchentliche Arbeitszeit von 37,5 Stunden (§ 2 Abs. 1 MTV) überschritten wurde oder nicht. Der in § 23 Abs. 1 Buchst. a MTV verwandte Begriff "Überstunden" ist weiter zu verstehen als der in anderen Vorschriften des MTV enthaltene Begriff "Mehrarbeit".

3. Die Ausschlussfristen des § 23 Abs. 1 MTV beginnen mit der Fälligkeit der erfassten Ansprüche zu laufen. Die Ansprüche der Teilzeitbeschäftigten auf Überstundenvergütung werden am Schluss des Kalendermonats fällig, der auf den Monat folgt, in dem der Arbeitnehmer die zusätzliche Arbeit geleistet hat.

*BAG vom 07.02.1995 - 3 AZR 483/94*

Sachverhalt:

Die Parteien streiten darüber, ob die Kl. noch für die 1. bis 13. Kalenderwoche 1993 Vergütung für zusätzl. geleistete Arbeit verlangen kann, insbesondere ob diese Ansprüche nach § 23 des Manteltarifvertrages für den Einzelhandel in Nordrhein-Westfalen (MTV) verfallen sind.

Die Kl. war vom 1. 9. 1992 bis 31. 7. 1993 als Verkäuferin im Einzelhandelsunternehmen der Bekl. beschäftigt. Ihre Arbeitszeit betrug nach § 1 des Arbeitsvertrages 31 Stunden pro Woche und 134 Stunden pro Monat. Ihr monatl. Gehalt belief sich auf 1862 DM brutto. Mit Schr. vom 9. 7. 1993 hat die Kl. geltend gemacht, sie habe in den Monaten Januar bis Mai 1993 die im einzelnen angegebenen Mehrarbeitsstunden geleistet. Sie hat von der Bekl. für diese zusätzl. Arbeit Zahlung von 1565,62 DM brutto verlangt.

Die Bekl. hat den Umfang der Mehrarbeit bestritten und sich auf die tarifvertragl. Ausschlussfrist berufen. Der am 1. 1. 1993 in Kraft getretene, für allgemeinverbindl. erklärte Manteltarifvertrag des Einzelhandels in Nordrhein-Westfalen (MTV) vom 23. 7. 1993 lautet auszugsweise wie folgt:

"§ 2 Arbeitszeit

(1) Die regelmäßige wöchentl. Arbeitszeit beträgt 37,5 Stunden ausschließl. der Pausen. Im übrigen richtet sich die Arbeitszeit nach den Vorschriften der Arbeitszeitordnung, der Gewerbeordnung, des Jugendarbeitsschutzgesetzes sowie des Mutterschutzgesetzes.

(2) Eine von Abs. 1 abweichende systematische Einteilung der regelmäßigen Arbeitszeit (Mehr- oder Minderarbeit an einem Werktag oder in einer Woche) ist zulässig, wenn innerhalb von 52 Wochen die durchschnittl. wöchentl. Arbeitszeit gemäß Abs. 1 nicht überschritten wird. . . .

(5) Wird die regelmäßige tägl. Arbeitszeit an einzelnen Werktagen verkürzt oder verlängert, so kann diese Arbeitszeit in einem Zeitraum von drei Wochen ausgeglichen werden. . . .

§ 3 Teilzeitarbeit

(1) Teilzeitbeschäftigte sind Arbeitnehmer, deren vertragl. vereinbarte Arbeitszeit die tarifl. vereinbarte regelmäßige Wochenarbeitszeit unterschreitet.

(2) Arbeitszeitanfang, Arbeitszeitende und Lage der Arbeitszeit für Teilzeitbeschäftigte sind in den Betrieben mit Betriebsrat durch Betriebsvereinbarungen oder in Betrieben ohne Betriebsrat durch einzelvertragl. Vereinbarungen zu regeln.

(3) Die Arbeitszeit soll wöchentl. mindestens 20 Stunden und am Tag mindestens vier Stunden betragen und auf höchstens fünf Tage pro Woche verteilt werden. Hiervon kann

abgewichen werden, wenn der Arbeitnehmer dies wünscht oder betriebl. Belange (z. B. Schließdienst, Hausreinigung, Inventuren . . .) dies erfordern. Mit Zustimmung des Betriebsrates sowie einzelvertragl. in Betrieben ohne Betriebsrat kann die Arbeitszeit auf sechs Tage verteilt werden.

(4) Die Teilzeitbeschäftigten sind anteilig an den tarifl. Leistungen zu beteiligen. . . .

#### § 4 Mehrarbeit

(1) Mehrarbeit für Vollbeschäftigte ist jede über die vereinbarte oder festgelegte tägl. Arbeitszeit hinausgehende Arbeit, sofern sie nicht gemäß § 2 Abs. 5 ausgeglichen wird. Mehrarbeit für Teilzeitbeschäftigte ist jede Arbeitszeit, die über die in § 2 Abs. 1 geregelte Arbeitszeit hinaus geleistet wird.

(2) Eine über die tarifl. Arbeitszeit hinausgehende Arbeitszeit bis zu 40 Stunden je Woche ist als zuschlagfreie Mehrarbeit zu vergüten.

