

# KOALITIONEN UND KOALITIONSKAMPFMITTEL

ARBEITSRECHTLICHE SEMINARVORTRÄGE

HERAUSGEGEBEN VON

**DR. WALTER KASKEL**

PROFESSOR AN DER UNIVERSITÄT  
BERLIN



BERLIN  
VERLAG VON JULIUS SPRINGER  
1925

ISBN 978-3-642-50400-6 ISBN 978-3-642-50709-0 (eBook)  
DOI 10.1007/978-3-642-50709-0

ALLE RECHTE, INSBESONDERE DAS DER ÜBERSETZUNG  
IN FREMDE SPRACHEN, VORBEHALTEN.

Softcover reprint of the hardcover 1st edition 1925

## Vorwort.

An der Berliner Universität werden seit dem Jahre 1921 unter meiner Leitung in jedem Winter „Wissenschaftliche Übungen im Arbeitsrecht“ abgehalten. Ihr äußerer Gang ist der, daß die einzelne Übung mit einem „Referat“ und einem „Korreferat“ über ein vorher bestimmtes Thema beginnt. Hieran schließt sich eine Kritik und Stellungnahme des Übungsleiters. Den Abschluß bildet eine freie Diskussion der Teilnehmer, die vielfach in gemeinsamen Bierabenden ihre Fortsetzung findet.

Zu den Teilnehmern, unter denen sich ein fester, alljährlich wiederkehrender Stamm gebildet hat, gehören neben besonders qualifizierten Studenten und Referendaren auch ältere Praktiker, vor allem wissenschaftlich interessierte Mitglieder der arbeitsrechtlichen Behörden, Syndici der großen Betriebe und der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände, Richter und Anwälte. In der Regel soll jeder Teilnehmer ein Referat oder Korreferat übernehmen, so daß sich bei 15 Übungsabenden eine Beschränkung der Teilnehmerzahl auf 30 bis 40 ergibt.

Die Themata der einzelnen Übungsabende werden zu Beginn des Semesters gemeinsam mit den Teilnehmern festgestellt und unter diese als Referate und Korreferate verteilt. Während im ersten Winter die Themata der einzelnen Abende in keinem inneren Zusammenhang standen, wird seit dem zweiten Winter ein einheitliches Gebiet für sämtliche Übungsabende eines Winters gewählt, von dem die Themata der einzelnen Übungsabende bestimmte Stücke bilden. So war das Gesamthema des zweiten Winters die Anwendbarkeit zivilprozessualischer Begriffe auf das Schlichtungsverfahren, das Gesamthema des dritten Winters das Koalitionsrecht und die Koalitionskampfmittel, und für den nächsten Winter ist die Betriebsorganisation in Aussicht genommen. Am letzten Übungsabend jedes Winters wird das gemeinsame Thema des nächsten Winters bekanntgegeben.

Die Vorträge des ersten Winters sind unveröffentlicht geblieben oder haben höchstens die Grundlage für Doktorarbeiten gebildet. Die Vorträge des zweiten Winters konnten wenigstens teilweise in der Neuen Zeitschrift für Arbeitsrecht (1922 S. 587, 1923 S. 13, 273, 731. 1924 S. 449, 527), im Reichsarbeitsblatt (1923 S. 98 u. 102) und im Archiv für Rechts- und Wirtschaftsphilosophie (Bd. 17 S. 52 ff.) veröffentlicht werden. Die Vorträge des dritten Winters übergebe ich hiermit im Zusammenhang der Öffentlichkeit.

Hierbei leitet mich ein doppeltes Bestreben: Einmal möchte ich durch diese Veröffentlichung Rechenschaft ablegen über Art und Maß der wissenschaftlichen Arbeit, die in einem arbeitsrechtlichen Seminar zurzeit möglich ist, damit, wie ich hoffe, zugleich den Beweis erbringen, daß ein arbeitsrechtliches Seminar hinter anderen Universitätsseminaren nicht zurücksteht, und demgemäß zur Abhaltung ähnlicher Übungen auch an anderen Universitäten anregen. Andererseits scheint mir aber auch der größte Teil der gehaltenen Vorträge von so hoher wissenschaftlicher, praktischer und rechtstatsächlicher Bedeutung, daß sie eine Veröffentlichung wohl verdienen.

