

Aktenzeichen: 4 AZR 78/86

Bundesarbeitsgericht 4. Senat Urteil vom 1. April 1987

- 4 AZR 78/86 -

I. Arbeitsgericht Wesel

Urteil vom 10. Juni 1985

- 2 Ca 474/85 -

II. Landesarbeitsgericht
Düsseldorf

Urteil vom 10. Dezember 1985

- 8 (12) Sa 1205/85 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Für das Bundesarchiv: Nein

Entscheidungsstichwort:

Betriebsübergang - Ausgliederung von Gaststätten

Gesetz: BGB § 613 a, § 705; TVG § 4 Geltungsbereich;
BUrlG § 7; LTV für den Einzelhandel NW

Leitsätze:

K e i n e

Hinweise des Senats:

Geltungsbereich von Tarifverträgen nach Betriebsübergang für Urlaubsgeld und Urlaubsabgeltung (vgl. 4 AZR 77/86)



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

4 AZR 78/86

8 (12) Sa 1205/85 Düsseldorf

Verkündet am
1. April 1987

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 1. April 1987 durch den Vizepräsidenten Dr. Neumann, die Richter Dr. Feller und Dr. Etzel sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Koffka und Prieschl für Recht erkannt:

Die Revision der Kläger gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 10. Dezember 1985 - 8 (12) Sa 1205/85 - wird auf Kosten der Kläger 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 Kläger, die der Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen (HBV) als Mitglieder angehören, waren bei der Rechtsvorgängerin der Beklagten, der Firma Ka , die Mitglied des Einzelhandelsverbands ist, in der Zweigniederlassung W in der Abteilung Restaurant-Cafe als Arbeitnehmer beschäftigt. Die



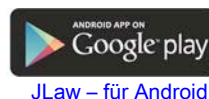
Rechtsvorgängerin der Beklagten wandte auf die Arbeitsverhältnisse aller Arbeitnehmer der Zweigniederlassung W die Tarifverträge des Einzelhandels für Nordrhein-Westfalen an. Zumindest seit 1981 sind die Lohn- und Gehaltstarifverträge für den Einzelhandel in Nordrhein-Westfalen, der Tarifvertrag über Sonderzahlungen (Urlaubsgeld und Sonderzuwendung) und der im Klagezeitraum geltende Manteltarifvertrag vom 13. Dezember 1980 allgemeinverbindlich.

Im Jahre 1982 gründete die Rechtsvorgängerin der Beklagten als 100 %ige Tochtergesellschaft die Beklagte, die seit 1. Januar 1982 Mitglied des Landesverbands Gaststätten- und Hotelgewerbe Nordrhein-Westfalen ist. Nach Gründung der Beklagten wurden die bisherigen Betriebsabteilungen der Rechtsvorgängerin der Beklagten zur Bewirtung von Kaufhausbesuchern aus dem Unternehmen der Rechtsvorgängerin der Beklagten ausgegliedert und auf die Beklagte übertragen. Hierzu gehörte auch das Restaurant der Zweigniederlassung der Rechtsvorgängerin der Beklagten in W , in dem die Kläger arbeiteten. Dieses Restaurant ging am 1. August 1982 auf die Beklagte über und wird seitdem von einem Restaurant-Manager der Beklagten geleitet. Die Beklagte übernahm darüber hinaus 56 Betriebsstätten von der Firma Kau . Sie betreibt ferner "M "-Restaurants in O und Wi sowie je eine Betriebsstätte im G -Markt in L und im O -Markt in B .

Im Hinblick auf die geplante Übernahme der Restaurants in den Kaufhäusern der Rechtsvorgängerin der Beklagten durch die



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



Beklagte schlossen die Rechtsvorgängerin der Beklagten und deren Gesamtbetriebsrat am 29. Januar 1982 eine Gesamtbetriebsvereinbarung ab, in der es u.a. heißt:

"Im Zusammenhang mit der Übertragung der Arbeitsverhältnisse von Mitarbeitern der Ka-
auf die K-
Gesellschaft mbH (K) werden als Ausgleich und zur Milderung wirtschaftlicher Nachteile sowie zur Klärung aller offenen Rechtsfragen - u.a. auch bezüglich § 613 a BGB - folgende Regelungen getroffen:

.....

2. Die zum Zeitpunkt des Übergangs der Arbeitsverhältnisse auf die K vereinbarten effektiven Bruttogehälter und -löhne werden unbefristet garantiert.
3. Alle Ansprüche von Mitarbeitern aus den zum Zeitpunkt des Übergangs der Arbeitsverhältnisse bestehenden Gesamtbetriebsvereinbarungen in ihrer jeweils geltenden Fassung bleiben erhalten.

Die insoweit geltenden Gesamtbetriebsvereinbarungen sind in einer Anlage dieser Vereinbarung verzeichnet.

.....

5. Die in den Tarifverträgen des Einzelhandels geregelten Leistungen werden in ihrer zum Zeitpunkt des Übergangs der Arbeitsverhältnisse bestehenden Höhe Bestandteil der Arbeitsverhältnisse der betreffenden Mitarbeiter. Dies gilt insbesondere für die zu diesem Zeitpunkt bestehenden Ansprüche auf Urlaub, Urlaubsgeld und vermögenswirksame Leistungen. Darüber hinaus gilt dies für die tarifvertraglich geregelte 40-Stunden-Woche sowie die 5-Tage-Woche im Rahmen des rotierenden Arbeitszeitsystems.

