

Für das Nachschlagewerk! ja
Für die Sammlung! ja
Für die Fachpresse! ja

Gesetz: § 3 TVG (Tarifkonkurrenz)

Leitsätze:

1. Die Lösung bestehender Tarifkonkurrenzen ist nicht nach dem sogenannten Günstigkeitsprinzip möglich.
2. Die Lösung von Tarifkonkurrenzen ist aus dem Grundsatz der Spezialität zu suchen; der Tarifvertrag ist massgebend, der der Eigenart des Betriebes und den besonderen Bedürfnissen seiner Arbeitnehmer nach der tatsächlichen Ausgestaltung der Arbeitsverhältnisse am besten Rechnung trägt.
3. Massgebend ist die Art der Arbeit, die der überwiegende Teil der Arbeitnehmer nach der tatsächlichen Ausgestaltung der Arbeitsverhältnisse und der von ihm verlangten Arbeit überwiegend zu leisten hat.
4. Zeitigt die Prüfung zu 3 keine eindeutigen Ergebnisse, so ist auch darauf abzustellen, zu welchem Wirtschaftszweig ein mehrere Betriebszweige umfassender, aber einheitlicher Betrieb nach der Verkehrsanschauung gerechnet wird.
5. Ein durch Mitgliedschaft zur Tarifpartei tarifgebundener Arbeitgeber kann einem Tariflohnanspruch aus einem räumlich, fachlich und persönlich anwendbaren Tarifvertrag nicht entgegensetzen, die Tarifvertragspartei vertrete nur die Interessen solcher Wirtschaftskreise, deren Betriebe eine andere Zielsetzung hätten als sein eigener Betrieb.

Aktenzeichen: 1 AZR 536/55

Urteil des BAG vom 22. Februar 1957

LAG Hamm



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1 AZR 536/55

3 Sa 296/55 (Hamm)

19

Verkündet am

22. Februar 1957

gez. Mißler, Angestellter

als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 22. Februar 1957 durch den Senatspräsidenten Dr. Müller, die Bundesrichter Dr. Schröder und Wichmann sowie die Bundesarbeitsrichter Dr. Dr. Matthias und Frey für Recht erkannt:



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)

Kostenlos

Über 200 Gesetze

Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

Auf die Revision der Kläger wird das am 4. November 1955 verkündete Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm - 3 Sa 296/55 - aufgehoben.

Die Sache wird zur anderweiten Verhandlung und Entscheidung, auch über die Kosten des Revisionsverfahrens, an das Landesarbeitsgerichts zurückverwiesen.

V o n R e c h t s w e g e n !

Tatbestand:

Die Kläger sind Mitglieder der Gewerkschaft Nahrung, Genuss und Gaststätten im DGB. Der Beklagte ist Mitglied des westfälisch-lippischen Müllerbundes und des Verbandes der Futtermittelindustrie. Er betreibt eine Mühle, in der in ganz geringem Umfange Feinmehl hergestellt, insbesondere aber Getreide für Futterzwecke verschrotet wird. Weiterhin wird in dem Betrieb des Beklagten Mischfutter hergestellt. Schliesslich betreibt der Beklagte den Handel mit Futtermitteln. In diesem Betrieb arbeiten die Kläger.

Zwischen der Gewerkschaft, der die Kläger angehören, und dem westfälisch-lippischen Müllerbund besteht ein Manteltarifvertrag vom 18. März 1953 für die gewerblichen Arbeitnehmer in den Betrieben des westfälisch-lippischen Müllerbundes. Dieser Tarifvertrag erstreckt sich räumlich auf den Landesteil Westfalen-Lippe, fachlich auf den westfälisch-lippischen Müllerbund und persönlich auf alle der Gewerkschaft Nahrung, Genuss und Gaststätten angehörenden Arbeitnehmer. Nach dem diesen Manteltarifvertrag ergänzenden Lohn tariffvertrag vom 6. November 1951 entlohnt der Beklagte seine Arbeitnehmer, darunter die Kläger.

