

Aktenzeichen: 4 AZR 2/88

Bundesarbeitsgericht 4. Senat Urteil vom 25. Mai 1988
- 4 AZR 2/88 -

I. Arbeitsgericht Köln Urteil vom 27. November 1986
- 6 Ca 7356/86 -

II. Landesarbeitsgericht Köln Urteil vom 14. Oktober 1987
- 5 Sa 167/87 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Für das Bundesarchiv: Nein

Entscheidungswort: Geltungsbereich von Einzelhandelsstarifvertrag

Gesetz: TVG § 4 Geltungsbereich; TVG § 5; Gehalts- und Lohnstarifvertrag für den Einzelhandel NW vom 15. Mai 1985 § 1

Leitsätze:

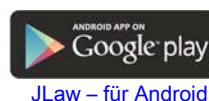
K e i n e

Hinweise des Senats:

Geltungsbereich von allgemeinverbindlichem Lohnstarifvertrag Einzelhandel mit Geschäft in Köln eines Unternehmens in Bremen; Schwerpunkt des Arbeitsverhältnisses bei Einstellung für Unternehmen.



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



4 AZR 2/88

5 Sa 167/87 Köln

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
25. Mai 1988

Urteil

Haust,
Amtsinspektorin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 25. Mai 1988 durch den Vizepräsidenten Dr. Neumann, die Richter Dr. Feller und Dr. Freitag sowie die ehrenamtlichen Richter Polcyn und Fieberg für Recht erkannt:

Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Landes-



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

arbeitsgerichts Köln vom 14. Oktober 1987

- 5 Sa 167/87 - wird auf Kosten der Klägerin zurückgewiesen.

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 Klägerin, die eine abgeschlossene Ausbildung als Verkäuferin hat, war in der Zeit vom 11. April 1983 bis 20. Juni 1986 bei der Beklagten beschäftigt. Sie arbeitete in einer Boutique in Köln, die die Beklagte, ein Einzelhandelsunternehmen mit Sitz in Bremen, unterhält. Die Beklagte gehört weder in Bremen noch in Nordrhein-Westfalen den tarifvertragsschließenden Arbeitgeberverbänden des Einzelhandels an.

Die Boutique in Köln, in der etwa acht Mitarbeiter beschäftigt waren, wurde von einem Geschäftsführer geleitet. Die Entscheidungen über personelle Maßnahmen wie Einstellungen und Kündigungen wurden von der Geschäftsleitung in Bremen getroffen. Ebenso erfolgte die Lohnbuchhaltung im Bremer Betrieb. Der Arbeitsvertrag der Klägerin, die vom Geschäftsführer in Köln zur Einstellung vorgeschlagen worden war, wurde von einer Bevollmächtigten der Beklagten in Bremen unterschrieben und bezog sich nicht nur auf eine Tätigkeit in der Kölner Boutique. Arbeitsvertraglich war ein Fixum von 1000,-- DM brutto pro Monat vereinbart. Zusätzlich erhielt die Klägerin eine Provision.

Die Klägerin kündigte das Arbeitsverhältnis am 15. Juni 1986



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

zum 20. Juni 1986. Nach dem 15. Juni 1986 arbeitete sie nicht mehr.

Die Klägerin hat die Auffassung vertreten, daß auf ihr Arbeitsverhältnis die allgemeinverbindlich erklärten Tarifverträge für den Einzelhandel in Nordrhein-Westfalen Anwendung gefunden hätten. Bei der Filiale in Köln habe es sich um einen selbständigen Betrieb gehandelt, der vom Geltungsbereich des Manteltarifvertrages für den Einzelhandel in Nordrhein-Westfalen vom 15. Mai 1985, der für alle Unternehmen des Einzelhandels in Nordrhein-Westfalen einschließlich ihrer Hilfs- und Nebenbetriebe, Filialunternehmen des Einzelhandels und Betriebe, deren Schwerpunkt im Einzelhandel liege, gelte, erfaßt worden sei.