Die im Jahre 1982 im Bereich des Einzelhandels wirksam werdenden tariflichen Veränderungen werden bei der Feststellung der Leistungshöhe gem. Satz 1 zugunsten der Arbeitnehmer angewandt.



6. Die Gehalts/Lohnentwicklung der von der K übernommenen Mitarbeiter wird für die Jahre 1983 und 1984 nach folgender Maßgabe garantiert:

Die auf der Basis des jeweiligen Gehalts-/Lohntarifvertrags im Hotel- und Gaststättengewerbe für die ausgeübten Tätigkeiten auf Grund der Tarifierhöhung im Hotel- und Gaststättengewerbe sich ergebenden Steigerungsbeträge werden dem gem. Ziffer 5 ermittelten Tarifgehalt/-lohn zugeschlagen.

.....

9. Auf die gesetzliche Möglichkeit (§ 613 a BGB), nach Ablauf eines Jahres vom Zeitpunkt des Betriebsübergangs an gerechnet die nach Tarifvertrag oder Gesamtbetriebsvereinbarung geltenden Bedingungen zu kündigen, wird verzichtet.

.....

13. Diese Gesamtbetriebsvereinbarung ist unkündbar; Änderungen erfolgen nur im Einvernehmen beider Vertragspartner."

Am 5. März 1982 schlossen die Rechtsvorgängerin der Beklagten und die Beklagte einen Kooperations-, Miet- und Dienstleistungsvertrag ab, in dem es u.a. heißt:

".....

4. Betriebsführung durch die K

Die K führt die von Ka überlassenen Betriebsstätten in eigener Verantwortung. Sie hat daher für die gewerbe- und wettbewerbsrechtlich einwandfreie Abwicklung der von ihr ausgeübten Tätigkeiten allein einzustehen. Die Geschäftsführung der K wird durch ein abgestuftes hierarchisches Organisationssystem sicherstellen, daß die betrieblichen und rechtlichen Verantwortlichkeiten klar abgrenzbar sind. Sie wird jeweils am Eingang der Betriebsstät-



ten in angemessener Weise und an gut sichtbarer Stelle auf ihre Betriebsführungseigenschaft unmißverständlich hinweisen.

Sie wird insbesondere die für die Führung der übernommenen Betriebsstätten erforderlichen bau- und gewerberechtlichen Genehmigungen rechtzeitig einholen, um Schwierigkeiten bei der Haftungsabgrenzung zwischen ihr und Ka zu vermeiden.

Sie tritt zunächst in alle von Ka für den Gastronomiebereich abgeschlossenen Verträge als Rechtsnachfolgerin innerhalb von deren Laufzeit ein. Es bleibt ihr jedoch unbenommen, diese Verträge innerhalb der vorgegebenen Kündigungszeiten aufzulösen oder umzugestalten.

Zwischen Ka und K wird eine Gewinn- und Verlustausschließung vereinbart (Organ-schaft). Die K wird die Öffnungszeiten ihrer Betriebsstätten grundsätzlich denen der Ka Betriebe anpassen. Sofern Abweichungen hiervon erforderlich werden sollten, sind diese zwischen der Geschäfts-führung der K und dem zuständigen Vorstandsmitglied für das Ressort Verkauf ab-zustimmen!

5. Übernahme des Ka -Personals, organisa-torische Einordnung des Personals

Die K übernimmt das gesamte im bisher-igen Gastronomiebereich des Ka tätige und seine Tätigkeit fortsetzen wollende Per-sonal. Die Übernahmebedingungen sind in der aus Anlaß der Gründung der K zwischen Ka und dessen Gesamtbetriebsrat abge-schlossenen Betriebsvereinbarung festgelegt. Diese Betriebsvereinbarung ist Gegenstand und Anlage dieses Vertrages (Anlage III). Die Einzelheiten werden in individuellen An-stellungs- bzw. Arbeitsverträgen geregelt.

Die Einstellung neuen Personals obliegt dem alleinigen Verantwortungsbereich der K .

6. Verfügbarkeit von Stabs- und Servicelei-stungen der Hauptverwaltung und der Filia-len bzw. Ka Betriebsstätten



- a. Dienstleistungen der Ka Hauptver-
waltung

-
- b. Dienstleistungen bei Zweigniederlassun-
gen

- aa. Abwicklung der Personalverwaltung, ins
besondere Lohn- und Gehaltszahlungen,
Führung und getrennte Aufbewahrung der
Personalakten, Fragen in der Personal-
verwaltung, Unterstützung bei Personal
inseraten, Schreivarbeiten aller Art
sowie Erledigung von statistischen Ar-
beiten im bisherigen Umfang. Ausgenom-
men sind demnach alle Einflußnahmen,
die zusammenhängen mit Personaleinsatz
Einstellung, Entlassung, Gehaltszumes-
sung sowie Einflußnahmen auf das Ko-
stenbudget der K . Insoweit besteht
Alleinverantwortlichkeit der K .
- ..."

