

Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein

Aktenzeichen: 5 Sa 87/15

3 Ca 1989 a/14 ArbG Kiel
(Bitte bei allen Schreiben angeben!)

Verkündet am 27.08.2015

gez. ...
als Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle



Urteil

Im Namen des Volkes

In dem Rechtsstreit

pp.

hat die 5. Kammer des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein auf die mündliche Verhandlung vom 27.08.2015 durch die Vorsitzende Richterin am Landesarbeitsgericht ... als Vorsitzende und die ehrenamtlichen Richterinnen ... und ... als Beisitzerinnen

für Recht erkannt:

1. Auf die Berufung der Beklagten wird das Urteil des Arbeitsgerichts Kiel vom 11.02.2015 - AZ.: 3 Ca 1989 a/14 - teilweise abgeändert und
 - a) die Beklagte verurteilt, an die Klägerin 24,91 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinsatz seit dem 01.10.2014 zu zahlen;
 - b) im Übrigen wird die Klage abgewiesen.

2. Die Kosten des Rechtsstreits erster und zweiter Instanz trägt die Klägerin.
3. Die Revision wird zugelassen.

.....

Rechtsmittelbelehrung

Gegen dieses Urteil kann durch Einreichung einer Revisionsschrift bei dem Bundesarbeitsgericht in 99084 Erfurt, Hugo-Preuß-Platz 1, Telefax: 0361 2636-2000 Revision eingelegt werden.

Die Revisionsschrift muss

binnen einer Notfrist von einem Monat

beim Bundesarbeitsgericht eingegangen sein.

Der Revisionskläger muss die Revision begründen. Die Revisionsbegründung ist, sofern sie nicht bereits in der Revisionsschrift enthalten ist, in einem Schriftsatz bei dem Bundesarbeitsgericht einzureichen. Die Frist für die Revisionsbegründung beträgt

zwei Monate.

Die Fristen für die Einlegung und die Begründung der Revision beginnen mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Urteils, **spätestens aber mit Ablauf von fünf Monaten nach der Verkündung.**

Die Revisionsschrift muss das Urteil bezeichnen, gegen das die Revision gerichtet wird, und die Erklärung enthalten, dass gegen dieses Urteil Revision eingelegt werde.

Die Revision und Revisionsbegründung müssen von einem bei einem deutschen Gericht zugelassenen Rechtsanwalt unterzeichnet sein.

An seine Stelle kann auch ein Vertreter eines Verbandes (Gewerkschaften, Arbeitgebervereinigungen) oder eines Spitzenverbandes (Zusammenschlüsse solcher Verbände) treten, sofern er kraft Satzung oder Vollmacht zur Vertretung befugt und die Partei Mitglied des Verbandes oder Spitzenverbandes ist. An die Stelle der vorgenannten Vertreter können auch Angestellte einer juristischen Person, deren Anteile sämtlich im wirtschaftlichen Eigentum einer dieser Organisationen stehen, treten, sofern die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung der Verbandsmitglieder entsprechend deren Satzung durchführt und der Verband für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet. Ist die Partei Mitglied eines Verbandes oder Spitzenverban-

des, kann sie sich auch durch einen Vertreter eines anderen Verbandes oder Angestellten einer der oben genannten juristischen Personen mit vergleichbarer Ausrichtung vertreten lassen. Die Personen, die für diese Organisationen handeln, müssen über die **Befähigung zum Richteramt** verfügen.

Der Revisionsschrift soll eine Ausfertigung oder beglaubigte Abschrift des angefochtenen Urteils beigefügt werden.

Der Schriftform wird auch durch Einreichung eines elektronischen Dokuments genügt, wenn es für die Bearbeitung durch das Gericht geeignet ist. Schriftsätze können dazu über eine gesicherte Verbindung in den elektronischen Gerichtsbriefkasten des Bundesarbeitsgerichts eingelegt werden. Die erforderliche Zugangs- und Übertragungssoftware kann lizenzkostenfrei über die Internetseite des Bundesarbeitsgerichts (www.bundesarbeitsgericht.de) heruntergeladen werden. Das Dokument ist mit einer qualifizierten Signatur nach dem Signaturgesetz zu versehen. Nähere Informationen finden sich auf der Internetseite des Bundesarbeitsgerichts (s.o.) sowie unter www.egvp.de.

(Rechtsmittelschriften, Rechtsmittelbegründungsschriften und wechselseitige Schriftsätze im Verfahren vor dem Bundesarbeitsgericht sind in siebenfacher - für jeden weiteren Beteiligten eine weitere - Ausfertigung einzureichen.)

.....

Tatbestand

Die Parteien streiten darüber, ob die Beklagte verpflichtet ist, an die Klägerin für die von ihr über die regulär vereinbarte Teilzeitarbeit hinausgehenden Arbeitsstunden tarifliche Mehrarbeitszuschläge zu zahlen.

Bei der Beklagten handelt es sich um ein deutschlandweit tätiges Cateringunternehmen. Die 62-jährige Klägerin ist bei der Beklagten seit dem 01.01.2009 als Verkäuferin in Teilzeit beschäftigt und erbringt ihre Arbeitsleistung im W. in F.. Im hier streitgegenständlichen Zeitraum betrug ihr Stundenlohn 9,49 € brutto und die wöchentliche Arbeitszeit 22,5 Stunden bzw. 97,6 monatlich. Die Beklagte zahlt an die Klägerin einen gleichbleibenden Tarifmonatslohn in Höhe von 925,85 € brutto. Hierüber erhält die Klägerin jeweils am Monatsende eine Abrechnung. Am Ende des nächsten Monats erhält die Klägerin eine zweite Abrechnung für den Vormonat, in der neben dem festen Tarifmonatslohn auch die im Vormonat geleisteten Mehrarbeitsstunden abgerechnet werden. Diese zweite Abrechnung enthält vor der Monatsangabe den Buch-

staben „R“. Gemäß § 9 des zugrundeliegenden Arbeitsvertrages finden auf das Arbeitsverhältnis die zwischen der Beklagten und der Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten abgeschlossenen Haustarifverträge Anwendung (Bl. 5 ff. d. A.). Dazu gehört u. a. der Haus-Manteltarifvertrag vom 15.06.2013 (künftig: MTV, Bl. 19 ff. d. A.). Dieser enthält - soweit hier von Belang – folgende Regelungen:

