

Für das Nachschlagewerk!      Nein  
Für die Fachpresse!            Nein  
Für die Amtliche Sammlung!    Nein

---

Gesetz:      BGB § 612, §§ 133, 157, 196 Abs. 1 Nr. 9, § 201;  
Manteltarifvertrag für das Hotel- und Gaststät-  
tengewerbe des Landes Hessen vom 13. Januar 1967  
§§ 4, 7, 15; Manteltarifvertrag für das Hotel-  
und Gaststättengewerbe des Landes Hessen vom 20.  
März 1970 §§ 4, 7, 16

Leitsätze:

K e i n e

Aktenzeichen:    5 AZR 244/76

Urteil des BAG vom 27. Juli 1977

LAG      Düsseldorf



**JLaw – Gesetze und Urteile**  
Kostenlos      [\(mobile App\)](#)  
Über 200 Gesetze  
Über 100.000 Urteile



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

5 AZR 244/76

5 Sa 589/74 Düsseldorf

Verkündet am  
27. Juli 1977

gez. Schartel,  
Angestellter  
als Urkundsbeamter  
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 1. Juni 1977 durch die Vorsitzende Richterin Professorin Dr. Hilger, die Richter Siara und Dr. Seidensticker sowie die ehrenamtlichen Richter Gnade und Dr. Schönherr für Recht erkannt:

1. Auf die Revision der Klägerin wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 7. März 1975 - 5 Sa 589/74 - im Kostenausspruch und insoweit aufgehoben, als die Klage in Höhe eines Betrages von 45.567,25 DM nebst 4 % Zinsen seit dem 12. Oktober 1973 abgewiesen worden ist.



- 2 -

2. Im Umfange der Aufhebung wird die Sache zur anderweiten Verhandlung und Entscheidung, auch über die Kosten der Revision, an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.
3. Im übrigen wird die Revision der Klägerin zurückgewiesen.

V o n   R e c h t s   w e g e n !

Tatbestand:

Der beklagte Verein betreibt eine Reihe von Erholungsheimen für Bundeswehrangehörige und deren Familien. Seine Organe sind auf Bundesebene die Bundesversammlung und der Bundesvorstand. Auf der Ebene der Wehrbereiche bestehen Untergliederungen, die jeweils eine Bereichsversammlung und einen Bereichsvorstand haben. Vorsitzender des Bereichsvorstandes für den Wehrbereich III (Sitz Düsseldorf) war bis März 1971 der Zeuge L und ab April 1971 der Zeuge G. Nach der Satzung des Beklagten führen die Bereichsvorstände die ihnen von den Bereichsversammlungen und vom Bundesvorstand übertragenen Aufgaben durch. Mit der Wahrnehmung der laufenden Geschäfte sind Geschäftsführungen beauftragt, die auf Bundesebene vom Bundesvorstand und auf der Ebene der Wehrbereiche von den Bereichsvorständen bestellt werden. Bundesgeschäftsführer war in der hier maßgeblichen Zeit Herr B, Bereichsgeschäftsführer für den Wehrbereich III war der Zeuge W.

Der Ehemann der Klägerin ist Eigentümer der Pension "Haus H" in F. Die Pension besteht aus zwei durch einen Speiseraum miteinander verbundenen Gebäuden und hat 80 Betten. Mit Wirkung vom 1. März 1969 pachtete der Beklagte diese Pension zu



- 3 -

einem monatlichen Pachtzins von 3.450,-- DM und betrieb dort ein Erholungsheim.

Durch schriftlichen Arbeitsvertrag vom 2./21. März 1969 wurden die Klägerin und ihr Ehemann vom Beklagten ab dem 1. März 1969 für die Pension "Haus H" als Heimleitererehepaar gegen eine monatliche Bruttovergütung von 1.100,-- DM für den Ehemann und 550,-- DM für die Klägerin eingestellt. In Ziffer II des Arbeitsvertrages war bestimmt, daß angeordnete oder fallweise erforderliche Mehrarbeit durch entsprechende Freizeit abgegolten wird. In Ziffer IV 1 des Vertrages heißt es:

"Die Arbeitnehmer sind verpflichtet, alle einer Heimleitung obliegenden Aufgaben nach den Richtlinien für den Betrieb und die Bewirtschaftung der Erholungsheime des BwSW e.V. wahrzunehmen und den in Ausübung der Dienstaufsicht gegebenen Weisungen des Bezirksvorstandes im Wehrbereich III bzw. der Hauptgeschäftsführung Folge zu leisten. Ebenso sind die aus dem Pachtvertrag für das Heim bestehenden Pflichten zu beachten. Daneben sind die Arbeitnehmer verpflichtet, alle sonstigen ihren Fähigkeiten und Kenntnissen entsprechenden Arbeiten im Rahmen des Heimbetriebes im Bedarfsfall zu verrichten. Hierzu gehört auch die Erledigung der im Heim anfallenden Büroarbeiten. Der Ehefrau M E obliegt es ferner, ihren Ehemann J E bei der Leitung des Erholungsheims zu unterstützen und die Aufgaben der Beschließerin wahrzunehmen."

Nach Ziffer VI des Arbeitsvertrages sollten im übrigen die Bestimmungen des jeweils gültigen Manteltarifvertrages für das Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe in Nordrhein-Westfalen gelten. Abschließend war für Änderungen und Ergänzungen des Arbeitsvertrages Schriftform vorgesehen.