Für das Jahr 1984 gewährte die Beklagte den Klägern Urlaub und Urlaubsgeld in der gleichen Höhe wie 1982. Der Manteltarifvertrag für den Einzelhandel vom 13. Dezember 1980 sah hingegen für 1984 gegenüber 1982 einen höheren Urlaubsanspruch vor. Nach dem Tarifvertrag über Sonderzahlungen für den Einzelhandel beträgt das Urlaubsgeld 50 % des jeweiligen tariflichen Entgeltanspruchs für das letzte Berufsjahr der Gehaltsgruppe I (Verkäufer etc.) des Gehaltstarifvertrags am Stichtag 1. Januar des jeweiligen Kalenderjahres. Die Kläger machen geltend, daß ihnen für 1984 eine dem erhöhten Urlaubsanspruch entsprechende Urlaubsabgeltung nach dem Manteltarifvertrag für den Einzelhandel zustehe und die Beklagte auch ein höheres Urlaubsgeld zahlen müsse, da das Gehalt für das letzte Berufsjahr der Gehaltsgruppe I am 1. Januar 1984 höher gewesen sei als 1982. Für den höheren

Urlaubsanspruch verlangen die Kläger Urlaubsabgeltung. Das ihnen zustehende höhere Urlaubsgeld haben die Kläger zu 1), 3), 5), 7), 8) und 9) mit je DM 73,--, die Klägerin zu 2) mit DM 47,95, die Klägerin zu 4) mit DM 44,36 und die Klägerin zu 6) mit DM 43,89 beziffert.

Die Kläger haben vorgetragen, nach Ziff. 5 der Gesamtbetriebsvereinbarung vom 29. Januar 1982 seien die in den Tarifverträgen des Einzelhandels geregelten Leistungen in der bestehenden Höhe weiterhin Bestandteil des Arbeitsverhältnisses. Nachdem im Zeitpunkt des Betriebsübergangs geltenden Manteltarifvertrag für den Einzelhandel und dem Tarifvertrag über Sonderzahlungen ständen ihnen für 1984 die geltend gemachten Ansprüche zu. Auch nach tarifrechtlichen Grundsätzen seien auf das Arbeitsverhältnis der Parteien nach wie vor die Tarifverträge für den Einzelhandel in Nordrhein-Westfalen anwendbar. Die Restaurants der Beklagten und die Kaufhausfilialen der Rechtsvorgängerin der Beklagten bildeten jeweils einen gemeinsamen Betrieb, dessen Schwerpunkt im Einzelhandel liege. Zwischen der Beklagten und ihrer Rechtsvorgängerin bestehe ferner eine BGB-Gesellschaft, die als Unternehmen des Einzelhandels im Sinne der Tarifverträge für den Einzelhandel Nordrhein-Westfalen anzusehen sei. Die Beklagte und ihre Rechtsvorgängerin hätten sich zur Verfolgung gemeinsamer wirtschaftlicher Zwecke auf der Grundlage des Kooperations-, Miet- und Dienstleistungsvertrags derart miteinander verbunden, daß wechselseitig das Verkaufsgeschäft des jeweils anderen im Rahmen einer räumlich-funktionalen Einheit unterstützt werde. Es sei davon auszugehen, daß faktisch zwischen der Rechtsvorgängerin



der Beklagten und der Beklagten ein einheitlicher Leitungsapparat geschaffen und dadurch gemeinsame arbeitstechnische Organisationseinheiten begründet worden seien. Zwischen der Beklagten und ihrer Rechtsvorgängerin bestünden vielfältige Verknüpfungen und Verbindungen hinsichtlich der Nutzung der Betriebsmittel, der Personalverwaltung, Hausverwaltung und allgemeinen Verwaltung. Jedenfalls sei die Betriebsstätte der Beklagten in W als Hilfs- und Nebenbetrieb der Rechtsvorgängerin der Beklagten zu betrachten. Im übrigen gälten die tariflichen Regelungen für den Einzelhandel in Nordrhein-Westfalen für das Arbeitsverhältnis der Parteien aufgrund der Bezugnahme im Arbeitsvertrag. Darüber hinaus erhielten die Beschäftigten in den Betriebsstätten der Rechtsvorgängerin der Beklagten nach einer jahrzehntealten betrieblichen Übung die in den Tarifverträgen des Einzelhandels geregelten Leistungen unabhängig davon, ob sie tarifgebunden gewesen seien oder nicht. Die Beklagte als Rechtsnachfolgerin ihrer Rechtsvorgängerin sei deshalb daran gemäß § 613 a BGB gebunden.

Die Kläger haben beantragt,

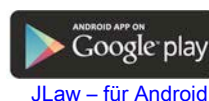
1. an den Kläger zu 1) DM 253,62 brutto,
2. an die Klägerin zu 2) DM 144,72 brutto,
3. an die Klägerin zu 3) DM 216,-- brutto,
4. an die Klägerin zu 4) DM 130,44 brutto,
5. an die Klägerin zu 5) DM 143,19 brutto,
6. an die Klägerin zu 6) DM 126,51 brutto,
7. an die Klägerin zu 7) DM 212,23 brutto,
8. an die Klägerin zu 8) DM 193,77 brutto,
9. an die Klägerin zu 9) DM 212,33 brutto

jeweils mit 4 % Zinsen seit Klagezustellung zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klagen abzuweisen. Sie hat