Mit ihrer Klage hat die Klägerin die Gehaltsdifferenz zwischen dem Tarifgehalt nach dem Gehalts- und Lohnstarifvertrag für den Einzelhandel in Nordrhein-Westfalen vom 15. Mai 1985 und dem ihr von der Beklagten gezahlten Fixum in Höhe von insgesamt 2765,04 DM brutto sowie die Zahlung eines zusätzlichen Urlaubsgeldes nach dem Tarifvertrag über Sonderzahlungen (Urlaubsgeld und Sonderzahlung) für den Einzelhandel in Nordrhein-Westfalen vom 15. Mai 1985 in Höhe von 533,75 DM brutto begehrt. Die Klägerin hat behauptet, daß sie im Hinblick auf die Verkürzung der Arbeitszeit und einen Resturlaubsanspruch im Einverständnis mit dem Geschäftsführer in der Zeit vom 15. Juni 1986 bis 20. Juni 1986 der Arbeit ferngeblieben sei.

Die Klägerin hat beantragt,



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

die Beklagte zu verurteilen, an sie 3.298,79 DM brutto nebst 4 % Zinsen vom Nettobetrag seit dem 3. Oktober 1986 zu zahlen.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt und die Auffassung vertreten, daß der Klägerin die geltend gemachten Ansprüche nicht zuständen. Auf das Arbeitsverhältnis hätten die allgemeinverbindlich erklärten Tarifverträge für den Einzelhandel in Nordrhein-Westfalen keine Anwendung gefunden. Bei der Boutique in Köln habe es sich nicht um einen selbständigen Betrieb, sondern nur um eine unselbständige Verkaufsstelle gehandelt. Alle maßgeblichen Entscheidungen seien am Sitz des Unternehmens in Bremen getroffen worden. Dort sei somit der Schwerpunkt des Arbeitsverhältnisses gewesen. Die Tarifverträge für den Einzelhandel in Bremen, die nicht allgemeinverbindlich seien, seien nicht anzuwenden gewesen, da die Beklagte nicht Mitglied des Arbeitgeberverbandes sei. Im Übrigen müsse sich die Klägerin die gezahlte Provision auf das beanspruchte Tarifgehalt anrechnen lassen, so daß ihr keine Ansprüche mehr zustünden. Dies gelte auch im Hinblick auf die Gehaltsüberzahlung für die Zeit vom 15. Juni 1986 bis zum 20. Juni 1986. Während dieser Zeit sei sie ohne Einverständnis des Geschäftsführers der Arbeit ferngeblieben.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Klägerin zurückgewiesen. Mit der Revision verfolgt die Klägerin ihr Klagebegehren weiter. Die Beklagte beantragt Zurückweisung der Revision.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

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

Die Revision ist unbegründet. Die Vorinstanzen haben zu Recht erkannt, daß der Klägerin keine Ansprüche aus dem Gehalts- und Lohn tariffvertrag und dem Tarifvertrag über Sonderzahlungen (Urlaubsgeld und Sonderzuwendung) für den Einzelhandel in Nordrhein-Westfalen zustehen. Das Arbeitsverhältnis wird vom Geltungsbereich dieser allgemeinverbindlichen Tarifverträge nicht erfaßt, da es seinen Schwerpunkt am Sitz der Beklagten in Bremen hat.

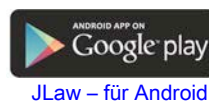
Sowohl der Gehalts- und Lohn tariffvertrag vom 15. Mai 1985 als auch der Tarifvertrag über Sonderzahlungen vom 15. Mai 1985 verweisen hinsichtlich ihres Geltungsbereiches auf den Mantel tariffvertrag für den Einzelhandel in Nordrhein-Westfalen vom 15. Mai 1985. Dieser bestimmt in § 1:

