

Für das Nachschlagewerk! Ja
Für die Fachpresse! Ja
Für die Amtliche Sammlung! Ja

Gesetz: TVG § 1 Tarifverträge: Bekleidungsindustrie, §§ 4, 5; Heimarbeitsgesetz §§ 1, 22; ArbGG § 11; BUrlG § 7; Tarifvertrag über vermögenswirksame Leistungen in der Bekleidungsindustrie vom 9. Mai 1972; Tarifvertrag über die Gewährung von Urlaubsgeld vom 3. Juni 1971

Leitsatz:

Die Allgemeinverbindlicherklärung der Tarifverträge für die Betriebe der Bekleidungsindustrie erfaßt auch Betriebe von Lohngewerbetreibenden, die in Heimarbeit Beschäftigten nicht gleichgestellt sind.

Aktenzeichen: 4 AZR 598/73

Urteil des BAG vom 2. Oktober 1974

LAG Frankfurt/Main



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



4 AZR 598/73

8 Sa 372/73 Frankfurt/MainVerkündet am
2. Oktober 1974gez. Mißler,
Angestellter
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 2. Oktober 1974 durch den Richter Dr. Neumann als Vorsitzenden, die Richter Dr. Feller und Dr. Dieterich sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Jung und Burton für Recht erkannt:

Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Frankfurt/Main vom 12. September 1973 - 8 Sa 372/73 - wird auf Kosten der Beklagten 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[\(mobile App\)](#)[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

Tatbestand:

Die Beklagte, die Mitglied des Landesverbandes der Lohngewerbetreibenden e.V. für Nordrhein-Westfalen, Hessen und Rheinland-Pfalz ist, unterhält in F (S - E -Kreis) einen Betrieb zur Herstellung von Wäsche und Bekleidung. Sie erhält von verschiedenen Auftraggebern das Material und die genauen Muster für die Fertigung. Die Herstellung geschieht arbeitsteilig durch Massenanfertigung mit eigenen Maschinen. Die Beklagte erhält hierfür von ihren Auftraggebern zuvor vereinbarte Stückvergütungen. Bis August 1973 hat die Beklagte 30 bis 40 Arbeitskräfte beschäftigt, wobei es sich vornehmlich um angelernte Hilfskräfte handelte. Der Inhaber der Beklagten leitet den Betrieb und erledigt insbesondere kaufmännische Tätigkeiten. Im unmittelbaren Produktionsbereich arbeitet er nicht mit.

Die Klägerin war im Jahre 1972 seit mehr als sechs Jahren im Betrieb der Beklagten beschäftigt. Ihr Stundenlohn betrug damals 6,35 DM brutto bei einer wöchentlichen Arbeitszeit von 34 Stunden. Sie hat im Jahre 1972 18 Tage Urlaub erhalten.

Mit der Klage hat die Klägerin zunächst die Zahlung von vermögenswirksamen Leistungen für die Monate Januar und Februar 1973 sowie die Gewährung eines weiteren Tages Urlaub für das Jahr 1972 begehrt, wobei die Berechnung der mit der Klage geltend gemachten Geldbeträge zwischen den Parteien unstreitig ist. Zur Begründung ihrer Klage hat sich die Klägerin auf den Tarifvertrag über vermögenswirksame Leistungen in der Bekleidungsindustrie vom 9. Mai 1972, abgeschlossen zwischen der Bundesvereinigung der Arbeitgeber im Bundesverband Bekleidungsindustrie und dem Hauptvorstand der Gewerkschaft Textil-Bekleidung, mit Wirkung vom 1. Januar 1973 für allgemeinverbindlich erklärt, und auf den Tarifvertrag über die Gewährung von Urlaubsgeld vom 3. Juni 1972, abgeschlossen zwischen dem Verband der Bekleidungsindustrie Hessen e.V. und der Gewerkschaft Textil-Bekleidung, Bezirk Frankfurt/M.,

