

Aktenzeichen: 3 AZR 187/96  
Bundesarbeitsgericht 3. Senat

Urteil vom 11. November 1997  
- 3 AZR 187/96 -

I. Arbeitsgericht  
Duisburg

Urteil vom 06. September 1995  
- 1 Ca 1901/95 -

II. Landesarbeitsgericht  
Düsseldorf

Urteil vom 23. Januar 1996  
- 3 Sa 1414/95 -

---

Für die Amtliche Sammlung: Nein  
Für die Fachpresse : Ja  
Für das Bundesarchiv : Nein

---

Entscheidungsstichwort:

Fachlicher Geltungsbereich des Bundesmontagetarifvertrages

Gesetz:

TVG § 1 Tarifverträge: Metallindustrie; Bundestarifvertrag für die besonderen Arbeitsbedingungen der Montagearbeiter in der Eisen-, Metall- und Elektroindustrie vom 6. Oktober 1992 (BMTV) § 1, § 7, § 11

Leitsatz:

Der Bundesmontagetarifvertrag ist auf das Arbeitsverhältnis eines Montagestammarbeiters anzuwenden, wenn er auf einer außerbetrieblichen Arbeitsstelle arbeitet. Wann dies der Fall ist, ist ausschließlich nach räumlichen, nicht nach organisatorisch-funktionalen Gesichtspunkten zu entscheiden: Ein Arbeitnehmer ist auf einer außerbetrieblichen Arbeitsstelle eingesetzt, wenn diese Stelle außerhalb des Geländes des Betriebes liegt, für den er eingestellt worden ist.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

3 AZR 187/96

-----  
3 Sa 1414/95 Düsseldorf

Verkündet am  
11. November 1997

Bittner,  
Amtsinspektor  
als Urkundsbeamter  
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

## U r t e i l

In Sachen

pp.

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 11. November 1997 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Heither, die Richter Kremhelmer und Bepler sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Michels und Oberhofer für Recht erkannt:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1. Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 23. Januar 1996 - 3 Sa 1414/95 - wird zurückgewiesen.

2. Die Urteilsformel des Landesarbeitsgerichts wird klargestellt:

Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger 1.988,00 DM brutto nebst 4 % Zinsen seit dem 18. März 1995 aus dem sich aus 1.624,00 DM ergebenden Auszahlungsbetrag sowie seit dem 22. Juni 1995 aus dem sich aus 364,00 DM ergebenden Auszahlungsbetrag zu zahlen.

3. Im übrigen ist das Urteil des Landesarbeitsgerichts wirkungslos.
4. Die Beklagte hat die Kosten der Revision zu tragen.

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

### T a t b e s t a n d :

Die Parteien streiten um die Zahlung von Nahauslösung nach dem Bundestarifvertrag vom 6. Oktober 1992 für die besonderen Arbeitsbedingungen der Montagearbeiter in der Eisen-, Metall- und Elektroindustrie einschließlich des Fahrleitungs-, Freileitungs-, Ortsnetz- und Kabelbaus (BMTV) für die Monate Oktober bis Dezember 1994 sowie Februar 1995, in denen der Kläger in der Werkstatt der Beklagten in M            gearbeitet hat.

Die Beklagte befaßt sich mit Industriemontagen und beschäftigt bundesweit etwa 180 Montagearbeiter. Ihre Verwaltung befindet sich in D            . Von dort werden die Montageeinsätze gesteuert und die Arbeitnehmer zu den auswärtigen Tätigkeiten entsandt.



- 3 -

Für die Berechnung der Auslösungssätze bei Montagen legt die Beklagte ihren Verwaltungssitz in D als Ausgangspunkt zugrunde. Außer einer von einem Meister geleiteten Werkstatt in M, in der etwa zehn bis 15 festangestellte Arbeitnehmer arbeiten, hat die Beklagte keine weitere eigene Produktionsstätte.

