

Aktenzeichen: 4 AZR 295/88

Bundesarbeitsgericht 4. Senat Urteil vom 14. September 1988

- 4 AZR 295/88 -

I. Arbeitsgericht
Reutlingen

Urteil vom 21. September 1987

- 3 Ca 298/87 -

II. Landesarbeitsgericht
Baden-Württemberg

Urteil vom 24. Februar 1988

- 2 Sa 113/87 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Für das Bundesarchiv: Nein

Entscheidungsstichwort:

Vorruhestand in Bekleidungsindustrie - Geltungsbereich

Gesetz: TVG § 1 Tarifverträge: Bekleidungsindustrie,
§ 4 Geltungsbereich; Vorruhestandstarifvertrag
für die gewerblichen Arbeitnehmer und Angestell-
ten in der Bekleidungsindustrie vom 14. Juni
1984

Leitsätze:

K e i n e

Hinweise des Senats:

Geltungsbereich des Vorruhestandstarifvertrages Bekleidungs-
industrie; Zuliefer- und Nebenbetriebe können zur Textilin-
dustrie gehören, werden aber vom Geltungsbereich Bekleidungs-
industrie nicht erfaßt.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

4 AZR 295/88

2 Sa 113/87 Baden-Württemberg

Verkündet am
14. September 1988

Haust,
Amtsinspektorin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund
der mündlichen Verhandlung vom 14. September 1988 durch
den Vizepräsidenten Dr. Neumann, die Richter Dr. Etzel und
Dr. Freitag sowie die ehrenamtlichen Richter Schaible und



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



Hauk für Recht erkannt:

Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom 24. Februar 1988 - 2 Sa 113/87 - in der Kostenentscheidung und insoweit aufgehoben, als es der Klage stattgegeben hat.

Die Klage wird in vollem Umfang abgewiesen.

Die Klägerin 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 Klägerin, die der Gewerkschaft Textil-Bekleidung als Mitglied angehört, steht seit 1960 als Näherin in einem Arbeitsverhältnis zur Beklagten, die etwa 100 Arbeitnehmer beschäftigt.

Die Beklagte stellt Velvets, Hakenbänder, Besatzbänder, Paspelbänder, Drahtbügel, Kunststoffstäbchen, Büstenschalen, Ringe- und Träger-Bandversteller aus Kunststoff her. Diese Produkte werden von Unternehmen, die Miederwaren herstellen, verarbeitet. Abnehmer des überwiegenden Teils der Produktion der Beklagten, mindestens von 70 %, ist die persönlich haftende Ge-



sellschafterin der Beklagten; den restlichen Teil ihrer Produktion verkauft die Beklagte an Drittfirmen. Die persönlich haftende Gesellschafterin der Beklagten gehörte bis 1977 dem Arbeitgeberverband der Bekleidungsindustrie an. Die Beklagte war und ist nicht Mitglied eines Arbeitgeberverbandes. Sie orientierte sich in der Vergangenheit insbesondere hinsichtlich der zu zahlenden Arbeitsvergütung, aber auch in bezug auf andere Arbeitsbedingungen an allgemeinverbindlichen Tarifverträgen für die Bekleidungsindustrie. In welchem Umfang dies geschah und noch geschieht, ist zwischen den Parteien streitig.

Als bisher einzige Arbeitnehmerin bei der Beklagten hat die Klägerin beantragt, mit ihr eine Vorruhestandsregelung zu treffen.

Die Klägerin hat vorgetragen, sie erfülle die Voraussetzungen, unter denen der Arbeitgeber nach dem seit 1. Januar 1985 allgemeinverbindlichen Vorruhestands-Tarifvertrag für die gewerblichen Arbeitnehmer und Angestellten in der Bekleidungsindustrie vom 14. Juni 1984 (VRTV) auf Verlangen des Arbeitnehmers verpflichtet sei, eine Vorruhestandsvereinbarung zu treffen. Der genannte Tarifvertrag gelte auch für die Beklagte, weil sie zur Bekleidungsindustrie gehöre. Die Beklagte sei organisatorisch und wirtschaftlich ein unselbständiges Tochterunternehmen der Firma N . Die Beklagte sei mit der Firma N organisatorisch verflochten, was sich daraus ergebe, daß zehn Arbeitnehmer der Beklagten bei der Firma N als selbständiger Betrieb in den Bereichen Weberei und Wirkerei arbeiteten,



