Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Aktenzeichen: 4 AZR 214/97

Bundesarbeitsgericht 4. Senat	Urteil vom 10. Dezember 1997 - 4 AZR 214/97 -
I. Arbeitsgericht Mannheim	Urteil vom 10. November 1995 - 7 Ca 80/95 -
II. Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg (Mannheim)	Urteil vom 17. Oktober 1996 - 13 Sa 13/96 -

---

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

Entscheidungsstichwort:

Herauswachsen aus dem Geltungsbereich eines Tarifvertrages

Gesetz:

TVG § 3 Abs. 1, Abs. 3, § 4 Abs. 1, Abs. 4, Abs. 5; HwO § 1 Abs. 1, § 58 Abs. 1, § 82 Ziff. 3; AÜG § 1 Abs. 3 Nr. 1

Leitsätze:

k e i n e

Hinweise des Senats:
Parallelsache zu Senatsurteil vom 10. Dezember 1997 - 4 AZR 247/96 - zur Veröffentlichung vorgesehen

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

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

JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

4 AZR 214/97
---
13 Sa 13/96 Baden-Württemberg

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
10. Dezember 1997

U r t e i l

Bartel,
Reg.-Hauptsekretärin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 10. Dezember 1997 durch den Vorsitzenden

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Richter Dr.h.c. Schaub, die Richter Dr. Friedrich und Bott sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Konow und Jürgens für Recht erkannt:

1. Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom 17. Oktober 1996 - 13 Sa 13/96 - aufgehoben.

2. Auf die Berufung der Beklagten wird das Urteil des Arbeitsgerichts Mannheim vom 10. November 1995 - 7 Ca 80/95 - abgeändert:

   Die Klage wird abgewiesen.

3. Der Kläger hat die Kosten des Rechtsstreits 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 darüber, ob der Kläger Anspruch auf das tarifliche 13. Monatseinkommen für das Jahr 1994 abzüglich 500,00 DM "Weihnachtsgeld" mithin noch 1.103,30 DM brutto aus dem Tarifvertrag über betriebliche Sonderzahlungen (13. Monatseinkommen) vom 6. Dezember 1977, gültig ab 1. Januar 1978, vereinbart zwischen dem Landesinnungsverband der elektrotechnischen Handwerke Baden-Württemberg, Stuttgart und der Industriegewerkschaft Metall für die Bundesrepublik Deutschland, Bezirksleitung Stuttgart hat.

Die Beklagte ist eine GmbH & Co. KG. Sie betreibt überwiegend gewerbsmäßig Arbeitnehmerüberlassung, für die sie die hierfür erforderliche Erlaubnis besitzt. Außerdem führt sie auf der

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Basis von abgeschlossenen Werkverträgen Industriemontagen durch. Die Komplementär-GmbH erbringt Leistungen auf dem Gebiet des elektrotechnischen Handwerks mit Arbeitnehmern der Beklagten. Sie beschäftigt keine Arbeitnehmer. Die von der GmbH in diesem Bereich erzielten Umsätze werden der Beklagten zugeordnet. Er wird bei der Beklagten als Kundendienstbereich bezeichnet. Die für den Kundendienstbereich mitgeteilten Umsätze sind die über die GmbH getätigten Umsätze. Die Beklagte beschäftigt ganz überwiegend Facharbeiter, und zwar vornehmlich Schlosser und Elektroinstallateure. Die genannten drei Bereiche sind arbeitsorganisatorisch nicht getrennt. Die Arbeitnehmer werden nach Maßgabe von Formular-Arbeitsverträgen eingestellt, nach denen sie in sämtlichen Bereichen eingesetzt werden können oder werden.

Der bei der Beklagten seit Juni 1984 als Elektriker beschäftigte Kläger ist Mitglied der IG Metall seit Januar 1993. Nach Auffassung des Klägers gelten seit diesem Zeitpunkt kraft beiderseitiger Tarifgebundenheit die Tarifverträge für das Elektro-Handwerk in Baden-Württemberg, also auch der Tarifvertrag über betriebliche Sonderzahlungen (13. Monatseinkommen) vom 6. Dezember 1977.

§ 1 dieses Tarifvertrages lautet:

"§ 1

Geltungsbereich

1.1 Dieser Tarifvertrag gilt

1.1.1 räumlich:

für das Land Baden-Württemberg

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

1.1.2 fachlich:

für alle Betriebe, die selbst oder deren Innungen dem Landesinnungsverband der elektrotechnischen Handwerke Baden-Württemberg angehören;

1.1.3 persönlich:

1.1.3.1 für alle in den in § 1.1.2 genannten Betrieben beschäftigten gewerblichen Arbeitnehmer (Arbeitnehmerinnen) einschließlich der Nichtmetallarbeiter, die Mitglied der Industriegewerkschaft Metall sind;

..."