Dieser Arbeitsvertrag wurde durch neue, mit der Klägerin und ihrem Ehemann jeweils gesondert abgeschlossene schriftliche Arbeitsverträge vom 11. November 1970 ersetzt, die rückwirkend zum 1. Januar 1970 in Kraft tra-



- 4 -

ten. Nach ihrem neuen Arbeitsvertrag wurde die Klägerin als Köchin gegen eine monatliche Bruttovergütung von 900,-- DM eingestellt, wobei wiederum angeordnete oder fallweise erforderliche Mehrarbeit durch entsprechende Freizeit abzugelten waren. Nach Ziffer IV 1 des neuen Vertrages war die Klägerin verpflichtet, alle einer Köchin obliegenden Aufgaben wahrzunehmen und daneben auch alle sonstigen ihren Fähigkeiten und Kenntnissen entsprechenden Arbeiten im Rahmen des Heimbetriebes im Bedarfsfall zu verrichten. Im übrigen sollten nach Ziffer VI des Vertrages die Bestimmungen des jeweils gültigen Manteltarifvertrages für das Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe in Hessen gelten. Für Änderungen und Ergänzungen dieses neuen Vertrages war wiederum Schriftform vorgesehen.

Vor Abschluß des Pachtvertrages mit dem Ehemann der Klägerin hatten einige Vorstandsmitglieder des Beklagten im Juli 1968 das Pachtobjekt besichtigt. Im Anschluß hieran fertigte der Bundesgeschäftsführer B unter dem 22. Juli 1968 einen Vermerk, von dem auch der Ehemann der Klägerin eine Abschrift erhielt. Darin wurde als Ergebnis einer Verhandlung mit dem Ehemann der Klägerin eine Wirtschaftlichkeitsberechnung aufgestellt, in der bei einer voraussichtlichen Belegung von 50 % und bei 330 möglichen Belegungstagen im Jahr ein Personalbedarf von sieben hauptamtlichen Kräften und einer Aushilfskraft veranschlagt wurde.

Das Personal des Erholungsheims bestand jedoch zunächst nur aus der Klägerin und ihrem Ehemann sowie aus einer Küchenhilfskraft, die zugleich als Zimmermädchen eingesetzt wurde. Später waren neben dem Heimleitererehepaar lediglich zwei Aushilfskräfte von 7.00 bis 13.00 Uhr dort tätig. Da die vorgesehene Einstellung eines Kochs unterblieb, mußte die Klägerin von Anfang an auch als Köchin tätig werden.

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

- 5 -



**JLaw – Gesetze und Urteile**  
Kostenlos  
Über 200 Gesetze  
Über 100.000 Urteile  
[\(mobile App\)](#)



- 5 -

Das Erholungsheim war im Jahre 1969 zu 40 % belegt. Nach den Angaben des Beklagten betrug die Belegungsstärke im Jahre 1970 ohne Berücksichtigung der in dem Heim ebenfalls veranstalteten Freizeiten, Kuren und Tagungen von Nichtmitgliedern des Beklagten rund 35 % und im Jahre 1971 insgesamt rund 31 %.

Unter dem 12. Juni 1969 schrieben der Bereichsvorsitzende L und der Bereichsgeschäftsführer W an den Bundesgeschäftsführer B des Beklagten über die Heimleitung des Erholungsheims "H ":

"Trotz gewisser Schwierigkeiten im Hinblick auf die buchungstechnische Abwicklung, hervorgerufen auch durch fehlendes Personal, werden die Aufgaben vermehrt durch das Heimleiterehepaar wahrgenommen.

Die dadurch anfallende Mehrarbeit kann durch entsprechende Freizeit nicht abgegolten werden. Sollte sich in absehbarer Zeit die Personallage nicht bessern, wird vorgeschlagen, durch den Bundesvorstand eine Aufbesserung der Vergütung für das Heimleiterehepaar im Rahmen des Personalplanes zu genehmigen. Ein Anlaß zu wesentlichen Beanstandungen im Hinblick auf die Führung des Heims besteht daher kaum.

Für eine Übernahme des Heimleiterehepaars aus der Probezeit in ein festes Arbeitsverhältnis bestehen keine Bedenken."

Unter dem 22. Oktober 1969 schrieb der Bereichsvorsitzende L an den Ehemann der Klägerin unter Bezugnahme auf dessen Schreiben vom 25. Juni und vom 18. August 1969 folgendes:

"Ihre o.a. Schreiben und wiederholten mündlichen Angaben über die von Ihnen und Ihrer Ehefrau geleistete Mehrarbeit habe ich zur Kenntnis genommen. Ebenso habe ich mich von der Richtigkeit der von Ihnen angegebenen zusätzlichen Arbeit überzeugen können. Zu Ihrer Information überreiche ich Ihnen daher eine Abschrift, aus der Sie entnehmen, daß ich es auch der Bundesgeschäftsführung mitgeteilt habe. Trotzdem



- 6 -

muß ich Sie aber bitten, dem Bereichsgeschäftsführer, Herrn W , Ihre Mehrarbeit jeweils anzuzeigen. Er hat dann im Rahmen seiner Aufgaben die erforderlichen Maßnahmen zu treffen."