(3) Mehrarbeit ist nach Möglichkeit zu vermeiden. Sie ist nur im Rahmen der Bestimmungen der Arbeitszeitordnung und des BetrVG zulässig. Bei der Festlegung der Mehrarbeit sollen die Interessen der betroffenen Arbeitnehmer angemessen berücksichtigt werden. Der Arbeitgeber hat bei Anordnung von Mehrarbeit auf berechnete Belange des Arbeitnehmers Rücksicht zu nehmen, insbesondere im Hinblick auf unbeaufsichtigte Kinder.

(4) Mehrarbeitsstunden sind mit 1/163 des Monatsentgelts und einem Zuschlag gemäß § 6 zu bezahlen. Auf Wunsch des Arbeitnehmers kann eine Abgeltung von Mehrarbeitsstunden durch Freizeit mit den entspr. Zeitzuschlägen erfolgen. Über den Zeitpunkt der Abgeltung ist eine Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer herbeizuführen.

#### § 5 Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit

(1) Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit ist nach Möglichkeit zu vermeiden. Sie ist nur im Rahmen der gesetzl. Bestimmungen zulässig. Von der Betriebsleitung angeordnete Nachtarbeitsstunden (von 19.30 bis 6 Uhr) sowie Arbeitsstunden an Sonn- und Feiertagen (von 0 bis 24 Uhr) sind gemäß §§ 4 und 6 abzugelten. . . . .

#### § 6 Zuschläge

(1) Mehr-, Nacht-, Sonntags-, Feiertags- und Spätöffnungsarbeit sind mit Ausnahmen im Tankstellen- und Garagengewerbe (§ 7) mit folgenden Zuschlägen abzugelten:

- a) Mehrarbeit 25 %
- b) Mehrarbeit ab der 5. Mehrarbeitsstunde in der Woche 40 % . . .

(2) Treffen mehrere Zuschläge zusammen, ist jeweils nur der höchste Zuschlag zu zahlen.

#### § 9 Gehalts- und Lohnregelung

. . .

(4) Dem Arbeitnehmer ist mit jeder monatl. Gehalts- bzw. Lohnzahlung eine Abrechnung auszuhändigen.

(5) Teilzeitbeschäftigte haben Anspruch auf ein monatl. Tarifentgelt, das dem Verhältnis ihrer vereinbarten Arbeitszeit zu der dem tarifl. Entgelt eines Vollbeschäftigten zugrundeliegenden Arbeitszeit entspricht. . . .

(7) Der Arbeitnehmer muss spätestens am Schluss des Kalendermonats über sein Entgelt verfügen können. Bargeldlose Zahlung ist zulässig. Besteht für den Arbeitnehmer keine Möglichkeit, das Entgelt außerhalb der Arbeitszeit abzuheben, so ist der Arbeitgeber gehalten, dem Arbeitnehmer auf Verlangen am Fälligkeitstage ggf. gegen Scheck einen angemessenen Betrag auszuzahlen. Bestehende Betriebsvereinbarungen werden hiervon nicht berührt. . . .

#### § 23 Verfallklausel

(1) Die Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen wie folgt:

- a) drei Monate nach Fälligkeit: Ansprüche auf Abgeltung der Überstunden;
- b) spätestens drei Monate nach Ende des Urlaubsjahres bzw. Beendigung des Arbeitsverhältnisses: Ansprüche auf Urlaub, Urlaubsabgeltung und Sonderzahlungen;
- c) sechs Monate nach Fälligkeit: alle übrigen aus TV und Arbeitsverhältnissen entstandenen finanziellen Ansprüche.

(2) Die Ansprüche verfallen nicht, sofern sie innerhalb der vorgenannten Fristen schriftl. geltend gemacht worden sind.

(3) Vorstehende Fristen gelten als Ausschlussfristen.

(4) Unter die Verfallklausel fallen nicht solche Ansprüche eines Arbeitgebers oder eines Arbeitnehmers gegen einen Arbeitnehmer oder Arbeitgeber, die auf eine strafbare Handlung oder eine unerlaubte Handlung gestützt werden. Für diese Ansprüche gelten die gesetzl. Vorschriften."

Die Kl. hat die Auffassung vertreten, die geltend gemachten Ansprüche auf Mehrarbeitsvergütung für die 1. bis 13. Kalenderwoche 1993 seien nicht verfallen. Die Ausschlussfrist betrage nach § 23 Abs. 1c MTV sechs Monate. Die dreimonatige Ausschlussfrist des § 23 Abs. 1a MTV erfasse nicht den vorl. Fall. Mit "Abgeltung von Überstunden" sei nur die Abgeltung der Mehrarbeit durch Freizeit gemäß § 4 Abs. 4 Satz 2 MTV gemeint, nicht aber die Zahlung einer Mehrarbeitsvergütung. Im übrigen werde die Mehrarbeitsvergütung frühestens mit Ablauf des Kalendermonats fällig, der auf den Monat folge, in dem die Mehrarbeit geleistet worden sei. Außerdem sei § 4 Abs. 1 MTV zu berücksichtigen. Nach dieser Vorschrift liege eine Mehrarbeit im tarifvertragl. Sinn nur dann vor, wenn die zusätzl. Arbeitszeit nicht gemäß § 2 Abs. 5 MTV in einem Zeitraum von drei Wochen ausgeglichen sei. Erst nach Ablauf dieses Zeitraums stehe fest, ob überhaupt eine Mehrarbeitsvergütung zu gewähren sei. Außerdem sei zu beachten, dass in der Regel bei der heute üblichen EDV-mäßigen Gehaltsabrechnung Mehrarbeitsstunden, die der Personalbuchhaltung erst in der zweiten Hälfte eines Monats gemeldet würden, nicht mehr in die laufende Abrechnung einbezogen werden könnten. Solange aber eine Vergütung nicht abgerechnet werden könne, werde sie auch nicht fällig.