Der Kläger ist bei der Beklagten seit dem 20. Juli 1987 als Schlosser beschäftigt. Der schriftliche Arbeitsvertrag enthält u.a. folgende Bestimmungen:

- "1. Die Einstellung erfolgt als Schlosser für die Baustelle ... und ggf. weitere.

In diesem Rahmen wird der Arbeitsplatz und die Entlohnungsform (Zeitlohn, Akkord, wechselnde Entlohnungsform) vom Arbeitgeber jeweils bestimmt. ...

...

4. ...

Das Arbeitsentgelt setzt sich wie folgt zusammen:

Tariflicher Stundenlohn  
DM 13,00

...

Montagezulage  
DM 1,69

Freiwillige und jederzeit  
widerrufliche betriebliche  
Zulage  
DM 0,76

-----  
Gesamtstundenlohn DM 15,45  
=====

...



11. Im übrigen sind die Bestimmungen der Arbeitsordnung sowie der für den Betrieb geltenden Mantel- und Lohn tariffverträge (u.a. Mantel tariffvertrag für die Arbeiter der Eisen-, Metall- und Elektroindustrie Nordrhein-Westfalens und der

Bundesmontagetariffvertrag für die besonderen Arbeitsbedingungen der Montagearbeiter der Eisen-, Metall- und Elektroindustrie) Bestandteile des Arbeitsvertrages. Sie werden hiermit ausdrücklich als rechtsverbindlich anerkannt.

...

17. Erfüllungsort und Gerichtsstand ist D  
."

Wegen fehlender Montageaufträge setzte die Beklagte den Kläger in den Monaten Oktober bis Dezember 1994 sowie Februar 1995 an insgesamt 71 Arbeitstagen in ihrer Werkstatt in M ein. In den Vorjahren war dies vereinzelt geschehen, nämlich für eine Woche im September 1988, für zwei Wochen im Januar/Februar 1991, für eine Woche im Mai 1994 sowie für vier Tage im Juni 1994. Ebenso wie in der Vergangenheit zahlte die Beklagte auch für den streitbefangenen Zeitraum an den Kläger für die Arbeiten in M keine Nahauslösung.

Der Kläger verlangt nach vergeblicher vorheriger schriftlicher Geltendmachung auch für diese Tätigkeit die Zahlung der tariflichen Nahauslösung in unstreitiger Höhe von 28,00 DM pro Tag.

Er stützt sich dabei auf den Bundesmontagetariffvertrag (BMTV), der seinen Geltungsbereich wie folgt bestimmt:



## "§ 1 Geltungsbereich

Der Tarifvertrag gilt (1):

### 1.1 räumlich:

für das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland (2).

### 1.2 fachlich:

für alle außerbetrieblichen Arbeitsstellen (3) (Montagen) der Eisen-, Metall- und Elektroindustrie einschließlich des Fahrleitungs-, Freileitungs-, Ortsnetz- und Kabelbaues mit Ausnahme des Zentralheizungs- und Lüftungsbaues sowie der Arbeitsstellen auf Schiffen auf Fahrt.

### 1.3 persönlich:

für alle Montagearbeiter (Montagestammarbeiter und Montagezeitarbeiter) (4).

...

Anmerkung 3:

Außerbetriebliche Arbeitsstellen sind:

#### a) für den Montagestammarbeiter

die Arbeitsstellen, die räumlich von dem Betrieb (Hauptbetrieb, Zweigbetrieb, Nebenbetrieb, Stützpunkt) entfernt sind, für den er eingestellt ist, also außerhalb des Sitzes seines Arbeitsverhältnisses.

Eine außerbetriebliche Arbeitsstelle liegt nicht vor, wenn Arbeiten auf Stellen ausgeführt werden, die zwar außerhalb der eigentlichen Werkstätte, aber noch innerhalb des Werksgeländes liegen.