- 3 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 3 -

Zwischen der Gewerkschaft Nahrung, Genuss und Gaststätten und dem Fachverband der Futtermittelindustrie besteht ein Manteltarifvertrag für die Futtermittelindustrie vom 21. Mai 1953, der sich räumlich auf das Land Nordrhein-Westfalen, fachlich auf alle dem Fachverband der Futtermittelindustrie, Bezirksgruppe Nordrhein-Westfalen, angeschlossenen Betriebe und persönlich auf alle gewerblichen Arbeitnehmer erstreckt. Der diesen Manteltarifvertrag ergänzende Lohn tarifvertrag vom 19. Juli 1954 sieht günstigere Löhne als der Tarifvertrag mit dem westfälisch-lippischen Müllerbund vor, nach dem der Beklagte seine Arbeitnehmer bezahlt. Die Parteien streiten darüber, ob die Kläger nach dem zwischen der Gewerkschaft Nahrung, Genuss und Gaststätten und dem Müllerbund abgeschlossenen Tarifvertrag ("Müllertarif") oder nach dem zwischen der gleichen Gewerkschaft und dem Fachverband für die Futtermittelindustrie abgeschlossenen Tarifvertrag ("Futtermitteltarif") bezahlt werden müssen. Die Kläger verlangen die Zahlung nach dem Futtermitteltarif und haben die Differenz für die Zeit vom 1. Juli bis 23. Oktober 1954 geltend gemacht. Dazu haben sie vorgetragen, das Schwergewicht des Betriebes des Beklagten liege im Futtermittelgeschäft, während der Beklagte die Ansicht vertritt, die Müllerei sei der Hauptgegenstand seines Unternehmens.

Die Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat in seiner Entscheidung die Revision zugelassen.

Entscheidungsgründe:

Der zulässigen und ordnungsgemäss eingelegten Revision war der Erfolg nicht zu versagen. Der Rechtsstreit musste zur anderweiten Verhandlung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen werden.

Für den Betrieb des Beklagten überschneiden sich der Müllertarif und der Futtermitteltarif. Beide Tarife könnten

- 4 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 4 -

räumlich, betrieblich, fachlich und persönlich auf die Arbeitsverhältnisse der Kläger zu dem Beklagten angewendet werden. Kläger und Beklagter sind tarifgebunden an beide tarifliche Regelungen, denn die Kläger sind Mitglieder der tarifschliessenden Gewerkschaft und der Beklagte gehört sowohl dem westfälisch-lippischen Müllerbund wie aber auch dem Fachverband für die Futtermittelindustrie an.

Die Lösung der sich aus dieser Tarifkonkurrenz ergebenden Fragen ist nicht in der Weise möglich, dass geprüft wird, welcher Tarifvertrag die Arbeitnehmer günstiger stellt. Das sogenannte Günstigkeitsprinzip bezieht sich nur auf das Verhältnis der einzelvertraglich vereinbarten oder auf Betriebsvereinbarung beruhenden Arbeitsbedingungen zu den auf dieses Einzelarbeitsverhältnis grundsätzlich einwirkenden Normen eines Tarifvertrags; nur für diesen Fall sieht § 4 Abs. 1 TVG vor, dass die Normen des Tarifvertrags die günstigeren einzelvertraglichen Abreden unberührt lassen. Der gleiche Grundsatz kann aber nicht auf Fälle echter Tarifkonkurrenz mit der Wirkung übertragen werden, dass die Normen des günstigeren Tarifvertrags vor denen des ungünstigeren Tarifvertrags angewendet werden (vgl. Hueck-Nipperdey-Tophoven, TVG, 3. Aufl., § 4 Anm. 101). Die Lösung ist vielmehr unter Wahrung des Grundsatzes der Tarifeinheit aus dem sogenannten Spezialitätsprinzip zu suchen, also aus dem Grundsatz, dass der Tarifvertrag anzuwenden ist, der der Eigenart und den besonderen Bedürfnissen des Betriebes und seiner Arbeitnehmer am besten Rechnung trägt (vgl. Hueck-Nipperdey-Tophoven, aaO Anm. 106; Hueck-Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts, 6. Aufl., Band 2, Lieferung 2, § 33).