„§ 3 – Arbeitszeit, Pause und Ruhezeiten

1. Arbeitszeit (bis 31.12.2014)

Die durchschnittliche Arbeitszeit, ausschließlich der Pausen, beträgt bis zum 31.12.2014 wöchentlich 40 Stunden. Diese sind an 5 Tagen innerhalb der Woche von Montag (0:00 Uhr) bis Sonntag (24:00 Uhr) abzuleisten. Dabei sind folgende Ober- und Untergrenzen für Vollzeitkräfte zu berücksichtigen:

1. Die tägliche Arbeitszeit darf 5 Stunden nicht unter- und 10 Stunden nicht überschreiten.
2. die wöchentliche Arbeitszeit darf 28 Stunden nicht unter- und 48 Stunden nicht überschreiten.
3. Die monatliche Arbeitszeit darf 139 Stunden nicht unter- und 200 Stunden nicht überschreiten.

Für Teilzeitkräfte gelten die obigen Arbeitszeitgrenzen entsprechend des Verhältnisses der mit ihnen vereinbarten Arbeitszeit zur Vollzeitarbeit. Davon abweichende Ober- und Untergrenzen können gelten, sofern der/die Arbeitnehmer/in ausdrücklich sein/ihr Einverständnis erklären.

...

§ 4 – Zuschlagspflichtige Tätigkeiten

1. Mehrarbeit

Mehrarbeit ist zu vermeiden.

Die über die regelmäßige quartalsmäßige Arbeitszeit hinaus angeordnete und geleistete Arbeit, die nicht innerhalb des Quartals mit Freizeit ausgeglichen wurde, ist Mehrarbeit. Diese ist mit dem tariflichen Stundenlohn, zzgl. 25 % Zuschlag, zu vergüten.

Mehrarbeit kann im Folgequartal in Freizeit oder in Geld abgegolten werden. Hierüber ist eine einvernehmliche Lösung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer/Arbeitnehmerin in jedem Einzelfall herzustellen. Freizeit wird im Verhältnis 1:1 gewährt. Die anfallenden Mehrarbeitszuschläge von 25 % werden in Geld bezahlt.

...“

In § 13 ist eine zweistufige Ausschlussfrist vereinbart. Danach müssen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis innerhalb einer Ausschlussfrist von 3 Monaten nach ihrer Fälligkeit schriftlich geltend gemacht werden. Sofern diese erfolglos bleibt, ist der Anspruch innerhalb von weiteren 3 Monaten seit der schriftlichen Geltendmachung gerichtlich geltend zu machen.

Bei der Beklagten werden die geleisteten Mehrarbeitsstunden einschließlich der etwaig anfallenden Mehrarbeitszuschläge stets am Ende des Folgemonats abgerechnet und ausgezahlt. Ein Arbeitszeitkonto wird für die Arbeitnehmer nicht geführt.

Die Klägerin leistete von April bis September 2014 ausweislich der ihr erteilten sogenannten R-Abrechnungen folgende Überstunden (Bl. 13 ff. d. A.):

April:	98,41 Stunden
Mai:	64,41 Stunden
Juni:	57,41 Stunden
Juli:	86,41 Stunden
August:	63,20 Stunden
September	82,41 Stunden

Die Beklagte vergütete diese Mehrarbeit mit dem vereinbarten Stundenlohn. Einen Überstundenzuschlag von 25 % zahlte die Beklagte jedenfalls für die Monate Mai, Juni und August 2014 nicht (Bl. 112 d. A.). Ausweislich der Septemberabrechnung zahlte die Beklagte an die Klägerin für 10,5 Mehrarbeitsstunden den 25 %igen Mehrarbeitszuschlag (Bl. 17 d. A.).

Mit Schreiben vom 29.08.2014, der Beklagten zugegangen am 08.09.2014, beanspruchte die Klägerin gegenüber der Beklagten Zahlung des tariflichen Mehrarbeitszuschlages für die im April bis einschließlich Juni 2014 geleisteten Überstunden in Höhe von insgesamt 788,81 € brutto (Bl. 10 f. d. A.). Die Beklagte war nur bereit, Mehrarbeitszuschläge für die über die reguläre Arbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten hinausgehende Mehrarbeit zu zahlen.

Am 12.11.2014 hat der Kläger vor dem Arbeitsgericht Klage erhoben und Zahlung von tariflichen Mehrarbeitszuschlägen für die von ihm von April bis September 2014 unstreitig geleisteten Überstunden abzüglich der bereits mit der Septemberabrechnung gezahlten Zuschläge für 10,5 Überstunden in Höhe von 1.057,55 brutto beansprucht.

Wegen des weiteren, insbesondere streitigen Vorbringens der Parteien in erster Instanz sowie deren erstinstanzlicher Anträge wird auf den Tatbestand des angefochtenen Urteils verwiesen.