Aufgrund eines Beschlusses des Bundesvorstandes des Beklagten in seiner Sitzung vom 8./9. September 1970 wurde der Klägerin und ihrem Ehemann eine Ausgleichszulage von je 500,-- DM für die im Geschäftsjahr 1969 geleistete Zusatzarbeit gewährt.

Das Arbeitsverhältnis der Klägerin und ihres Ehemannes endete durch ordentliche Kündigung des Beklagten am 30. April 1972. Zuvor hatte der Beklagte bereits den mit dem Ehemann der Klägerin abgeschlossenen Pachtvertrag zum 28. Februar 1972 gekündigt.

Mit der vorliegenden, beim Arbeitsgericht am 27. Juni 1972 eingegangenen und dem Beklagten am 3. Juli 1972 zugestellten Klage hat die Klägerin Lohnforderungen im Gesamtbetrag von zunächst 46.967,25 DM nebst 4 % Zinsen seit Klagezustellung geltend gemacht. Dieser Betrag setzt sich wie folgt zusammen:

1. 3.500,-- DM als Differenz zwischen dem erhaltenen Monatslohn von 550,-- DM und dem Lohn eines Kochs von monatlich 900,-- DM für die Zeit vom 1. März bis zum 31. Dezember 1969;
2. 42.567,25 DM als Mehrarbeitsvergütung für die Zeit von Mai 1969 bis Dezember 1971, wobei die Klägerin von einer wöchentlichen Normalarbeitszeit von 45 Stunden ausgeht;
3. 900,-- DM als noch ausstehender Lohn für den Monat April 1972.

- 7 -

Diese ursprüngliche Klageforderung hat die Klägerin mit Schriftsatz vom 24. September 1973 auf insgesamt 55.580,65 DM erhöht. Dazu hat sie folgende Begründung gegeben:

1. Bei der eingeklagten Lohndifferenz für 1969 sei eine anteilige Weihnachtsgeld-differenz von 175,-- DM unberücksichtigt geblieben, so daß sich der nachzufordernde Lohnbetrag nunmehr auf 3.675,-- DM belaufe.
2. Für das Jahr 1970 müsse von einer 10 %igen Erhöhung des monatlichen Grundlohnes von 900,-- DM ausgegangen werden, die der Bundesvorstand des Beklagten seinerzeit beschlossen habe und die in einem Rundschreiben der Bundesgeschäftsführung vom 6. März 1970 bekannt gemacht worden sei. Unter Berücksichtigung dieser 10 %igen Grundlohnerhöhung ergebe sich für 1970 eine Grundlohn- und Weihnachtsgelddifferenz von 1.125,-- DM sowie eine Mehrarbeitsvergütung von 16.421,10 DM.
3. Durch Rundschreiben des Beklagten vom 26. April 1971 sei die Bruttovergütung eines Kochs auf 1.100,-- DM festgesetzt worden. Bei Zugrundelegung dieses Betrages ergebe sich für das Jahr 1971 eine Grundlohndifferenz von 2.500,-- DM sowie eine Mehrarbeitsvergütung von 18.231,30 DM und für die Zeit vom 1. Januar bis zum 30. April 1972 eine Grundlohndifferenz von 800,-- DM.

Die Klägerin hat vorgetragen, sie habe wegen der unzureichenden Personalausstattung des Erholungsheims täglich unter Einschluß der Sonn- und Feiertage regelmäßig



- 8 -

15 Stunden arbeiten müssen, um den Arbeitsanfall zu bewältigen. Das sei auch den Vertretern des Beklagten bekannt gewesen. Sie habe ihre Ansprüche dem Beklagten gegenüber seit 1969 ständig geltend gemacht, und die Vertreter des Beklagten hätten diese Ansprüche auch mehrfach anerkannt.

Die Klägerin hat daher beantragt,

den Beklagten zu verurteilen, an sie  
55.580,65 DM nebst 4 % Zinsen seit  
dem 12. Oktober 1973 zu zahlen.

Der Beklagte hat Klageabweisung beantragt und entgegen:

Die Klägerin habe die ihr nach den Arbeitsverträgen zustehende Vergütung erhalten. Weitere Ansprüche stünden ihr nicht zu. Auf die Beschlüsse seines Bundesvorstandes über die Festlegung neuer Richtsätze für die Vergütungen des Heimpersonals könne sich die Klägerin nicht berufen. Diese hätten nur vereinsinterne Bedeutung; vertragliche Ansprüche seien dadurch nicht begründet worden. Überstunden seien in dem behaupteten Umfang nicht angefallen. Nach den Arbeitsverträgen müsse Mehrarbeit durch entsprechende Freizeit abgegolten werden. Bei richtiger Einteilung und Abstimmung sei ein Abfeiern der Überstunden in der belegarmen Zeit voll möglich gewesen. Nach der Schließung des Heims am 28. Februar 1972 sei die Klägerin auch zwei Monate lang bis zum 30. April 1972 unter Fortzahlung ihrer Bezüge von der Arbeit freigestellt worden, wodurch etwa noch verbliebene Reste an nicht abgefeierten Überstunden abgegolten seien. Im übrigen seien sämtliche Ansprüche der Klägerin für das Jahr 1969 durch den ihr gezahlten Ausgleichszuschlag von 500,-- DM erledigt. Durch die Entgegennahme dieses Ausgleichszuschlags habe die Klägerin auf weitere Forderungen verzichtet.