In dieser Richtung hätte das Landesarbeitsgericht also den Sachverhalt aufklären und die insoweit angebotenen Beweise ausschöpfen müssen; die so gewonnenen Ergebnisse hätte es seiner Entscheidung zu Grunde legen müssen.

- 5 -



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

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)

Während das Arbeitsgericht es bei seiner Entscheidung ausschliesslich auf das Verhältnis zwischen dem Umsatz, den der Beklagte aus seiner Betätigung als Unternehmer einer Mühle erzielt (dazu zählt das Arbeitsgericht auch das Schrotten von Getreide für Futterzwecke zum Absatz in unvermischter Form) einerseits und dem Umsatz aus der Betätigung als Hersteller und Händler von Mischfutter andererseits abstellt (62,03% zu 37,97%), hat das Landesarbeitsgericht insoweit zwar eingehendere Erwägungen angestellt, letztlich aber doch allein die Umsatzzahlen seiner Entscheidung zu Grunde gelegt. Um diese Umsatzzahlen ermitteln zu können, hat es eingehend erörtert, ob das Verschrotten von Getreide und der Verkauf des so gewonnenen Produktes als Tätigkeit einer Mühle oder aber als Betätigung auf dem Gebiet der Futtermittelindustrie anzusehen sind. Dabei geht das Landesarbeitsgericht davon aus, dass der Begriff der Futtermittelindustrie nur die Herstellung von Mischfutter umfasst.

Nach dem ihrer Entscheidung unterbreiteten Sachverhalt hätten die Vorinstanzen es aber nicht allein auf die Ermittlung der Umsatzzahlen abstellen dürfen, sondern sie hätten zur Grundlage ihrer Entscheidungen die ganze innere Ausrichtung des Betriebes der Beklagten, die gesamte tatsächliche Ausgestaltung der Arbeitsverhältnisse und insbesondere die Art, in der der überwiegende Teil der Arbeiter zur Arbeit eingesetzt war, machen müssen. Weder die Firmenbezeichnung des Arbeitgebers (hier Klostermühle) noch die Umsatzzahlen auf den verschiedenen Betätigungsgebieten des einheitlichen Betriebes geben insoweit einen sicheren Aufschluss. Massgebend ist vielmehr die gesamte tatsächliche Ausgestaltung der Arbeitsverhältnisse und insbesondere die Art der Arbeit, die von der überwiegenden Zahl der Arbeitnehmer verlangt wird. Denn die Tarifverträge wollen diesen Bereich des Wirtschaftslebens regeln und einheitlich ordnen (sog. Ordnungsfunktion des Tarifvertrages). Aus Gründen der Tarifeinheit kann zwar nicht auf die Art der Arbeitsleistung des einzelnen Arbeitnehmers abgestellt werden, massgebend ist vielmehr die Art



der gemeinschaftlichen Leistung, die nach der wirtschaftlichen Zielsetzung des Betriebes von der überwiegenden Zahl der beschäftigten Arbeitnehmer durch die gemeinsame Arbeit im Betrieb erbracht werden soll. Damit ist für die Frage, welcher der mehreren in Betracht kommenden Tarifverträge auf die Arbeitsverhältnisse in einem einheitlichen Betrieb anzuwenden ist, die überwiegende Tätigkeit der überwiegenden Zahl der Arbeitnehmer massgebend. Es ist also nicht, jedenfalls nicht in erster Linie, auf den in den einzelnen Zweigen des einheitlichen Betriebes erzielten Umsatz oder gar den wirtschaftlichen Erfolg dieser einzelnen Zweige des einheitlichen Betriebes abzustellen, sondern auf die Art der von der Mehrheit der Arbeitnehmer zu leistenden Arbeit. Dies ergibt sich schon daraus, dass die normativen Bestimmungen des Tarifvertrags die Einzelarbeitsverhältnisse der tarifgebundenen Arbeiter in einem einheitlichen Betrieb einheitlich ordnen sollen. Ziel des Tarifvertrags ist also die durch diesen Tarifvertrag einheitlich geordnete Entlohnung der Arbeitnehmer. Diesem Ziel entspricht es, dass in Fällen echter Tarifkonkurrenz der Tarifvertrag, der die geeignetste Grundlage für die einheitliche tarifliche Ordnung der Arbeitsverhältnisse im Betriebe im Hinblick auf die ganze Ausrichtung des Betriebes und die Ausgestaltung der Arbeitsleistung und die von der Mehrheit der Arbeitnehmer zu leistende Arbeit bildet, vor dem weniger geeigneten Tarifvertrag den Vorrang haben muss.

