

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

Gesetz: TVG § 4 (Geltungsbereich)

Leitsätze:

1. Der betriebliche Geltungsbereich von Lohntarifverträgen, die einen Manteltarifvertrag ausführen, ist, wenn der Lohntarifvertrag nichts anderes besagt, der gleiche wie der des Manteltarifvertrags.
2. Ein Unternehmer (Arbeitgeber) kann hinsichtlich des einen selbständigen Betriebes tarifgebunden, hinsichtlich eines andern dagegen nicht tarifgebunden sein.
3. Der Zweite Senat schliesst sich der Rechtsprechung des Ersten Senates (Urteil vom 29. März 1957 in 1 AZR 208/55) an, dass ein Mischbetrieb grundsätzlich von dem Tarifvertrag erfaßt wird, dessen betrieblicher Geltungsbereich den Hauptzweck des Gesamtbetriebes umfasst.
4. Einem in einem Tarifvertrag gebrauchten Worte kommt in erster Linie die Bedeutung zu, die die Tarifvertragsparteien nach ihrem im Tarifvertrag zum Ausdruck gebrachten Willen diesem Wort beilegen. Erst hilfsweise gilt die abstrakte Bedeutung.

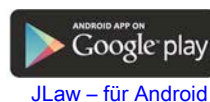
Aktenzeichen: 2 AZR 402/54

Urteil des BAG v. 13. Juni 1957

LAG Hamburg



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

2. AZR 402/54

3 Sa 183/53 (Hamburg)

92

Im Namen des Volkes!

Verkündet
am 13. Juni 1957
gez. Weinrich,
Reg. Sekretär
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle.

Urteil

In Sachen

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund
der mündlichen Verhandlung vom 13. Juni 1957 durch die
Bundesrichter Dr. Berger, Professor Dr. Dr. Boldt und
Dr. Simons sowie die Bundesarbeitsrichter Falk und
Dr. Göbel für Recht erkannt :

Die Revision des Klägers gegen das Urteil der
Kammer 3 des Landesarbeitsgerichts Hamburg vom
14. Juni 1954 - 3 Sa 183/53 - wird auf seine
Kosten zurückgewiesen.

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

- 2 -



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



- 2 -

Tatbestand.

Der Kläger war vom 9. Oktober 1951 bis zum 24. Juni 1953 bei der Beklagten als gewerblicher Arbeiter gegen einen Stundenlohn von zuletzt 1,51 DM beschäftigt. Er verlangt einen tariflichen Mehrlohn auf Grund der angeblichen, von den - organisierten - Parteien trotz Auflage nicht vorgelegten Lohntarifverträge "für gewerbliche Arbeitnehmer im Hamburger Einzelhandel" vom 15. Juni bzw. 3. Dezember 1951 und vom 8. November 1952 für die Zeit vom 1. Mai 1952 bis 24. Juni 1953 in der rechnerisch nicht streitigen Höhe von 425,36 DM.

Die bezeichneten Lohntarifverträge sind nicht für allgemeinverbindlich erklärt.

Sie führen den Manteltarifvertrag für den Hamburger Einzelhandel vom 15. Juni 1951 aus. Dieser ist seit dem 1. Mai 1952 allgemein verbindlich, schliesst nach seinem § 1 Abs.2 "die in Betrieben des Einzelhandels beschäftigten gewerblichen Arbeitnehmer (Handelshilfsarbeiter und Betriebshandwerker)" in seinen Geltungsbereich ein, nimmt aber in Abs.3 "die in abgeschlossenen gewerblichen Nebenbetrieben beschäftigten Arbeitskräfte (z.B. Putzmacherinnen, Schneider)" von seiner Geltung aus. Unter Einzelhandelsbetrieben, für die der Manteltarifvertrag gilt, versteht der Manteltarifvertrag in § 1 Abs.4 "die zum Einzelhandel zugelassenen Verkaufsstellen aller Betriebsformen."