Die Kl. hat, soweit für das Revisionsverfahren von Bedeutung, beantragt, die Bekl. zu verurteilen, an die Kl. 1188,70 DM brutto nebst 4 % Zinsen aus dem sich ergebenden Nettobetrag seit dem 18. 8. 1993 zu zahlen.

Die Bekl. hat Klageabweisung beantragt und die Auffassung vertreten, dass etwaige Ansprüche der Kl. auf Mehrarbeitsvergütung für die 1. bis 13. Kalenderwoche nach § 23 Abs. 1a MTV verfallen seien. Die Ausschlussfrist belaufe sich nach § 23 Abs. 1a MTV auf drei Monate. Unter "Abgeltung von Überstunden" im Sinne dieser Vorschrift sei nicht nur die Abgeltung von Mehrarbeit durch Zeitausgleich, sondern auch die Bezahlung einer Mehrarbeitsvergütung zu verstehen. Die Mehrarbeitsvergütung sei nach § 9 Abs. 7 Satz 1 MTV mit Ablauf des Kalendermonats fällig geworden, in dem die Mehrarbeit geleistet worden sei.

Vor dem ArbG haben die Parteien am 27. 10. 1993 einen Teilvergleich geschlossen, der ausdrückl. die "Klage auf Zahlung von Überstundenvergütung für die Zeit von Januar bis März 1993 in Höhe von 1188,70 DM brutto nebst 4 % Zinsen aus dem sich ergebenden Nettobetrag seit Klagezustellung" ausgeklammert hat. Das ArbG hat diesen Klageantrag durch Urteil abgewiesen. Das LAG hat die Berufung der Kl. zurückgewiesen. Die vom LAG zugelassene Rev. hat teilweise Erfolg.

Auszug aus den Gründen:

Soweit die Kl. für die 1. bis 8. Kalenderwoche 1993 Mehrarbeitsvergütung verlangt, sind etwaige Ansprüche nach § 23 Abs. 1a MTV verfallen. Dagegen steht der Kl. für die 9. bis 13. Kalenderwoche der geltend gemachte Vergütungsanspruch größtenteils zu; er ist nicht verfallen.

I. Die Kl. verlangt zum einen die Grundvergütung für die über ihre individuelle Arbeitszeit hinaus erbrachte Arbeitsleistung, zum anderen Mehrarbeitszuschläge für die über 40 Stunden je Woche hinausgehende Arbeitszeit. Dies ergibt sich aus dem Schr. der Kl. vom 9. 7. 1993, mit dem sie ihre Ansprüche geltend gemacht hat. Das darin enthaltene Rechenwerk liegt auch dem Klageantrag zugrunde, der in der Revisionsinstanz noch zur Entscheidung gestellt ist. Im Schr. vom 9. 7. 1993 beansprucht die Kl. die Zahlung eines Stundenlohnes von 13,96 DM brutto für zusätzl. 23,5 Stunden in der 1. Kalenderwoche, zusätzl. 5,5 Stunden in der 2. Kalenderwoche, zusätzl. sieben Stunden in der 4. Kalenderwoche, zusätzl. 8,5 Stunden in der 5. Kalenderwoche, zusätzl. 5,5 Stunden in der 8. Kalenderwoche, zusätzl. 2,5 Stunden in der 10. Kalenderwoche, zusätzl. 7,5 Stunden in der 11. Kalenderwoche, zusätzl. 16 Stunden in der 12. Kalenderwoche und eine zusätzl. Stunde in der 13. Kalenderwoche. Ledigl. für die 1. Kalenderwoche mit einer behaupteten Arbeitszeit von 54,5 Stunden und für die 12. Kalenderwoche mit einer behaupteten Arbeitszeit von 47 Stunden hat die Kl. Beträge

geltend gemacht, die über die Grundvergütung hinausgehen und Mehrarbeitszuschläge enthalten. Die Kl. hat sich bei der Berechnung der geltend gemachten Vergütungsansprüche an die tarifvertragl. Regelungen gehalten. Allerdings sind ihr kleinere Rechenfehler unterlaufen.