Der Beklagte hat außerdem die Einrede der Verjährung erhoben und ferner die Auffassung vertreten, die Klagean-

- 9 -

sprüche seien wegen Versäumung der in den Manteltarifverträgen für das Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe in Nordrhein-Westfalen und in Hessen festgelegten Ausschlußfristen verfallen, weil sie nicht rechtzeitig in gehöriger Form geltend gemacht worden seien.

Die Klägerin hat hierauf erwidert, der Bereichsvorsitzende L des Beklagten habe ihr gegenüber ausdrücklich auf die Einrede der Verjährung verzichtet. Ihre Ansprüche habe sie auch immer wieder gegenüber dem Beklagten geltend gemacht. Noch am 28. März 1972 habe sie dem Bereichsgeschäftsführer W eine Aufstellung über die von ihr in den Jahren 1969 bis 1972 geleisteten Überstunden vorgelegt. Dieser habe die Überstundenvergütung anhand des Tarifvertrages errechnet und erklärt, diese Vergütung stehe ihr zu.

Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht haben die Klage nach Beweisaufnahme abgewiesen. Mit ihrer Revision verfolgt die Klägerin ihr Klagebegehren weiter, während der Beklagte um Zurückweisung der Revision bittet.

### Entscheidungsgründe:

Die Revision ist zum überwiegenden Teil begründet.

I. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, daß sämtliche Klageansprüche wegen verspäteter Geltendmachung nach den Ausschlußklauseln der in den Arbeitsverträgen vom 2./21. März 1969 und vom 11. November 1970 in Bezug genommenen Manteltarifverträge für das Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe in den Ländern Nordrhein-Westfalen und Hessen verfallen seien.

Hierzu ist zunächst festzustellen, daß die in dem ersten Arbeitsvertrag der Parteien vom 2./21. März 1969 enthaltene Verweisung auf den Manteltarifvertrag für das Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe in Nordrhein-Westfa-



- 10 -

len offenbar auf einem Irrtum beruht. Das Erholungsheim "H", in dem die Klägerin tätig war, liegt nicht in Nordrhein-Westfalen, sondern in Hessen. Es ist anzunehmen, daß die Parteien die nach ihrem räumlichen Geltungsbereich einschlägigen Tarifverträge im Sinne hatten. In dem zweiten Arbeitsvertrag vom 11. November 1970 haben sie auch richtig die entsprechenden Tarifverträge für Hessen in Bezug genommen. Eine am wirklichen Willen der Parteien orientierte Vertragsauslegung (§§ 133, 157 BGB) ergibt daher, daß auch für den ersten Arbeitsvertrag die Tarifverträge für Hessen ergänzend gelten sollten.

Das Arbeitsverhältnis der Parteien unterlag mithin von Anfang an den Manteltarifverträgen für das Hotel- und Gaststättengewerbe des Landes Hessen, und zwar zunächst dem zwischen dem Landesverband Hessen der Hotels, Gaststätten und verwandten Betriebe e.V. einerseits und der Gewerkschaft Nahrung - Genuß - Gaststätten andererseits abgeschlossenen Manteltarifvertrag vom 13. Januar 1967 (im folgenden: MTFV 1967) und sodann dem am 1. April 1970 in Kraft getretenen Manteltarifvertrag vom 20. März 1970 (im folgenden: MTFV 1970). Die hier in Betracht kommenden Tarifbestimmungen lauten:

"MTFV 1967:

§ 4

Arbeitszeit - Arbeitsruhe

1. Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt 7 1/2 Stunden täglich, 45 Stunden wöchentlich, ausschließlich der Pausen.
2. In Betrieben, in denen infolge ihrer Eigenart kein Schichtwechsel möglich ist, kann die Arbeitszeit bis auf 9 Stunden täglich bzw. auf 54 Stunden wöchentlich verlängert werden. ...

§ 7

Mehrarbeitszuschläge und andere Zulagen

1. Mehrarbeit, die über § 4 Abs. 1 hinaus geleistet wird und die wegen der

- 11 -

besonderen Verhältnisse im Hotel- und Gaststättengewerbe ausnahmsweise eintreten kann, muß über die 7 1/2. Stunde hinaus mit 25 % und über die 9. Stunde hinaus mit 50 % Zuschlag auf den Stundenlohn vergütet werden.

Der Stundenlohn ist der 195. Teil des für die 7 1/2 stündige Arbeitszeit festgelegten Lohnes oder Gehaltes.

2. Überstunden dürfen nur auf ausdrückliche Anordnung des Arbeitgebers bzw. dessen Stellvertreters geleistet werden und müssen bis zur nächsten Lohn- und Gehaltszahlung abgerechnet oder bezahlt werden. Ergibt sich die betriebliche Notwendigkeit zur Leistung von Überstunden während der Abwesenheit des Arbeitgebers bzw. dessen Stellvertreters, so sind diese innerhalb von 3 Tagen anzumelden.

.....

## § 15

### Schlußbestimmungen

1. Bereits vereinbarte und gewährte bessere Lohn- und Arbeitsbedingungen dürfen nicht verschlechtert werden.
2. Ansprüche aus angeblich falscher Tarifeinstufung sind spätestens drei Monate nach Entstehen geltend zu machen;  
alle übrigen Ansprüche, soweit im Tarifvertrag nichts anderes vereinbart wurde, spätestens drei Monate nach Ausscheiden aus dem Betrieb schriftlich.  
Eine mündliche Geltendmachung reicht aus, wenn sie durch die Gewerkschaft Nahrung - Genuß - Gaststätten fristgerecht beim Arbeitgeber erfolgt.