Das Arbeitsgericht hat der Klage mit Urteil vom 11.02.2015 stattgegeben. Die Klägerin habe Anspruch auf den 25 %igen Mehrarbeitszuschlag für die von ihr über die Regelarbeitszeit von 97,88 Stunden hinausgehenden Mehrarbeitsstunden. Die Behauptung der Beklagten, dass nach dem Willen der Tarifvertragsparteien nur für die Mehrarbeit eines Vollzeitbeschäftigten Mehrarbeitszuschläge zu zahlen seien, sei unerheblich, da dieser vermeintliche Wille keinen Niederschlag in der tariflichen Regelung gefunden habe. § 4 Ziff. 1 MTV differenziere bei der Mehrarbeit, für die ein Mehrarbeitszuschlag zu zahlen ist, nicht zwischen Teilzeit- und Vollzeitarbeit. Soweit dort auf die regelmäßige quartalsmäßige Arbeitszeit Bezug genommen werde, könne dies sowohl eine Vollzeittätigkeit als auch eine Teilzeittätigkeit beinhalten. In § 3 MTV sei die Arbeitszeit sowohl von Vollzeit- als auch von Teilzeitbeschäftigten geregelt. Entgegen der Auffassung der Beklagten ergebe sich aus § 5 Ziff. 3 MTV nicht die von ihr vertretene Auffassung. Die dort enthaltene Berechnung des Stundenverdienstes gelte ersichtlich nur für Vollzeitkräfte und sei für die Klägerin ohne Belang. Auch den übrigen Regelungen des MTV lasse sich nicht entnehmen, dass der Mehrarbeitszuschlag nur dann gezahlt werde, wenn die reguläre Arbeitszeit von Vollzeitkräften überschritten werde. Bei der Auslegung von Tarifverträgen sei zudem zu unterstellen, dass die Tarifvertragsparteien Teilzeitkräfte entsprechend § 4 TzBfG nicht dadurch schlechter stellen wollten, dass sie den Mehrarbeitszuschlag nicht bekommen sollten. Die Beklagte habe auch nicht substantiiert dargelegt, dass die Klägerin für die Monate April, Juli und September 2014 Mehrarbeitszuschläge gezahlt habe. Der Klaganspruch sei auch für den Monat April 2014 nicht gemäß § 13 MTV verfallen. Denn die Parteien hätten, ohne dies ausdrücklich so zu bezeichnen, in § 3 MTV ein Stundenkonto vereinbart, das jeweils nach einem Quartal auszugleichen sei. Gemäß § 4 Ziff. 1 Unterabs. 2 MTV sei daher die Mehrarbeit erst im Folgequartal durch Freizeit oder Geld abzugelten. Die im April 2014 geleistete Mehrarbeit sei daher erst ab dem 01.07.2014 abzugelten gewesen, da sie nicht bis zum Ende des Quartals am 30.06.2014 durch Freizeit ausgeglichen worden sei.

Gegen das ihr am 05.03.2015 zugestellte Urteil hat die Beklagte am 12.03.2015 beim Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein Berufung eingelegt und diese am 05.05.2015 begründet.

Die Beklagte trägt vor,

bei der Tarifauslegung sei das Arbeitsgericht zu Unrecht von der individuell geschuldeten Arbeitszeit ausgegangen. Nach dem Wortlaut des § 3 Ziff. 1 MTV werde eine „durchschnittliche Arbeitszeit“ mit wöchentlich 40 Stunden definiert. Mehrarbeit trete nach § 4 Ziff. 1 MTV ein, wenn die „regelmäßige quartalsmäßige Arbeitszeit“ überschritten sei. Der Wortlaut beziehe sich mithin auf die tarifliche und gerade nicht auf die individuelle Arbeitszeit. Zwar unterscheide § 4 Ziff. 1 MTV nicht zwischen Vollzeit- und Teilzeitarbeit, dies sei aber auch nicht erforderlich. Denn der MTV enthalte eine Definition der Arbeitszeit, eine darüber hinausgehende Relevanz der individuellen Arbeitszeit sei von den Tarifvertragsparteien nicht beabsichtigt gewesen. Obgleich der MTV sehr wohl die individuell vereinbarte Teilzeitarbeit kenne, wie z. B. in § 3 Ziff. 3 Abs. 3 MTV, stelle § 4 Ziff. 1 MTV allein auf die tarifliche regelmäßige Arbeitszeit und nicht auf die individuelle vereinbarte Arbeitszeit ab. Aufgrund der Verken- nung der Arbeitszeitdefinition habe das Arbeitsgericht die Überarbeit der Klägerin mit Mehrarbeit bzw. Überstunden verwechselt. Eine über die individuelle Arbeitszeit hin- ausgehende Arbeitsleistung stelle zwar Überarbeit, aber grundsätzlich keine tarifver- tragliche Mehrarbeit dar, solange sie sich im Zeitrahmen der Tätigkeit einer Vollzeit- kraft bewege. Es liege auch keine Benachteiligung einer Teilzeitbeschäftigten vor, da auch ein Vollzeitbeschäftigter keinen Zuschlag für z. B. die 35. Wochenarbeitsstunde erhalte. Das Diskriminierungsverbot zwingt nicht, Arbeitsleistungen, die ein Teilzeit- beschäftigter über die mit ihm individuell vereinbarte Arbeitszeit hinaus leiste, ebenso zu vergüten, wie Arbeitsleistungen eines Vollzeitbeschäftigten über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus. Ohne besondere Anhaltspunkte könne nicht davon ausgegangen werden, dass der Leistungszweck der Überstundenzuschläge in der Verteuerung für die individuelle Arbeitszeit liegen solle. Auch solle der Überstundenzuschlag gerade kein Ausgleich für die erlittene Einschränkung der Dispositionsfreiheit hinsichtlich der Freizeitplanung sein. Auch die systematische Auslegung stütze das Ergebnis der angefochtenen Entscheidung nicht. Obgleich an mehreren Stellen des MTV spezielle In-Verhältnis-Regelungen für Teilzeitkräfte vorhanden seien (Mindest- und Höchst-

