

22. Feb. 1957

20

Für das Nachschlagewerk ! ja
Für die Sammlung ! ja
Für die Fachpresse ! ja

Gesetz: § 164 HGB, § 2 TVG, § 3 TVG

Leitsätze:

- 1.) Unterhält der einzige persönlich haftende Gesellschafter einer Kommanditgesellschaft die Mitgliedschaft zu einer tariffähigen Arbeitgeberorganisation, so ist davon auszugehen, dass die Kommanditgesellschaft selbst Mitglied der Organisation und damit tarifgebunden ist.
- 2.) Innungen des Handwerks sind tariffähig.
- 3.) Die Tariffähigkeit der Spitzenorganisationen und der Abschluss von Tarifverträgen durch die Spitzenorganisationen nimmt den tariffähigen Unterorganisationen nicht die Tariffähigkeit und steht dem Abschluss regionaler Tarifverträge nicht entgegen.
- 4.) Regionale Tarifverträge können von der Lohngruppeneinteilung nach dem von den Spitzenorganisationen abgeschlossenen Tarifvertrag abweichen.
- 5.) Im Falle einer solchen Tarifkonkurrenz geht der räumlich engere dem räumlich weiteren Tarifvertrag vor.

Aktenzeichen: 1 AZR 426/56
Urteil des BAG vom 22. Februar 1957

LAG Bremen



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1 AZR 426/56

I Sa 53/56 (Bremen)
I Sa 50/56 (Bremen)
I Sa 52/56 (Bremen)

Im Namen des Volkes!

Verkündet
am 22. Februar 1957

gez. Mißler,
Angestellter
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

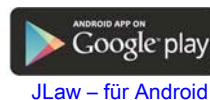
hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund
der mündlichen Verhandlung vom 22. Februar 1957 durch
den Senatspräsidenten Dr. Müller, die Bundesrichter
Dr. Schröder und Wichmann sowie die Bundesarbeitsrich-
ter Dr. Dr. Matthias und Frey für Recht erkannt:

Die Revisionen der Beklagten gegen die
Urteile des Landesarbeitsgerichts Bremen
vom 1. August 1956 - I Sa 53/56, I Sa 50/56
und I Sa 52/56 - werden zurückgewiesen.
Die Beklagte trägt die Kosten der Revisionen.

V o n R e c h t s w e g e n !



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



- 2 -

Tatbestand:

Die Beklagte, eine Kommanditgesellschaft, deren einziger persönlich haftender Gesellschafter seit 1941 der Kaufmann Georg L ist, beschäftigt sich mit Schuhreparaturen. L gehörte bereits seit 1931 der Schuhmacherinnung Bremen an, die ihrerseits dem "Landesinnungsverband des niedersächsischen Schuhmacherhandwerks einschliesslich Bremen" angehört. Diese Mitgliedschaft des L bei der Schuhmacherinnung Bremen bestand bis zum 31. März 1956. Die Innung erhob Beiträge, die von der Beklagten getragen wurden. Die Beklagte selbst ist jedoch nicht in den Mitgliedslisten der Schuhmacherinnung Bremen verzeichnet.

Die Klägerinnen Brunhilde M und Karin Me sind bei der Beklagten als Beifahrerinnen im Zustell- und Abholdienst beschäftigt. Die Klägerin Ingrid S ist bei der Beklagten mit Schuhputzarbeiten und ähnlichen Arbeiten beschäftigt. Alle drei Klägerinnen gehören seit dem Sommer 1955 der I.G. Leder als Mitglieder an. Die Klägerinnen haben in der Zeit vom 26. November 1955 bis zum 1. Januar 1956 einen Stundenlohn von 0,90 DM und vom 2. Januar 1956 bis zum 20. Januar 1956 einen solchen von 0,92 DM erhalten.

Seit dem 7. März 1951 besteht zwischen dem Bundesverband des Deutschen Schuhmacherhandwerks (dem der o. a. Landesverband als Mitglied angehört) und der Gewerkschaft Leder ein Manteltarifvertrag, der sich räumlich auch auf das Gebiet des Landesinnungsverbandes Niedersachsen erstreckt und in § 7 eine Betriebsklassen- und Lohngruppeneinteilung enthält. Die Lohngruppeneinteilung unterscheidet:

- a) gelernte Facharbeiterinnen,
- b) angelernte Arbeitnehmer

Der Manteltarifvertrag gilt für alle gewerblichen Arbeitnehmer mit Ausnahme der Lehrlinge und Angestellten.