vorgetragen, der Urlaubsabgeltungsanspruch der Kläger scheitere schon daran, daß eine Urlaubsabgeltung während des Bestehens des Arbeitsverhältnisses unzulässig sei. Darüber hinaus könnten die Kläger für das Urlaubsjahr 1984 nur Urlaub und Urlaubsgeld in der Höhe verlangen, in der zum Zeitpunkt des Betriebsübergangs am 1. August 1982 ein Anspruch bestanden habe. Über die Regelungen der Gesamtbetriebsvereinbarung vom 29. Januar 1982 hinaus fänden die Tarifverträge für den Einzelhandel auf das Arbeitsverhältnis der Parteien keine Anwendung mehr. Die Beklagte betreibe keine Einzelhandelstätigkeit. Sie führe vielmehr eigenständige Restaurantbetriebe. Deshalb fielen ihre Betriebe unter den Geltungsbereich des Manteltarifvertrags für das Gaststätten- und Hotelgewerbe des Landes Nordrhein-Westfalen. Ihre Betriebsstätten seien auch keine Hilfs- oder Nebenbetriebe der Warenhäuser ihrer Rechtsvorgängerin und nicht deshalb dem Einzelhandel zuzuordnen. Die Geschäftsführung der Beklagten habe eine eigenständige Organisationsstruktur. Alle personellen Maßnahmen treffe die Beklagte in eigener Verantwortung. In den einzelnen Betriebsstätten der Beklagten seien Betriebsräte gewählt worden, die ihrerseits im Juni 1983 einen Gesamtbetriebsrat gebildet hätten. Die im Kooperations-, Miet- und Dienstleistungsvertrag mit der Rechtsvorgängerin der Beklagten geregelte Zusammenarbeit betreffe Dienstleistungen, die die Beklagte auch mit anderen Fremdfirmen, z. B. einer Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, hätte vereinbaren können und die im übrigen von der Beklagten bezahlt würden. Die Arbeitnehmer der Beklagten seien vor der Übernahme der Betriebsstätten der Rechtsvorgängerin der Beklagten darüber unterrichtet worden, daß die Beklagte künftig die tariflichen Vorschriften für das



Gaststätten- und Hotelgewerbe auf die Arbeitsverhältnisse anwenden wolle. Auch die Gesamtbetriebsvereinbarung vom 29. Januar 1982 lasse erkennen, daß von einer Anwendung der Tarifverträge für das Gaststätten- und Hotelgewerbe auszugehen sei.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Kläger zurückgewiesen.

Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgen die Kläger ihre Klageanträge unter Beschränkung der Zinsansprüche auf die Nettobeträge weiter. Die Beklagte beantragt Zurückweisung der Revision.

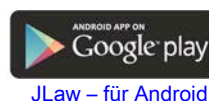
E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e :

Die Revision ist unbegründet. Die Vorinstanzen haben die Klage mit Recht abgewiesen. Den Klägern steht das begehrte zusätzliche Urlaubsgeld für 1984 und die geltend gemachte Urlaubsabgeltung nicht zu. Denn der für die Berechnung des Urlaubsgelds maßgebende Tariflohn richtet sich nicht nach dem Lohntarifvertrag für den Einzelhandel in Nordrhein-Westfalen vom 2. Mai 1983 (LTV 1983). Ferner ist nach tariflichen und gesetzlichen Vorschriften eine Urlaubsabgeltung während des Bestehens des Arbeitsverhältnisses unzulässig.

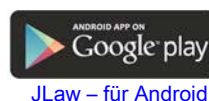
Der Anspruch auf zusätzliches Urlaubsgeld läßt sich nicht aus dem Tarifvertrag über Sonderzahlungen für den Einzelhandel



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



Nordrhein-Westfalen in der ab 1. Januar 1980 geltenden Fassung herleiten. Dieser Tarifvertrag war zwar im Zeitpunkt des Betriebsübergangs auf die Beklagte am 1. August 1982 allgemeinverbindlich und fand deshalb auf das Arbeitsverhältnis zwischen den Klägern und der Rechtsvorgängerin der Beklagten mit unmittelbarer und zwingender Wirkung Anwendung (§ 5 Abs. 4, § 4 Abs. 1 Satz 1 TVG). Daher konnten die Rechtsnormen dieses Tarifvertrags nach § 613 a Abs. 1 BGB Inhalt des Arbeitsverhältnisses der Parteien werden. Jedoch betrifft dies nur die zur Zeit des Betriebsübergangs geltenden Tarifnormen (vgl. BAG Urteil vom 13. November 1985 - 4 AZR 309/84 -, AP Nr. 46 zu § 613 BGB, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt). Nach den im Zeitpunkt des Betriebsübergangs geltenden Tarifnormen des TV Sonderzahlungen stand den Klägern als Urlaubsgeld 50 % des jeweiligen tariflichen Entgeltanspruchs für das letzte Berufsjahr der Gehaltsgruppe I (Verkäufer etc.) des Gehaltstarifvertrags am 1. Januar des jeweiligen Kalenderjahres zu. Wenn der TV Sonderzahlungen Inhalt des Arbeitsverhältnisses der Parteien geworden ist, steht den Klägern danach für 1984 Anspruch auf Urlaubsgeld in Höhe von 50 % des am 1. Januar 1984 bestehenden Entgeltanspruchs für das letzte Berufsjahr der Gehaltsgruppe I des Gehaltstarifvertrags zu. Der tarifliche Entgeltanspruch ist für die Kläger am 1. Januar 1984 aber nach den im Zeitpunkt des Betriebsübergangs geltenden Tarifverträgen zu beurteilen. Nur insoweit steht ihnen im Jahre 1984 ein Anspruch auf tarifliches Entgelt zu. Die Kläger hatten nach dem Betriebsübergang gegen die Beklagte keinen tariflichen Anspruch auf Lohn und Gehalt nach den jeweils geltenden Lohn- und Gehaltstarifver-



trägen für den Einzelhandel in Nordrhein-Westfalen, da die Arbeitsverhältnisse nicht mehr vom Geltungsbereich dieser Tarifverträge erfaßt waren.