Die Beklagte vertreibt Rundfunk- und Elektrogeräte, und zwar im Versandhandel und in offenem Laden.

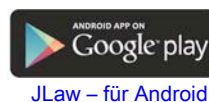
Das Hauptgeschäft ist der Versandhandel. Hier beschäftigt sie über 400 Arbeitnehmer; die Kunden werden durch Vertreter aufgesucht. Insoweit gehört sie dem "Bundesverband des Deutschen Versandhandels" an. Dieser Verband hat die Lohntarifverträge, auf die die Klage gestützt wird, nicht abgeschlossen.

Daneben verkauft sie die bezeichneten Gegenstände auch in einem einheitlichen oder in zwei getrennten

- 3 -



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



offenen Läden: nämlich

in einer Verkaufsstelle für Rundfunkgeräte; insoweit gehört sie dem "Verband des Rundfunk- und Fernsehfachhandels Hamburg e.V." an;

und

einer Verkaufsstelle für Elektroartikel; insofern ist sie dem "Verband des Einzelhandels für Eisenwaren, Porzellan, Beleuchtung, Elektro- und Hausgerät e.V." in Hamburg angeschlossen.

Diese beiden letzteren Verbände haben den Manteltarifvertrag und den vorgelegten Lohntarifvertrag vom 22. Juli 1954 mit abgeschlossen.

Ausserdem betreibt die Beklagte zwei "kleine Reparaturwerkstätten", "eine mechanische und eine Elektroabteilung". In diesen Reparaturwerkstätten werden im wesentlichen solche bei der Beklagten gekauften Gegenstände instandgesetzt, die während der von der Beklagten übernommenen Garantiefrist Schäden gezeigt haben, oder geändert. Nur in diesen beiden Abteilungen war der Kläger, und zwar nacheinander tätig.

Die beiden Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht vertritt den Standpunkt, dass der Manteltarifvertrag und die Lohntarifverträge nicht für den Versandhandel gelten.

Mit seiner Revision hält der Kläger seinen Anspruch aufrecht.

Entscheidungsgründe.

I. Unterstellt man die vom Landesarbeitsgericht nicht ausdrücklich erörterte Tarifgebundenheit der Parteien, so tritt die Rechtswirkung der Normen der angeblichen Lohntarifverträge - nur auf sie, nicht auf den Manteltarifvertrag kommt es unmittelbar an - doch nur ein, wenn die Tarifgebundenen von dem betrieblichen Geltungsbereich der Lohntarifverträge erfasst werden (Nipperdey in Hueck-Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts, 6. Auflage, 2. Band, Seite 358).



- 4 -

Den betrieblichen Geltungsbereich geben die angeblichen Lohntarifverträge, auf die die Klage gestützt ist, offenbar ebensowenig an, wie der vorgelegte Lohn-tarifvertrag vom 22. Juli 1954, dessen zeitlicher Gel-tungsbereich den Zeitraum, für den der Kläger tarif-lichen Mehrlohn verlangt, nicht einschließt. Da sie aber lediglich den Manteltarifvertrag ausführen, ist ihr Geltungsbereich offenbar der gleiche wie der des Manteltarifvertrags. Anderes tragen auch die Parteien nicht vor. Mittelbar kommt es also auf den betrieb-lichen Geltungsbereich des Manteltarifvertrags an; mit dieser Maßgabe ist im Ergebnis den Ausführungen des Landesarbeitsgerichts zuzustimmen.

Der Manteltarifvertrag gibt in § 4 Abs.4 als be-trieblichen Geltungsbereich an: "Die zum Einzelhandel zugelassenen Verkaufsstellen aller Betriebsformen".

Entscheidend ist also, ob die Reparaturwerkstätten, in denen der Kläger allein gearbeitet hat, unter diesen betrieblichen Geltungsbereich der angeblichen Lohn-tarifverträge fallen.

a) In diesem Zusammenhang tritt zunächst die Frage auf, ob die Reparaturwerkstätten besondere selbständige Betriebe oder ob sie lediglich Ab-teilungen eines einheitlichen Gesamtbetriebes waren.