Die Beklagte war Mitglied der Elektro-Innung M . Mit Schreiben vom 5. Dezember 1991 kündigte die Beklagte ihre Mitgliedschaft "zum heutigen Tage". Mit Schreiben vom 15. Januar 1992 bestätigte die Elektro-Innung M "den Austritt" der Beklagten "zum 5. Dezember 1991". Mit Schreiben vom 7. Januar 1992 meldete sich die Beklagte "aus der Handwerksrolle zum 31.12.1991" ab. Nach der Mitteilung der Handwerkskammer M vom 22. Januar 1992 wurde die Beklagte "mit Wirkung vom 31.12.1991" aus der Handwerksrolle "gelöscht". Entsprechendes ergibt sich aus der von der Beklagten vorgelegten Kopie der Karteikarte der Handwerkskammer. Im zeitlichen Zusammenhang damit ließ sich die Komplementär-GmbH der Beklagten mit dem elektrotechnischen Handwerk in die Handwerksrolle eintragen. Die Eintragung erfolgte am 10. Januar 1992. Außerdem wurde die Komplementär-GmbH der Beklagten Mitglied der Elektro-Innung M . Mit Schreiben vom 28. Februar 1992 bestätigte die Elektro-Innung M die Mitgliedschaft der GmbH-Komplementärin der Beklagten "in unserer Innung". Das hat nach dem Vortrag der Beklagten den Zweck gehabt, über die GmbH Elektro-Handwerk betreiben zu können.

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Der Kläger hat die Auffassung vertreten, die Beklagte sei trotz ihres Austritts aus der Handwerksinnung weiter tarifgebunden, § 3 Abs. 3 TVG.

Der Kläger hat beantragt:

> Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger 1.103,30 DM brutto nebst 4 % Zinsen aus dem sich hieraus ergebenden Nettobetrag ab 20. Dezember 1994 zu bezahlen.

Die Beklagte hat beantragt,

> die Klage abzuweisen.

Sie hat geltend gemacht, daß sie spätestens seit ihrem Innungsaustritt vom fachlichen Geltungsbereich der Tarifverträge für das elektrotechnische Handwerk nicht mehr erfaßt werde. Unabhängig von den mit dem Innungsaustritt verbundenen Rechtsfolgen fehle es deshalb an der zum Erfolg der Klage nötigen Geltung des Tarifvertrages vom 6. Dezember 1977. Sie beschäftige sich jedenfalls seit dem Jahr 1990 - auch schon geraume Zeit davor - ganz überwiegend nur noch mit Arbeitnehmerüberlassung. Seit 1990 bestreite sie über 90 % ihres Umsatzes mit diesem Bereich. Ein dementsprechendes Zahlenverhältnis bestehe hinsichtlich der Einsatzzeiten der insgesamt im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer. Ein überwiegend auf dem Gebiet der Arbeitnehmerüberlassung tätiger Betrieb werde aber vom fachlichen Geltungsbereich der für das elektrotechnische Handwerk abgeschlossenen Tarifverträge nicht erfaßt.

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Der Kläger bestreitet in der Berufungserwiderung nicht mehr, daß die Beklagte überwiegend Arbeitnehmerüberlassung betreibt.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Beklagten zurückgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt die Beklagte ihren Klageabweisungsantrag weiter. Der Kläger beantragt, die Revision der Beklagten zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe:

Die Revision der Beklagten ist begründet.

Der Kläger hat keinen Anspruch auf die geltend gemachte Differenz zwischen dem 13. Monatseinkommen nach dem Tarifvertrag vom 6. Dezember 1977 und dem tatsächlich als "Weihnachtsgeld" gezahlten Betrag.

1. Die Zahlungsklage ist zulässig. Der Kläger begehrt für 1994 18,50 DM x 173,33 x 50 % abzüglich geleisteter 500,00 DM = 1.103,30 DM brutto. Damit ist der Streitgegenstand (§ 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO) hinreichend bestimmt.

2. Die Klage ist unbegründet.

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Der Kläger hat keinen Anspruch auf das 13. Monatseinkommen aus dem Tarifvertrag vom 6. Dezember 1977 über betriebliche Sonderzahlungen für das Jahr 1994.

Der Tarifvertrag über ein 13. Monatseinkommen vom 6. Dezember 1977 gilt für den Kläger weder aufgrund verlängerter Tarifgebundenheit (§ 3 Abs. 3 TVG) noch aufgrund Nachwirkung, § 4 Abs. 5 TVG. Die Beklagte ist auch nicht deswegen als Mitglied der Elektro-Innung M anzusehen, weil sich die Mitgliedschaft der Beklagten aus der Mitgliedschaft ihrer Komplementärin, der Elektrotechnik-Maschinenbau-Service Verwaltungs GmbH in der Elektro-Innung ergibt.

a) Die Beklagte ist nicht tarifgebunden. Tarifgebunden sind nach § 3 Abs. 1 TVG abgesehen von dem Arbeitgeber, der selbst Partei eines Tarifvertrages ist, nur die Mitglieder der Tarifvertragsparteien.

Tarifvertragspartei auf der Arbeitgeberseite ist der Landesinnungsverband der Elektro-Handwerke. Dieser ist tariffähig (§ 82 Ziff. 3 HwO). Es kommt somit darauf an, ob die Beklagte Mitglied einer dem Landesinnungsverband der Elektro-Handwerke angehörenden Elektro-Innung ist.