1. Der in § 4 MTV verwandte Begriff der Mehrarbeit entspricht nicht dem der Arbeitszeitordnung, die inzwischen durch das Arbeitszeitgesetz vom 6. 6. 1994 (BGBl. I S. 1170) außer Kraft gesetzt worden ist. § 4 Abs. 1 MTV unterscheidet bei der Definition der Mehrarbeit zwischen Vollbeschäftigten und Teilzeitbeschäftigten. Bei Vollbeschäftigten ist nach § 4 Abs. 1 Satz 1 MTV Mehrarbeit jede über die vereinbarte oder festgelegte tägl. Arbeitszeit hinausgehende Arbeit, sofern sie nicht gemäß § 2 Abs. 5 MTV in einem Zeitraum von drei Wochen ausgeglichen wird. Bei Teilzeitbeschäftigten ist nach § 4 Abs. 1 Satz 2 MTV Mehrarbeit nicht jede über die individuelle Arbeitszeit hinausgehende Arbeit, sondern nur die Arbeitszeit, die über die in § 2 Abs. 1 MTV geregelte regelmäßige wöchentl. Arbeitszeit von 37,5 Stunden hinausgeht.

Eine Arbeitszeit bis zu 40 Stunden je Woche ist nach § 4 Abs. 2 MTV sowohl bei Vollbeschäftigten als auch bei Teilzeitbeschäftigten zuschlagsfreie Mehrarbeit. Erst wenn die wöchentl. Arbeitszeit mehr als 40 Stunden beträgt, fallen die in § 6 MTV geregelten Mehrarbeitszuschläge an. Da sich die Berechnung der Klageforderung an diese tarifvertragl. Bestimmungen hält, kommt es nicht darauf an, ob die für Teilzeitbeschäftigte geltende tarifl. Zuschlagsregelung rechtl. Bedenken begegnet.

Die Kl. hat demnach folgende Ansprüche:

a) Auch für die Arbeitszeit, die zwar über ihre vereinbarte, nicht aber über die regelmäßige wöchentl. Arbeitszeit nach § 2 Abs. 1 MTV von 37,5 Stunden hinausgeht, steht ihr die Grundvergütung entspr. der zusätzl. geleisteten Arbeit zu. Anspruchsgrundlage ist § 3 Abs. 4 MTV.

b) Für die Arbeitszeit, die über die regelmäßige wöchentl. Arbeitszeit von 37,5 Stunden hinausgeht, jedoch 40 Stunden pro Woche nicht übersteigt, hat die Bekl., obwohl es sich um Mehrarbeit handelt, ebenfalls nur die Grundvergütung zu bezahlen. Anspruchsgrundlage ist hier § 4 Abs. 4 Satz 1 MTV.

c) Nur für die Arbeitszeit, die über 40 Stunden je Woche hinausgeht, erhält die Kl. nach § 4 Abs. 2 und 4, § 6 MTV zusätzl. zur Grundvergütung Mehrarbeitszuschläge. Die Mehrarbeitszuschläge belaufen sich nach § 6 Abs. 1a und b MTV für die ersten vier Mehrarbeitsstunden, soweit sie zuschlagspflichtig sind (= über 40 und bis zu 41,5 Stunden in der Woche), auf 25 % und ab der fünften Mehrarbeitsstunde (= über 41,5 Stunden in der Woche) auf 40 %.

2. Da sich die monatl. Vergütung der Kl. auf 1862 DM brutto und die arbeitsvertragl. vereinbarte Arbeitszeit auf 31 Stunden pro Woche und 134 Stunden pro Monat belief, betrug die Grundvergütung pro Arbeitsstunde  $1862 \text{ DM} : 134 = 13,90 \text{ DM}$  und nicht  $13,96 \text{ DM}$ . Wenn die Formel Monatsvergütung  $\times 3$  (= Vierteljahr) :  $13$  (= Anzahl der Wochen eines Vierteljahres) : Wochenstundenzahl angewandt würde, ergäbe sich kein höherer Stundensatz ( $1862 \text{ DM} \times 3 : 13 : 31 = 13,86 \text{ DM}$ ).

3. Da die Kl. die geleistete Arbeitszeit im einzelnen aufgeschlüsselt, die Bekl. aber zu diesem Vorbringen nicht substantiiert Stellung genommen und damit nicht hinreichend bestritten hat, ist insoweit der Sachvortrag der Kl. nach § 138 Abs. 3 ZPO unstrittig.

4. Im Teilvergleich vom 27. 10. 1993 wurde "die Überstundenvergütung für die Zeit von Januar bis März 1993 in Höhe von 1188,70 DM brutto" ausgeklammert. Nach der Aufstellung im Schr. der Kl. vom 9. 7. 1993 ergibt sich der Betrag von 1188,70 DM nur bei Einbeziehung der 13. Kalenderwoche, die Ende März begann und Anfang April endete. Daraus folgt, dass im Teilvergleich vom 27. 10. 1993 die Überstundenvergütung für die 13. Woche dem Monat März zugeordnet worden war. Mit dem in der Revisionsinstanz zur Entscheidung gestellten Klageantrag ist genau der im Teilvergleich vom 27. 10. 1993 ausgeklammerte Betrag geltend gemacht worden. Auch die Vergütung für die in der 13. Kalenderwoche erbrachte zusätzl. Arbeitsleistung ist demnach nicht durch den Teilvergleich vom 27. 10. 1993 erledigt und im Revisionsverfahren noch anhängig.