grenzen der Arbeitszeit, Urlaubsgeld, Jahressonderzahlung), fehlte eine entsprechende Regelung in § 4 Ziff. 1 MTV. Wenn die Tarifvertragsparteien aber im MTV an sechs Stellen ausdrücklich anteilige Leistungen für Teilzeitmitarbeiter vereinbart hätten, könne nicht unterstellt werden, dass diese hinsichtlich der Mehrarbeitszuschläge schlechterdings vergessen worden seien. Schließlich richte sich auch der gesetzliche Begriff der Mehrarbeit – sowohl historisch als auch gegenwartsbezogen betrachtet – nach der Vollzeitarbeit. In der hier verstandenen Weise sei der MTV von der Beklagten auch jahrelang angewandt worden. Erst im Rahmen der Tarifverhandlungen im Dezember 2011 habe die NGG gefordert, dass zukünftig durch eine neue Formulierung Mehrarbeitszuschläge bei Teilzeit schon ab Überschreitung der vereinbarten Arbeitszeit und nicht erst bei Überschreitung der Vollzeitarbeit gezahlt werden sollten. Eine entsprechende Regelung sei indessen nicht eingeführt worden. Das Arbeitsgericht habe zu Unrecht den Einwand der Erfüllung nicht berücksichtigt. Sie, die Beklagte, habe an die Klägerin im April 2014 für 22,5 Stunden Überstundenzuschläge, im Juli für 10,5, im September unstreitig für 6,5 und im Oktober für 13,5 Stunden gezahlt. Die Beklagte hält den Einwand, dass die Ansprüche zumindest teilweise verfallen seien, aufrecht.

Die Beklagte beantragt,

das Urteil des Arbeitsgerichts Kiel vom 11.02.2015 abzuändern und die Klage abzuweisen.

Die Klägerin beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Die Klägerin verteidigt

das angefochtene Urteil. Die Klägerin bestreitet weiterhin, dass die Beklagte an sie für irgendwelche im April und Juli 2014 geleisteten Überstunden tarifliche Mehrarbeitszuschläge gezahlt habe. Die Mehrarbeitszuschläge für 10,5 Stunden für September 2014 habe sie bereits im Zahlungsantrag anspruchsmindernd berücksichtigt. Bereits 1997 habe das Bundesarbeitsgericht entschieden, dass ein Teilzeitbeschäftigter allein deshalb einen Mehrarbeitszuschlag erhalte, weil er über das hinaus gearbeitet habe, wozu er einzelvertraglich verpflichtet gewesen sei.

Wegen des weiteren Vorbringens der Parteien in der Berufungsinstanz wird auf den Inhalt ihrer wechselseitigen Schriftsätze nebst Anlagen sowie den Inhalt der Sitzungsniederschrift vom 27.08.2015 verwiesen.

Entscheidungsgründe

Die Berufung der Beklagten ist zulässig. Sie ist dem Beschwerdewert nach statthaft sowie form- und fristgerecht eingelegt und begründet worden, §§ 64 Abs. 2 lit. b; 66 Abs. 1 ArbGG; §§ 519, 520 ZPO.

Die Berufung hat auch ganz überwiegend Erfolg. Die Klägerin hat keinen Anspruch auf Zahlung des tariflichen Mehrarbeitszuschlages für jede über ihre individuelle Teilzeit-Arbeitszeit hinausgehende Überstunde. Entgegen ihrer Auffassung stehen ihr nur Mehrarbeitszuschläge für die über die regelmäßige Arbeitszeit eines vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers hinausgehenden Überstunden zu. Sofern sich die Zahlungsklage auf Mehrarbeitszuschläge für geleistete Überstunden bezieht, die lediglich die individuelle geschuldete Teilzeitarbeitszeit überschritten, nicht aber die regelmäßige Arbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten, ist die Klage unbegründet (I.). Der Klägerin stehen nur für die im Juli 2014 unstrittig über die regelmäßige Arbeitszeit eines Vollzeit beschäftigten Arbeitnehmers hinausgehenden 10,5 Überstunden Mehrarbeitszuschläge in Höhe von insgesamt 24,91 € brutto zu (II.).

I. Die Klage ist ganz überwiegend unbegründet.

Die Auslegung des MTV ergibt, dass Teilzeitbeschäftigte Anspruch auf Mehrarbeitszuschlag nur dann haben, wenn sie die für Vollzeitbeschäftigte geltende regelmäßige Arbeitszeit überschreiten.

1. Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (vgl. nur: BAG Ur. v. 22.04.2010 – 6 AZR 962/08 -, juris; BAG, Ur. v. 03.09.2014 – 5 AZR 1020/12 -, Rn. 14, juris) folgt die Auslegung des normativen Teils eines Tarifvertrags den für die Auslegung von Gesetzen geltenden Regeln. Danach ist zunächst vom Tarifwortlaut

auszugehen, wobei der maßgebliche Sinn der Erklärung zu erforschen ist, ohne am Buchstaben zu haften. Bei nicht eindeutigem Tarifwortlaut ist der wirkliche Wille der Tarifvertragsparteien mit zu berücksichtigen, soweit er in den tariflichen Normen seinen Niederschlag gefunden hat. Abzustellen ist stets auf den tariflichen Gesamtzusammenhang, weil dieser Anhaltspunkte für den wirklichen Willen der Tarifvertragsparteien liefert und nur so Sinn und Zweck der Tarifnorm zutreffend ermittelt werden können. Lässt dies zweifelsfreie Auslegungsergebnisse nicht zu, dann können die Gerichte für Arbeitssachen ohne Bindung an eine Reihenfolge weitere Kriterien wie die Entstehungsgeschichte des Tarifvertrags, ggf. auch die praktische Tarifübung ergänzend hinzuziehen. Auch die Praktikabilität denkbarer Auslegungsergebnisse ist zu berücksichtigen. Im Zweifel gebührt derjenigen Tarifauslegung der Vorzug, die zu einer vernünftigen, sachgerechten, zweckorientierten und praktisch brauchbaren Regelung führt. (LAG Schleswig-Holstein, Urt. v. 05.05.2011 – 5 Sa 535/10 –, Rn. 32, juris).