.....

## MTV 1970:

### § 4

Arbeitszeit - Arbeitsruhe [unverändert]



**JLaw – Gesetze und Urteile**  
Kostenlos  
Über 200 Gesetze  
Über 100.000 Urteile  
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

§ 7

Mehrarbeitszuschläge und andere Zulagen

1. [unverändert]

2. Überstunden dürfen nur auf ausdrückliche Anordnung des Arbeitgebers bzw. dessen Stellvertreters geleistet werden und müssen bei Meidung der Verwirkung bis zur nächsten Lohn- und Gehaltszahlung abgerechnet oder bezahlt werden. Ergibt sich die betriebliche Notwendigkeit zur Leistung von Überstunden während der Abwesenheit des Arbeitgebers bzw. dessen Stellvertreters, so sind diese innerhalb von 3 Tagen anzumelden.

.....

§ 16 [bisher § 15]

Schlußbestimmungen

1. [unverändert]

2. Ansprüche aus angeblich falscher Tarifeinstufung sind bei Meidung der Verwirkung spätestens drei Monate nach Entstehen geltend zu machen; alle übrigen gegenseitigen Ansprüche sind bei Meidung der Verwirkung spätestens drei Monate nach Ausscheiden aus dem Betrieb schriftlich geltend zu machen, soweit im Tarifvertrag nichts anderes vereinbart wurde.

....."

II. Bei Zugrundelegung dieser Tarifvorschriften sind die Klageansprüche, soweit sich das nach den bisherigen tatsächlichen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts beurteilen läßt, nur in Höhe von 9.513,40 DM verfallen.

1. Nach § 15 Abs. 2 Satz 1 Halbs. 2 MTV 1967 und nach § 16 Abs. 2 Satz 1 Halbs. 2 MTV 1970 sind sämtliche Ansprüche spätestens drei Monate nach Ausscheiden aus dem Betrieb schriftlich geltend zu machen, soweit tariflich nichts anderes bestimmt ist. Da die Klägerin am 30. April

- 13 -

1972 aus den Diensten des Beklagten ausgeschieden ist, mußte sie ihre Ansprüche mithin spätestens bis zum 31. Juli 1972 schriftlich geltend machen. Diese Frist hat sie nur für die mit der Klageschrift vom 20. Juni 1972 erhobenen Ansprüche im Betrage von 46.967,25 DM gewahrt. Als sie ihre Klage mit Schriftsatz vom 24. September 1973 auf insgesamt 55.580,65 DM erweiterte, war die Frist abgelaufen. Dabei ließ sie gleichzeitig den in dem ursprünglichen Klagebetrag noch enthaltenen Anspruch auf ihre Grundvergütung für den Monat April 1972 in Höhe von 900,-- DM fallen; denn diesen Anspruch hat sie in ihrem Schriftsatz vom 24. September 1973 bei der Neuberechnung ihrer nunmehr erhöhten Gesamtforderung nicht mehr berücksichtigt, und zwar offenbar deswegen, weil der Beklagte - wie er vorgetragen hat - diesen Vergütungsbetrag inzwischen gezahlt hatte. Von der ursprünglichen Klageforderung verfolgt die Klägerin also nur noch Ansprüche in Höhe von 46.067,25 DM weiter (46.967,25 DM abzüglich 900,-- DM). Die mit der Klageerweiterung nach Ablauf der tariflichen Ausschußfrist neu in den Rechtsstreit eingeführten Ansprüche belaufen sich mithin auf 9.513,40 DM (Differenz zwischen 55.580,65 DM und 46.067,25 DM). Dieser Betrag setzt sich aus folgenden Positionen zusammen:

|                                                              |              |
|--------------------------------------------------------------|--------------|
| a) Weihnachtsgelddifferenz für 1969                          | 175,-- DM,   |
| b) Grundloohnerhöhung für 1970                               | 1.125,-- DM, |
| c) Grundloohnerhöhung für 1971                               | 2.500,-- DM, |
| d) Grundloohnerhöhung für die Zeit von Januar bis April 1972 | 800,-- DM,   |
| e) Erhöhung der Mehrarbeitsvergütung für 1970                | 1.551,60 DM, |
| f) Erhöhung der Mehrarbeitsvergütung für 1971                | 3.361,80 DM  |
|                                                              | <hr/>        |
| insgesamt                                                    | 9.513,40 DM. |



- 14 -

Daß die Klägerin diese zusätzlich erhobenen Ansprüche schon bis zum Ablauf von drei Monaten nach ihrem Ausscheiden schriftlich geltend gemacht hätte, hat sie selbst nicht behauptet. Insoweit hat das Landesarbeitsgericht die Klage daher mit Recht abgewiesen.