Das Landesarbeitsgericht hätte also zur Grundlage seiner Entscheidung nähere Feststellungen darüber treffen müssen, welche Arbeit die Mehrheit der Arbeitnehmer des Beklagten im Betrieb nach der Ausgestaltung dieses von dem Beklagten einheitlich geführten Betriebes zu leisten hat. Hat die Mehrheit der Arbeitnehmer Müllereitätigkeit zu leisten, so liegt ein Mühlenbetrieb vor, die Arbeitsverhältnisse unterstehen dann dem Müllertarif. Hat die Mehrheit der Arbeitnehmer Futtermittel herzustellen und



ist damit der Betrieb arbeitsmässig vorwiegend auf die Herstellung von Futtermitteln ausgerichtet, so ist der Futtermitteltarif anzuwenden.

Das Landesarbeitsgericht ist bei seiner Entscheidung davon ausgegangen, dass es im wesentlichen aus den Umsatzzahlen geschlossen hat, die Mehrheit der Arbeitnehmer leiste eine Arbeit als Müller, nicht aber eine Arbeit zur Herstellung von Futtermitteln. Dieser Schluss des Landesarbeitsgerichts ist ohne nähere tatsächliche Feststellungen nicht haltbar. Die Frage des Umsatzes ist eine Frage der unternehmerischen Betätigung des Betriebsinhabers, nicht aber eine Frage der tatsächlichen Ausgestaltung der Arbeitsverhältnisse, wie sie der Betriebsinhaber in seiner Eigenschaft als Arbeitgeber vorgenommen hat. Der Unterschied in den Umsatzzahlen bei mehreren Zweigen eines einheitlichen Betriebes besagt für sich allein nichts darüber, welche Arbeit die Mehrheit der Arbeitnehmer tatsächlich zu leisten hat. Aus den Umsatzzahlen allein kann insbesondere nicht das Gepräge eines Betriebes hinsichtlich der tatsächlichen Ausgestaltung der Arbeitsverhältnisse und der Art der von der überwiegenden Zahl der Arbeitnehmer überwiegend verlangten Arbeit festgestellt werden. Es ist vielmehr durchaus denkbar, dass in einem Zweig eines aus mehreren Zweigen bestehenden einheitlichen Betriebes ein sehr kleiner Umsatz erzielt wird, gleichwohl aber der Betrieb selbst arbeitsmässig gerade durch den Betriebszweig gekennzeichnet wird, der nur zu einem kleineren Umsatz als dem der anderen Betriebszweige geführt hat.

Aus den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts, die sich ausschliesslich mit dem Umsatz in den einzelnen Betriebszweigen beschäftigen, ist also die Lösung der hier vorliegenden Tarifkonkurrenz nicht eindeutig möglich. Deshalb musste das Urteil des Landesarbeitsgerichts aufgehoben und die Sache zur erneuten Verhandlung und Entscheidung zurückverwiesen werden.