§ 1
Geltungsbereich

1. Dieser Tarifvertrag gilt im Lande Nordrhein-Westfalen.
2. Der Tarifvertrag gilt für alle Unternehmen des Einzelhandels in Nordrhein-Westfalen einschließlich ihrer Hilfs- und Nebenbetriebe sowie für die von diesen Betrieben beschäftigten Arbeitnehmer. Die Mitglieder der vertragsschließenden Parteien sind tarifgebunden.
3. Der Tarifvertrag gilt auch
 - a) in Versandunternehmen des Einzelhandels;
 - b) in Filialunternehmen des Einzelhandels, dazu gehören auch die Verkaufsstellen der Lebensmittel filialbetriebe, ihre Hauptverwaltungen, Nebenbetriebe und Lager;
 - c) in Betrieben, deren Schwerpunkt im Einzelhandel



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



- liegt;
- d) in Betrieben des Tankstellen- und Garagengewerbes.
4. Der Tarifvertrag gilt mit Ausnahme des in Abs. 5 genannten Personenkreises für
- a) alle Angestellten und Auszubildenden im Sinne der §§ 2 und 3 des Angestellten-Versicherungsgesetzes;
- b) alle gewerblichen Arbeitnehmer und Auszubildenden im Sinne des § 1227 Abs. 1 Nr. 1 der Reichsversicherungsordnung.
5. Der Tarifvertrag gilt nicht für Personen im Sinne des § 5 Abs. 2 und Abs. 3 Betriebsverfassungsgesetz."

Der Senat hat sich mit der Auslegung dieser tariflichen Bestimmung bereits im Urteil vom 1. April 1987 - 4 AZR 77/86 - (zur Veröffentlichung auch in der Amtlichen Sammlung vorgesehen) befaßt und darauf verwiesen, daß nach einer Entscheidung der tariflichen Schiedsstelle der Unternehmens- und Betriebsbegriff bei der Bestimmung des Geltungsbereiches in § 1 Nr. 2 und 3 a MTV im Sinne der höchstrichterlichen Rechtsprechung zu verstehen und damit dem Bundesarbeitsgericht die Auslegung zugewiesen sei.

Mangels sonstiger Anhaltspunkte im Tarifvertrag ist von dem Begriff des Unternehmens im allgemeinen Rechtssinne auszugehen. Danach ist unter einem Unternehmen eine organisatorische Einheit zu verstehen, innerhalb derer der Unternehmer allein oder in Gemeinschaft mit seinen Mitarbeitern unter Zuhilfenahme von sachlichen und immateriellen Mitteln einen wirtschaftlichen oder ideellen Zweck, der hinter dem arbeitstechnischen Zweck des Betriebes steht, fortgesetzt verfolgt (Neumann-Duesberg, AR-Blatt, Betrieb I unter D I).



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



Zutreffend nimmt das Landesarbeitsgericht an und räumt auch die Klägerin in der Revisionsinstanz ein, daß es sich bei der Filiale der Beklagten in Köln nicht um ein Unternehmen im dargestellten Sinne handelt, so daß das Arbeitsverhältnis nicht nach § 1 Nr. 2 MTV vom Geltungsbereich des Tarifvertrages erfaßt wird. Die Filiale in Köln gehört zum Unternehmen der Beklagten, die ihren Sitz in Bremen und nicht in Nordrhein-Westfalen hat. Demgemäß kann die Filiale der Beklagten auch nicht als Hilfs- oder Nebenbetrieb im Sinne von § 1 Nr. 2 MTV unter den Geltungsbereich des Tarifvertrages fallen, da nach dem Wortlaut dieser tariflichen Bestimmung nur Hilfs- und Nebenbetriebe von Unternehmen erfaßt werden, die ihrerseits ihren Sitz in Nordrhein-Westfalen haben. Dies trifft für die Beklagte aber nicht zu.