Zwischen dem Landesinnungsverband des niedersächsischen Schuhmacherhandwerks und der I.G. Leder bestehen Lohntarifverträge. Der Lohntarifvertrag vom 2. Dezember 1954 sah eine Lohngruppe c) "sonstige angelernte Arbeitnehmer" vor.

- 3 -



In einer Änderung vom 1. Dezember 1955, in Kraft seit dem 1. Januar 1956, wurde an die Stelle dieser Lohngruppe die Gruppe "sonstige Arbeitnehmer" gesetzt. Für diese Gruppe wurde ein Stundenlohn von 1,26 DM ausgeworfen. Der Manteltarifvertrag enthält eine Lohngruppe "sonstige Arbeitnehmer" nicht.

Die Klägerinnen machen jetzt noch die Differenz zwischen dem ihnen für die Zeit vom 2. bis 20. Januar 1956 gezahlten Stundenlohn von 0,92 DM und dem Tariflohn für "sonstige Arbeitnehmer" mit 1,26 DM in der rechnerisch unstreitigen Höhe von 65,69 DM geltend (vor dem Arbeitsgericht hatten sie auch Lohndifferenzen für die Zeit vom 26. November 1955 bis 1. Januar 1956 geltend gemacht, sind jedoch insoweit mit ihren Ansprüchen rechtskräftig abgewiesen worden).

Die Beklagte bestreitet, dass die Klägerinnen Anspruch auf den Tariflohn für sonstige Arbeitnehmer haben. Sie hat dazu vorgetragen, sie selbst sei nicht Mitglied des Landesinnungsverbandes und damit nicht tarifgebunden. Insbesondere aber verstosse der Lohntarifvertrag gegen den Manteltarifvertrag insoweit, als dort eine Gruppe "sonstige Arbeitnehmer" eingeführt worden sei. Die Klägerinnen fielen schliesslich auch deshalb nicht unter den Tarifvertrag, weil sie keine für das Schuhmacherhandwerk typische Arbeit leisteten.

Das Landesarbeitsgericht hat nach dem Klageantrag erkannt und die Revision zugelassen.

Entscheidungsgründe:

Das zulässig und ordnungsgemäss eingelegte Rechtsmittel der Revision konnte keinen Erfolg haben.

Die Revision stellt zunächst zur Nachprüfung, ob die Beklagte selbst (nicht nur ihr einziger persönlich haftender Gesellschafter) Mitglied der Schuhmacherinnung Bremen ist, die ihrerseits dem Landesinnungsverband des niedersächsischen Schuhmacherhandwerks angehört. Der Ansicht der Revision, die Beklagte sei nicht tarifgebunden und damit auch der von den Klägerinnen verfolgte Tariflohnanspruch als solcher un-



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

- 4 -

begründet, kann nicht gefolgt werden.

Das Landesarbeitsgericht berücksichtigt die Tatsache, dass die Beklagte selbst nicht als Mitglied der Innung in deren Listen geführt wird, ist aber der Ansicht, dass sich "in tarifrechtlicher Hinsicht die Mitgliedschaft der Beklagten aus den besonderen Umständen des vorliegenden Falles zwingend schliessen lässt". Insoweit führt das Landesarbeitsgericht an, die Tatsache, dass der alleinige persönlich haftende Gesellschafter der Beklagten Mitglied der Schuhmacherinnung Bremen sei, rechtfertige den Schluss, dass er die Mitgliedschaft zu der Tarifvertragspartei in seiner Eigenschaft als deren Leiter und Repräsentant für die Beklagte selbst aufrechterhalten habe. Wenn das Landesarbeitsgericht aus der Tatsache, dass der einzige persönlich haftende Gesellschafter einer Kommanditgesellschaft die Mitgliedschaft fortgeführt hat, darauf schliesst, dass diese Mitgliedschaft auch für die Gesellschaft unterhalten werde, so befindet es sich im Einklang mit der auch im Schrifttum vertretenen Auffassung (vgl. Hueck-Nipperdey-Tophoven, TVG, 3. Aufl., § 3 Anm. 6; Hueck-Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts, 6. Aufl., 2. Band, 2. Lieferung, S. 342). Auch der Senat schliesst sich bei dem hier vorliegenden Sachverhalt dieser Auffassung an. L war als alleiniger persönlich haftender Gesellschafter der Beklagten deren Repräsentant. Als solcher hat er, wie das Landesarbeitsgericht in seinen tatsächlichen Feststellungen ohne Rechtsfehler annimmt, auch für die Beklagte selbst die Mitgliedschaft zu der Tarifvertragspartei dadurch erworben, dass er seine bereits früher erworbene eigene Mitgliedschaft zu der Schuhmacherinnung Bremen in seiner Eigenschaft als Repräsentant der Beklagten für diese selbst fortgeführt und ausgewertet hat. Das Landesarbeitsgericht verkennt insbesondere bei seiner Würdigung nicht, dass L bereits in die Schuhmacherinnung eingetreten ist, bevor er überhaupt Mitglied der Beklagten Gesellschaft wurde. Das Landesarbeitsgericht legt seiner Entscheidung aber weiterhin zu Grunde, es hätten keine besonderen Gründe für eine Beibehaltung der Mitgliedschaft in der Person des L ohne Berücksichtigung seiner Stellung als einziger persönlich haftender Gesellschafter.