2. Nach diesen Auslegungsgrundsätzen kann die Klägerin keinen Mehrarbeitszuschlag beanspruchen für die unterhalb der regulären Arbeitszeit von 173,5 Stunden geleisteten Überstunden.

a) Nach dem Wortlaut des § 4 Ziff. 1 Satz 3 MTV ist Mehrarbeit mit dem tariflichen Stundenlohn, zzgl. 25 % Zuschlag, zu vergüten.

aa) Mehrarbeit wird in § 4 Ziff. 1 Satz 2 MTV definiert. Danach ist die über die regelmäßige quartalsmäßige Arbeitszeit hinaus angeordnete und geleistete Arbeit, die nicht innerhalb des Quartals mit Freizeit ausgeglichen wurde, Mehrarbeit. Die reguläre Arbeitszeit wird ihrerseits in § 3 Ziff. 1 Satz 1 MTV definiert. Hiernach beträgt die durchschnittliche Arbeitszeit, ausschließlich der Pausen, bis zum 31.12.2014 wöchentlich 40 Stunden. Nach dem Tarifwortlaut beträgt die regelmäßige Arbeitszeit mithin wöchentlich 40 Stunden. Dies entspricht einer monatlichen Arbeitszeit von 173,5 Stunden (§ 5 Ziff. 3 Satz 1 MTV).

bb) Dem steht auch nicht entgegen, dass in § 4 Ziff. 1 Satz 1 MTV von „regelmäßiger“ Arbeitszeit und in § 3 Ziff. 1 Satz 1 MTV indessen von „durchschnittlicher“ Ar-

beitszeit gesprochen wird. Dies ist dem Umstand geschuldet, dass in § 3 Ziff. 1 Satz 1 MTV als Bezugsgröße die Wochenarbeitszeit genannt ist und in § 4 Ziff. 1 Satz 2 MTV die Quartalsarbeitszeit. Die durchschnittliche Arbeitszeit in § 3 Ziff. 1 Satz 1 MTV bezieht sich auf die tarifvertraglich geschuldete wöchentliche Arbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten, wobei tarifvertraglich die 5-Tage-Woche gilt, § 3 Ziff. 1 Satz 2 TV. In § 3 Ziff. 1 Satz 3 MTV haben die Tarifvertragsparteien die Möglichkeit eines flexiblen Arbeitszeitkontos eröffnet, ohne dies explizit so zu benennen, indem sie in den Nrn. 1. – 3. zeitliche Unter- und Obergrenzen für die tägliche, wöchentliche und monatliche Arbeitszeit festgelegt haben. Soweit es mithin in § 3 Ziff. 1 Satz 1 MTV „durchschnittliche“ Arbeitszeit heißt, ist dies dem Umstand der flexiblen Arbeitszeitregelung geschuldet. Die durchschnittliche Arbeitszeit ist in diesem Falle ein Synonym für regelmäßige Arbeitszeit.

cc) Folgerichtig berücksichtigt § 4 Ziff. 1 Satz 2 MTV bei der Definition der Mehrarbeit den Umstand, dass die Tarifvertragsparteien in § 3 Ziff. 1 Satz 2 MTV die Möglichkeit eines flexiblen Arbeitszeitkontos eröffnet haben, welches innerhalb eines Quartals auszugleichen ist, § 4 Ziff. 1 Satz 2 MTV. Unter Berücksichtigung dieser flexiblen Arbeitszeitregelung fällt vergütungspflichtige Mehrarbeit mithin nur dann an, wenn ein Arbeitnehmer über die regelmäßige quartalsmäßige Arbeitszeit hinaus Arbeit bzw. Überstunden geleistet hat, d. h. innerhalb eines Quartals im „Durchschnitt“ mehr als 40 Stunden wöchentlich gearbeitet hat. Nach dem Wortlaut der Tarifvorschriften kann von Mehrarbeit im tariflichen Sinne mithin nur dann gesprochen werden, wenn die regelmäßige quartalsmäßige Arbeitszeit von 520,5 Stunden (3 x 173,5 Stunden) überschritten wurde.

dd) Die Parteien haben von der Möglichkeit eines flexiblen Arbeitszeitkontos indessen keinen Gebrauch gemacht. Dies haben die Parteien in der Berufungsverhandlung unstreitig gestellt. Die Beklagte rechnet das Fixgehalt des laufenden Monats stets am Monatsende ab und zahlt es aus. Die im laufenden Monat geleisteten Überstunden rechnet sie am Ende des Folgemonats ab und vergütet sie (zusammen mit dem Fixgehalt des Folgemonats) am Ende des Folgemonats. Die von der Klägerin über ihre individuell geschuldete Arbeitszeit von 22,5 Stunden wöchentlich bzw. 97,6 Stunden monatlich hinaus geleistete Arbeit/Überstunden vergütet die Beklagte mithin

stets mit dem vertraglichen Stundenlohn von 9,49 € brutto am Ende des Folgemonats. Überstundenzuschläge zahlt sie nur für die über die reguläre Monatsarbeitszeit von 173,5 Stunden hinausgehenden Überstunden. Diese Handhabung steht auch im Einklang mit dem Tarifwortlaut.