Schiedsspruch vom 21. März 1977:

Betrieb im Sinne von Anmerkung 3a) zu § 1 BMTV ist ein "Stützpunkt" nur dann, wenn er nach außen hin (Kunden oder potentiellen Kunden gegenüber) als eine Einrichtung des Unternehmens in Erscheinung tritt und der/die Mon-



tagestammarbeiter nach dem Arbeitsvertrag in der Regel befugt ist/sind, ohne weitere Weisungen des Arbeitgebers mit ihm/ihnen zur Verfügung stehenden Arbeitsmitteln seine/ihre Aufgaben auszuführen.

... "

Der Kläger hat die Auffassung vertreten, der Einsatz in der Werkstatt in M sei als Entsendung auf eine außerbetriebliche Arbeitsstelle im Sinne des BMTV anzusehen. Sitz seines Arbeitsverhältnisses als Montagestammarbeiter sei D . Aufgrund der räumlichen Entfernung der Werkstatt von D sei die tarifliche Nahauslösung angefallen. Auf die Art der ausgeübten Tätigkeit komme es nach dem BMTV nicht an.

Der Kläger hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger  
1.988,00 DM netto nebst 4 % Zinsen seit dem  
22. Februar 1995 zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat die Ansicht vertreten, die Werkstatt könne als firmeneigener Betrieb nicht eine außerbetriebliche Arbeitsstelle, also Montage im Tarifsinne sein. Bei der Zuweisung von Werkstattarbeiten an den Kläger habe die Beklagte lediglich von ihrem arbeitsvertraglichen Weisungsrecht Gebrauch gemacht. Mit Entsendung auf eine Montage habe dies nichts zu tun. Daher sei der Kläger für die Dauer der Werkstattarbeiten "normaler" Schlosser und nur ansonsten als Montagestammarbeiter im Tarifsinne anzusehen. Im übrigen stelle das nunmehrige Begehren des Klägers aufgrund der widerspruchslosen Hinnahme der unterbliebenen Auslösungszahlungen bei Werkstattar-



beiten in der Vergangenheit eine unzulässige Rechtsausübung dar. Ein Anspruch auf Auslösung scheide auch deshalb aus, weil der Kläger geringere Fahrzeiten von seinem Wohnort zur Werkstatt gehabt habe, als von dort zum Verwaltungssitz der Beklagten in D

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen, das Landesarbeitsgericht hat die Beklagte zur Zahlung von 1.988,-- DM nebst 4 % Zinsen seit dem 18. März 1995 verurteilt. Mit ihrer Revision begehrt die Beklagte die Wiederherstellung des klageabweisenden Urteils erster Instanz. In der Revisionsinstanz hat der Kläger seine Klage insoweit zurückgenommen, als er Zinsen für die auf den Monat Februar 1995 entfallende Auslösung erst ab Rechtshängigkeit und insgesamt nur vom sich ergebenden Auszahlungsbetrag verlangt hat.

### E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e :

Die Revision der Beklagten ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat der Klage in dem vom Kläger zuletzt noch verfolgten Umfang zu Recht stattgegeben. Der Kläger kann von der Beklagten für die Monate Oktober bis Dezember 1994 und Februar 1995 nach § 611 Abs. 1 BGB in Verb. mit § 7.3 BMTV Auslösung in Höhe von insgesamt 1.988,-- DM brutto verlangen.

I. Der im Arbeitsvertrag in bezug genommene Bundesmontagetarifvertrag findet auf das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien



auch in der Zeit der Tätigkeit des Klägers in der Werkstatt der Beklagten in M Anwendung.

1. Nach seinem Arbeitsvertrag fällt der Kläger in den persönlichen Geltungsbereich des Bundesmontagetarifvertrages (§ 1.3 BMTV), weil er von der Beklagten als Montagestammarbeiter eingestellt worden ist. Er ist arbeitsvertraglich verpflichtet, auf Weisung der Beklagten auf Montagen zu arbeiten (§ 2 BMTV). Nach Nr. 1 des Arbeitsvertrages wurde der Kläger als Schlosser für im Vertrag nicht näher bezeichnete Baustellen eingestellt. Hierfür ist u.a. eine 13 %ige Montagezulage vereinbart worden, wie sie in § 4.1.1 BMTV für Montagestammarbeiter vorgesehen ist.