- 3 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

- 3 -

mit Wirkung vom 1. Dezember 1972 ebenfalls für allgemeinverbindlich erklärt, berufen. Sie hat die Ansicht vertreten, daß ihr Arbeitsverhältnis von beiden Tarifverträgen erfaßt werde, da die Beklagte zur Bekleidungsindustrie gehöre. Die Beklagte sei auch nicht durch den zuständigen Heimarbeitsausschuß gleichgestellt worden. Für die Monate Januar und Februar 1973 stünden ihr daher je 22,-- DM netto an vermögenswirksamen Leistungen und aufgrund des Urlaubstarifvertrages für den Monat Dezember noch ein Tag Urlaub sowie 15,83 DM brutto an Urlaubsgeld zu. Die Klägerin hat demgemäß beantragt, die Beklagte zu verurteilen, an die Klägerin 44,-- DM netto vermögenswirksame Leistungen und 15,83 DM brutto zu zahlen sowie der Klägerin einen weiteren Tag Urlaub zu gewähren.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat die Ansicht vertreten, daß sie als Lohngewerbetreibende nicht unter den Geltungsbereich der zwischen der Gewerkschaft Textil-Bekleidung und den zuständigen Arbeitgeberverbänden der Bekleidungsindustrie abgeschlossenen Tarifverträge falle. Ihren Auftraggebern stehe sie selbst als Arbeitnehmer und ihren eigenen Arbeitnehmern als Arbeitgeber gegenüber. Diese Zwitterstellung verbiete es auch, dem Arbeitgeberverband als Mitglied anzugehören, da sie den Mitgliedern dieses Verbandes wie ein Arbeitnehmer gegenüberstehe.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Die gegen dieses Urteil eingelegte, vom Arbeitsgericht zugelassene Berufung hat das Landesarbeitsgericht zurückgewiesen.

Mit der zugelassenen Revision verfolgt die Beklagte ihren Klageabweisungsantrag weiter. Die Klägerin beantragt, die Revision zurückzuweisen.

In der Revisionsinstanz hat die Beklagte sich ausdrücklich bereit erklärt, für den Fall der Tarifunterworfenheit kraft Allgemeinverbindlicherklärung die eingeklagte vermögenswirksame Leistung auf ein noch zu benennendes Konto der Klägerin einzuzahlen und für das Jahr 1972 noch einen Urlaubstag zu gewähren.

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind in der Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

- 4 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

- 4 -

Entscheidungsgründe:

Die Revision war zurückzuweisen.

Mit Recht nimmt das Landesarbeitsgericht an, daß der Klägerin die geltend gemachten Ansprüche auf vermögenswirksame Leistung und auf Urlaub nach dem zuvor bezeichneten Tarifvertrag über die Gewährung von Urlaubsgeld zustehen.

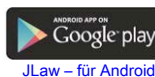
Mit dem Landesarbeitsgericht ist zunächst davon auszugehen, daß die Berufung zulässig vom Prozeßbevollmächtigten der Beklagten, dem 1. Vorsitzenden und Geschäftsführer des Landesverbandes der Lohngewerbetreibenden e.V. von Nordrhein-Westfalen, Hessen und Rheinland-Pfalz eingelegt worden ist. Dieser Landesverband ist nämlich eine Vereinigung von Arbeitgebern im Sinne von § 11 Abs. 2 ArbGG. Dabei hat das Landesarbeitsgericht mit Recht auf das Verhältnis der Verbandsmitglieder zu den bei ihnen beschäftigten Arbeitnehmern abgestellt. Der Verband nimmt auch selbst insoweit für sich Tariffähigkeit in Anspruch und hat den Abschluß von Tarifverträgen zum Ziele.