Das Landesarbeitsgericht wird zunächst zu prüfen haben,



in welcher Weise der überwiegende Teil der Arbeitnehmer des Beklagten überwiegend zur Arbeit eingesetzt ist. Diese Prüfung wird sich auf einen längeren Zeitraum erstrecken müssen, denn nur so kann festgestellt werden, wie die Arbeitsverhältnisse der Arbeitnehmer des Beklagten in ihrem gewöhnlichen Ablauf tatsächlich ausgestaltet sind. Sofern diese Prüfung nicht eindeutige Ergebnisse zeitigen sollte, wird das Landesarbeitsgericht weiterhin zu prüfen haben, ob ein Betrieb der Art, wie ihn der Beklagte führt, nach den Anschauungen des Verkehrs zu den Müllereibetrieben oder zu den Futtermittelbetrieben gerechnet wird. Aus dem Sachvortrag der Parteien und insbesondere aus dem von dem Arbeitsgericht eingeholten Gutachten des Sachverständigen ist zu ersehen, dass der Betrieb Getreide für Futterzwecke verschrotet und dann dieses verschrotete Getreide zum Teil ohne weitere Be- oder Verarbeitung als Futtermittel absetzt, zum anderen Teil aber selbst zu Mischfutter verarbeitet und dann dieses Mischfutter in den Verkehr bringt. Feinmehl wird nach den Feststellungen des Sachverständigen nicht oder nur in ganz geringem Umfange hergestellt. Die Herstellung von Futtermitteln - unvermisches verschrotetes Getreide und Mischfutter - überwiegt also ganz eindeutig gegenüber der Feinmehlherstellung. Bei dieser Sachlage wird sich die von dem Landesarbeitsgericht eingeleitete Beweisaufnahme darauf zu erstrecken haben, ob nach der Verkehrsanschauung in den beteiligten Wirtschaftskreisen ein so wie der des Beklagten arbeitender Betrieb als Futtermittelbetrieb und als Bestandteil der Futtermittelindustrie angesehen wird oder aber ob er trotz der nur geringfügigen Herstellung von Feinmehlen noch als Müllereibetrieb anzusehen ist. Eine Beweisaufnahme dahin, welcher Betrieb im einzelnen nach der Werkseinstellung zu der Futtermittelindustrie gerechnet wird und ob insbesondere auch Mühlenbetriebe, die Getreide verschroten, als Betriebe der Futtermittel-



industrie anzusprechen sind, könnte zur Aufklärung der für die Entscheidung des Rechtsstreits erheblichen Frage, ob gerade der Betrieb des Beklagten im Hinblick auf seine ganze Ausrichtung als Futtermittelbetrieb anzusehen ist, nicht ausreichend beitragen. Es mag durchaus zutreffen, dass Mühlen, die Feinmehl herstellen und daneben noch Schrot für Futterzwecke anfertigen, als Mühlenbetriebe nach der Verkehrsanschauung angesehen werden und durch die Herstellung von Getreideschrot nicht ihre Zielsetzung als Mühlenbetrieb verlieren. Etwas ganz anderes ist es aber, wenn ein Betrieb sich ganz überwiegend mit der Herstellung von verschrotetem Getreide (auch dies ist nach dem Futtermittelgesetz vom 22. Dezember 1926 - RGBI. I S. 525 - Futtermittel) und von Mischfutter befasst und daneben nur noch in ganz geringfügigem Umfang Feinmehl herstellt. Die ganze Beweisaufnahme muss so ausgerichtet werden, dass die Beweisfrage den tatsächlichen Gegebenheiten gerecht wird. Aufgabe des Gerichts ist es, sowohl bei einer auf Antrag der Parteien durchzuführenden Beweisaufnahme wie aber auch bei der von Amts wegen zulässigen Begutachtung durch Sachverständige die Beweisfrage so zu stellen, dass den Sachverständigen und den um Auskunft ersuchten Stellen die tatsächlichen Umstände, die für die Beurteilung erheblich sein können, mitgeteilt werden. Die noch erforderliche Beweisaufnahme des Landesarbeitsgerichts wird sich also darauf erstrecken müssen, ob ein so gestalteter und so arbeitender Betrieb wie der des Beklagten, bei dem Feinmehl nur in ganz geringem Umfang, überwiegend aber Getreide verschrotet und Mischfutter hergestellt wird, nach der Verkehrsanschauung als Mühlenbetrieb oder als Futtermittelbetrieb angesehen wird.