Bei Personengesellschaften kommt es für die Tarifunterworfenheit in der Regel auf die Mitgliedschaft der Gesellschaft als solcher, also hier der beklagten KG, an (Löwisch/Rieble, TVG, § 3 Rz 16; Kempen/Zachert, TVG, 3. Aufl., § 3 Rz 9).

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

aa) Das Landesarbeitsgericht hat zutreffend darauf hingewiesen, daß die Beklagte allein durch ihren Austritt aus der Elektro-Innung M per 5. Dezember 1991 eine bestehende Tarifbindung nicht beseitigen konnte, vielmehr die verlängerte Tarifgebundenheit, § 3 Abs. 3 TVG, eintrat, die eine Tarifbindung, die nach § 3 Abs. 1 TVG bestanden hat, dahin erweitert, daß es allein auf das Ende der Tarifgeltung ankommt, der Austritt aus der Tarifvertragspartei also an der bestehenden Tarifbindung nichts ändert. Da der Tarifvertrag über das 13. Monatseinkommen vom 6. Dezember 1977 nicht gekündigt, sondern lediglich durch die "Vereinbarung zum Tarifvertrag über betriebliche Sonderzahlungen (13. Monatseinkommen)" vom 2. Dezember 1985 in § 2 Ziff. 2.4.1 Abs. 1 geändert wurde, würde das bedeuten, daß die Beklagte an den Tarifvertrag weiter nach § 3 Abs. 3 TVG gebunden ist. Weiter würde das bedeuten, daß der Kläger, obwohl er erst in der Zeit der verlängerten Tarifgebundenheit in die IG Metall eingetreten ist, die auf der Seite der Arbeitnehmer den Tarifvertrag vom 6. Dezember 1977 abgeschlossen hat, in den Genuß des Tarifvertrages vom 6. Dezember 1977 käme und damit Anspruch auf den geltend gemachten Differenzbetrag hätte. Denn § 3 Abs. 3 TVG setzt nicht voraus, daß das von den Tarifnormen erfaßte Arbeitsverhältnis schon dem Tarifvertrag unterfallen ist, also zu irgendeinem Zeitpunkt vor dem Austritt beiderseitige Tarifgebundenheit bestanden hat. Ist der Arbeitgeber ausgetreten, muß auch ein danach eingestellter Arbeitnehmer Tarifschutz genießen, wenn er Mitglied der Gewerkschaft ist. Gleiches gilt für den Arbeitnehmer, der nach dem Austritt des Arbeitgebers Mitglied der Gewerkschaft wird. § 3 Abs. 3 TVG will die Flucht aus dem Tarifvertrag insgesamt verhin-

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

dern, nicht bloß die Flucht aus der Tarifgeltung im einzelnen Arbeitsverhältnis (Löwisch/Rieble, TVG, § 3 Rz 78).

bb) Das Landesarbeitsgericht hat verneint, daß eine Tarifbindung der Beklagten nicht mehr bestand, weil sie nicht mehr unter den fachlichen Geltungsbereich des Tarifvertrages "13. Monatseinkommen" fiel.

Das Landesarbeitsgericht hat ausgeführt, die fachliche Anwendbarkeit des Tarifvertrages hänge allein von der Zugehörigkeit zur Innung ab, nicht aber davon, ob tatsächlich nach dem Gegenstand des jeweiligen Arbeitgeberunternehmens ein elektrotechnisches Handwerk ausgeübt werde. Der Vortrag der Beklagten, sie habe den Gegenstand ihrer unternehmerischen Tätigkeit geändert, sei daher unerheblich.

Dem vermag der Senat nicht zu folgen.

Ein Betrieb, dessen Zweck sich ändert, verbleibt nur dann im fachlichen Geltungsbereich des Tarifvertrages, wenn dieser auch für an sich branchenfremde Betriebe gelten soll. Die Erstreckung des fachlichen Geltungsbereiches auf branchenfremde Betriebe ist zulässig, und sie geschieht auch in der Praxis. Die Tarifvertragsparteien können auf eine fachliche Beschränkung der Tarifgeltung auch ganz verzichten, indem sie etwa auf alle Mitgliedsunternehmen des tarifschließenden Arbeitgeberverbandes abstellen. Im Regelfall fehlt es jedoch an einer solchen Anknüpfung. Die Änderung des Betriebszwecks führt dann dazu, daß der Betrieb nicht mehr in den fachlichen Geltungsbereich des Tarifvertrages fällt.