2. Während der Tätigkeit des Klägers in der Werkstatt der Beklagten in M galt der BMTV auch fachlich. Der Kläger war in dieser Zeit auf einer außerbetrieblichen Arbeitsstelle i.S. von § 1.2 BMTV tätig.

Dabei wird der Tarifbegriff der außerbetrieblichen Arbeitsstelle für Montagestammarbeiter in der Anmerkung 3 a zu § 1 BMTV näher bestimmt, die nach § 11.2 BMTV Bestandteil dieses Tarifvertrages ist. Danach gehören hierzu alle Arbeitsstellen, die räumlich von dem Betrieb entfernt sind, für den der Arbeitnehmer eingestellt worden ist, also alle Arbeitsstellen außerhalb des Sitzes des Arbeitsverhältnisses des betreffenden Montagestammarbeiters.



a) Der Kläger ist für den Betrieb der Beklagten in D eingestellt worden. Dies ist der Sitz seines Arbeitsverhältnisses. Das Landesarbeitsgericht hat dies zu Recht dem Umstand entnommen, daß der Arbeitsvertrag in D unterzeichnet und mit dem dortigen Stempel der Beklagten versehen worden ist. Darüber hinaus hat es zutreffend auf die Regelung in Nr. 17 des Arbeitsvertrages verwiesen, wo D als vertraglicher Erfüllungsort festgelegt wird.

Die Beklagte wendet demgegenüber zu Unrecht ein, der Sitz eines Arbeitsverhältnisses könne nur dort sein, wo tatsächliche Beschäftigungsmöglichkeiten für den Arbeitnehmer bestünden. Dies sei in ihrem Verwaltungssitz für einen Schlosser nicht der Fall. Die Beklagte verkennt, daß es für viele Montageunternehmen typisch ist, daß ihr Hauptbetrieb nur aus einer Verwaltung besteht und von dort aus die eingestellten gewerblichen Arbeitnehmer auf auswärtige Baustellen entsandt werden. In solchen Fällen gibt es regelmäßig nur diesen Betrieb als möglichen Sitz des Arbeitsverhältnisses der Arbeitnehmer. Nichts anderes besagt auch der Schiedsspruch vom 21. März 1977, der Teil der Anmerkung 3 a zu § 1 BMTV ist. Dort heißt es zwar, daß die für einen Stützpunkt im Tarifsinne eingestellten Montagestammarbeiter nach dem Arbeitsvertrag in der Regel befugt sein müssen, ohne weitere Weisungen des Arbeitgebers mit den ihnen zur Verfügung stehenden Arbeitsmitteln ihre Aufgaben auszuführen. Mit dieser Festlegung erläutert der Schiedsspruch aber lediglich, daß der Begriff des Stützpunktes im tariflichen Sinne nur dann erfüllt ist und dazu ausreicht, den Oberbegriff des Betriebes in der Anmerkung 3 a auszufüllen, wenn der Stützpunkt organisatorisch selbständig ist.



Hierfür ist auch nach den Festlegungen des Schiedsspruches nicht erforderlich, daß die Tätigkeit der Montagestammarbeiter im Stützpunkt selbst erbracht werden muß oder auch nur dort erbracht werden könnte. Auch ein Stützpunkt, der die Merkmale des Schiedsspruchs erfüllt, kann entsendender Betrieb für Montagestammarbeiter sein, die nur außerhalb dieses Stützpunkts tatsächlich ihrer beruflichen Tätigkeit nachgehen können.

b) Die Werkstatt der Beklagten in M ist gegenüber deren Hauptbetrieb in D , für den der Kläger als Montagestammarbeiter eingestellt worden ist, eine außerbetriebliche Arbeitsstelle und nicht ein unselbständiger Teil des Hauptbetriebes.