b) Aber auch die systematische Auslegung der Tarifvorschriften spricht für das bisherige Auslegungsergebnis. Sofern die Tarifvertragsparteien für Teilzeitbeschäftigte im Verhältnis zu Vollzeitbeschäftigten abweichende Regelungen treffen wollten, haben sie dies ausdrücklich getan. So haben die Tarifvertragsparteien gerade bei der Arbeitszeitregelung in § 3 Ziff. 1 Satz 4 MTV ausdrücklich geregelt, dass die in § 3 Ziff. 1 Satz 3 MTV für die flexible Arbeitszeit festgelegten Arbeitszeitgrenzen für Teilzeitkräfte nur entsprechend des Verhältnisses der mit ihnen vereinbarten Arbeitszeit zur Vollzeitarbeit gelten. Wenn die Tarifvertragsparteien mithin bei der Definition der zuschlagspflichtigen Mehrarbeit in § 4 Ziff. 1 Satz 2 MTV – wie die Klägerin meint – nicht von der Überschreitung der regulären Arbeitszeit, wie sie in § 3 Ziff. 1 Satz 1 MTV normiert ist, sondern von der individuell geschuldeten Teilzeitarbeit von hier monatlich 97,6 Stunden ausgegangen wären, hätte es nahe gelegen, dies auch in der Formulierung so eindeutig zum Ausdruck zu bringen. Den Tarifvertragsparteien waren auch die Auswirkungen, die die Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung auf die jeweiligen Tarifansprüche haben, bewusst. So enthalten die Tarifnormen über die Arbeitszeitverkürzung bei einer regelmäßigen 40-Stunden-Woche (§ 3 Ziff. 3 Abs. 3 MTV), über die Berechnung der Entgeltfortzahlung und Urlaubsentgelts und Urlaubsgeldes (§ 5 Ziff. 4 Abs. 2 MTV, § 8 Ziff. 11 MTV, § 8 Ziff. 13 Abs. 2 Satz 3 MTV) und über die Jahressonderzuwendung (§ 10 Abs. 2 MTV) abweichende Regelungen für Teilzeitbeschäftigte, die sich an der individuell vereinbarten bzw. tatsächlich geleisteten Arbeitszeit im Verhältnis zum jeweilig geregelten Anspruch eines Vollzeitbeschäftigten orientieren.

c) Auch die teleologische Auslegung steht mit diesem Auslegungsergebnis im Einklang. Nach dem Sinn und Zweck soll ein tariflicher Mehrarbeitszuschlag, der allein davon abhängig ist, dass der Arbeitnehmer über ein bestimmtes, tages-, wochen-, monats- oder quartalsmäßig festgelegtes Arbeitszeitvolumen hinaus gearbeitet hat, grundsätzlich die damit verbundene besondere körperliche und/oder psychische Be-

lastung durch ein zusätzliches Entgelt ausgleichen und den Arbeitgeber davon abhalten, Mehrarbeit anzuordnen (BAG, Urt. v. 05.11.2003 – 5 AZR 8/03 -, Rn. 49, juris; BAG, Urt. v. 20.06.1995 – 3 AZR 539/93 -, Rn. 30, juris; Schaub, Arbeitsrechts-Handbuch, 15. Aufl., Rn. 61 zu § 43). Maßgeblich ist regelmäßig gerade nicht der mit der Leistung von Mehrarbeit oder Überstunden verbundene Eingriff in die Planungssicherheit in Bezug auf die Freizeitgestaltung, es sei denn, dass dies durch die Tarifvorschrift eindeutig so zum Ausdruck kommt. Ein solcher Ausnahmefall lag der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 18.02.1997 – 3 AZR 806/95 - zugrunde. In jenem Fall ging es um einen tariflichen 50 %igen Überstundenzuschlag für eine betrieblich angeordnete Sonderschicht an einem dem Arbeitnehmer dienstplanmäßig zustehenden freien Tag, die bis zum 5. Tag der folgenden Lohnperiode durch Freizeitausgleich ausgeglichen werden musste. Diese Art von Mehrarbeitszuschlag ist eher vergleichbar mit einem Sonn- und Feiertagszuschlag, der regelmäßig unabhängig davon zu gewähren ist, ob die reguläre Arbeitszeit durch die Sonn- und Feiertagsarbeit überschritten wurde oder nicht. Um einen solchen Ausnahmefall handelt es sich vorliegend indessen nicht. Dies verkennt die Klägerin auf Seite 3 unten in ihrer Berufungserwiderung vom 06.07.2015.

Vorliegend haben die Tarifvertragsparteien die Zahlung eines Mehrarbeitszuschlages auch allein davon abhängig gemacht, dass der betreffende Arbeitnehmer über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus Arbeit geleistet hat. Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt 40 Wochenstunden. Zudem bestimmt § 4 Ziff. 1 Satz 1 MTV, dass Mehrarbeit zu vermeiden ist. Auch dies ist ein eindeutiger Hinweis darauf, dass der 25 %ige Mehrarbeitszuschlag die mit der Mehrarbeit für den Arbeitnehmer verbundene zusätzliche körperliche und psychische Belastung durch eine zusätzliche Vergütung kompensieren soll. Es liegt auch auf der Hand und bedarf keiner weiteren Erklärung, dass z. B. 15 Überstunden für einen Vollzeitbeschäftigten mit einer monatlichen Arbeitszeit von 173,5 Stunden körperlich und psychisch wesentlich belastender sind als für einen Teilzeitbeschäftigten mit einer individuellen monatlichen Arbeitszeit von 96,6 Stunden. Angesichts dessen kann mithin vom Sinn und Zweck des Mehrarbeitszuschlages vorliegend nicht davon ausgegangen werden, dass der Mehrarbeitszuschlag gemäß § 4 Ziff. 1 Satz 2 MTV bereits dann an Teilzeitbeschäftigte zu zahlen

ist, wenn diese gemessen an ihrer individuell geschuldeten Arbeitszeit Überarbeit leisten, die die tarifliche regelmäßige Arbeitszeit nicht überschreitet.

d) Auch die historische Auslegung führt zu keinem anderen Auslegungsergebnis.