Zutreffend führt das Landesarbeitsgericht weiter aus, daß die Beklagte sowohl dem Geltungsbereich des Tarifvertrages vom 9. Mai 1972 über die Gewährung einer vermögenswirksamen Leistung als auch des Urlaubsabkommens vom 3. Juni 1971 unterliegt. Beide Tarifverträge gelten für die Betriebe der Bekleidungsindustrie und sind insoweit auch mit Wirkung vom 1. Januar 1973 bzw. 1. Dezember 1972 für allgemeinverbindlich erklärt worden (vgl. Bundesanzeiger Nr. 244 vom 30. Dezember 1972, Seite 1; Bundesanzeiger Nr. 58 vom 2. März 1973, Seite 3). Nach der Allgemeinverbindlicherklärung werden hiervon lediglich nicht erfaßt Betriebe und Betriebsabteilungen, in denen eine andere tarifliche Regelung gilt oder nach § 4 Abs. 5 TVG nachwirkt, außerdem Betriebe und Betriebsabteilungen, die als nachgeordnete Produktionsstufe einer tarifgebundenen textilindustriellen Firma angegliedert sind. Die Voraussetzungen dieser Einschränkung der Allgemeinverbindlich-

- 5 -



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



- 5 -

erklärungen gelten für den Betrieb der Beklagten nicht. Die Beklagte konnte selbst nicht vortragen und es ist auch sonst nicht ersichtlich, daß vorliegend eine andere tarifliche Regelung gilt. Der von der Beklagten selbst in der Revisionsinstanz herangezogene Tarifvertrag über die Heimarbeiterlöhne für das Berliner Bekleidungslohngewerbe zeigt zwar, daß besondere und dann auch speziellere Tarifverträge für das Lohngewerbe auch vom Verband der Lohngewerbetreibenden abgeschlossen werden; aber für das hier in Betracht kommende Tarifgebiet (Hessen) sind solche Tarifverträge gerade nicht abgeschlossen worden, wie auch die Beklagte selbst ausdrücklich zugesteht.

Dann wird aber das Arbeitsverhältnis der Klägerin von dem räumlich weiterreichenden, nämlich für das gesamte Gebiet der Bundesrepublik abgeschlossenen Tarifvertrag über vermögenswirksame Leistungen und von dem bezirklich allein geltenden Urlaubsabkommen erfaßt.

Zutreffend hat das Landesarbeitsgericht dazu weiter festgestellt, daß es sich bei der Beklagten um einen Betrieb der Bekleidungsindustrie handelt. In dem Betrieb der Beklagten werden nach den entsprechenden Feststellungen des Landesarbeitsgerichts nämlich in erster Linie ungelernte bzw. angelernte Arbeitnehmer beschäftigt. Der Betrieb ist auf Massenproduktion ausgerichtet, die arbeitsteilig unter weitgehender Verwendung von Maschinen erfolgt. Dabei ist die Maschine nicht Hilfswerkzeug, die die Handarbeit der Arbeitnehmer nur unterstützend erleichtert; vielmehr wird die Produktionsweise selbst von der Maschine bestimmt und besteht eine Arbeitsteilung innerhalb des Betriebes.

Daraus ist zu Recht geschlossen worden, daß es sich um einen industriellen Produktionsbetrieb handelt, denn die Tatsache, daß darin ungelernte oder kurzfristig angelernte Arbeitnehmer eingesetzt werden, ist ein Anzeichen für eine industrielle Betriebsweise (vgl. BVerwG AP Nr. 4 zu § 1 Handwerksordnung; Siegert-Musielak, § 1 Handwerksordnung

- 6 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

- 6 -

Anm. 27; Eyermann-Fröhler, Handwerksordnung, 2. Aufl., 1967, § 1 Anm. 15). Ebenso spricht die arbeitsteilige Arbeitsweise und der Einsatz von Maschinen für das Vorliegen einer industriellen Betriebsweise (BVerwG aaO; Honig, JuS 1966, Seite 439; BAG AP Nr. 8 zu § 4 TVG Tarifkonkurrenz).