die klassische Produktionsstufen der Bekleidungsindustrie seien. Die Beklagte stelle zudem lediglich eine Produktionsstufe innerhalb des Gesamtunternehmens N dar. Ihre Fertigung sei eine Produktionsvorstufe für die Bekleidungsindustrie. Darüber hinaus gelte der genannte Vorruhestands-Tarifvertrag kraft betrieblicher Übung und aufgrund des Grundsatzes der Gleichbehandlung. In den Vereinbarungen zwischen der Betriebsleitung der Beklagten und dem Betriebsrat habe die Beklagte jeweils auf die Tarifverträge der Bekleidungsindustrie Bezug genommen, nicht aber z. B. auf die Tarifverträge für das Metallgewerbe oder auf die Tarifverträge anderer Tarifbereiche. Im übrigen sei die Beklagte auch Mitglied der Textil- und Bekleidungsberufsgenossenschaft.

Die Klägerin hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, mit der Klägerin eine Vorruhestandsregelung gemäß dem Vorruhestands-Tarifvertrag vom 14. Juni 1984 (gültig ab 1. Januar 1985) für alle zur Bekleidungsindustrie gehörenden Betriebe und selbständigen Betriebsabteilungen in der Bundesrepublik Deutschland zu treffen und der Klägerin ab 1. Juli 1987 den Eintritt in den Vorruhestand zu ermöglichen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat vorgetragen, sie falle nicht unter den fachlichen Geltungsbereich des Vorruhestands-Tarifvertrags. Sie gehöre nicht zur Bekleidungsindustrie; denn in ihrer Weberei, Wirkerei, Verformerei, Drahtbiegerei und Kunststoffspritzgießerei fielen nur nicht-konfektionäre Arbeiten an. Sie sei auch nicht eine selbständige Betriebsabteilung eines anderen Unternehmens der Bekleidungsindu-



strie. Die allgemeinverbindlichen Tarifverträge für die Bekleidungsindustrie fänden bei ihr nicht kraft betrieblicher Übung Anwendung. Es sei für ihre Belegschaftsangehörigen stets deutlich erkennbar gewesen, daß sie sich an neue, für allgemeinverbindlich erklärte Tarifbestimmungen der Bekleidungsindustrie weder automatisch noch durchgehend angelehnt habe. Davon abgesehen hätte eine im übrigen nicht begründete betriebliche Übung jedenfalls mit dem Austritt ihrer persönlich haftenden Gesellschafterin aus dem Arbeitgeberverband Bekleidungsindustrie im Jahre 1977 geendet, weil es dadurch zu einer auch für ihre Beschäftigten deutlich wahrnehmbaren Zäsur gekommen sei. Zu keinem Zeitpunkt habe sie angedeutet, daß sie den Vorruhestands-Tarifvertrag übernehmen wolle.

Das Arbeitsgericht hat der Klage in vollem Umfang mit der Maßgabe stattgegeben, daß die Beklagte verurteilt worden ist, mit der Klägerin eine Vorruhestandsregelung mit Wirkung ab 1. Juli 1987 zu vereinbaren.

Das Landesarbeitsgericht hat auf die Berufung der Beklagten das Urteil des Arbeitsgerichts abgeändert und die Beklagte verurteilt, der Klägerin mit Rechtskraft des Urteils den Abschluß einer Vorruhestandsregelung anzubieten und im übrigen die weitergehende Klage abgewiesen und die weitergehende Berufung der Beklagten zurückgewiesen.

Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt die Beklagte, soweit das Landesarbeitsgericht dem Klagebe-



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

gehören entsprochen hat, ihren Klageabweisungsantrag weiter. Die Klägerin beantragt Zurückweisung der Revision.