Für diese Feststellung ist nicht auf den Betriebsteilbegriff zurückzugreifen, wie er im Betriebsverfassungsrecht im Zusammenhang mit § 4 BetrVG entwickelt worden ist. Das Betriebsverfassungsgesetz ordnet die Zurechnung von Betriebsteilen zu einem Betrieb oder die getrennte Betrachtung beider Einheiten an, um je nach den Umständen des Einzelfalles möglichst funktionsfähige Interessenvertretungen der Arbeitnehmer sicherzustellen. Gegenüber dieser organisatorisch-funktionalen Betrachtungsweise im Betriebsverfassungsrecht geht es den Parteien des Bundesmontagetarifvertrages darum, Betrieb und außerbetriebliche Arbeitsstelle so gegeneinander abzugrenzen, daß es möglich ist, die Arbeitseinsätze festzustellen, die bei typisierender Betrachtung für den Beschäftigten mit besonderem Aufwand oder besonderen Belastungen verbunden sind. Für sie soll ein besonderer Ausgleich durch den Arbeitgeber geleistet werden. Da es hierfür entscheidend auf die räumlichen Verhältnisse ankommt, haben die Tarifvertragsparteien



in der Anmerkung 3 a Abs. 1 und 2 zu § 1 BMTV den Begriff des Betriebes und sein Verhältnis zur außerbetrieblichen Arbeitsstelle abschließend dahin bestimmt, daß zum Betrieb, für den der Arbeitnehmer eingestellt ist, alle Arbeitsstellen gehören, die auf dem Betriebsgelände liegen, während jeder Einsatz außerhalb dieses Geländes unabhängig von funktionalen oder organisatorischen Anbindungen an den Betrieb auf einer außerbetrieblichen Arbeitsstelle stattfindet.

Da sich die Werkstatt, in der der Kläger im Streitzeitraum tätig war, in M und nicht auf dem Betriebsgelände der Beklagten in D befindet, hat der Kläger in dieser Zeit in einer außerbetrieblichen Arbeitsstelle gearbeitet. Dabei kommt es nicht darauf an, ob diese Arbeitsstelle für sich genommen einen Betrieb i.S. der Anmerkung 3 a zu § 1 BMTV darstellt. Dies würde die Annahme, der Kläger habe in einer außerbetrieblichen Arbeitsstelle gearbeitet, nur dann ausschließen, wenn der Kläger auch für die Werkstatt in M eingestellt worden wäre. Da dies nicht der Fall ist, hat er von Oktober bis Dezember 1994 sowie im Februar 1995 in einer außerbetrieblichen Arbeitsstelle gearbeitet.

Für die Anwendbarkeit des Bundesmontagetarifvertrages ist es entgegen der Auffassung der Beklagten nicht von Bedeutung, daß der Kläger in der fraglichen Zeit in einer Werkstatt und nicht auf einer Baustelle gearbeitet hat. Der BMTV stellt nur darauf ab, daß auf einer außerbetrieblichen Arbeitsstelle gearbeitet wurde. Es genügt, wenn diese Arbeit vor- oder nachbereitend für Montagetätigkeit geleistet wurde, wie dies beim Kläger der Fall war.



3. Gegenüber dem sich hieraus ergebenden Anspruch auf Auslösung nach § 7.3 BMTV kann die Beklagte nicht mit Erfolg einwenden, dem Kläger sei während der fraglichen Zeit sogar ein geringerer Aufwand entstanden, als wenn er im Betrieb in D eingesetzt worden wäre. Hierauf kommt es nicht an. Die Tarifvertragsparteien haben in der Anmerkung 3 zu § 7 BMTV festgelegt, daß es für die Berechnung der Nahauslösung nicht maßgebend ist, von welchem Ort aus der Arbeitnehmer die Montagestelle tatsächlich aufgesucht hat. Entscheidend ist der Ort, der vom Arbeitgeber nach § 7.1.3 BMTV als Ausgangspunkt bestimmt worden ist, im Falle der Beklagten also deren Betriebssitz in D . Eine solche typisierende Regelung durch die Tarifvertragsparteien ist von Rechts wegen nicht zu beanstanden. Sie ist in jedem Einzelfall maßgeblich unabhängig davon, ob sie für den betroffenen Arbeitnehmer gegenüber der tatsächlichen Lage zu einer Begünstigung oder zu einer Benachteiligung führt.