aa) Im arbeitsrechtlichen Sinne wird von Mehrarbeit gesprochen, wenn die gesetzliche Höchstarbeitszeit überschritten wird (Arbeitsrechts-Handbuch, 15. Aufl., Rn. 37 zu § 156). Nach der bis zum 30.06.1994 geltenden Arbeitszeitordnung stand den Arbeitnehmern für geleistete Mehrarbeit, d. h. für die die gesetzlichen Grenzen der §§ 3 und 4 überschreitende Arbeitszeit, eine „angemessene Vergütung“ bzw. ein Zuschlag von 25 % zu, § 15 Abs. 2 ArbZO. Demgegenüber handelt es sich um Überarbeit/Überstunden, wenn der Arbeitnehmer die vertraglich oder tarifvertraglich geschuldete Arbeitszeit überschreitet. Vorliegend haben die Tarifvertragsparteien als anspruchsbegründende Tatsache für die Zahlung des Zuschlags nach § 4 Ziff. 1 Satz 2 MTV die Leistung von Mehrarbeit vorausgesetzt und damit den gesetzlichen/historischen Begriff für die Überschreitung der gesetzlichen Höchstarbeitszeit verwendet. Sie haben mithin zu erkennen gegeben, dass der tarifliche Mehrarbeitszuschlag nur auf die Arbeitsstunden zu zahlen ist, durch die die im MTV festgelegte regelmäßige Arbeitszeit überschritten wurde. Dabei wird nicht verkannt, dass im täglichen Sprachgebrauch zwischen Mehrarbeitsstunden und Überstunden nicht unterschieden wird. Indessen haben vorliegend Tarifvertragsparteien, die mit der arbeitsrechtlichen Terminologie vertraut sind, den Begriff der Mehrarbeit verwendet.

bb) Auch der heutige Gesetzgeber versteht unter Mehrarbeit nicht die Überschreitung der individuell vereinbarten oder tariflich geltenden Arbeitszeit, sondern die Überschreitung der gesetzlich jeweils festgelegten zulässigen Höchstarbeitszeit. So enthält § 8 Abs. 2 MuSchG eine Legaldefinition für Mehrarbeit, die für werdende und stillende Mütter nach § 8 Abs. 1 MuSchG verboten ist. Gemäß § 124 SGB IX werden schwerbehinderte Menschen auf ihr Verlangen von Mehrarbeit freigestellt. Mehrarbeit i. S. d. Vorschrift ist die über die gesetzliche Arbeitszeit gemäß § 3 Satz 1 ArbZG hinaus geleistete Arbeit, nicht aber die über die individuelle Arbeitszeit des Schwerbehinderten hinausgehende tägliche Arbeitszeit (BAG, Urt. v. 03.12.2002 – 9 AZR 462/01 -, Rn. 46 ff., juris; ErfK/Rolfs, 15. Aufl., Rn. 1 zu § 124 SGB IX).

cc) Die Tarifvertragsparteien haben den Begriff Mehrarbeit in § 4 Ziff. 1 Satz 2 MTV mithin vor dem Hintergrund verwendet, dass sowohl die Gesetzgebung als auch die Rechtsprechung diesen bereits dahingehend definiert hatten, dass Mehrarbeit nur vorliegt, wenn die gesetzliche Höchstarbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten überschritten wurde. Die historische Auslegung spricht demzufolge auch für das hier gefundene Auslegungsergebnis.

dd) Zudem spricht gerade bei einem Haustarifvertrag die langjährig praktizierte Handhabung, dass auch bei Teilzeitkräften nur dann Mehrarbeitszuschläge gezahlt werden, wenn diese über die regelmäßige tarifliche Arbeitszeit von 173,5 Stunden im Abrechnungsmonat Mehrarbeit geleistet haben. Denn der Arbeitgeber ist bei einem Haustarifvertrag zugleich Tarifvertragspartei. Zudem hat die Beklagte unwidersprochen vorgetragen, dass bei den letzten Tarifverhandlungen im Dezember 2011 die Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten – letztlich ohne Erfolg – gefordert habe, dass künftig durch eine neue Formulierung Mehrarbeitszuschläge bei Teilzeit schon ab Überschreiten der vereinbarten Arbeitszeit, nicht erst bei Überschreiten der Vollzeitarbeitszeit gezahlt werden sollte. Einer derartigen Forderung hätte es aber nicht bedurft, wenn dies von vornherein so gewollt gewesen wäre.

e) Die Auslegung des § 4 Ziff. 1 Satz 2 MTV führt schlussendlich zu dem Ergebnis, dass die Klägerin nur dann einen Mehrarbeitszuschlag beanspruchen kann, wenn sie in dem jeweiligen Abrechnungsmonat die regelmäßige tarifliche Monatsarbeitszeit von 173,5 Stunden überschritten hat. Für die Überstunden, die sie im streitgegenständlichen Zeitraum zwar über ihre individuell geschuldete Teilzeitarbeit (monatlich 97,6 Stunden) hinaus leistete, die indessen noch innerhalb der tariflichen regulären Arbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten lagen, steht ihr kein Mehrarbeitszuschlag zu.

Hieran gemessen fielen in dem streitgegenständlichen Zeitraum von April bis September 2014 nur in den Monaten April (22,5 Stunden), Juli (10,5 Stunden) und September (6,5 Stunden) Mehrarbeit im tariflichen Sinne an, für die Mehrarbeitszuschläge dem Grunde nach zu zahlen waren (Bl. 112 d. A.).

f) Der Klägerin stehen die begehrten Mehrarbeitszuschläge für die über ihre individuelle Teilzeitarbeit hinausgehenden, aber noch innerhalb der regulären Arbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten geleisteten Überstunden auch nicht wegen eines Verstoßes gegen § 4 TzBfG oder Art. 3 Abs. 1 GG zu. Ein Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot aufgrund der Teilzeitbeschäftigung liegt ebenso wenig vor wie ein Verstoß gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz. Insoweit kann zur Vermeidung unnötiger Wiederholungen auf die Urteile des Bundesarbeitsgerichts vom 16.06.2004 – 5 AZR 448/03 -, Rn. 46 ff., 50 ff., und vom 05.11.2003 – 5 AZR 8/03 -, Rn. 36 ff., 47 ff., verwiesen werden. Gegen diese gefestigte Rechtsprechung wendet sich die Klägerin auch nicht mit ihrer Berufung.