2. Nicht nach § 15 Abs. 2 Satz 1 Halbs. 2 MTV 1967 und § 16 Abs. 2 Satz 1 Halbs. 2 MTV 1970 verfallen sind dagegen die ursprünglich eingeklagten und noch weiterverfolgten Ansprüche im Gesamtbetrage von 46.067,25 DM. Diese Ansprüche waren auch nicht nach anderen Tarifvorschriften bereits früher verfallen.

a) Die Nachforderung einer Vergütungsdifferenz zwischen der vom Beklagten für Köche angesetzten Monatsvergütung von 900,-- DM und der der Klägerin gezahlten Vergütung von 550,-- DM für die Monate März bis Dezember 1969 im Gesamtbetrage von 3.500,-- DM ist kein "Anspruch aus angeblich falscher Tarifeinstufung", der nach § 15 Abs. 2 Satz 1 Halbs. 1 MTV 1967 spätestens drei Monate nach Entstehen hätte geltend gemacht werden müssen. Eine angeblich falsche tarifliche Einstufung bedeutet nach dem Wortsinne, daß der Arbeitgeber den betreffenden Arbeitnehmer in eine der tariflichen Vergütungsgruppen eingestuft und diese bei der Lohnermittlung zugrunde gelegt hat, während der Arbeitnehmer eine ihm günstigere tarifliche Vergütungsgruppe für sich in Anspruch nimmt. Im vorliegenden Falle hat sich der Beklagte aber überhaupt nicht nach irgendwelchen tariflichen Vergütungsgruppen gerichtet und dementsprechend auch keine Tarifeinstufung vorgenommen, sondern die Löhne nach eigenen Vergütungsrichtlinien festgesetzt.

Auch eine entsprechende Anwendung des § 15 Abs. 2 Satz 1 Halbs. 1 MTV 1967, bei der an die Stelle einer tariflichen Vergütungsgruppenregelung die Vergütungsrichtlinien des Beklagten treten würden, könnte zu keinem anderen Ergebnis führen; denn die Klägerin begehrt keine

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.



- 15 -

andere Bewertung ihrer in dem ersten Arbeitsvertrag übernommenen Tätigkeit aufgrund der Vergütungsrichtlinien des Beklagten. Sie stützt ihren Anspruch vielmehr darauf, daß sie nicht nur - wie in dem ersten Arbeitsvertrage vorgesehen - als Beschließerin tätig gewesen ist, sondern wegen der unterbliebenen Einstellung eines Kochs auch die Aufgaben einer Köchin übernehmen mußte. Diese Tätigkeit schuldete die Klägerin nach ihrem Arbeitsvertrage vom 2./21. März 1969 nicht. Zwar heißt es darin unter Ziffer IV, die Klägerin habe neben der Unterstützung ihres Ehemannes in der Heimleitung und ihrer Tätigkeit als Beschließerin auch alle sonstigen ihren Fähigkeiten und Kenntnissen entsprechenden Arbeiten im Rahmen des Heimbetriebes im Bedarfsfalle zu verrichten. Dabei war aber offensichtlich nur an etwa anfallende Nebenarbeiten, nicht jedoch an die Übernahme der vollen Aufgaben eines Kochs gedacht. Nach dem eigenen Vorbringen des Beklagten war von Anfang an die Beschäftigung eines Kochs vorgesehen, den der Ehemann der Klägerin zu einem monatlichen Gehalt von 800,-- DM habe einstellen sollen; da dieser aber keinen Koch beschafft habe, sei er in die Zwangslage geraten, die Klägerin als Köchin einsetzen zu müssen. Die Wahrnehmung der Aufgaben einer Köchin durch die Klägerin war also eine zusätzliche, in ihrem Arbeitsvertrag nicht vorgesehene und deshalb auch durch die vereinbarte Vergütung von 550,-- DM nicht abgegoltene Arbeitsleistung. Da sie nach den Umständen nur gegen eine Vergütung zu erwarten ist, gilt hierfür nach § 612 Abs. 1 BGB eine Vergütung als stillschweigend vereinbart, wobei nach § 612 Abs. 2 BGB die übliche Vergütung als vereinbart anzusehen ist. Bei der geforderten Grundlohndifferenz für das Jahr 1969 geht es daher nicht um die Frage einer unrichtigen Anwendung der Vergütungsrichtlinien des Beklagten im Hinblick auf die vertraglich geschuldete Leistung der Klägerin, sondern um eine vertraglich nicht geregelte und daher nach § 612 BGB zu ermittelnde Vergütung für eine zusätzliche Arbeitslei-



- 16 -

stung der Klägerin, so daß § 15 Abs. 2 MTV 1967 hier auch nicht entsprechend anwendbar ist.

b) Bei den weiter eingeklagten Forderungen handelt es sich um Ansprüche für über die tarifliche Arbeitszeit hinaus geleistete Mehrarbeit aus den Jahren 1969 bis 1971. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, daß diese Ansprüche nach § 7 Abs. 2 MTV 1967 und 1970 verfallen seien. Dem vermochte der Senat ebenfalls nicht zu folgen.