Nach dem in den Lohn- und Gehaltstarifverträgen für den Einzelhandel in Nordrhein-Westfalen in Bezug genommenen Geltungsbereich des im Klagezeitraum geltenden Manteltarifvertrags für den Einzelhandel in Nordrhein-Westfalen vom 13. Dezember 1980 (MTV 1980) ist in dessen § 1 bestimmt:

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 Lebensmittelfilialbetriebe, ihre Hauptverwaltungen, Nebenbetriebe und Läger;
 - c) in Betrieben, deren Schwerpunkt im Einzelhandel liegt;
 - d) in Betrieben des Tankstellen- und Garage-gewerbes.
4. Der Tarifvertrag gilt mit Ausnahme des in Abs. 5 genannten Personenkreises für



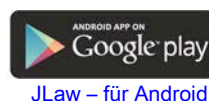
- a) alle Angestellten und Auszubildenden im Sinne der §§ 2 und 3 des Angestellten-Versicherungsgesetzes;
 - b) alle gewerblichen Arbeitnehmer und Auszubildenden im Sinne des § 1227 Abs. 1 Nr. 1 der Reichsversicherungsordnung.
5. Der Tarifvertrag gilt nicht für Personen im Sinne des § 5 Abs. 2 und Abs. 3 Betriebsverfassungsgesetz.

Die Beklagte fällt entgegen der Auffassung der Kläger nicht unter die in § 1 MTV 1980 aufgeführten Betriebe und Unternehmen. Die Beklagte ist kein Unternehmen des Einzelhandels im Sinne von § 1 Abs. 2 MTV 1980. Was die Tarifvertragsparteien unter einem Unternehmen im tariflichen Sinne verstehen, haben sie nicht näher erläutert. Die tarifliche Schiedsstelle, deren Entscheidungen nach § 21 MTV 1980 zu Auslegungsfragen für beide Teile bindend sind, so daß sie einer authentischen Interpretation gleichstehen, hat vorliegend zum MTV 1980 am 7. Juli 1983 entschieden, daß der Unternehmens- und Betriebsbegriff im fachlichen Geltungsbereich des § 1 Abs. 2 und 3 c MTV 1980 im Sinne der höchstrichterlichen Rechtsprechung anzuwenden ist. Damit ist dem Bundesarbeitsgericht die Auslegung zugewiesen.

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 Be-



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



triebs steht, fortgesetzt verfolgt (Neumann/Duesberg, AR-Blattei, Betrieb I unter D I). Die Beklagte betreibt in allen ihren Betriebsstätten Restaurants und verkauft selbstergestellte Kuchen an besonderen Kuchenständen in Kaufhausräumen ihrer Rechtsvorgängerin. Dies kennzeichnet sie als Unternehmen des Gaststätten-gewerbes und - soweit sie selbstergestellte Kuchen verkauft - des Bäckerhandwerks. Handel mit Waren, wie es für den Einzelhandel erforderlich ist, betreibt sie nicht.

Entgegen der Auffassung der Kläger bildet die Beklagte mit ihrer Rechtsvorgängerin auch nicht zusammen ein gemeinsames Unternehmen des Einzelhandels im Sinne von § 1 Abs. 2 MTV 1980. Insoweit hat das Landesarbeitsgericht mit zutreffenden Gründen verneint, daß ein auch für ein Unternehmen im Sinne des MTV 1980 erforderlicher einheitlicher Leitungsapparat von der Beklagten und ihrer Rechtsvorgängerin gebildet worden ist. Aus dem MTV 1980 ist kein Anhaltspunkt dafür zu entnehmen, daß anders als im allgemeinen Rechtssinne für das Unternehmen im tariflichen Sinne kein einheitlicher Leitungsapparat erforderlich sei. Nach dem Kooperations-, Miet- und Dienstleistungsvertrag vom 5. März 1982, den die Beklagte mit ihrer Rechtsvorgängerin abgeschlossen hat, werden die personellen, sozialen und wirtschaftlichen Angelegenheiten der Beklagten und ihrer Rechtsvorgängerin nicht durch einen einheitlichen Leitungsapparat wahrgenommen. Vielmehr führt nach diesem Vertrag die Beklagte die vom Ka überlassenen Betriebsstätten in eigener Verantwortung (Ziff. 4 Abs. 1) und ist alleinverantwortlich für Personaleinsatz, Einstellung, Entlassung, Gehaltzumessung und Kostenbudget (Ziff. 6 Buchst. b).