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



JLaw - für Android



JLaw - für iOS

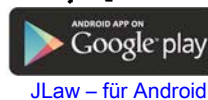
- 5 -

schafter der beklagten Kommanditgesellschaft bestanden. Wenn er also die Mitgliedschaft fortgeführt habe, so habe er dies für die Beklagte und in deren Interesse getan. Dieser Schluss des Landesarbeitsgerichts verstösst weder gegen wesentliche Auslegungsgrundsätze noch gegen die Denkgesetze. In diesem Zusammenhang gewinnt auch, wie das Landesarbeitsgericht zutreffend feststellt, die Tatsache Bedeutung, dass die an die Innung gezahlten Beiträge in ihrer Berechnung nicht auf die Person des L als Einzelmitglied abgestellt waren, sondern auf die Verhältnisse der beklagten Gesellschaft selbst. Gegenüber dieser tatsächlichen Feststellung des Landesarbeitsgerichts ist ein Verfahrensangriff nicht erhoben worden. Insbesondere ist auch aus dem gesamten Sachverhalt die weitere Feststellung, die ebenfalls in zulässiger Weise von dem Landesarbeitsgericht getroffen worden ist, gerechtfertigt, dass auch die Innung die beklagte Gesellschaft als Mitglied aufnehmen und führen wollte. Dem steht nicht entgegen, dass die Innung die Beklagte nicht in ihren Listen als Mitglied verzeichnet hat. Die Eintragung der Beklagten in die Mitgliedslisten der Innung hat keine rechtsbegründende Bedeutung für den Mitgliedschaftserwerb, ein Unterlassen insoweit rechtfertigt also nicht den Schluss, die Beklagte sei nicht Mitglied der Innung. Ist sonach festzustellen, dass die Würdigung des Sachverhalts durch das Landesarbeitsgericht ohne Verfahrensverstoss vorgenommen worden ist, so ist die von der Revision gegen die Feststellung, auch die Beklagte sei Mitglied der Innung und damit tarifgebunden, erhobene Rüge unbegründet. Für die Entscheidung des Revisionsgerichts ist vielmehr davon auszugehen, dass die Beklagte Mitglied der Innung, damit mittelbar auch des Landesinnungsverbandes und schliesslich auch des Bundesverbandes des Deutschen Schuhmacherhandwerkes ist. Sie gehört damit einer Tarifvertragspartei als Mitglied an.

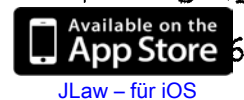
Dass Innungen, Landesinnungen und die entsprechenden Bundesverbände des Handwerkes nicht etwa Zwangsverbände sind, sondern von dem Grundsatz der freiwilligen Mitgliedschaft getragen sind und als solche tariffähig sind, ist bereits von dem Senat im Einklang mit dem Schrifttum (vgl. Hueck-Ninnderdey-Tophoven, TVG, 3. Aufl., § 2 Anm. 20) ausgesprochen



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

worden (vgl. BAG 6.12.1956 - 2 AZR 192/56 -).

Darmit ist, wie die Vorinstanzen zutreffend festgestellt haben, die Beklagte tarifgebunden sowohl an den Bundesmanteltarifvertrag wie aber auch an die Lohntarifverträge zwischen dem Landesinnungsverband und der I.G. Leder. Beide tariflichen Regelungen erstrecken sich fachlich, persönlich und räumlich auch auf die Beklagte.