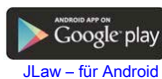
Mit dem Landesarbeitsgericht ist weiter davon auszugehen, daß der Betrieb der Beklagten auch nicht deshalb von der Allgemeinverbindlicherklärung nicht erfaßt werden kann, weil die Tarifzuständigkeit für die Beklagte als Lohngewerbetreibende fehlen würde (vgl. Hueck-Nipperdey-Stahlhacke, TVG, 4. Aufl., § 2 Anm. 38). Auch Lohngewerbetreibende sind nämlich Arbeitgeber im Verhältnis zu ihren eigenen Arbeitnehmern; insoweit gelten sämtliche arbeitsrechtlichen Normen einschließlich der Tarifverträge auch für sie. Insbesondere solange eine Gleichstellung mit Hausgewerbetreibenden wie im vorliegenden Falle nicht erfolgt ist und insoweit auch die Regelung des § 22 Heimarbeitsgesetz nicht in Betracht kommt, sind die Tarifverträge wie auf andere Arbeitgeber auch im Verhältnis der Arbeitnehmer zu den Lohngewerbetreibenden anzuwenden (vgl. Maus, Heimarbeitsgesetz, 2. Aufl., § 1 Anm. 22).

Dem kann auch nicht entgegengehalten werden, daß die Beklagte wegen ihrer wirtschaftlichen Stellung als Lohngewerbetreibende im Verhältnis zu den übrigen Arbeitgebern der Bekleidungsindustrie als Arbeitnehmer zu behandeln sei und deswegen nicht Mitglied eines Arbeitgeberverbandes werden könnte, weil dieser dann nicht mehr gegnerfrei sei. Das Prinzip der Gegnerfreiheit besagt nur, daß ein Verband keine Koalition sein kann, der zugleich Arbeitnehmer und Arbeitgeber umfaßt (vgl. Hueck-Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts, Band II, 17. Aufl., Seite 90 ff.; Nikisch, Arbeitsrecht, Band II, 2. Aufl., Seite 7). Dabei ist nicht entscheidend auf die wirtschaftliche Abhängigkeit von anderen Betrieben oder Unternehmen abzustellen, sondern auf die Stellung als Arbeitnehmer, weil das Erfordernis der Gegnerfreiheit nur auf die Angehörigen der Gegenseite bezogen werden kann (vgl. Hueck-Nipperdey, aaO; BAG AP Nr. 13, 14 zu § 2 TVG). Die

- 7 -



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



- 7 -

Beklagte jedoch ist weder Arbeitnehmer oder arbeitnehmer-ähnliche Person noch den Heimarbeitern und Hausgewerbetreibenden nach § 1 HAG in dem maßgeblichen Zeitpunkt gleichgestellt.

Dem steht auch nicht entgegen, daß die Beklagte gegen Stücklohn für ihre Auftraggeber arbeitete und von diesen sämtliche Materialien geliefert bekam. Die Vereinbarung einer bestimmten Vergütungsart führt nämlich für sich allein noch nicht zur Arbeitnehmerposition. Im übrigen kommt es für die Anwendung der hier in Betracht kommenden Tarifverträge der Bekleidungsindustrie auch nicht entscheidend auf die Stellung der Beklagten zu ihren Auftraggebern, sondern auf ihr Verhältnis zu ihren eigenen Arbeitnehmern an. Anderenfalls würde die Beklagte auf der einen Seite nicht an die Tarifverträge der Bekleidungsindustrie gebunden sein und unterläge andererseits auch nicht den bindenden Festsetzungen nach § 22 HAG, weil eine Gleichstellung nicht vorliegt. Nur für die Beklagte als Lohngewerbetreibende würden dann sämtliche in Betracht kommenden Schutzvorschriften ausgeschaltet, was mit der Rechtsordnung ersichtlich nicht vereinbar ist.

Die Mitgliedschaft der Beklagten in dem Verband der Lohngewerbetreibenden e.V. für Nordrhein-Westfalen, Hessen und Rheinland-Pfalz steht der Allgemeinverbindlicherklärung der Tarifverträge auch nicht entgegen; es ist insoweit gleichgültig, ob Arbeitgeber oder Arbeitnehmer Mitglieder anderer Verbände sind (Hueck-Nipperdey-Stahlhacke, TVG, 4. Aufl., § 5 Anm. 30). Nur wenn auch dieser Verband einen Tarifvertrag abgeschlossen hätte, könnten Probleme der Tarifkonkurrenz entstehen, die dann im vorliegenden Falle nach dem Prinzip der Spezialität zu lösen wären. Da ein entsprechender Tarifvertrag jedoch weder abgeschlossen worden ist noch nachwirkt, greifen hier Fragen der Tarifkonkurrenz ebenso wenig ein wie die Beschränkungsklausel der Allgemeinverbindlicherklärung.