II. Den Vorinstanzen ist insoweit zu folgen, als sie zu dem Ergebnis gelangt sind, dass die Vergütungsansprüche der Kl. für die in der 1. bis 8. Kalenderwoche 1993 zusätzl. geleistete Arbeit verfallen sind.

1. Zutreffend haben die Vorinstanzen ausgeführt, dass für die geltend gemachten Ansprüche die dreimonatige Ausschlussfrist des § 23 Abs. 1a MTV gilt. Entgegen der Auffassung der Kl. ist unter "Abgeltung der Überstunden" nicht nur die Abgeltung von Mehrarbeit durch Freizeit, sondern auch die Bezahlung einer Mehrarbeitsvergütung zu verstehen. Für diese Auslegung sprechen der Tarifwortlaut, die Tarifsystematik, der Sinn und Zweck der kurzen Ausschlussfrist und die Entstehungsgeschichte der Tarifnorm.

a) Der Begriff "Abgeltung" erfasst, wie die Kl. selbst einräumt, nach dem allgemeinen Sprachgebrauch auch den Ausgleich durch Geldzahlung. Der MTV enthält keine eigene Begriffsbestimmung für den Ausdruck "Abgeltung". Dem Wortlaut der Vorschriften, in denen der Begriff "Abgeltung" verwandt wird, ist zu entnehmen, dass mit Abgeltung der Überstunden nicht nur der Freizeitausgleich gemeint ist.

aa) Nach § 4 Abs. 4 Satz 1 MTV sind Mehrarbeitsstunden grundsätzl. zu bezahlen. Nach § 4 Abs. 4 Satz 2 MTV kann auf Wunsch des Arbeitnehmers "eine Abgeltung von Mehrarbeitsstunden durch Freizeitausgleich" erfolgen. Die Zahlung einer Mehrarbeitsvergütung und die Gewährung des Freizeitausgleichs sind ledigl. zwei Formen der Gegenleistung für die erbrachte Mehrarbeit. Beim Freizeitausgleich handelt es sich dementsprechend nur um eine weitere Möglichkeit, die Mehrarbeitsstunden i. S. des allgemeinen Sprachgebrauchs "abzugelten".

bb) In § 4 Abs. 4 Satz 3 MTV wird zwar der Ausdruck "Abgeltung" ohne einen weiteren Zusatz gebraucht, obwohl hier ledigl. die Abgeltung von Mehrarbeitsstunden durch Freizeit gemeint ist. Dies liegt aber daran, dass Satz 3 unzweifelhaft die Durchführung des im vorausgegangenen Satz 2 erwähnten Freizeitausgleichs regelt und deshalb die langatmige Wiederholung der Worte "von Mehrarbeitsstunden durch Freizeit" entbehrlich war.

cc) Die übrigen Vorschriften des MTV bestätigen, dass die TVP-Parteien den Begriff "Abgeltung" entspr. dem allgemeinen Sprachgebrauch weit verstanden haben. Nach § 5 Abs. 1 Satz 3 MTV sind Nachtarbeitsstunden und Arbeitsstunden an Sonn- und Feiertagen "gemäß §§ 4 und 6 abzugelten". Danach sind die Bezahlung dieser Stunden (§ 4 Abs. 4 Satz 1) ebenso wie der Freizeitausgleich (§ 4 Abs. 4 Satz 2) i. S. des MTV Abgeltungen. Auch § 6 Abs. 1 MTV gebraucht sowohl für die Zahlung des Mehrarbeitszuschlags als auch für den entspr. Freizeitausgleich das Wort "abgelten".

b) Es entspricht der Systematik des MTV und ist folgerichtig, dass § 23 Abs. 1a MTV einen Abgeltungsbegriff verwendet, der Mehrarbeitsvergütung und Freizeitausgleich umfasst.

aa) Die Arbeitnehmer haben nach § 4 Abs. 4 MTV keine zwei selbständigen, voneinander unabhängigen Ansprüche auf Bezahlung einer Mehrarbeitsvergütung und auf Freizeitausgleich. Selbst wenn eine Wahlschuld vorläge, wie die Kl. meint, bestünde nur ein einheitlich Anspruch mit alternativen Inhalten. Entgegen der Ansicht der Kl. räumt allerdings § 4 MTV den Arbeitnehmern bei Mehrarbeit kein Wahlrecht i. S. der §§ 262 ff. BGB, sondern eine Ersetzungsbefugnis ein. Bei einer Ersetzungsbefugnis hat die Schuld - im Gegensatz zum Wahlrecht - von Anfang an einen bestimmten Inhalt. Steht dem Gläubiger (hier der Kl.) die Ersetzungsbefugnis zu, so kann er statt der an sich geschuldeten Leistung eine andere verlangen. Ein derartiges Gestaltungsrecht sieht § 4 Abs. 4 MTV vor. Nach § 4 Abs. 4 Satz 1 MTV schuldet der Arbeitgeber die anteilige Grundvergütung und ggf. einen Mehrarbeitszuschlag. Erst auf Wunsch des Arbeitnehmers verändert sich dieser Leistungsinhalt. Die Abgeltung der Mehrarbeitsstunden hat dann durch Freizeit mit den entspr. Zeitzuschlägen zu erfolgen. Bei dieser Ersetzungsbefugnis handelt es sich um ein Gestaltungsrecht, das dem Arbeitnehmer nur so lange zusteht, wie die Schuld, deren Inhalt verändert werden soll, noch besteht. Dies bedeutet: Sobald der Anspruch auf Mehrarbeitsvergütung verfallen ist, erlischt die Ersetzungsbefugnis und kann auch kein Freizeitausgleich mehr verlangt werden. Wegen dieses rechtl. Zusammenhangs war es nicht erforderl., den Freizeitausgleich einer zusätzl. Ausschlussfrist zu unterwerfen und einen vom allgemeinen Sprachgebrauch abweichenden Abgeltungsbegriff einzuführen, der die zunächst geschuldete Mehrarbeitsvergütung nicht umfasst.