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Ist der Betrieb aus dem Geltungsbereich des Tarifvertrages herausgewachsen, wirkt der alte Tarifvertrag nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts nicht nach § 3 Abs. 3 TVG fort. Das Bundesarbeitsgericht verlangt für die Anwendbarkeit des § 3 Abs. 3 TVG, daß die Arbeitsvertragsparteien unter den fachlichen Geltungsbereich des Tarifvertrages fallen (BAG Urteile vom 26. September 1979 - 4 AZR 819/77 - BAGE 32, 113 = AP Nr. 17 zu § 613 a BGB; vom 14. Juni 1994 - 9 AZR 89/93 - BAGE 77, 70 = AP Nr. 2 zu § 3 TVG Verbandsaustritt). § 3 Abs. 3 TVG soll die fehlende Verbandsmitgliedschaft ersetzen. Dem Arbeitgeber soll der Anreiz genommen werden, aus dem Arbeitgeberverband auszutreten und damit mißliebigen Tarifverträgen zu entgehen (BAG Urteile vom 26. Oktober 1983 - 4 AZR 219/81 - BAGE 44, 191 = AP Nr. 3 zu § 3 TVG; vom 15. Oktober 1986 - 4 AZR 289/85 - BAGE 53, 179 = AP Nr. 4 zu § 3 TVG; vom 2. Dezember 1992 - 4 AZR 277/92 - BAGE 72, 48 = AP Nr. 14 zu § 3 TVG). Es soll aber keine Bindung geschaffen werden, die bei Mitgliedschaft im Arbeitgeberverband nicht gegeben wäre, weil der Tarifvertrag fachlich beschränkt ist. § 3 Abs. 3 TVG ersetzt nur das Merkmal der Tarifgebundenheit, nicht aber die übrigen Voraussetzungen für die Anwendbarkeit eines Tarifvertrages. Fehlt es an der satzungsmäßigen Zuständigkeit oder unterfällt ein Betrieb nicht dem Geltungsbereich eines Tarifvertrages, dann entfaltet der Tarifvertrag keine Wirkung. Mangels Wirkung kann § 3 Abs. 3 TVG auch keine Fortwirkung anordnen. Tarifverträge verlieren demnach auch dann ihre Wirkung auf das Arbeitsverhältnis, wenn der Arbeitgeber durch Änderung des Betriebszwecks aus dem fachlichen Geltungsbereich des Tarifvertra-

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

ges herauswächst (zutreffend Hromadka/Maschmann/Wallner, Der Tarifwechsel, Rz 232).

Kommt, wie hier, ein Verbandsaustritt des Arbeitgebers hinzu, gilt nichts anderes. Trotz des Verbandsaustritts des Arbeitgebers ist § 3 Abs. 3 TVG bei Herauswachsen aus dem Geltungsbereich des Tarifvertrages, das vor oder mit Beendigung der Mitgliedschaft im Arbeitgeberverband erfolgt sein kann, nicht anwendbar. Andernfalls würde ein Arbeitgeber, der aus seinem Verband ausscheidet, an den fachlich nicht mehr einschlägigen Tarifvertrag stärker gebunden sein als ein Arbeitgeber, der dem Verband weiter angehört. Für denjenigen, der seinem Arbeitgeberverband noch angehört, ist der Tarifvertrag fachlich nicht mehr einschlägig. Die entfallende fachliche Anwendbarkeit kann auch nicht über § 3 Abs. 3 TVG wiederhergestellt werden. Es kann keinen Unterschied machen, ob ein Arbeitgeber nach dem Herauswachsen aus dem fachlichen Geltungsbereich im nunmehr unzuständigen Verband verbleibt oder ob er austritt. In beiden Fällen wirken die alten Tarifnormen nicht fort (zutreffend Hromadka/Maschmann/Wallner, aaO, Rz 234; Wiedemann/Stumpf, TVG, § 2 Rz 47 und § 3 Rz 32).

So liegt es im Ergebnis hier.

Es ist zwar richtig, daß "fachlich" der Tarifvertrag über das 13. Monatseinkommen vom 6. Dezember 1977 "für alle Betriebe, die selbst oder deren Innungen dem Landesinnungsverband der elektrotechnischen Handwerke Baden-Württemberg angehören" gilt.

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Die Beklagte war nicht Mitglied des Landesinnungsverbandes der elektrotechnischen Handwerke Baden-Württemberg. Sie war aber Mitglied der Elektro-Innung M , die ihrerseits Mitglied des Landesinnungsverbandes der elektrotechnischen Handwerke Baden-Württemberg ist. Daraus und daß die tarifvertragsschließende Gewerkschaft IG Metall selbst den Tarifvertrag vom 6. Dezember 1977 als "Tarifvertrag Handwerk Elektro BW Arbeiter Angestellte Auszubildende 13. Monatseinkommen" bezeichnet, folgt, daß nur Betriebe erfaßt sind, die Elektro-Handwerke betreiben, also zum Beispiel Elektro-Installationen, Radio- und Fernsehtechnik, Elektro-Maschinenbau, Elektro-Mechanik, Fernmeldeanlagen-Elektronik. Daher werden Betriebe, die sich mit Arbeitnehmerüberlassung befassen, nicht vom fachlichen Geltungsbereich des Tarifvertrages erfaßt.