- 8 -



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



- 8 -

Schließlich ist dem Landesarbeitsgericht auch darin zu folgen, daß die Satzung des Verbandes der Bekleidungsindustrie Hessen e.V. eine Mitgliedschaft der Beklagten nicht ausschließt, da nach § 3 dieser Satzung Mitglied des Verbandes jede Firma der Bekleidungsindustrie in Hessen werden kann. Bei der Beklagten handelt es sich um einen solchen Betrieb, da sie auch als Lohngewerbetreibende Unternehmer ist und nur unter bestimmten Voraussetzungen dem Schutz des Heimarbeitsgesetzes unterstellt werden könnte, ohne daß sie damit zum Arbeitnehmer würde. Deshalb geht auch die Auffassung der Revision fehl, der Tarifvertrag für vermögenswirksame Leistungen würde sich dann kraft Allgemeinverbindlicherklärung auch auf das Verhältnis der Lohngewerbetreibenden zu ihren Auftraggebern erstrecken, weil dieser Tarifvertrag ebenso wie das Urlaubsabkommen nur für Arbeitnehmer gilt. Ein Lohngewerbetreibender wird aber selbst bei Gleichstellung nach dem Heimarbeitsgesetz nicht Arbeitnehmer, sondern steht dann nur den in Heimarbeit beschäftigten Personen gleich, die eine arbeitnehmerähnliche Stellung haben und vom persönlichen Geltungsbereich der Tarifverträge nicht erfaßt werden.

Nachdem die Beklagte ausdrücklich erklärt hat, im Falle der Geltung des Tarifvertrages über vermögenswirksame Leistungen und des Urlaubsabkommens auch für ihren Betrieb die vermögenswirksame Leistung auf ein entsprechendes Konto der Klägerin zu erbringen und den noch ausstehenden Urlaubstag zu gewähren, kam es nicht mehr darauf an, daß die Klägerin ein bestimmtes Konto, auf das die vermögenswirksamen Leistungen zu zahlen sind, bisher nicht angegeben hat. Eine Vollstreckung des Urteils kommt danach nicht mehr in Betracht; wie in einem Feststellungsurteil war vielmehr davon auszugehen, daß die Beklagte die vermögenswirksame Leistung zugunsten der Klägerin erbringt, sofern der Betrieb - wie vorstehend ausgeführt - unter den Geltungsbereich des allgemeinverbindlichen Tarifvertrages fällt. Ebenso war nicht mehr zu erörtern, ob die am 12. März 1973 veröffentlichte All-

- 9 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

- 9 -

gemeinverbindlicherklärung des Tarifvertrages, die sich grundsätzlich eine Rückwirkung auch bis zum 1. Dezember 1972 beimessen kann, auch noch Urlaubsansprüche aus dem abgelaufenen Urlaubsjahr neu entstehen lassen kann. Nachdem die Beklagte sich bereit erklärt hat, den noch ausstehenden Urlaubstag zu gewähren, und die Klägerin diesen Urlaubsanspruch auch innerhalb des Übertragungszeitraumes bis zum 31. März 1972 schon geltend gemacht hat (vgl. § 7 Abs. 3 BUrlG), konnte auch insoweit ohne weiteres davon ausgegangen werden, daß die Beklagte aufgrund der Feststellung, daß sie unter den Geltungsbereich des allgemeinverbindlichen Urlaubsabkommens fällt, den Urlaubstag und das entsprechende Urlaubsgeld nachgewähren wird.

Die Revision war demgemäß mit der Kostenfolge des § 97 Abs. 1 ZPO zurückzuweisen.

gez. Dr. Neumann

Dr. Feller

Dr. Dieterich

Dr. Jung

Burton

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



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