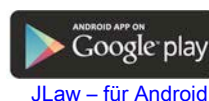
aa). Insoweit ist unerheblich, daß es sich bei der Beklagten um eine 100 %ige Tochtergesellschaft der Rechtsvorgängerin der Beklagten handelt. Denn die gesellschaftsrechtlichen Verhältnisse und Beteiligungen lassen die selbständige Unternehmensführung durch die Beklagte und ihre gesetzlichen Vertreter unberührt. In den einzelnen Betriebsstätten obliegt die Betriebsführung allein dem Restaurant-Manager der Beklagten.

Die Beklagte darf zwar nach dem Kooperationsvertrag nur im Einvernehmen mit ihrer Rechtsvorgängerin neue Betriebsstätten errichten oder bestehende Betriebsstätten ändern oder schließen; ferner erbringt die Rechtsvorgängerin der Beklagten für die Beklagte bestimmte Dienstleistungen gegen Entgelt, z. B. im Bereich der Personalverwaltung und des Rechnungswesens. Daraus ergibt sich jedoch noch kein Zusammenschluß der Beklagten und ihrer Rechtsvorgängerin zu einem Unternehmen, weil es an einem einheitlichen Leitungsapparat in personellen, sozialen und wirtschaftlichen Angelegenheiten fehlt. Bindungen, wie sie die Beklagte gegenüber ihrer Rechtsvorgängerin eingegangen ist, hätte sie vertraglich mit jedem anderen Unternehmen vereinbaren können. Die personelle, soziale und wirtschaftliche Führung des Unternehmens durch die Beklagte wird dadurch nicht in Frage gestellt.

Entgegen der Auffassung der Kläger kann in den Vereinbarungen zwischen der Beklagten und ihrer Rechtsvorgängerin auch nicht der Zusammenschluß zu einer Gesellschaft des bürgerlichen Rechts gesehen werden, die ein Einzelhandelsunternehmen betreibt, so daß auch die Arbeitsverhältnisse der Parteien unter den betrieblichen



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



Geltungsbereich der Tarifverträge für den Einzelhandel fallen könnten. Insoweit hat das Landesarbeitsgericht zutreffend erkannt, daß auch für die Unternehmensführung durch eine Gesellschaft des bürgerlichen Rechts ein einheitlicher Leitungsapparat vorhanden sein muß, der vorliegend zwischen der Beklagten und ihrer Rechtsvorgängerin gerade nicht besteht. Darüber hinaus fehlt es an dem für eine Gesellschaft des bürgerlichen Rechts erforderlichen Merkmal der Verfolgung gemeinsamer Zwecke (§ 705 BGB). Selbst wenn man mit den Klägern aus den Vereinbarungen der Beklagten mit ihrer Rechtsvorgängerin schließen wollte, daß die Vertragsparteien mit ihrer Vereinbarung bezwecken wollten, wechselseitig das Verkaufsgeschäft des jeweils anderen zu unterstützen, liegt darin nicht die Verfolgung eines gemeinsamen Zweckes, sondern nur die Verfolgung zweier gleichartiger Zwecke, nämlich Unterstützung der Beklagten durch ihre Rechtsvorgängerin und Unterstützung der Rechtsvorgängerin der Beklagten durch die Beklagte.

Die Beklagte ist auch kein Hilfs- oder Nebenbetrieb eines Einzelhandelsunternehmens. Was unter einem Hilfs- oder Nebenbetrieb eines Einzelhandelsunternehmens zu verstehen ist, haben die Tarifvertragsparteien im MTV 1980 nicht näher erläutert. Deshalb ist der Begriff im allgemeinen Rechtssinne auszulegen (vgl. BAG Urteil vom 12. März 1986 - 4 AZR 547/84 -, zur Veröffentlichung in der Fachpresse vorgesehen, mit weiteren Nachweisen). Der Hilfs- oder Nebenbetrieb eines Einzelhandelsunternehmens setzt zunächst voraus, daß der Hilfs- oder Nebenbetrieb und das Einzelhandelsunternehmen von demselben Unternehmer zu demselben U



ternehmenszweck betrieben werden (vgl. Neumann/Duesberg, aaO, unter B III). Unternehmen, die selbständig betrieben werden, können mit einzelnen Betrieben nicht Hilfs- oder Nebenbetrieb eines anderen Unternehmens sein, weil das selbständige Unternehmen durch seinen eigenen Unternehmenszweck gekennzeichnet ist. Zumindest läßt sich dem § 1 Abs. 2 MTV kein Anhaltspunkt dafür entnehmen, daß mit den dort genannten Hilfs- und Nebenbetrieben auch branchenfremde Unternehmen erfaßt werden sollen. Da die Beklagte ein selbständiges Unternehmen darstellt, kann ihre Betriebsstätte schon deshalb nicht Hilfs- oder Nebenbetrieb ihrer Rechtsvorgängerin sein.