4. Die Beklagte beruft sich gegenüber einem Auslösungsanspruch des Klägers auch zu Unrecht darauf, der Kläger habe in der Vergangenheit bei Einsätzen in der Werkstatt in M die Nichtzahlung der Auslösung widerspruchslos hingenommen. Hierin liegt keine Einwilligung des Klägers darin, daß bei einem Einsatz in der Werkstatt in M stets Auslösungen nach Maßgabe des Bundesmontagetarifvertrages nicht anfallen sollen. Dies hat das Landesarbeitsgericht zutreffend angenommen. Die Beklagte hat dem Kläger kein für diesen als solches erkennbares Angebot unterbreitet, den Arbeitsvertrag, der den BMTV uneingeschränkt in bezug genommen hat, abzuändern. Aus der bloßen Weiterarbeit des Klägers in der



Vergangenheit trotz Nichtzahlung der Auslöschungsbeträge während der Werkstattarbeit in M konnte die Beklagte nicht schließen, daß der Kläger stillschweigend mit einer entsprechenden Abänderung seines Arbeitsvertrages zu seinen Lasten einverstanden war. Dies gilt um so mehr, als der Kläger in den vergangenen fast sieben Jahren seiner Tätigkeit nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts nur etwa vier Wochen lang in der Werkstatt ohne Auslösung beschäftigt worden ist. Damit ging es in der Vergangenheit auch nur um relativ geringe Auslöschungsbeträge. Es ist zumindest nicht außergewöhnlich, wenn ein Arbeitnehmer sich wegen solcher Beträge nicht in Auseinandersetzungen mit seinem Arbeitgeber einläßt, die sein Arbeitsverhältnis möglicherweise insgesamt belasten. Ein solches Verhalten des Klägers in der Vergangenheit kann es jedenfalls nicht rechtfertigen, ihm rechtsmißbräuchliches Verhalten vorzuwerfen, wenn er in fast vier von fünf Monaten des Arbeitsverhältnisses keinerlei Auslösungen erhalten hat und nunmehr deren Nachzahlung verlangt.

Der in diesem Zusammenhang erstmals in der Revisionsinstanz aufgestellten Behauptung der Beklagten, sie habe in mehreren Rundschreiben auf die Nichtzahlung der Auslösung für Werkstatttätigkeiten hingewiesen, war schon nach § 561 Abs. 2 ZPO nicht nachzugehen. Auf die Erheblichkeit dieser Behauptung kommt es deshalb nicht an.

III. Da der Kläger während seiner Tätigkeit in der Werkstatt in M die Voraussetzungen für einen tariflichen Anspruch auf Nachauslösung nach § 7.3 BMTV erfüllt hat, kann er für insgesamt 71



- 14 -

Arbeitstage täglich 28,-- DM brutto, insgesamt also 1.988,-- DM brutto verlangen. Nach dem vom Landesarbeitsgericht festgestellten übereinstimmenden Vortrag der Parteien ist ein täglicher Auslösungssatz von 28,-- DM brutto zu zahlen, wenn die tariflichen Voraussetzungen für eine Nahauslösung vorliegen.

Der zuerkannte Zinsanspruch des Klägers beruht auf §§ 284 Abs. 1, 288 Abs. 1, 291 BGB.

IV. Da die Revision der Beklagten keinen Erfolg hat, muß sie deren Kosten nach § 97 Abs. 1 ZPO tragen.

Dr. Heither

Kremhelmer

Bepler

Michels

Oberhofer



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