bb) Zudem knüpft der Beginn der Ausschlussfristen des § 23 Abs. 1 MTV an die Fälligkeit an. Über den Zeitpunkt des Freizeitausgleichs ist aber nach § 4 Abs. 4 Satz 3 MTV eine Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer herbeizuführen. Diese Vereinbarung bestimmt die Fälligkeit des Freizeitausgleichs. Dementsprechend könnte die Ausschlussfrist des § 23 Abs. 1a MTV, wenn sie nur auf den Freizeitausgleich anzuwenden wäre, erst ab dem vereinbarten Fälligkeitsdatum beginnen. Eine solche Ausschlussfrist wäre wenig sinnvoll und praktisch bedeutungslos. Sie würde nur dann eingreifen, wenn der Arbeitgeber mit dem Arbeitnehmer eine Vereinbarung über den Zeitpunkt des Freizeitausgleichs getroffen und dann trotzdem den Freizeitausgleich nicht gewährt hätte. Stellt jedoch der Schuldner (Arbeitgeber) den Anspruch unstreitig, so ist die Geltendmachung ohnehin entbehrlich. Den TVParteien kann nicht unterstellt werden, dass sie eine überflüssige Ausschlussfrist für nahezu bedeutungslose Ausnahmefälle schufen und sie an die Spitze der Verfallregelungen stellten.

c) Die weite Auslegung entspricht auch dem Sinn und Zweck der Ausschlussfristen. Sie dienen der Rechtssicherheit und dem Rechtsfrieden. Der Schuldner soll sich darauf verlassen können, nach Ablauf der tarifl. Verfallfristen nicht mehr in Anspruch genommen zu werden. Der Nichtschuldner soll nach Ablauf längerer Fristen vor einem Beweisnotstand bewahrt werden. Umgekehrt soll der Gläubiger angehalten werden, innerhalb kurzer Fristen Begründetheit und Erfolgsaussichten seiner Ansprüche zu prüfen. Bei der Abgeltung von Überstunden und Mehrarbeit ist die Ausschlussfrist in zahlreichen Tarifverträgen kürzer als sonst bemessen, weil Überstunden und Mehrarbeit stark schwanken und nach längerem Zeitablauf besonders schwer festzustellen sind. Dabei spielt es keine Rolle, ob für die zusätzl. Arbeit Geldzahlungen zu leisten sind oder Freizeitausgleich zu gewähren ist.

d) Abgesehen davon, dass die Entstehungsgeschichte des jeweiligen TV bei der Auslegung nur dann heranzuziehen ist, wenn nach Auswertung des Tarifwortlauts und des tarifl. Zusammenhangs als den stets und in erster Linie heranzuziehenden Auslegungskriterien im Einzelfall noch Zweifel verbleiben, steht die Entstehungsgeschichte der weiten Auslegung des Begriffs "Abgeltung" nicht entgegen, sondern spricht eher für sie.

Nach § 3 MTV vom 1. 4. 1977 war bei Mehrarbeit des Arbeitnehmers dessen Grundvergütung und ein Mehrarbeitszuschlag zu "bezahlen". Ein Freizeitausgleich war nicht vorgesehen. Dementsprechend verwandten auch § 4 Abs. 1, der sich mit Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit befasste und auf § 3 verwies, sowie die Zuschlagsregelung des § 5 Abs. 1 die Worte "zahlen" oder "bezahlen". Die Verfallklausel des § 18 Abs. 1a stellte folgerichtig auf die "Vergütung der Überstunden" ab. Der MTV vom 13. 12. 1980, der den MTV vom 1. 4. 1977 ablöste, räumte den Arbeitnehmern eine Ersetzungsbefugnis ein. Die neu geschaffenen Regelungen in § 3 Nr. 3 stimmen wörtlich mit § 4 Abs. 4 Satz 2 und 3 MTV vom 23. 7. 1993 überein. Da es nunmehr zwei Formen der Gegenleistung für Mehrarbeit gab, wurde auch die Formulierung in den übrigen Bestimmungen, die sich mit Mehrarbeit befassten oder auf die Mehrarbeitsregelungen Bezug nahmen, dieser Veränderung angepasst. In § 4 Nr. 1 Satz 3, der dem jetzigen § 5 Abs. 1 Satz 3 MTV entspricht, und in § 5 Nr. 1, der dem jetzigen § 6 Abs. 1 MTV entspricht, wurden die bisher verwandten Worte "zahlen" bzw. "bezahlen" durch das Wort "abzugelten" ersetzt. Folgerichtig wurde auch bei der Verfallklausel nicht mehr von "Vergütung der Überstunden", sondern von "Abgeltung der Überstunden" gesprochen.