Für einen Nebenbetrieb ist es ferner kennzeichnend, daß der mit ihm verfolgte arbeitstechnische Zweck die Aufgabe hat, für den arbeitstechnischen Zweck des Hauptbetriebs eine Hilfeleistung zu erbringen (vgl. Neumann/Duesberg, aaO, unter B III 1). Die Hilfeleistung ist auch für den Hilfsbetrieb entscheidend. Daraus folgt zugleich, daß "Hilfsbetrieb" und "Nebenbetrieb" identische Begriffe sind. Vorliegend besteht der arbeitstechnische Zweck der Betriebsstätte der Beklagten in W in der Bewirtung ihrer Besucher. Der arbeitstechnische Zweck der Rechtsvorgängerin der Beklagten in der Zweigniederlassung W besteht hingegen im Verkauf von Konsumgütern an Kunden. Der arbeitstechnische Zweck der Bewirtung stellt keine Hilfeleistung für den arbeitstechnischen Zweck des Verkaufs von Konsumgütern dar. Die Bewirtung ist nicht nur für Kunden des Ka vorgesehen. Ob sie für die Geschäfte des Ka verkaufsfördernd ist, ist insoweit unerheblich. Damit fehlt ein weiteres Merkmal für einen Hilfs- oder



Nebenbetrieb des Einzelhandels.

Der Geltungsbereich des MTV 1980 erstreckt sich zwar auch auf Betriebe, deren Schwerpunkt im Einzelhandel liegt. Diese Voraussetzungen erfüllt die Beklagte aber schon deshalb nicht, weil sie überhaupt keinen Einzelhandel betreibt.

Entgegen der Auffassung der Kläger gebieten es weder das Prinzip der Tarifeinheit noch die Ordnungsfunktion des Tarifvertrags, dem Betriebsbegriff im tariflichen Sinne einen anderen Inhalt zu geben. Das Prinzip der Tarifeinheit hat nichts mit der Frage zu tun, ob und unter welchen Voraussetzungen ein Arbeitgeber seinen Betrieb in mehrere Betriebe aufteilen oder rechtlich selbständige Unternehmen für bisherige Betriebsteile bilden kann. Die Organisation seiner Betriebe und Unternehmen gehört zur unternehmerischen Freiheit des Arbeitgebers, der hierbei nur die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats nach §§ 111 ff. BetrVG zu beachten hat. Das Prinzip der Tarifeinheit greift erst ein, wenn der Arbeitgeber seine organisatorischen Maßnahmen getroffen hat. Dieses Prinzip will sicherstellen, daß innerhalb der vom Arbeitgeber frei geschaffenen betrieblichen Organisationseinheit ein Tarifvertrag im Zweifel für alle Arbeitsverhältnisse gilt (vgl. Wiedemann/Stumpf, Tarifvertragsgesetz, 5. Aufl. 1977, § 4 Rz 162, 164 m.w.N.). Dieses Prinzip wird nicht verletzt, sondern gewahrt, wenn in dem neu geschaffenen Betrieb der Beklagten in der Betriebsstätte W nur Tarifverträge einer Branche Anwendung finden. Hingegen erfordert das Prinzip der Tarifeinheit nicht, daß es sich hierbei um die Tarifverträge für den Einzel-



handel handelt. Auch die Ordnungsfunktion von Tarifverträgen, die in aller Regel betriebsbezogen sind, geht nicht weiter.

Auch wenn man zugunsten der Kläger davon ausgeht, daß die Tarifnormen für den Einzelhandel nach § 613 a Abs. 1 Satz 2 BGB Inhalt des Arbeitsverhältnisses der Parteien geworden sind, gilt dies jedoch nur für die im Zeitpunkt des Betriebsübergangs geltenden Tarifnormen (BAG Urteil vom 13. November 1985 - 4 AZR 309/84 -, AP Nr. 46 zu § 613 a BGB, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt). Deshalb bestand für die Kläger am 1. Januar 1984 ein tariflicher Entgeltanspruch nur in der im Zeitpunkt des Betriebsübergangs bestehenden Höhe.

Dies entspricht auch dem Sinn und Zweck der gesetzlichen Regelung. Danach ist zwar Arbeitnehmern eine in einem beim Betriebsübergang bestehenden Tarifvertrag vorgesehene künftige Erhöhung einer tariflichen Leistung (z. B. Erhöhung des Urlaubsanspruchs) beim Eintritt der entsprechenden Voraussetzungen zuzubilligen. Die tarifliche Regelung künftiger Leistungen begründet praktisch eine Anwartschaft, die mit dem Betriebsübergang Inhalt des Arbeitsverhältnisses wird. Das Gesetz enthält aber keinen Anhaltspunkt dafür, daß die das Arbeitsverhältnis bisher regelnden Tarifnormen nur in einem bestimmten Umfang zum Inhalt des Arbeitsverhältnisses und damit Bestandteil des Arbeitsvertrags werden. Wenn nach § 613 a Abs. 1 BGB die bisherigen tariflichen Regelungen für die Dauer von mindestens einem Jahr zum Inhalt des Arbeitsverhältnisses werden sollen, kommt darin der Wille des Gesetzgebers zum Ausdruck, daß die Arbeitnehmer nach



dem Betriebsübergang für mindestens ein Jahr lang die gleichen Rechte erlangen sollen wie die tarifgebundenen Arbeitnehmer nach diesem Tarifvertrag.