Auch die Auffassung der Klägerin, daß die Filiale in Köln als Bestandteil eines "Filialunternehmens des Einzelhandels" nach § 1 Nr. 3 b MTV unter den Geltungsbereich des Tarifvertrages falle, trifft nicht zu. Die Tarifvertragsparteien verwenden in § 1 Nr. 3 b MTV ebenso wie in § 1 Nr. 2 MTV den Begriff des Unternehmens. Filialunternehmen im Sinne von § 1 Nr. 3 b MTV ist damit ein Unternehmen, das Filialen unterhält. Dabei konkretisieren die Tarifvertragsparteien im zweiten Halbsatz der tariflichen Bestimmung diejenigen organisatorischen Einheiten, die dem Unternehmen zuzurechnen sind. Wie sich aus § 1 Nr. 1 MTV ergibt, muß aber auch ein "Filialunternehmen des Einzelhandels" im Sinne von § 1 Nr. 3 b MTV seinen Sitz in Nordrhein-Westfalen haben. Filialen auswärtiger Unternehmen wie der Beklagten werden vom



Geltungsbereich des Tarifvertrages nach § 1 Nr. 3 b MTV dagegen nicht erfaßt.

Allerdings spricht vieles dafür, daß die Filiale der Beklagten in Köln nach § 1 Nr. 3 c MTV unter den Geltungsbereich des Tarifvertrages fällt. In § 1 Nr. 3 c und d MTV knüpfen die Tarifvertragsparteien nicht an das Unternehmen, sondern an den Betrieb an. Ein Betrieb ist im allgemeinen Rechtssinne eine organisatorische Einheit, innerhalb derer ein Arbeitgeber allein oder in Gemeinschaft mit seinen Mitarbeitern mit Hilfe von sachlichen und immateriellen Mitteln bestimmte arbeitstechnische Zwecke fortgesetzt verfolgt (Schaub, Arbeitsrechtshandbuch, 6. Aufl., § 18 I 1). Diese Voraussetzungen liegen nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts bei der Filiale der Beklagten in Köln vor. Es handelt sich auch um einen Betrieb, der seinen Schwerpunkt im Einzelhandel hat. Zwar liegt nach dem Wortlaut der tariflichen Bestimmung nahe, daß die Tarifvertragsparteien insoweit in erster Linie Mischbetriebe erfassen wollen. Sollen jedoch nach dem Wortlaut der tariflichen Bestimmung Betriebe erfaßt werden, die eine nicht nur dem Einzelhandel zuzurechnende Betriebstätigkeit entfalten, bei denen aber der Schwerpunkt im Einzelhandel liegt, so werden damit erst recht vom Geltungsbereich Betriebe erfaßt, die, wie die Boutique der Beklagten in Köln, ausschließlich Einzelhandel betreiben.

Letztlich kann dies jedoch dahinstehen. Nach der Rechtsprechung des Senats kann im Zweifel für in auswärtigen Betrieben beschäftigte Arbeitnehmer nicht das für den Firmensitz maßgebende



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

de, sondern wegen der Sachnähe des Tarifvertrages das für den auswärtigen Betrieb geltende Tarifrecht auf das Arbeitsverhältnis Anwendung finden, wenn das Arbeitsverhältnis am Ort des auswärtigen Betriebes seinen Schwerpunkt hat (BAG Urteil vom 3. Dezember 1985 - 4 AZR 325/84 - AP Nr. 5 zu § 1 TVG Tarifverträge: Großhandel; Urteil vom 26. Oktober 1983 - 4 AZR 248/81 - nicht veröffentlicht; Wiedemann/Stumpf, TVG, 5. Aufl., § 4 Rz 61). Dies hat das Landesarbeitsgericht vorliegend jedoch mit revisionsrechtlich nicht zu beanstandender Begründung verneint.

Das Landesarbeitsgericht geht vom zutreffenden Rechtsbegriff aus, indem es den Schwerpunkt des Arbeitsverhältnisses dort als begründet ansieht, wo die aus dem Arbeitsverhältnis entspringenden Verpflichtungen zumindest überwiegend zu erfüllen sind (BAG Urteil vom 26. Oktober 1983 - 4 AZR 248/81 - unter Bezugnahme auf BAG Urteil vom 5. Mai 1955 - 2 AZR 55/53 - AP Nr. 4 zu § 242 BGB Ruhegehalt und LAG Hamm, Urteil vom 21. Juli 1971 - 5 Sa 135/71 - DB 1971, 1822). Insoweit handelt es sich um einen unbestimmten Rechtsbegriff, dessen Anwendung durch das Landesarbeitsgericht vom Revisionsgericht nur daraufhin überprüft werden kann, ob sie Denkgesetze oder allgemeine Erfahrungssätze verletzt, wesentliche Umstände außer Betracht läßt oder bei der Subsumtion der Rechtsbegriff des "Schwerpunktes" wieder aufgegeben wird (BAG Urteil vom 26. Oktober 1983 - 4 AZR 248/81 - nicht veröffentlicht).