Auch der weitere Angriff der Revision, das Landesarbeitsgericht habe verkannt, dass der Landesinnungsverband des niedersächsischen Schuhmacherhandwerkes sich seiner eigenen Tariffähigkeit jedenfalls insoweit begeben habe, als er die in dem Manteltarifvertrag des Bundesverbandes enthaltenen Vereinbarungen seines Bundesverbandes als für sich verbindlich anerkannt habe, ist unbegründet. Dieses Vorbringen könnte in der Revisionsinstanz nur beachtlich sein, wenn zum Ausdruck gebracht werden soll, bereits durch die Tatsache, dass eine Lohngruppeneinteilung in dem Manteltarifvertrag enthalten sei, entfalle eine Befugnis des Landesinnungsverbandes, die Lohngruppen nach anderen Gesichtspunkten zu bestimmen oder zusätzliche Lohngruppen einzuführen. Unbeachtlich in der Revisionsinstanz wäre das Vorbringen, wenn damit zum Ausdruck gebracht werden sollte, der Landesinnungsverband habe sich durch besondere Verpflichtung einer sonst bestehenden Befugnis zur Änderung oder Ergänzung der Lohngruppeneinteilung begeben. Denn alsdann läge in dieser Revisionsbegründung die Geltendmachung eines neuen tatsächlichen Vorbringens, das nicht Gegenstand der Entscheidung des Landesarbeitsgerichts gewesen ist und deshalb auch in der Revisionsinstanz nicht mehr vorgebracht werden kann.

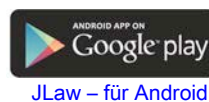
Aber auch in diesem eingeschränkten Sinne ist der Angriff der Revision unbegründet. Es trifft zwar zu, dass der Manteltarif in § 7 die Lohnklassen

- a) Gesellen,
- b) gelernte Facharbeiterinnen,
- c) angelernte Arbeitnehmer und
- d) Schäftemacher

enthält, während der Lohntarif vom 1. Dezember 1955 - in



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



Kraft seit dem 2. Januar 1956 - die Lohngruppen

- a) Gesellen,
- b) angelernte Arbeitnehmer,
- c) sonstige Arbeitnehmer und
- d) Schäftemacher

aufweist. Auch enthält § 7 Abs. 4 des Manteltarifvertrages nur insoweit eine ausdrückliche Verweisung auf noch regional zu treffende Vereinbarungen, als es sich um die Löhne und die Ortsklasseneinteilung handelt. Das Landesarbeitsgericht ist jedoch zutreffend davon ausgegangen, dass die Tatsache der Schaffung eines Manteltarifs auf Bundesebene durch den Bundesverband des Deutschen Schuhmacherhandwerkes einerseits und die Gewerkschaft Leder andererseits nicht den regionalen tariffähigen Organisationen (Landesinnungsverband des niedersächsischen Schuhmacherhandwerks einerseits und I.G. Leder andererseits) die Tariffähigkeit nimmt. Nach § 2 Abs. 2 TVG sind die Spitzenverbände befugt, im Namen von Gewerkschaften und Vereinigungen von Arbeitgebern Tarifverträge abzuschliessen; sie sind nach § 2 Abs. 3 TVG auch befugt, Tarifverträge im eigenen Namen abzuschliessen. Aus der Tariffähigkeit der Spitzenverbände nach § 2 folgt aber nicht, dass dann, wenn die Spitzenorganisationen von dieser eigenen Tariffähigkeit Gebrauch gemacht haben, die Tariffähigkeit der zusammengeschlossenen Unterorganisationen endet oder beschränkt wird. Die Tariffähigkeit der Unterorganisationen eines Spitzenverbandes wird durch die Tariffähigkeit des Spitzenverbandes selbst nicht beeinträchtigt, bleibt vielmehr ungeschmälert erhalten. Dies ergibt sich eindeutig aus dem systematischen Aufbau des § 2 TVG. Bei den Regelungen in § 2 Abs. 2 und 3 TVG handelt es sich um die Übertragung von zusätzlichen Befugnissen auf die Spitzenverbände, die neben die unberührt bleibenden Befugnisse der sonstigen tariffähigen Organisationen treten. Daraus folgt, dass die Unterorganisationen auch dann, wenn ihr Spitzenverband von der ihm durch das TVG verliehenen Tariffähigkeit Gebrauch macht, nach wie vor von ihrer eigenen Tariffähigkeit durch Abschluss von Tarifverträgen Gebrauch machen können. Sie haben diese Befugnis nicht nur insoweit, als der von dem Spitzenverband geschlossene Tarifvertrag Ergänzungen oder Änderungen der dort getroffenen Regelung durch noch von den Unter-