Davon zu unterscheiden sind aber die Fälle, in denen Ansprüche von Arbeitnehmern durch tarifliche Vereinbarungen nach dem Betriebsübergang begründet werden. Von solchen Leistungen sollen nach dem Sinn und Zweck des Gesetzes die Arbeitnehmer wegen fehlender Tarifgebundenheit ausgeschlossen bleiben. Ihnen sind nur die Ansprüche garantiert, die sich aus den im Zeitpunkt des Betriebsübergangs geltenden Tarifverträgen ergeben. Wollte man daher im vorliegenden Fall das Urlaubsgeld nach dem am 1. Januar 1984 bestehenden tariflichen Entgeltanspruch für das letzte Berufsjahr der Gehaltsgruppe I des Gehaltstarifvertrags berücksichtigen, würde damit die Gehaltserhöhung einbezogen, die im Gehaltstarifvertrag 1983, also nach dem Betriebsübergang, tariflich vereinbart wurde. Damit kämen den Klägern Lohn- und Gehaltserhöhungen, die nach dem Betriebsübergang tariflich vereinbart wurden, zugute. Das ist mit dem Sinn und Zweck der gesetzlichen Regelung nicht vereinbar.

Auch ein vertraglicher Anspruch auf restliches Urlaubsgeld für 1984 nach den im Jahr 1984 geltenden tariflichen Regelungen für den Einzelhandel in Nordrhein-Westfalen aufgrund einzelvertraglicher Vereinbarung besteht nicht. Nach den vom Landesarbeitsgericht mit Verfahrensrügen nicht angegriffenen Feststellungen haben die Kläger ihre entsprechenden Behauptungen nicht substantiiert und die Arbeitsverträge nicht vorgelegt.

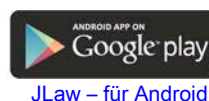


Ebensowenig können die Kläger ihre Ansprüche auf zusätzliches Urlaubsgeld auf eine betriebliche Übung stützen. Eine betriebliche Übung liegt nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts vor, wenn bestimmte Verhaltensweisen regelmäßig wiederholt werden, die bei den Betriebsangehörigen den Eindruck einer Gesetzmäßigkeit oder eines Brauches erwecken, d. h. ein Vertrauen darauf begründen, daß ihnen eine Leistung oder Vergünstigung auf Dauer gewährt wird. Dabei ist entscheidend darauf abzustellen, wie das stetige Verhalten des Arbeitgebers nach Treu und Glauben aus der Sicht der begünstigten Arbeitnehmer zu bewerten ist; es genügt, daß der Arbeitgeber den objektiven Tatbestand der betrieblichen Übung wissentlich herbeigeführt hat (vgl. BAGE 40, 126, 133 = AP Nr. 1 zu § 3 TV Arb Bundespost; BAG Urteil vom 4. September 1985 - 7 AZR 262/83 -, AP Nr. 22 zu § 242 BGB Betriebliche Übung, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung bestimmt, jeweils mit weiteren Nachweisen). Ein solcher Verpflichtungswille konnte dem Verhalten der Rechtsvorgängerin der Beklagten bei der Zahlung der jeweiligen Tariflöhne nicht entnommen werden. Denn die Tarifverträge für den Einzelhandel in Nordrhein-Westfalen sind seit vielen Jahren allgemeinverbindlich. Die Rechtsvorgängerin der Beklagten leistete daher die Lohnzahlungen an alle Arbeitnehmer in Erfüllung einer tariflichen Verpflichtung. Damit ist für Erwägungen, ihr Verhalten lasse auf einen vertraglichen Bindungswillen für die Zukunft schließen, mangels anderweiter Anhaltspunkte kein Raum.

Ein Anspruch auf Urlaubsabgeltung für nicht gewährten Urlaub im Jahr 1984 steht den Klägern nicht zu. Wenn der Manteltarif-



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



vertrag für den Einzelhandel in Nordrhein-Westfalen vom 13. Dezember 1980 beim Betriebsübergang auf die Beklagte nach § 613 a Abs. 1 Satz 2 BGB Inhalt des Arbeitsverhältnisses der Parteien geworden ist, stand den Klägern danach zwar der im Tarifvertrag vereinbarte höhere Urlaub für 1984 zu. Die Kläger können jedoch für im Jahr 1984 zu wenig gewährten Urlaub keine Urlaubsabgeltung verlangen. Nach den tariflichen Bestimmungen für den Einzelhandel in Nordrhein-Westfalen ist ein Anspruch auf Urlaubsabgeltung nur für den Fall der Beendigung des Arbeitsverhältnisses vorgesehen (§ 13 Ziff. 9 MTV). Auch das Gesetz sieht eine Urlaubsabgeltung nur für diesen Fall vor (§ 7 Abs. 4 BUrlG).

Da den Klägern auch bei einer Fortgeltung der Tarifnormen für den Einzelhandel in der im Zeitpunkt des Betriebsübergangs geltenden Fassung gemäß § 613 a Abs. 1 Satz 2 BGB kein Anspruch auf zusätzliches Urlaubsgeld und Urlaubsabgeltung zusteht, kann offenbleiben, ob bereits beim Betriebsübergang die damals geltenden Tarifnormen für den Einzelhandel in das Arbeitsverhältnis der Parteien gemäß § 613 a Abs. 1 Satz 2 BGB deshalb keinen Eingang fanden, weil die Beklagte an die Tarifverträge für das Gaststättengewerbe gebunden war.

Die Kläger haben gemäß § 97 Abs. 1 ZPO die Kosten ihrer erfolglosen Revision zu tragen.

Dr. Neumann

Dr. Feller

Dr. Etzel

Dr. Koffka

Prieschl



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





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

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)