Verleihbetriebe gehören nicht zum Handwerk, geschweige denn zu den Elektro-Handwerken, sondern zum Dienstleistungsgewerbe (LAG Hamm Urteil vom 1. Februar 1996 - 4 Sa 1044/95 - LAGE § 11 AÜG Nr. 1 = ARST 1996, 161 = AR-Blattei ES 1840 Nr. 28). Dabei ist anerkannt, daß Verleihunternehmen, die Arbeitnehmer überwiegend an Metallbetriebe überlassen, nicht unter den fachlichen Geltungsbereich der Metalltarifverträge fallen (LAG Schleswig-Holstein Urteil vom 5. Mai 1972 - 3 Sa 103/72 - EzAÜG § 4 TVG Nr. 1 = EzAÜG § 1 TVG Tarifverträge Nr. 1; AG Lübeck Urteil vom 17. Januar 1978 - 3 Ca 3209/77 - EzAÜG § 622 BGB Nr. 1). Vielmehr haben sich die DGB-Gewerkschaften bislang geweigert, Tarifverträge mit den Verbänden der Verleihunternehmen abzuschließen (vgl. Schüren, AÜG, Einleitung Rz 253, 258, S. 72 f.), und tun das heute noch (vgl. den von der Beklagten vorgelegten Artikel aus der "Frankfurter Allgemeinen Zeitung" vom 16. Oktober 1996). Das

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

zeigt, daß die "Personaldienstleister" auch nach Auffassung der Gewerkschaften nicht unter die Tarifverträge der Entleiher fallen. Lediglich die DAG hatte mit dem Bundesverband Zeitarbeit Dienstleistungen e.V. einen Mantel- und Gehaltstarifvertrag geschlossen (vgl. dazu z.B. Schaub, Arbeitsrechts-Handbuch, 8. Aufl., § 120 VI 1; LAG Düsseldorf Urteil vom 4. Oktober 1990 - 5 Sa 377/90 - LAGE § 670 BGB Nr. 7 = DB 1991, 240, nur Leitsatz veröffentlicht), den sie aber gekündigt hat (Schüren, aaO, Rz 254). Das darf nicht mit dem Fall verwechselt werden, daß die Arbeitnehmerüberlassung zwischen Arbeitgebern desselben Wirtschaftszweiges zur Vermeidung von Kurzarbeit oder Entlassungen erfolgt und für Entleiher und Verleiher geltende Tarifverträge dies vorsehen. Von der Ausnahmevorschrift des § 1 Abs. 3 Nr. 1 AÜG, die nicht für Verleihbetriebe gilt, wurde nur in begrenztem Umfang Gebrauch gemacht. Die Landesinnungsverbände der sächsischen und thüringischen Elektrohandwerker haben entsprechende Tarifverträge mit der CGD abgeschlossen (Schaub, aaO, § 120 I 2 c). Auch der Tarifvertrag über Arbeitnehmerüberlassung im Elektrohandwerk vom 5. März 1997 zwischen dem Landesinnungsverband der elektrotechnischen Handwerke Baden-Württemberg und der IG Metall, Bezirksleitung Stuttgart, dürfte in diesem Sinne zu verstehen sein.

Arbeitnehmerverleih ist kein Elektro-Handwerk und ist daher vom Tarifvertrag vom 6. Dezember 1977 nicht erfaßt.

Dafür spricht auch, daß es jedenfalls der Elektro-Innung oder dem Landesinnungsverband der elektrotechnischen Handwerke Baden-Württemberg an der Tarifzuständigkeit für Verleihunterneh-

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

men fehlt. Zwar kann die Elektro-Innung M Tarifverträge abschließen, soweit und solange Tarifverträge nicht durch den Innungsverband für den Bereich der Handwerksinnung geschlossen sind (§ 3 Abs. 3 Ziff. 1 der Satzung der Elektro-Innung M vom 15. Februar 1968). Und wenn die Elektro-Innung M mit § 2 ihrer Satzung ihr "Fachgebiet" mit Elektro-Installateure, Radio- und Fernsehtechniker, Elektro-Maschinenbauer, Elektro-Mechaniker und Fernmeldeanlagenelektroniker umschreibt, so wird deutlich, daß sich der Landesinnungsverband außerhalb seiner Regelungskompetenz bewegt, schließt er Tarifverträge für Verleihunternehmen ab.

Daran ändert auch die Mitgliedschaft der Beklagten zur Elektro-Innung M bis 5. Dezember 1991 nichts. Die Mitgliedschaft ist zwar freiwillig, setzt aber die Eintragung in die Handwerksrolle voraus (§ 6 der Satzung). Nun mag noch an § 3 Abs. 3 TVG trotz des Herauswachsens aus dem Handwerk gedacht werden, solange die Eintragung in die Handwerksrolle besteht, mag sie auch zu Unrecht noch bestehen, etwa weil das Handwerk tatsächlich gar nicht mehr ausgeübt wird (vgl. Musielak/Detterbeck, Das Recht des Handwerks, 3. Aufl., 1995, § 58 Rz 3). Aber die Beklagte ist nicht nur per 5. Dezember 1991 aus der Innung ausgetreten, sondern ist per 31. Dezember 1991 aus der Handwerksrolle gelöscht worden. Damit endete nach § 8 Abs. 2 der Satzung die Mitgliedschaft ohnehin, und zwar ungeachtet des Austritts. Die Löschung in der Handwerksrolle stellt einen gesetzlichen Beendigungsgrund dar. Da in einer Handwerksinnung gemäß § 58 Abs. 1 HwO nur selbständige Handwerker i.S.v. § 1 Abs. 1 HwO Innungsmitglied werden und sein können, endet die Mitgliedschaft kraft Gesetzes

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

nach der Löschung in der Handwerksrolle (Musielak/Detterbeck, aaO, § 58 Rz 12). Es liegt schon von daher kein Handwerksbetrieb mehr vor, der noch kraft erweiterter Tarifbindung unter den Tarifvertrag vom 6. Dezember 1977 fallen könnte. Eine solche Bindung liegt nicht mehr vor, und zwar jedenfalls ab 1. Januar 1992.