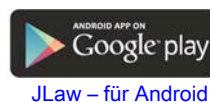
Im ersteren Falle kommt es auf den Zweck oder den Hauptzweck des gesamten Unternehmens nicht an; entscheidend ist allein der Zweck des einzelnen selbständigen Betriebes; die selbständigen Betriebe in der Hand eines Unternehmers können verschiedene Wege gehen (Nipperdey, ebenda, S.361 u. 362).

Stellen die Reparaturwerkstätten dagegen ledig-lich unselbständige Abteilungen eines einheitlichen Betriebes dar, so bestimmt sich grundsätzlich der betriebliche Geltungsbereich nach dem Hauptzweck des Gesamtbetriebes, auch hinsichtlich der ein-zelnen unselbständigen Betriebsabteilungen (Urteil

- 5 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 5 -

des Ersten Senats vom 29. März 1957 - 1 AZR 208/55 -).

Diese Verhältnisse stellt das Landesarbeitsgericht nicht genügend klar. Der Tatbestand und seine Entscheidungsgründe lassen nicht mit aller Deutlichkeit erkennen, ob die Reparaturwerkstätten, in denen der Kläger allein gearbeitet hat, besondere Betriebe oder ob sie Betriebsabteilungen eines Gesamtbetriebes waren. Auch ob der Versandhandel ein besonderer Betrieb und daneben die Ladenverkaufsstellen besondere Betriebe waren, ist aus den Ausführungen des Landesarbeitsgerichts nicht mit aller wünschenswerten Sicherheit zu entnehmen. Im unstreitigen Teil des Tatbestandes bezeichnet das Landesarbeitsgericht den Versandhandel als den "Hauptbetrieb" und im dritten Absatz der Entscheidungsgründe den Versandhandel und das Ladengeschäft als "Gesamtbetrieb".

Sollten die Reparaturwerkstätten besondere Betriebe gewesen sein, so finden die angeblichen Lohn-tarifverträge schon deshalb auf das Arbeitsverhältnis des Klägers keine Anwendung, weil die Betriebe, in denen er tätig war, nicht dem Einzelhandel angehörten; es waren Betriebe der Güterverarbeitung.

b) Unterstellt man zu Gunsten des Klägers, daß das Unternehmen der Beklagten ein einheitlicher Betrieb ist, so bleibt zu entscheiden, ob der betriebliche Geltungsbereich der angeblichen beiden Lohn-tarifverträge den Gesamtbetrieb der Beklagten und damit auch die Nebenbetriebe, nämlich die beiden Reparaturwerkstätten, in denen der Kläger gearbeitet hat, erfasst.

Der Hauptzweck des gesamten Betriebes ist unstreitig der Versandhandel. Dass es auf diesen Hauptzweck rechtlich ankommt, zieht auch die Revision an sich nicht in Zweifel.

Das Landesarbeitsgericht lässt dahingestellt, ob der Versandhandel begrifflich zum Einzelhandel gehört oder nicht. Es stellt vielmehr auf den Manteltarif-

- 6 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 6 -

vertrag ab und entnimmt dessen Wortlaut, dass der Manteltarifvertrag für seine Anwendbarkeit eine "Verkaufsstelle" verlange. Eine Verkaufsstelle vermisst das Landesarbeitsgericht aber bei dem Versandhandel; denn dieser halte die zu verkaufenden Waren nicht verkaufsgegenwärtig, sondern lege durch seine Vertreter dem Kunden nur Muster vor, nach denen der Kunde die nicht verkaufsgegenwärtige Ware bestelle.