e) Die Kl. weist zwar zutreffend darauf hin, dass nach st. Rechtspr. des BAG Ausschlussklauseln grundsätzl. eng auszulegen sind. Im Vordergrund steht aber die Ausgestaltung des einzelnen TV. Die enge Auslegung setzt voraus, dass der weitergehende Umfang der Ausschlussfrist nicht zweifelsfrei feststeht. Dementsprechend hält das BAG bei Ausschlussfristen sogar eine ergänzende Vertragsauslegung für grundsätzl. möglich. Aus dem vorl. MTV ergibt sich unmissverständlich, dass der in der Verfallregelung verwandte Begriff "Abgeltung" sowohl die Mehrarbeitsvergütung als auch den Freizeitausgleich umfasst. Für die Anwendung einer Unklarheitenregelung oder einer gerichtl. Einschränkung ist kein Raum. Soweit eine Verfallklausel rechtl. nicht zu beanstanden ist, sind die Gerichte für Arbeitssachen nicht befugt, in die durch Art. 9 Abs. 3 GG geschützte Gestaltungsfreiheit der TVParteien korrigierend einzugreifen.

2. Die Ausschlussfrist des § 23 Abs. 1a MTV ist auch anwendbar, soweit die Kl. mehr als die vereinbarten 31 Stunden, aber nicht mehr als 37,5 Stunden in der Woche arbeitete.

a) Zwar handelt es sich insoweit um keine Mehrarbeit i. S. des § 4 Abs. 1 Satz 2 MTV. Die dreimonatige Ausschlussfrist des § 23 Abs. 1a MTV gilt aber nicht nur für die Abgeltung von Mehrarbeit, sondern weitergehend für die Abgeltung der "Überstunden". Wenn § 23 Abs. 1a MTV nicht den in § 4 Abs. 1 MTV im einzelnen umschriebenen Begriff "Mehrarbeit", sondern den Begriff "Überstunden" verwendet, so kann den TVParteien nicht unterstellt werden, dass ihnen im Manteltarifvertrag vom 23. 7. 1993 und allen vorausgegangenen Manteltarifverträgen ein redaktionelles Versehen unterlaufen ist. Die Verwendung verschiedener Begriffe spricht vielmehr dafür, dass die TVParteien damit nicht dasselbe, sondern Unterschiedl. ausdrücken wollten.

b) Die TVParteien haben die Verfallklausel des § 23 Abs. 1a MTV nicht auf die Mehrarbeit i. S. des § 4 Abs. 1 MTV beschränkt, sondern weiter gefasst. Dafür gab es gerade im Hinblick auf die Teilzeitbeschäftigten auch einleuchtende Gründe. Mit dem Ausdruck "Überstunden" wird auch die von den Teilzeitbeschäftigten über ihre individuelle Arbeitszeit hinaus erbrachte Arbeit erfasst, selbst wenn es sich um keine Mehrarbeit i. S. des § 4 Abs. 1 Satz 2 MTV handelt. Dadurch wird vermieden, dass für die Teilzeitbeschäftigten bei zusätzl. Arbeitsleistung unterschiedl. Verfallfristen gelten, die davon abhängen, ob die wöchentl. Arbeitszeit des § 2 Abs. 1 MTV (37,5 Stunden) überschritten worden ist oder nicht. Die Beweisschwierigkeiten bei zusätzl. Arbeit und die damit verbundenen Interessen an kürzeren Ausschlussfristen entfallen nicht schon deshalb, weil die zusätzl. Arbeit eines Teilzeitbeschäftigten nicht zur Überschreitung der für die Vollzeitbeschäftigten geltenden regelmäßigen wöchentl. Arbeitszeit führt. Die weite Fassung des § 23 Abs. 1a MTV entspricht demnach dem Sinn und Zweck dieser Ausschlussfrist.