Das Landesarbeitsgericht ist zwar zutreffend davon ausgegangen, daß "der Tarifvertrag jedenfalls in entsprechender Anwendung des § 4 Abs. 5 TVG für das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien weiter gilt", hat aber übersehen, daß der Kläger erst im Nachwirkungszeitraum Mitglied der IG Metall geworden ist, so daß ihm die an sich eingetretene Nachwirkung nicht zugute kommt.

Ändert sich der Zweck eines Betriebes und wächst der Betrieb damit aus dem fachlichen Geltungsbereich eines Tarifvertrages heraus, weil dieser für branchenfremde Betriebe nicht gilt, so greift § 4 Abs. 5 TVG nach seinem Wortlaut nicht ein, da der Tarifvertrag nicht "abgelaufen" ist. Nach der Rechtsprechung des Senats ist § 4 Abs. 5 TVG im Wege der Analogie aber auf alle Fallgestaltungen anzuwenden, in denen die Tarifbindung entfallen ist (Urteile des Senats vom 18. März 1992 - 4 AZR 339/91 - AP Nr. 13 zu § 3 TVG; vom 2. Dezember 1992 - 4 AZR 277/92 - BAGE 72, 48 = AP Nr. 14 zu § 3 TVG; vom 13. Juli 1994 - 4 AZR 555/93 - AP Nr. 14 zu § 3 TVG Verbandszugehörigkeit). An dieser Rechtsprechung hält der Senat fest (vgl. zuletzt Urteil vom 28. Mai 1997 - 4 AZR 546/95 - zur Veröffentlichung vorgesehen). Dazu gehört auch das Herauswachsen aus dem Geltungsbereich des Tarifvertrages bei gleichzeitigem Verbandsaustritt. Wenn § 4 Abs. 5 TVG eine Überbrückungsregelung zur Vermeidung inhaltsleerer Arbeitsver-

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

hältnisse darstellt, ist es folgerichtig, § 4 Abs. 5 TVG anzuwenden, wenn zwar nicht der Tarifvertrag abgelaufen ist, der Betrieb aber nicht mehr unter den fachlichen Geltungsbereich des bisherigen Tarifvertrages fällt, damit eine Voraussetzung der Tarifwirkung wegfällt und deshalb die Arbeitsverhältnisse inhaltsleer zu werden drohen. Aus welchen Gründen die Arbeitsverhältnisse Gefahr laufen, inhaltsleer zu werden, kann zumindest dann nicht erheblich sein, wenn ursprünglich ein Tarifvertrag unmittelbar anwendbar war und es die Arbeitsvertragsparteien deshalb unterlassen haben, Vorsorge durch eigene Regelungen zu treffen (Senatsurteile vom 18. März 1992, 2. Dezember 1992 und 13. Juli 1994, aaO; zustimmend Hromadka/Maschmann/Wallner, aaO, Rz 258 ff., m.w.N.).

Die analoge Anwendung des § 4 Abs. 5 TVG auf den vorliegenden Fall nützt dem Kläger aber deswegen nichts, weil er erst im Nachwirkungszeitraum in die IG Metall eingetreten ist, nämlich im Januar 1993.

Nach der gefestigten Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts erstreckt sich die Nachwirkung eines Tarifvertrages nach § 4 Abs. 5 TVG nicht auf erst nach dem Ablauf begründete Arbeitsverhältnisse (BAG Urteile vom 6. Juni 1958 - 1 AZR 515/57 - BAGE 6, 90 = AP Nr. 1 zu § 4 TVG Nachwirkung; vom 13. Juni 1958 - 1 AZR 591/57 - BAGE 6, 31 = AP Nr. 2 zu § 4 TVG Effektivklausel; vom 19. Januar 1962 - 1 AZR 147/61 - BAGE 12, 194 = AP Nr. 11 zu § 5 TVG; vom 15. Februar 1965 - 5 AZR 347/64 - BAGE 17, 90 = AP Nr. 6 zu § 13 BUrlG; vom 29. Januar 1975 - 4 AZR 218/74 - BAGE 27, 22 = AP Nr. 8 zu § 4 TVG Nachwirkung; Senatsurteile vom 3. Dezember 1985 - 4 ABR 7/85 - BAGE 50, 277 = AP Nr. 1 zu § 74