Gemäß § 7 Abs. 2 MTV 1967 und 1970 dürfen Überstunden nur auf ausdrückliche Anordnung des Arbeitgebers bzw. dessen Stellvertreters geleistet werden und müssen zur Meidung der Verwirkung bis zur nächsten Lohnzahlung abgerechnet werden; ergibt sich die betriebliche Notwendigkeit von Überstunden während der Abwesenheit des Arbeitgebers bzw. dessen Stellvertreters, so sind sie innerhalb von drei Tagen anzumelden. Der Begriff "Überstunden" im Sinne dieser Tarifvorschrift ist nicht völlig identisch mit dem in den MTVn 1967 und 1970 sonst stets verwendeten Begriff "Mehrarbeit". Hierunter ist allgemein die über die in § 4 Abs. 1 MTV 1967 und 1970 festgelegte tarifliche Arbeitszeit von 7 1/2 Stunden täglich bzw. 45 Stunden wöchentlich hinaus geleistete Arbeit zu verstehen. Jede über die tarifliche Arbeitszeit hinausgehende Arbeit ist nach § 7 Abs. 1 MTV 1967 und 1970 als Mehrarbeit mit den entsprechenden tariflichen Zuschlägen zu vergüten. Dabei ist es gleichgültig, ob diese Mehrarbeit in dem einzelnen Betrieb regelmäßig oder nur ausnahmsweise aus besonderem Anlaß anfällt. So gestatten § 4 Abs. 2 MTV 1967 und 1970 ausdrücklich eine Verlängerung der Arbeitszeit bis auf 9 Stunden täglich bzw. 54 Stunden wöchentlich in solchen Betrieben, in denen zufolge ihrer Eigenart kein Schichtwechsel möglich ist, wobei nach allgemeinen Grundsätzen auch in diesen Fällen die die tarifliche Normalarbeitszeit überschreitende Arbeitszeit als Mehrarbeit besonders zu vergüten ist. Es kann jedoch nicht angenommen werden, daß die Tarif-



- 17 -

vertragsparteien auch jeweils die Abrechnung solcher regelmäßiger Mehrarbeit bis zur nächsten Lohnzahlung bei Meidung der Verwirkung vorschreiben wollten; denn derartige Mehrarbeit wird eben wegen ihrer Regelmäßigkeit nicht jeweils ausdrücklich angeordnet. Wenn daher in § 7 Abs. 2 MTV 1967 und 1970 von ausdrücklich angeordneten oder während der Abwesenheit des Arbeitgebers notwendig werdenden Überstunden, nicht aber - wie sonst - von Mehrarbeit die Rede ist, so ist hieraus zu schließen, daß die Tarifvertragsparteien damit nur solche Mehrarbeit im Sinne hatten, die nicht schon durch die Eigenart der betrieblichen Organisation zwangsläufig regelmäßig anfällt, sondern die aus besonderen Gründen ausnahmsweise notwendig wird und deshalb auch besonders festgehalten und abgerechnet werden muß. Bei unregelmäßiger Mehrarbeit ist nach längerer Zeit häufig nicht mehr genau zu ermitteln, wann und in welchem Umfang Mehrarbeit geleistet worden ist. Das soll durch die in § 7 Abs. 2 MTV 1967 und 1970 vorgeschriebene Abrechnung von Überstunden bis zur nächsten Lohnzahlung vermieden werden.

Die Klägerin macht nun aber mit ihrer Klage keine Vergütung für Überstunden in dem vorstehend dargelegten Sinne geltend. Sie stützt ihre Ansprüche vielmehr darauf, daß sie wegen der völlig unzureichenden Personalausstattung angeblich jahrelang regelmäßig in gleichem Umfang Mehrarbeit habe leisten müssen. Sollte dies zutreffen - was der Beklagte bestreitet -, dann wären die Ansprüche nicht nach § 7 Abs. 2 MTV 1967 und 1970 verfallen. Das Landesarbeitsgericht hätte deshalb klären müssen, ob und in welchem Umfang die Klägerin Mehrarbeit zu leisten hatte und inwieweit es sich dabei um regelmäßige oder unregelmäßige Mehrarbeit handelte. Ohne entsprechende tatsächliche Feststellungen ist eine abschließende Beantwortung der Frage des Verfalls der Ansprüche auf Mehrarbeitsvergütung nicht möglich.



III. Soweit das Landesarbeitsgericht die bereits in der Klageschrift geltend gemachten Ansprüche abgewiesen hat, läßt sich das angefochtene Urteil, abgesehen von einem Teilbetrag von 500,-- DM, auch nicht aus anderen Gründen halten.

1. Die auf das Jahr 1969 entfallenden Ansprüche auf Zahlung eines weiteren Grundlohnes von 3.500,-- DM und einer Mehrarbeitsvergütung von 12.828,25 DM sind nicht dadurch erloschen, daß der Beklagte aufgrund eines Beschlusses seines Bundesvorstandes vom September 1970 der Klägerin eine Ausgleichszulage von 500,-- DM für die im Geschäftsjahr 1969 geleistete Zusatzarbeit überwiesen hat. Diese Ausgleichszulage ist nicht zwischen den Parteien ausgehandelt, sondern vom Beklagten einseitig festgesetzt worden. Ein vertraglicher Verzicht der Klägerin auf weitere Ansprüche liegt daher nicht vor. Allein aus der Tatsache, daß die Klägerin die Zahlung entgegengenommen hat, läßt sich ein solcher Verzicht nicht herleiten. Allerdings muß sich die Klägerin den gezahlten Betrag von 500,-- DM auf ihre Vergütungsansprüche für 1969 anrechnen lassen, was sie bei der Berechnung ihrer Klageforderung nicht berücksichtigt hat.