Sofern sich weder bei der Prüfung, mit welchen Arbeiten die überwiegende Zahl der Arbeitnehmer des Beklagten überwiegend beschäftigt ist, noch bei der Prüfung der Frage, ob der Betrieb des Beklagten nach der Verkehrsanschauung als Mühlenbetrieb oder als Futtermittelbetrieb anzusehen ist, eindeutige Ergebnisse erzielen lassen, kann letztlich auch auf die Umsatzzahlen in den einzelnen Betriebszweigen



und auf die Struktur des Betriebes, die der Beklagte als Unternehmer seinem Betrieb gegeben hat, und schliesslich auch auf den Unternehmenszweck abgestellt werden. Diese Gesichtspunkte können unterstützend mitverwertet werden, dürfen aber nicht zur Lösung der Frage einer bestehenden Tarifkonkurrenz allein und ausschliesslich benutzt werden.

Daraus, dass der Verband der Futtermittelindustrie im wesentlichen nach der vom Landesarbeitsgericht eingeholten Auskunft dieses Verbandes nur die Interessen der Mischfuttermittelherstellung vertreten will, lässt sich für die Lösung der Tarifkonkurrenz entgegen der Annahme des Landesarbeitsgerichts nichts schliessen. Der Beklagte ist Mitglied des Futtermittelverbandes und damit als Mitglied gebunden auch an die Tarife, die dieser Verband im Rahmen seiner Tariffähigkeit abschliesst (§ 3 TVG). Mit tarifrechtlichen Grundsätzen wäre es unvereinbar, wenn der Beklagte seine Tarifgebundenheit an den von dem Verband für Futtermittelindustrie abgeschlossenen Tarifvertrag damit bestreiten könnte, dass er geltend macht, dieser Tarifvertrag sei von einer tariffähigen Organisation abgeschlossen worden, der er zwar als Mitglied angehöre, die aber seine wirtschaftlichen Interessen nur auf einem in seinem Betrieb untergeordneten Teil der Gesamtbetätigung seines Betriebes vertrete. Ist ein Arbeitgeber durch die Mitgliedschaft zu einer Tarifpartei tarifgebunden und gilt der Tarifvertrag nach seinem Inhalt räumlich, fachlich und persönlich für seinen Betrieb, so kann er nicht geltend machen, dass dieser Tarifvertrag im Hinblick auf die Art, wie sein Betrieb überwiegend ausgestaltet sei, für ihn unanwendbar sei. Dies würde klar gegen die Grundsätze des § 3 TVG verstossen und die Ordnungsfunktion, die der Tarifvertrag hinsichtlich der erfassten Arbeitsverhältnisse für einen einheitlichen Betrieb hat, vereiteln. Dem Landesarbeitsgericht ist also insoweit ein Rechtsfehler unterlaufen, als es darauf abstellt, dass der Verband für die



Futtermittelindustrie nur solche Betriebe umfasse, die Mischfutter im Sinne des § 3 Abs. 2 des Futtermittelgesetzes herstellen. Auf die Zweckrichtung des Verbandes, der den Tarifvertrag abgeschlossen hat, kommt es nicht an, da der Beklagte die Mitgliedschaft zu diesem Verband erworben hat.

Das Landesarbeitsgericht wird also durch erneute Beweisaufnahme die Grundlage für die Lösung der vorliegenden Tarifkonkurrenz zu beschaffen und sodann erneut in der Sache zu entscheiden haben. Aus diesen Gründen musste das angefochtene Urteil aufgehoben und die Sache zur erneuten Verhandlung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen werden.

Für den in Urlaub
befindlichen Se-
natspräsidenten
Dr. Müller:

gez. Dr. Schröder

Wichmann

Dr. Schröder

Dr. Matthias

Frey



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)