II. Die Klägerin hat gegenüber der Beklagten, bezogen auf den streitgegenständlichen Zeitraum, nur noch Anspruch auf rückständige Mehrarbeitszuschläge in Höhe von insgesamt 24,91 € brutto.

1. Dieser Zahlungsanspruch basiert auf dem Umstand, dass die Klägerin im Juli 2014 über die regelmäßige tarifliche monatliche Arbeitszeit von 173,5 Stunden hinaus unstreitig 10,5 Mehrarbeitsstunden geleistet hat, welches einem Zahlungsanspruch von 24,91 € brutto entspricht ($10,5 \text{ Std.} \times 9,49 \text{ €} \times 25 \%$). Ausweislich der R-Abrechnung für den Monat Juli 2014 hat die Beklagte für diese 10,5 Mehrarbeitsstunden keine Mehrarbeitszuschläge gezahlt. Die Beklagte hat ihre gegenteilige Behauptung auch anderweitig weder unter Beweis gestellt noch bewiesen. Insbesondere ist die von ihr erstellte und mit der Berufungsbegründung eingereichte Tabelle (Bl. 112 d. A.) kein geeigneter Beweis für die tatsächlich erfolgte Zahlung etwaiger Mehrarbeitszuschläge (in welcher Höhe?) für den Monat Juli 2014.

2. Gemessen an der individuellen monatlichen Arbeitszeit von 97,6 Stunden hätte die Klägerin mehr als 75,9 Überstunden im Monat leisten müssen, um überhaupt in den Genuss von Mehrarbeitszuschlägen zu kommen. Dies war indessen unstreitig nur im April, Juli und September 2014 der Fall.

a) Die Ansprüche auf Mehrarbeitszuschläge für den Monat September 2014 sind gemäß § 362 Abs. 1 BGB durch Erfüllung erloschen. Für den Monat September 2014

hat die Klägerin unstreitig 6,5 Mehrarbeitsstunden im tariflichen Sinne geleistet. Die hierauf entfallenden Mehrarbeitszuschläge hat die Beklagte mit der R-Abrechnung auch vergütet, sodass insoweit Erfüllung eingetreten ist, § 362 Abs. 1 BGB.

b) Die Ansprüche auf Mehrarbeitszuschläge für die im April 2014 unstreitig geleisteten 22,5 Mehrarbeitsstunden im tariflichen Sinne sind gemäß § 13 Ziff. 1 MTV verfallen. Nach dieser Vorschrift verfallen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis, wenn sie nicht binnen drei Monaten nach ihrer Fälligkeit schriftlich gegenüber dem Anspruchsgegner geltend gemacht werden. Die Klägerin hat die Zahlung der tariflichen Mehrarbeitszuschläge für April bis Juni 2014 in behaupteter Höhe von insgesamt 788,81 brutto erstmals mit Schreiben der Gewerkschaft NGG vom 29.08.2014 gegenüber der Beklagten geltend gemacht. Dieses Anspruchsschreiben ist der Beklagten indessen erst am 08.09.2014 zugegangen. Einen früheren Zugang hat die insoweit darlegungspflichtige Klägerin nicht zu beweisen vermocht. Am 08.09.2014 waren die Ansprüche auf Mehrarbeitszuschlag für April 2014 indessen bereits verfallen.

Unstreitig haben die Vertragsparteien von der tariflichen Möglichkeit der flexiblen Arbeitszeit keinen Gebrauch gemacht. Die von der Klägerin geleisteten Über- und Mehrarbeitsstunden wurden stets unstreitig am Ende des Folgemonats zusammen mit den Mehrarbeitszuschlägen abgerechnet und ausgezahlt. Eine Abgeltung der im laufenden Monat geleisteten Über- und Mehrarbeitsstunden durch entsprechenden Freizeitausgleich im laufenden oder Folgequartal gemäß § 4 Ziff. 1 Abs. 1 und 2 MTV erfolgte unstreitig nicht. Ein Arbeitszeitkonto wurde gerade nicht geführt. Infolgedessen waren die tariflichen Mehrarbeitszuschläge gemäß § 5 Ziff. 2 Abs. 2 Alt. 1 MTV bereits mit Ablauf des Folgemonats fällig. Nach dieser Tarifnorm sind variable Entgeltbestandteile spätestens in dem auf den Entstehungsmonat folgenden Monat auszuführen. Bei dem Überstundenentgelt und den Mehrarbeitszuschlägen handelt es sich um variable Entgeltbestandteile, die nicht vom tariflichen Festgehalt erfasst sind. Der Anspruch auf Mehrarbeitszuschläge für die im April 2014 unstreitig geleisteten 22,5 Mehrarbeitsstunden im tariflichen Sinne war mithin Ende Mai 2014 fällig und verfiel gemäß § 13 Ziff. 1 MTV spätestens mit Ablauf des 31.08.2014.

III. Nach alledem war die Berufung nur in ganz geringem Umfang begründet und ganz überwiegend zurückzuweisen.

Die Kostenentscheidung folgt aus § 92 Abs. 2 Nr. 1 ZPO.

Die Revision war wegen rechtsgrundsätzlicher Bedeutung zuzulassen, § 72 Nr. 1 ArbGG.

gez. ...

gez. ...

gez. ...