2. Die Ansprüche aus dem Jahre 1969 waren bei Klageerhebung im Jahre 1972 bereits verjährt (§ 196 Abs. 1 Nr. 9, § 201 BGB). Der Beklagte hat auch die Einrede der Verjährung erhoben. Die Klägerin hat jedoch unter Beweistritt vorgetragen, der Bereichsvorsitzende L des Beklagten habe vor Ablauf der Verjährungsfrist, nämlich im März 1971, als er auf die geforderten Vergütungsnachzahlungen für 1969 und 1970 und auf deren mögliche Verjährung angesprochen worden sei, ausdrücklich versichert, die Nachzahlung werde noch geregelt, auf Verjährung werde sich der Beklagte nicht berufen. Sollte dies zutreffen, dann würde der Einrede der Verjährung der Einwand der unzulässigen Rechtsausübung entgegenstehen. Da das

- 19 -

Landesarbeitsgericht hierzu aber keine Feststellungen getroffen hat, kann der Senat über die Verjährungseinrede nicht abschließend entscheiden.

3. Zu der geforderten Mehrarbeitsvergütung für die Jahre 1969 bis 1971 hat sich der Beklagte auf die vertragliche Vereinbarung berufen, wonach angeordnete oder fallweise erforderliche Mehrarbeit durch entsprechende Freizeit abgegolten wird, und dazu vorgetragen, die Klägerin hätte von dieser Möglichkeit Gebrauch machen können. Das Landesarbeitsgericht ist dem gefolgt und hat festgestellt, ein Freizeitsausgleich sei in belegarmen Zeiten durchaus möglich gewesen. Diese Feststellung ist jedoch nicht hinreichend mit Einzeltatsachen belegt. Angesichts der unzureichenden Personalausstattung des Erholungsheims, wegen der die Klägerin zusätzlich noch die Aufgaben einer Köchin wahrnehmen und an sämtlichen Werk-, Sonn- und Feiertagen arbeiten mußte, erscheint es von vornherein zweifelhaft, ob auch in belegarmen Zeiten die anfallende Arbeit in einer Wochenarbeitszeit von weniger als 45 Stunden überhaupt zu bewältigen war. Dagegen spricht insbesondere auch die Aussage des Zeugen L, der bei seiner Vernehmung vom 8. Juni 1973 bekundet hat, er wisse, daß die Klägerin über die Beendigung der regulären Arbeitszeit um 17.00/18.00 Uhr hinaus noch bis gegen 23.00 Uhr gearbeitet habe und daß sogar einmal die Urlaubszeit wegen einer Tagung habe gestrichen werden müssen. Daß sich das Landesarbeitsgericht mit dieser Bekundung des Zeugen L nicht auseinandergesetzt hat, rügt die Revision mit Recht als Verletzung des § 286 ZPO.

Der Beklagte kann schließlich auch nicht geltend machen, der Freizeitsausgleich sei dadurch erfolgt, daß die Klägerin in den letzten beiden Monaten ihres Arbeitsverhältnisses (März und April 1972) keine Arbeitsleistungen mehr erbracht habe, weil das Heim am 28. Februar 1972 geschlossen worden sei. Ein Freizeitausgleich für geleistete Mehrarbeit dient dazu, dem Arbeitnehmer die Mög-



- 20 -

lichkeit zu geben, sich von den Anstrengungen und Belastungen zusätzlicher Arbeit zu erholen. Er ist deshalb nur dann sinnvoll, wenn er in einem gewissen zeitlichen Zusammenhang mit der geleisteten Mehrarbeit gewährt wird. Die Arbeitsbefreiung in den Monaten März und April 1972 kann daher nicht als Ausgleich für die in früheren Jahren geleistete Mehrarbeit angesehen werden.

IV. Nach alledem ist die Revision unbegründet, soweit das Landesarbeitsgericht die Klage in Höhe eines Betrages von 9.513,40 DM (vgl. II 1) und eines weiteren Betrages von 500,-- DM (vgl. III 1), insgesamt also in Höhe von 10.013,40 DM nebst 4 % Zinsen seit dem 12. Oktober 1973 abgewiesen hat. Im übrigen führt sie zur Aufhebung des angefochtenen Urteils und zur Zurückverweisung des Rechtsstreits an das Landesarbeitsgericht.

Für die weitere Behandlung der Sache weist der Senat noch auf folgendes hin:

Sollte sich ergeben, daß die Klägerin notwendige Mehrarbeit geleistet hat, so müßte notfalls im Wege einer Schätzung nach § 287 ZPO unter Berücksichtigung der jeweiligen Belegung des Erholungsheims und des vorhandenen Personals festgestellt werden, in welchem Umfang diese Mehrarbeit über längere Zeiträume regelmäßig angefallen ist. Hierbei bietet sich eine Unterscheidung nach Zeiten der Saison und solchen außerhalb der Saison an, für die jeweils gesondert der Umfang der zur Bewältigung des Arbeitsanfalls regelmäßig notwendigen wöchentlichen Mehrarbeitsleistung zu ermitteln ist. Nur die Vergütungsansprüche für diese regelmäßige Mehrarbeit fallen nicht unter die Ausschlußklausel des § 7 Abs. 2 MTV 1967 und 1970. Soweit dagegen in den der Beurteilung zugrundezulegenden Zeiträumen neben regelmäßiger Mehrarbeit von Fall zu Fall noch weitere Mehrarbeit angefallen ist, handelt es sich hierbei um Überstunden im Sinne der genannten tariflichen Ausschlußklausel.

gez.: Dr. Hilger

Siara

Dr. Seidensticker



[JLaw - Gesetze und Urteile](#)  
Kostenlos  
Über 200 Gesetze  
Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw - für Android](#)



[JLaw - für iOS](#)