Dies ist nicht der Fall. Das Landesarbeitsgericht ist nach dem Ergebnis der Beweisaufnahme unter Heranziehung verschiedener



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

für das Arbeitsverhältnis bedeutsamer Gesichtspunkte zu dem Ergebnis gelangt, daß der Schwerpunkt des Arbeitsverhältnisses nicht in Köln, sondern in Bremen lag. Das Landesarbeitsgericht verweist insoweit darauf, daß Einstellungen über den Geschäftsführer in Bremen erfolgt und die Arbeitsverträge dort zur Genehmigung eingereicht und unterzeichnet worden seien. Kündigungen hätten der Genehmigung des Geschäftsführers in Bremen bedurft. Auch seien Krankmeldungen nach Bremen weitergeleitet worden. Außerdem sei die Lohn- und Finanzbuchhaltung in Bremen erledigt worden. Dort sei auch die Führung der Personalakten und die Ausstellung des Zeugnisses der Klägerin erfolgt. Außerdem sei die Klägerin nach dem Arbeitsvertrag nicht ausdrücklich für die Filiale in Köln eingestellt worden, sondern ohne nähere Spezifizierung für das gesamte Unternehmen der Beklagten.

Diese tatsächlichen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts sind von der Klägerin in der Revisionsbegründung nicht formell ordnungsgemäß gerügt worden, so daß der Senat daran gebunden ist (§ 561 Abs. 2 ZPO). Wenn das Landesarbeitsgericht aus diesen Umständen folgert, daß der Schwerpunkt des Arbeitsverhältnisses der Klägerin in Bremen gewesen sei, verstößt das weder gegen Denkgesetze noch gegen allgemeine Erfahrungssätze. Das Landesarbeitsgericht läßt entgegen der Auffassung der Klägerin auch nicht den Umstand außer acht, daß die Klägerin ihre Arbeitsleistung ausschließlich in Köln erbracht hat. Das Landesarbeitsgericht geht vielmehr von dieser zwischen den Parteien unstreitigen Tatsache aus und wägt demgegenüber die übrigen Umstände ab, die dafür sprechen, daß trotz der von der Klägerin in der Filiale in



Köln erbrachten Arbeitsleistung der Schwerpunkt des Arbeitsverhältnisses am Unternehmenssitz der Beklagten in Bremen lag. Dabei berücksichtigt das Landesarbeitsgericht, daß nach der arbeitsvertraglichen Gestaltung die Klägerin ihre Arbeitsleistung nicht nur in der Filiale in Köln zu erbringen hatte, sondern für das gesamte Unternehmen der Beklagten eingestellt war. Sie hätte somit auch in anderen Betrieben eingesetzt werden können. Im Hinblick darauf begegnet es keinen rechtlichen Bedenken, daß das Landesarbeitsgericht im Rahmen seines Beurteilungsspielraumes der Tatsache, daß die Klägerin ihre Arbeitsleistung tatsächlich nur in Köln erbracht hat, keine vorrangige Bedeutung beimißt. Daß auch die Parteien vom Schwerpunkt des Arbeitsverhältnisses am Unternehmenssitz ausgegangen sind, zeigt die zwischen ihnen im Arbeitsvertrag ausdrücklich getroffene entsprechende Gerichtsstandsvereinbarung, wenn dieser auch als solcher vorliegend keine verfahrensrechtliche Bedeutung zukommt (§§ 29 Abs. 2, 38 ZPO).

Die Klägerin hat die Kosten ihrer erfolglosen Revision nach § 97 Abs. 1 ZPO zu tragen.

Dr. Neumann

Dr. Feller

Dr. Freitag

Polcyn

Fieberg



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

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



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)