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

Die Revision ist begründet. Sie führt zur Aufhebung des Berufungsurteils, soweit das Landesarbeitsgericht der Klage stattgegeben hat, und zur Abweisung der Klage in vollem Umfang. Die Beklagte ist nicht verpflichtet, der Klägerin mit Rechtskraft des Urteils den Abschluß einer Vorruhestandsregelung nach dem Vorruhestands-Tarifvertrag für die gewerblichen Arbeitnehmer und Angestellten in der Bekleidungsindustrie vom 14. Juni 1984 (VRTV) anzubieten. Dieser Tarifvertrag findet auf das Arbeitsverhältnis der Parteien keine Anwendung. Denn die Beklagte gehört nicht zur Bekleidungsindustrie und fällt damit nicht unter den fachlichen Geltungsbereich des VRTV.

In § 1 VRTV heißt es:

"Dieser Tarifvertrag gilt:

Räumlich: ...

Fachlich: Für alle zur Bekleidungsindustrie gehörenden Betriebe und selbständigen Betriebsabteilungen."

Danach werden nur Betriebe und selbständige Betriebsabteilungen, die zur Bekleidungsindustrie gehören, vom Geltungsbereich des VRTV erfaßt. Was unter "Bekleidungsindustrie" zu verstehen



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

ist, haben die Tarifvertragsparteien nicht näher bestimmt. In der Rechtsterminologie hat dieser Begriff keinen fest umrissenen Inhalt. Deshalb ist mangels anderweitiger Anhaltspunkte im VRTV auf den allgemeinen Sprachgebrauch abzustellen. Danach ist unter Bekleidungsindustrie die "Kleidung (Konfektion) herstellende Industrie" zu verstehen (vgl. Brockhaus/Wahrig, Deutsches Wörterbuch, Bd. 1, 1980, S. 589). Konfektion ist die "industrielle, serienmäßige Herstellung von Kleidung" (Brockhaus/Wahrig, aaO, Bd. 4, 1982, S. 229). Demgemäß fallen unter die Bekleidungsindustrie nur Unternehmen, die industriell, serienmäßig Kleidung herstellen. Das trifft für die Beklagte nicht zu. Es genügt insoweit nicht, daß im Betrieb der Beklagten Gegenstände gefertigt werden, die zur industriellen serienmäßigen Herstellung von Kleidung benötigt werden. Kleidung ist das Endprodukt, ein fertiges Stück Ware zur Bedeckung des Körpers (vgl. Brockhaus/Wahrig, aaO, Bd. 4, 1982, S. 158). Nur wer das Endprodukt herstellt, gehört zur Bekleidungsindustrie.

Demgegenüber werden im Betrieb der Beklagten lediglich aus den Materialien Textilien, Metall und Kunststoff in der Weberei, Wirkerei, Verformerei, Drahtbiegerei und Kunststoffspritzgießerei Produkte hergestellt, die für die Produktion von Miederwaren benötigt und verwendet werden. Soweit hierbei Textilien in der Weberei und Wirkerei verarbeitet werden, sind sie nach dem allgemeinen Sprachgebrauch der Textilindustrie zuzuordnen. Die Textilindustrie ist die "Textilien herstellende und verarbeitende Industrie" (Brockhaus/Wahrig, aaO, Bd. 6, 1984, S. 215). Textilien sind hierbei "textile Fäden (Garne) und aus Fasern und/



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

oder Fäden gesponnene, gewirkte, gestrickte, gewebte Gebilde" (Brockhaus/Wahrig, aaO, Bd. 6, 1984, S. 215). In der Wirkerei werden Wirkwaren hergestellt (Brockhaus/Wahrig, aaO, Bd. 6, 1984, S. 755). Wirkwaren gehören zu den Textilien (Brockhaus/Wahrig, aaO, Bd. 6, 1984, S. 756). Auch dies bestätigt, daß die Herstellung von Gegenständen, die zur Produktion von Kleidung dienen, nicht zur Bekleidungsindustrie gehört. Es kommt insoweit entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts nicht auf den Zweck an, dem die von der Beklagten produzierten Gegenstände dienen. Soweit die Beklagte danach zur Textilindustrie gehört, fehlt es für den Anspruch der Klägerin auf Teilnahme am Vorruhestand an einer Tarifbindung, da der Vorruhestandstarifvertrag für die Textilindustrie vom 15. Juni 1984 nicht allgemeinverbindlich ist.