3. Die Ausschlussfristen des § 23 Abs. 1 MTV beginnen mit der Fälligkeit der erfassten Ansprüche. Die Mehrarbeits- und Überstundenvergütung wird - jedenfalls bei Teilzeitbeschäftigten - am Schluss des Kalendermonats fällig, der auf den Monat folgt, in dem der Arbeitnehmer die zusätzl. Arbeit geleistet hat.

a) Zu Recht weist die Kl. darauf hin, dass Entstehen und Fälligkeit eines Anspruchs voneinander unterschieden werden müssen. Ein Anspruch ist dann fällig, wenn der Gläubiger die Leistung fordern kann und der Schuldner sie bewirken muss. Nach § 271 Abs. 1 BGB werden Forderungen nur dann sofort mit ihrem Entstehen fällig, wenn eine Zeit für die Leistung weder bestimmt noch aus den Umständen zu entnehmen ist. Nach § 9 Abs. 7 Satz 1 MTV muss der Arbeitnehmer spätestens am Schluss des Kalendermonats über sein Entgelt verfügen können. Entgegen der Ansicht der Bekl. ergibt sich daraus nicht, dass auch der Anspruch auf Mehrarbeits- und Überstundenvergütung mit Ablauf des Kalendermonats fällig wird, in dem die zusätzl. Arbeit erbracht wurde.

aa) § 9 Abs. 7 Satz 1 MTV entspricht dem § 64 Satz 1 HGB. Der in § 64 Satz 1 HGB verwandte Ausdruck "Gehalt" umfasst nur die feste, laufende Vergütung in Geld. Darunter fallen nicht Mehrarbeits- und Überstundenvergütungen. Während sich die Höhe der festen, laufenden Vergütungen bis zum Schluss eines Monats - jedenfalls in der Regel - unschwer feststellen lässt, ist es bei schwankenden Vergütungsbestandteilen häufig nicht möglich, sie zum Schluss des laufenden Monats zu berechnen und auszuzahlen. Die enge Auslegung des § 64 Satz 1 HGB berücksichtigt, dass der Gesetzgeber im Zweifel nichts Unmögliches verlangt.

Davon sind auch die TVParteien ausgegangen. § 9 Abs. 7 Satz 1 MTV spricht zwar nicht von "Gehalt", sondern von "Entgelt". Dies ist aber im Zusammenhang mit § 9 Abs. 1 MTV zu sehen. Der Ausdruck "Entgelt" umfasst sowohl die an Angestellte zu zahlenden Gehälter als auch die an Arbeiter zu zahlenden Löhne.

bb) Bei der Frage, wann nicht laufend zu zahlende, schwankende Vergütungen fällig werden, ist § 9 Abs. 4 MTV mit zu berücksichtigen. Nach dieser Vorschrift ist den Arbeitnehmern mit jeder monatl. Gehalts- bzw. Lohnzahlung eine Abrechnung auszuhändigen. Daraus ergibt sich, dass der Zahlungszeitpunkt und der Abrechnungszeitpunkt nach der Vorstellung der TVParteien nicht auseinanderfallen sollen.

cc) Außerdem lässt sich dem § 9 MTV entnehmen, dass sich die Abrechnung und Auszahlung jeweils auf einen gesamten Kalendermonat beziehen. Da die gesamten bis zum

Schluss eines Kalendermonats entstandenen Mehrarbeits- und Überstundenvergütungen nicht schon am Schluss des laufenden Kalendermonats berechnet und ausgezahlt werden können, folgt aus dem Regelungssystem des MTV, dass die Mehrarbeits- und Überstundenvergütungen erst am Schluss des Kalendermonats fällig werden, der auf den Monat folgt, in dem die Mehrarbeit oder die Überstunden geleistet wurden.

b) Entgegen der Ansicht der Kl. führt § 4 Abs. 1 Satz 1 i. V. mit § 2 Abs. 5 MTV zu keiner weiteren Verschiebung der Fälligkeit. Nach § 4 Abs. 1 Satz 1 MTV setzt Mehrarbeit voraus, dass sie nicht nach § 2 Abs. 5 MTV innerhalb eines Dreiwochenzeitraums ausgeglichen wird. § 4 Abs. 1 Satz 1 MTV gilt jedoch nur für die Mehrarbeit Vollbeschäftigter. Für Teilzeitbeschäftigte enthält § 4 Abs. 1 Satz 2 MTV eine eigenständige Definition der Mehrarbeit, die im Gegensatz zu § 4 Abs. 1 Satz 1 MTV keinen Ausgleich der zusätzl. Arbeitszeit nach § 2 Abs. 5 MTV vorsieht. § 4 Abs. 1 Satz 2 MTV verweist ledigl. auf § 2 Abs. 1, nicht aber auf § 2 Abs. 5 MTV. Dies ist kein Versehen. § 3 und § 4 Abs. 1 Satz 2 MTV haben die Rechtsstellung der Teilzeitbeschäftigten verstärkt.

c) Die Ansprüche auf die geltend gemachte zusätzl. Vergütung für die 1. bis 8. Kalenderwoche waren demnach bis spätestens 31. 3. 1993 fällig geworden. Sie wurden nicht innerhalb der sich daran anschließenden dreimonatigen Ausschlussfrist geltend gemacht. Die Vergütungsansprüche für die 9. bis 13. Kalenderwoche waren dagegen am 30. 4. 1993 fällig geworden. Insoweit hat das Schr. der Kl. vom 9. 7. 1993 die Ausschlussfrist des § 23 Abs. 1a MTV gewahrt, so dass die Kl. noch 34,75 DM (10. Kalenderwoche) + 104,25 DM (11. Kalenderwoche) + 258,20 DM (12. Kalenderwoche) + 13,90 DM (13. Kalenderwoche) = 411,10 DM verlangen kann.