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

BAT; vom 3. Dezember 1985 - 4 ABR 60/85 - BAGE 50, 258 = AP Nr. 2 zu § 74 BAT; vom 13. August 1986 - 4 ABR 2/86 - AP Nr. 1 zu § 2 MTV Ang-DFVLR; vgl. auch Beschluß des Ersten Senats vom 9. Juli 1996 - 1 ABR 55/95 - AP Nr. 9 zu § 99 BetrVG 1972 Einstellung), während die überwiegende Meinung in der Literatur annimmt, nachwirkende Normen erfaßten auch die nach Ende des Tarifvertrages begründeten Arbeitsverhältnisse (vgl. die Literaturnachweise bei Gamillscheg, Kollektives Arbeitsrecht, Bd. I, 1997, § 18 VII 6, S. 879 Fn. 581 und S. 880 Fn. 583). An dieser gefestigten Rechtsprechung hält der Senat fest. Für sie spricht entscheidend der Wortlaut der Norm bei einer auf seinen Gesamtinhalt bezogenen Betrachtung: Mit der vom Gesetz angeordneten Weitergeltung kann nur diejenige für die Parteien des Arbeitsverhältnisses gemeint sein. Denn das Gesetz bestimmt, daß die Weitergeltung der nachwirkenden Normen endet, wenn sie durch eine andere Abmachung ersetzt werden. Eine solche andere Abmachung ist nach ganz herrschender Meinung auch eine Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Die Beendigung dieser konkreten "Weiter-"Geltung nach Ablauf des Tarifvertrages setzt daher die Geltung des Tarifvertrages vor seinem Auslaufen voraus. Eine Weitergeltung der Tarifnorm als nachwirkende Norm besteht nach dem Willen des Gesetzgebers somit nur für solche Arbeitsverhältnisse, die in der Laufzeit des Tarifvertrages bestanden haben und ihm unterlagen (BAG Urteil vom 6. Juni 1958 - 1 AZR 515/57 - aaO). In seiner Entscheidung vom 29. Januar 1975 (- 4 AZR 218/74 - aaO) hat der Senat bei einem nach Ablauf des Tarifvertrages begründeten Arbeitsverhältnis sogar eine "Nachwirkung in diesem Sinne als begrifflich undenkbar" bezeichnet. Gleiches gilt, wenn die Tarifbindung erst im Nachwirkungszeitraum eintritt, etwa weil der Arbeitnehmer vorher

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

nicht Gewerkschaftsmitglied war (diesen Fall sehen Stein, Tarifvertragsrecht, Rz 130 m. Fn. 89 und MünchArbR-Löwisch, § 266 Rz 20, halten aber die Geltung des nachwirkenden Tarifvertrages entgegen der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts für gegeben). Auch hier gilt, daß mit dem Herauswachsen der Beklagten aus dem Geltungsbereich des Tarifvertrages mit nachfolgendem etwa zeitgleichen Ausscheiden aus der Innung und Löschung in der Handwerksrolle jede Tarifgebundenheit beendet war. Die Nachwirkung des Tarifvertrages vom 6. Dezember 1977 erstreckte sich daher als solche nur auf Arbeitsverhältnisse, die jedenfalls vor dem 1. Januar 1992 begründet waren und auf die der Tarifvertrag vom 6. Dezember 1977 gestaltend nach § 4 Abs. 1 und Abs. 3 TVG eingewirkt hat (vgl. Urteil des Senats vom 29. Januar 1975 - 4 AZR 218/74 - aaO). Letzteres war bei dem Kläger nicht der Fall. Er gehört erst seit Januar 1993 der IG Metall an.

b) Die Tarifbindung der Beklagten ergibt sich auch nicht aus der Mitgliedschaft der Komplementärin der Beklagten, der Elektrotechnik-Maschinenbau-Service Verwaltungs GmbH in der Elektro-Innung M

Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist bei einer Mitgliedschaft des einzigen persönlich haftenden Gesellschafters einer KG in einer tariffähigen Arbeitgeberorganisation davon auszugehen, daß die KG selbst Mitglied der Organisation und damit tarifgebunden ist (BAG Urteil vom 22. Februar 1957 - 1 AZR 426/56 - BAGE 3, 358 = AP Nr. 2 zu § 2 TVG). Dem steht nicht entgegen, daß es sich bei der Komplementärin der Beklagten nicht um eine natürliche, sondern um eine juristische Person handelt. Es

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

JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
(mobile App)
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

ist anerkannt, daß auch eine juristische Person Gesellschafterin einer Personenhandelsgesellschaft sein kann, und zwar sowohl als persönlich haftende Gesellschafterin (Komplementärin) als auch als Kommanditistin (Happ, Münchener Handbuch des Gesellschaftsrechts, Bd. 2, § 1 Rz 28, m.w.N.).

Dabei kommt es nach dem Urteil des Senats vom 4. Mai 1994 (- 4 AZR 418/93 - AP Nr. 1 zu § 1 TVG Tarifverträge: Elektrohandwerk, zu I 2 a bb der Gründe entscheidend darauf an, in wessen Interesse die Komplementärin die Mitgliedschaft in der Innung begründet hat.