Diese Ausführungen des Landesarbeitsgerichts bekämpft die Revision. Sie führt aus, dass der Versandhandel die gleichen Funktionen wie der Einzelhandel, der in einem offenen Laden betrieben werde, ausübe und deshalb auch begrifflich zum Einzelhandel gehöre. Dieser Auffassung steht nach Ansicht der Revision auch das vom Manteltarifvertrag gebrauchte Wort "Verkaufsstelle" nicht entgegen, besonders da ihm die Worte "aller Betriebsformen" zugefügt seien. Im übrigen würden auch in offenen Läden manchmal (z.B. bei Fahrzeugen, Motoren, grossen Elektrogeräten, Möbeln, Porzellanen und Bestecken, Büchern und gewissen Textilien) nur Muster vorgelegt, ohne dass die zu verkaufenden Gegenstände gegenwärtig seien.

aa) Richtig ist zunächst der Ausgangspunkt des Landesarbeitsgerichts, dass es für die Auslegung des Manteltarifvertrags nicht so sehr auf die Frage ankommt, ob der abstrakte Begriff des Einzelhandels auch den Versandhandel mit umfasst. Denn einem in einem Tarifvertrag gebrauchten Worte kommt in erster Linie die Bedeutung zu, die die Tarifvertragsparteien nach ihrem im Tarifvertrag zum Ausdruck gebrachten Willen diesem Wort beigelegt haben. Nur wenn ein Tarifvertrag nicht klar erkennen lässt, welchen Begriff er mit dem von ihm gebrauchten Worte verbindet, wird der allgemein übliche Sinn dieses Wortes als gemeint angesehen werden können.

- 7 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Darauf, ob der Versandhandel begrifflich zum Einzelhandel gehört oder nicht, kommt es also erst an, wenn aus dem Tarifvertrag selbst eine Beantwortung der Frage, was er unter Einzelhandel versteht, nicht zu entnehmen ist. Der hier auszulegende Tarifvertrag definiert aber den von ihm gebrauchten Begriff des Einzelhandels eindeutig.

bb) Unverständlich ist allerdings zunächst das Wort "zugelassen". Der Manteltarifvertrag ist im Jahre 1951 abgeschlossen; damals gab es regelmässig keine Zulassung mehr im Einzelhandel. Möglicherweise stammt dieses Wort aus der Zeit der gebundenen Wirtschaft, als der Einzelhandel noch zulassungspflichtig war, und ist durch ein Redaktionsversehen in den hier vorliegenden Manteltarifvertrag übernommen worden. Ohne die weder von den Parteien noch dem Landesarbeitsgericht versuchte Aufklärung dieses aus sich selbst heraus nicht verständlichen Sprachgebrauchs bleibt zweifelhaft, ob nur Verkaufsstellen, die ausdrücklich besonders von irgend einer Stelle "zugelassen" sind, unter den Tarifvertrag fallen sollen, und ob diese etwaige Voraussetzung für den Betrieb der Beklagten zutrifft.

cc) Unterstellt man auch dies zu Gunsten des Klägers, so überzeugen jedenfalls die Ausführungen des Landesarbeitsgerichts, dass eine Verkaufsstelle im Sinne des Manteltarifvertrags nur ein offener Laden sein kann. Denn unter einer Verkaufsstelle kann der Wortbedeutung nach immer nur eine räumliche Stelle gemeint sein, in der die Verkäufe abgeschlossen werden. Eine solche räumliche Stelle fehlt aber dort, wo ein Betrieb lediglich Vertreter mit Mustern zu den Kunden hinaus sendet, um die Kunden zu werben; hier wird wenigstens der entscheidende Teil des Kaufgeschäfts, nämlich die Fühlungnahme und die Verhandlung mit dem

- 8 -

Kunden gerade außerhalb der betrieblichen Räume vorgenommen.

Für diese Auslegung spricht auch der Umstand, dass der Tarifvertrag von dem Bundesverband des Deutschen Versandhandels nicht mit abgeschlossen ist. Hätte der Versandhandel mit umfasst sein sollen, so hätte dieser Verband nach seiner Bedeutung kaum aufgeschlossen werden dürfen.