organisationen zu schliessende Tarifverträge ausdrücklich oder stillschweigend zulässt, sondern auch dann, wenn der von den Spitzenorganisationen geschlossene Tarifvertrag die Arbeitsverhältnisse der Arbeitnehmer, die bei den Mitgliedern der Unterorganisationen arbeiten, abschliessend regeln wollte. Dies ergibt sich bereits daraus, dass die Begründung der Tariffähigkeit der Spitzenorganisationen die Einführung einer zusätzlichen, erst durch das TVG ausdrücklich erwähnten Tariffähigkeit darstellt, nicht aber eine Beschneidung der unberührt gebliebenen Tariffähigkeit der Gewerkschaften, einzelner Arbeitgeber und der Vereinigungen von Arbeitgebern nach § 2 Abs. 1 TVG.

Auch der Grundsatz der Tarifgebundenheit nach § 3 TVG rechtfertigt keine andere Beurteilung. Denn die Tarifgebundenheit an einen von ihrer Spitzenorganisation abgeschlossenen Tarifvertrag erstreckt sich im Sinne des § 3 TVG nur auf die Mitglieder der Verbände, die den Spitzenorganisationen angehören (vgl. Hueck-Nipperdey-Tophoven, TVG, 3. Aufl., § 3 Anm. 8, S. 117), nicht auf die Unterorganisationen selbst. Diese Tarifgebundenheit bewirkt daher nicht eine Bindung der Unterorganisationen dieser Spitzenorganisationen dahin, dass diese gehindert wären, durch besondere Tarifverträge im Rahmen ihrer fortbestehenden Tariffähigkeit Regelungen zu treffen, die von denen des von den Spitzenorganisationen abgeschlossenen Tarifvertrags abweichen. § 3 TVG will vielmehr, wie in seinem systematischen Zusammenhang sein Abs. 2 zeigt, nur eine Tarifgebundenheit von Arbeitnehmern und Arbeitgebern als solchen normieren, nicht aber eine Tarifgebundenheit von tariffähigen Organisationen.

Auch mit der Erwägung, dass anderenfalls eine einheitliche Ausrichtung der Tarifpolitik der Spitzenorganisationen gefährdet oder verhindert würde, kann nicht die Ansicht gerechtfertigt werden, dass Unterorganisationen nur dann von den Grundsätzen der von den Spitzenverbänden vereinbarten Tarifverträge in auf regionaler Ebene abgeschlossenen Tarifverträgen abweichen können, wenn der von dem Spitzenverband abgeschlossene Tarifvertrag eine solche Abweichung ausdrücklich zulässt oder sie jedenfalls nicht ausdrücklich verbietet. Es kann deshalb dahingestellt bleiben, ob § 7 Abs. 4 des



Manteltarifvertrages zwischen dem Bundesverband des Deutschen Schuhmacherhandwerkes und der I.G. Leder auch eine Befugnis zur anderweiten Einteilung der Lohngruppen und zur Schaffung neuer Lohngruppen beinhaltet. Selbst wenn die Vertragsparteien des Manteltarifs das Gegenteil gewollt haben sollten und sogar die Schaffung neuer Lohngruppen oder die Änderung der Lohngruppeneinteilung durch regionale Verbände ausdrücklich hätten ausschliessen wollen, würde eine solche Absicht - auch wenn sie im Tarifvertrag zum Ausdruck gekommen wäre - gleichwohl die regionalen tariffähigen Organisationen nicht hindern, derartige Regelungen im Rahmen ihrer eigenen fortbestehenden Tariffähigkeit zu treffen. Denn die Spitzenorganisationen können nicht durch Vereinbarungen untereinander die durch Gesetz begründeten Befugnisse tariffähiger regionaler Organisationen beschränken. Die Frage, ob ein Unterverband, der sich in Abweichung von dem durch die Spitzenorganisationen abgeschlossenen Tarifvertrag zu dem Abschluss eines regionalen Tarifvertrages bereit findet, damit gegen die Verbandsdisziplin verstösst, ist im Rahmen der nach dem TVG zu beurteilenden Frage der eigenen Tariffähigkeit der Unterorganisation unbeachtlich. Das Streben nach Wahrung der Verbandsdisziplin nimmt den tariffähigen Unterorganisationen der Spitzenorganisationen nicht die ihnen sonst zustehende eigene und nach Abschluss eines Tarifvertrags durch die Spitzenorganisationen fortbestehende Tariffähigkeit.