Die Elektrotechnik-Maschinenbau-Service Verwaltungs GmbH hat ihre Innungsmitgliedschaft nicht im Interesse der Beklagten und damit für die Beklagte erworben.

Es geht gerade nicht darum, daß die Beklagte sich handwerklich betätigt, sondern die Komplementär-GmbH. Die Beklagte hat unwidersprochen vorgetragen, die Eintragung der GmbH in die Handwerksrolle und der Eintritt der GmbH in die Innung hätten den Zweck gehabt, über die GmbH Elektro-Handwerk betreiben zu können. Die Komplementär-GmbH hat zwar wie die im vom Senat am 4. Mai 1994 entschiedenen Fall keine eigenen Arbeitnehmer. Das wird aber dadurch kompensiert, daß sie sich für ihre, für die GmbH akquirierten handwerklichen Aufträge Mitarbeiter von der Beklagten, der KG ausleiht. Daran ändert sich auch nichts dadurch, daß ihre Einnahmen aus ihrer handwerklichen Tätigkeit nach ihrem Vortrag der KG zufließen und dort unter der Bezeichnung "Kundendienstbereich" verzeichnet werden, wenngleich die Innungsbeiträge er-

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

sichtlich aus Mitteln der GmbH gezahlt werden, jedenfalls ging die Beitragsrechnung für das erste Quartal 1992 an die GmbH, wobei der Beitrag durch Bankeinzug erhoben werden soll. Immerhin wurde ohnehin jedenfalls früher für die Eintragung in die Handwerksrolle verlangt, daß bei der GmbH & Co. KG die GmbH selbst mit ihrem Unternehmen auf handwerklichem Gebiet tätig ist und es nicht ausreicht, wenn sie nur Verwaltungsaufgaben der KG wahrnimmt (VG Stuttgart Urteil vom 29. Januar 1969 - VRS II 220/67 - GewArch 1969, 252). Zwar ist jetzt entscheidend, ob die KG als Ganzes - und nicht die GmbH isoliert betrachtet - ein Handwerk betreibt (Aberle, Die Deutsche Handwerksordnung, Stand September 1994, § 7 HwO Rz 32, Musielak/Detterbeck, aaO, § 7 Rz 40; OVG Hamburg Urteil vom 19. Dezember 1989 - Bf VI 20/88 - GewArch 1990, 408 ff.). Das schließt aber nicht aus, daß das die Komplementär-GmbH als juristische Person tut und sei es mit Leiharbeitnehmern. Der Erwerb der Innungsmitgliedschaft durch die Komplementär-GmbH ist auch nicht etwa deswegen erfolgt, weil die Beklagte auf diese Weise die Möglichkeit hat, ihre Zeitarbeitnehmer an die GmbH für handwerkliche Arbeiten einzusetzen. Denn in Anbetracht des Volumens der handwerklichen Betätigung der GmbH einerseits und des Arbeitnehmerverleihs der Beklagten andererseits kann nicht davon ausgegangen werden, daß die Eintragung in die Handwerksrolle und die Mitgliedschaft in der Innung dafür benötigt wird, um die beklagte KG, mit Arbeit zu versorgen, für die sie ihre Zeitarbeitnehmer einsetzen kann.

Damit ist ein jedenfalls überwiegendes Eigeninteresse der GmbH an der Eintragung in die Handwerksrolle und an der Innungsmitgliedschaft gegeben und allenfalls ein subsidiäres der KG.

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Damit entfällt auch eine Tarifbindung der Beklagten über die Innungsmitgliedschaft der Komplementär-GmbH.

Auf die Verfahrensrüge des Klägers kommt es nicht mehr an. Daß Arbeitnehmer der KG von der GmbH "ausgeliehen" werden, ist auch Sachvortrag der Beklagten. Auf die genaue Größenordnung kommt es nicht an, nachdem festgestellt ist, daß der Bereich der Arbeitnehmerüberlassung mehr als 90 % der betrieblichen Tätigkeit der Beklagten in M beträgt.

c) Der Klageanspruch ergibt sich auch nicht aus den einzelarbeitsvertraglichen Vereinbarungen der Parteien.

Den Einstellungsvertrag hat der Kläger nicht vorgelegt. Der Senat konnte daher nicht prüfen, ob Tarifverträge in Bezug genommen sind, etwa der Tarifvertrag vom 6. Dezember 1977.

Der Kläger hat nach alledem keinen Anspruch auf die geltend gemachte Sonderzuwendung. Auf die Vereinbarung vom 2. Dezember 1985 zum Tarifvertrag über betriebliche Sonderzahlungen (13. Monatseinkommen) vom 6. Dezember 1977, mit der der Faktor 173,33 in 167,4 geändert wurde, was sich auf die Höhe der Forderung auswirkt, kommt es dann nicht mehr an.

Die Kostenentscheidung beruht auf § 91 Abs. 1 ZPO.

Schaub Bott Friedrich

Konow Jürgens

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

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

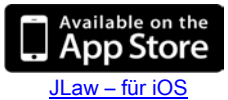
JLaw – für Android

JLaw – für iOS

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

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

JLaw – für Android



JLaw – für iOS