Schliesslich unterscheidet sich der Versandhandel in einem wesentlichen Punkt von dem Einzelhandel in offenen Läden. Der Einzelhandel in offenen Läden vertreibt seine Waren - wenigstens ganz überwiegend - an Personen, die räumlich am gleichen Ort oder wenigstens in der Nähe wohnen; seine Kundschaft ist regelmässig ortsgebunden, wenn auch Ausnahmen vorkommen; der Einzelhandel in offenen Läden steht daher überwiegend im Wettbewerb mit den am gleichen Ort befindlichen Geschäften gleicher Art. Der Versandhandel ist dagegen durch seine Vertreter viel beweglicher und erfasst regelmässig seine Kunden in einem viel grösseren Raum; er kann seine Kunden überall dort suchen, wo seine Vertreter oder seine Preislisten hingelangen; er tritt daher nicht nur mit den am gleichen Ort oder gleichen Bezirk befindlichen Geschäften des Einzelhandels, sondern auch mit den Einzelhandelsbetrieben in Wettbewerb, die ganz ausserhalb des räumlichen Geltungsbereichs des Tarifvertrags liegen. Umgekehrt tritt der Einzelhandel, der in offenen Läden betrieben wird, auch in Wettbewerb zu dem Versandhandel, der ausserhalb des räumlichen Geltungsbereichs eines Tarifvertrags liegt, der für offene Läden geschlossen ist. Auch diese unterschiedlichen Wett-

- 9 -



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



- 9 -

bewerbsverhältnisse können einen verständlichen Grund dafür bilden, dass die Parteien eines Tarifvertrags, den sie grundsätzlich für den Einzelhandel abschliessen, den Versandhandel von seiner Geltung ausnehmen. Es ist daher durchaus denkbar, dass der für den Einzelhandel in Hamburg abgeschlossene Manteltarifvertrag den Versandhandel nach dem Willen der Tarifvertragsparteien nicht mit umfassen sollte.

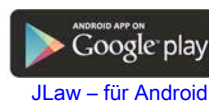
Dass andere, von der Revision aufgeführte Tarifverträge den Versandhandel in den Einzelhandel einschliessen, besagt nichts für die Auslegung des vorliegenden Tarifvertrags im Sinne der Revision. Gerade dass die von der Revision angeführten Tarifverträge den Versandhandel ausdrücklich als Teil des Einzelhandels aufführen, deutet darauf, dass es an sich durchaus nicht selbstverständlich ist, dass ein Tarifvertrag, als dessen betrieblicher Geltungsbereich der Einzelhandel bezeichnet ist, auch den Versandhandel mit umfasst.

II. Fällt hiernach das Arbeitsverhältnis des Klägers nicht unter den betrieblichen Geltungsbereich der von ihm angeführten Lohntarifverträge, so ist seine Klage und seine Revision in jedem Falle unbegründet. Auf die vom Landesarbeitsgericht nicht klar beantwortete Frage braucht daher nicht mehr eingegangen zu werden, ob die Lohntarifverträge, die der Kläger anführt, in Wirklichkeit bestehen; der vorgelegte Lohntarifvertrag vom 24. Juli 1954 setzt nur einen Lohntarifvertrag vom 21. Januar 1952 ausser Kraft, erwähnt die vom Kläger angeführten überhaupt nicht. Zu Gunsten des Klägers kann weiter die regelmässig erstrangig festzustellende Tarifgebundenheit der Parteien, der das Landesarbeitsgericht sein Augenmerk nicht ausdrücklich zugewandt hat, unterstellt werden. Schliesslich kann die naheliegende, aber vom Landesarbeitsgericht nicht erörterte Frage unbeantwortet bleiben, ob der in § 1 Abs.3 eingeschränkte persön-

- 10 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 10 -

liche Geltungsbereich die in den Reparaturwerkstätten
beschäftigten Arbeitskräfte nicht überhaupt ausnimmt.

gez. Dr. Berger

Falk

Dr. Boldt

Göbel

Dr. Simons



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)