Ob die Beklagte organisatorisch und wirtschaftlich ein unselbständiges Tochterunternehmen der persönlich haftenden Gesellschafterin der Beklagten ist, die ihrerseits zur Bekleidungsindustrie gehören mag, ist unerheblich. Nach dem fachlichen Geltungsbereich des VRTV ist allein maßgebend, ob der in Frage kommende Betrieb – hier: die Beklagte – zur Bekleidungsindustrie gehört. Auch soweit der VRTV selbständige Betriebsabteilungen erfaßt, müssen diese oder der Betrieb als solcher zur Bekleidungsindustrie gehören. Anhaltspunkte dafür, daß die Beklagte nur eine Betriebsabteilung ihrer persönlich haftenden Gesellschafterin darstellt, bestehen nicht und werden auch von der Klägerin nicht vorgetragen. Welchen Verbänden oder Berufsgenossenschaften die Beklagte oder ihre persönlich haftende Gesellschafterin in



der Gegenwart oder in der Vergangenheit angehört haben, ist unerheblich. Darauf stellt der fachliche Geltungsbereich des VRTV nicht ab. Im übrigen ist darauf hinzuweisen, daß einiges dafür spricht, daß die Beklagte der Textilindustrie zuzurechnen ist und dann zu Recht Mitglied der Textil- und Bekleidungsberufsgenossenschaft wäre.

Ob die Beklagte ein Nebenbetrieb ihrer persönlich haftenden Gesellschafterin ist, wofür sprechen könnte, daß sie überwiegend für ihre persönlich haftende Gesellschafterin produziert, kann dahingestellt bleiben, da der VRTV Nebenbetriebe nicht erfaßt. Wenn die Tarifvertragsparteien fachfremde Nebenbetriebe erfassen wollen, muß dies im Tarifvertrag seinen Niederschlag finden. Demgemäß sind dem Senat schon zahlreiche Tarifverträge bekannt geworden, deren fachlicher Geltungsbereich sich ausdrücklich auch auf Nebenbetriebe erstreckt.

Der VRTV findet auch nicht kraft betrieblicher Übung auf das Arbeitsverhältnis der Parteien Anwendung. Eine betriebliche Übung liegt vor, wenn bestimmte Verhaltensweisen des Arbeitgebers regelmäßig wiederholt werden, die bei den Betriebsangehörigen ein Vertrauen darauf begründen, daß ihnen eine Leistung oder Vergütung auch künftig gewährt wird. Ob sich der Arbeitgeber insoweit tatsächlich binden wollte, ist unerheblich. Entscheidend ist, daß er den objektiven Tatbestand der betrieblichen Übung wissentlich herbeigeführt hat (vgl. BAGE 40, 126, 133 = AP Nr. 1 zu § 3 TV Arb Bundespost). Eine betriebliche Übung, daß die Beklagte stets die Tarifverträge für die Bekleidungsindustrie auf die Arbeits-



verhältnisse ihrer Arbeitnehmer anwendet, besteht nach dem un-
streitigen Sachverhalt nicht. Die Beklagte hat zwar in zahlrei-
chen Fällen Vorschriften von allgemeinverbindlichen Tarifverträ-
gen für die Bekleidungsindustrie für die Arbeitsverhältnisse ih-
rer Arbeitnehmer übernommen. Die Beklagte ist aber nicht stets so
verfahren. Daher bestand bei ihr nicht die Übung, alle Tarifver-
träge der Bekleidungsindustrie zu übernehmen.

Auf den Gleichbehandlungsgrundsatz kann die Klägerin sich
schon deshalb nicht berufen, weil vor ihr unstreitig kein einzi-
ger Arbeitnehmer von der Beklagten Vorruhestand nach dem VRTV
begehrt und erhalten hat.

Die Klägerin hat als unterlegene Partei gemäß § 91 ZPO die
Kosten des Rechtsstreits zu tragen.

Dr. Neumann

Dr. Freitag

Dr. Etzel

Schaible

H. Hauk



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)