Es trifft zwar zu, dass solche Tarifverträge, die von den Spitzenorganisationen im eigenen Namen abgeschlossen sind, nur von den Spitzenorganisationen aufgehoben, geändert oder gekündigt werden können (vgl. Hueck-Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts, 6. Aufl., 1955, Band 2, 2. Lieferung, § 20 IV 2, S. 307). Um eine solche Änderung des von dem Spitzenverband abgeschlossenen Tarifvertrages handelt es sich aber nicht, wenn die Unterorganisationen der Spitzenorganisationen im Rahmen ihrer eigenen Tariffähigkeit in Ergänzung und auch in Änderung des Tarifvertrages der Spitzenorganisationen eigene Tarifverträge abschliessen, die neben dem im übrigen durch ihre Massnahmen nicht berührten Tarifvertrag der Spitzenorganisationen angewendet werden sollen. Durch einen solchen regionalen Tarifvertrag wird der sonst fortgeltende überregio-



nale Tarifvertrag nicht aufgehoben, geändert oder gekündigt. Dies wäre nur durch die Spitzenorganisationen zulässig. Beide Tarifverträge gelten vielmehr nebeneinander. Die Lösung von Widersprüchen zwischen beiden Tarifverträgen ist nach den Grundsätzen der Tarifkonkurrenz möglich und erforderlich.

Nach diesen Grundsätzen der Tarifkonkurrenz ist auch der vorliegende Fall zu beurteilen. Die Klägerinnen haben den Lohnanspruch nach dem Lohntarifvertrag, der auf regionaler Ebene zwischen dem Landesinnungsverband des niedersächsischen Schuhmacherhandwerks und der Gewerkschaft Leder geschlossen worden ist. Dieser Lohntarif ist deshalb auf die Arbeitsverhältnisse zwischen den Parteien anzuwenden, weil er gegenüber dem Manteltarif auf Bundesebene der räumlich engere ist.

Gegen die Feststellung des Landesarbeitsgerichts, dass dieser Lohntarifvertrag sich auf die Arbeitsverhältnisse der Klägerinnen nach der Art der von diesen zu leistenden Arbeiten erstreckt, ergeben sich keine Bedenken. Dass die Klägerinnen M und Me als Beifahrerinnen im Zustell- und Abholdienst und die Klägerin S als Schuhputzerin unter den Begriff "sonstige Arbeitnehmer" fallen, hat das Landesarbeitsgericht ohne Rechtsirrtum festgestellt. Unrichtig ist die Ansicht der Beklagten, die Klägerinnen fielen schon deshalb nicht unter den Lohntarif, weil sie keine "für das Schuhmacherhandwerk typischen Arbeiten" verrichteten. Dieses Vorbringen scheitert schon an dem Grundsatz der Tarifeinheit; nach diesem Grundsatz sind alle in einem Betriebe arbeitenden Arbeitnehmer nach dem für diesen Betrieb massgebenden Tarifvertrag zu behandeln, wenn der Tarifvertrag - wie es hier der Fall ist - den Betrieb als solchen erfasst. Dem steht nicht entgegen, dass einzelne Arbeitnehmer eine Arbeit verrichten, die nicht zu den in diesem Betrieb typischen Arbeiten gehört. Der Lohntarif erstreckt sich auf alle im § 1 des MT vom 7. März 1951 genannten Arbeitnehmer, also auf alle gewerblichen Arbeitnehmer. Zu diesen gewerblichen Arbeitnehmern gehören auch die Klägerinnen.

Schliesslich hat das Landesarbeitsgericht auch mit Recht ausgeführt, dass die Tarifgebundenheit der Beklagten



- 11 -

nicht dadurch ihr Ende gefunden hat, dass der persönlich haftende Gesellschafter die Mitgliedschaft bei der Schuhmacherinnung Bremen zum 31. März 1956 beendet hat. Dies ergibt sich aus § 3 Abs. 3 TVG. Im übrigen betrifft der geltend gemachte Lohnanspruch auch eine Zeit, in der der persönlich haftende Gesellschafter die Mitgliedschaft noch nicht beendet hatte.

Damit erweisen sich die von der Revision gegen das angefochtene Urteil erhobenen Angriffe als unbegründet. Die Revision musste daher mit der Kostenfolge aus § 97 ZPO zurückgewiesen werden.

Für den in Urlaub
befindlichen Senats-
präsidenten Dr. Müller:

gez. Dr. Schröder

Wichmann

Dr. Schröder

Dr. Matthias

Frey



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)