Die einzelnen Vorträge geben lediglich die eigene Meinung des einzelnen Vortragenden wieder, von der ich persönlich vielfach abweiche, die sich ja auch

häufig polemisierend gegen eigene Veröffentlichungen von mir wendet. Ebenso ist die Formgestaltung dem einzelnen Vortragenden überlassen und höchstens eine gewisse äußere Einheitlichkeit angestrebt. Auch schien es mir erwünscht, den einzelnen Vorträgen ihren ursprünglichen Charakter als Vorträge zu belassen und sie nicht zu Aufsätzen umarbeiten zu lassen. Vor allem ist daher von laufenden Anmerkungen abgesehen, vielmehr sind die Literaturangaben in einer einzigen Anmerkung an der Spitze jedes Vortrages vereinigt. Eine innere Zusammengehörigkeit und Geschlossenheit der einzelnen Vorträge ergibt sich indessen nicht nur aus dem gemeinsamen Thema, sondern aus der Art der Betrachtungsweise, auf die ich als Übungsleiter, entsprechend meiner eigenen methodischen Einstellung, hinzuwirken bestrebt war, nämlich einerseits durch die Beschränkung auf die ausschließlich rechtswissenschaftliche Behandlung der einzelnen Probleme unter Ausscheidung aller politischen Erörterungen, und andererseits durch die vorwiegend rechtsdogmatische Betrachtungsweise, neben der aber auch die geschichtliche, rechtsvergleichende, rechtstatsächliche und soziologische Behandlung zur Geltung kamen.

Die ältere Generation der akademischen Rechtslehrer steht dem Arbeitsrecht noch vielfach ablehnend gegenüber und will es höchstens als „Spezialfach“ gelten lassen, während die studierende Jugend sich diesem Gebiet mit freudiger Begeisterung zuwendet, und die Bedeutung des Arbeitsrechts in der Praxis immer weiter steigt. Möchte dieses Buch dazu beitragen, die Vorurteile, die gegen das Arbeitsrecht als akademische Rechtsdisziplin bestehen, zu überwinden, und dem Arbeitsrecht in der Ausbildung der Juristen und im akademischen Lehrplan den Platz sichern, den es nach seiner tatsächlichen Bedeutung im Rechtsleben seit langem einnimmt.

Berlin, 1. September 1924.

Walter Kaskel.

## Inhaltsverzeichnis.

	Seite
Geschichtliche Entwicklung des deutschen Koalitionsrechts. Von Referendar WALTER BOGS-Potsdam . . . . .	1
Zur Soziologie des Koalitionsrechtes. Von Dr. HEINRICH ACKER-Berlin . .	22
Rechtliche Stellung und innerer Aufbau der Arbeitnehmerberufsvereine. Von Regierungsassessor Dr. HANS PETERS-Berlin . . . . .	29
Rechtliche Stellung und innerer Aufbau der Arbeitgeberverbände. Von Assessor HEINZ LANDMANN-Berlin . . . . .	45
Die Vereinigungen von Berufsverbänden in ihrem rechtlichen Aufbau. Von stud. HUGO FRIEDRICH SCHMIDT-Berlin . . . . .	52
Wesen und Inhalt des geltenden Koalitionsrechtes. Von Dr. ALFRED JACUSIEL- Berlin . . . . .	66
Die Ausgestaltung des Koalitionsrechtes im geltenden Recht. Von Gerichts- assessor RICHARD MARCUSE-Berlin . . . . .	72
Koalitionsrecht und Jugendliche. Von Dr. RICHARD LIEBENBERG-Berlin . . .	76
Die Organisationsklausel. Von cand. GEORG KURLBAUM-Berlin . . . . .	78
Die Bedeutung der Organisationsklausel in der Praxis. Von Dr. ALFRED SCHNEIDER-Berlin . . . . .	87
Die Koalitionszwangsmittel. Von Referendar Dr. THEODOR ROHLFING-Potsdam	92
Die Streikreglements der Gewerkschaften. Von CLEMENS NÖRPEL-Berlin . .	96
Streik oder Aussperrung und Tarifvertrag. Von Referendar HERMANN KAN- DELER-Berlin . . . . .	99
Streik und Einzelarbeitsvertrag. Von Referendarin ANITA EISNER-Berlin . .	108
Einwirkung von Streik und Aussperrung auf den Einzelarbeitsvertrag (Kor- referat). Von Senatspräsident Dr. HERMANN DERSCH-Berlin . . . . .	113
Streik und Betriebsrat. Von Syndikus Dr. OTTO GROTE-Berlin . . . . .	122
Praktische Erfahrungen über Streik und Betriebsrat. Von CLEMENS NÖRPEL- Berlin . . . . .	129
Die Stellung des Arbeitsnachweises im Koalitionskampf. Von Dr. EDITH KLAUSNER-Berlin . . . . .	131
Der Boykott im Arbeitsrecht. Von Rechtsanwalt Dr. FRITZ H. STRAUSS-Berlin	136
Streik in gemeinnötigen Betrieben. Von Rechtsanwalt und Justitiar Dr. ROBERT HLB-Berlin . . . . .	149
Gewerkschaften und Betriebsräte. Von Ministerialrat Dr. GEORG FLATOW-Berlin	157
Gewerkschaften und Betriebsräte (Korreferat). Von Postinspektor HERBERT OHLBRECHT-Berlin . . . . .	168
Haftung für Streikschäden aus Vertrag und nach öffentlichem Recht. Von Referendar ERNST KROTOSCHIN-Berlin . . . . .	176
Die außervertragliche Haftung der Berufsvereine für Streikende, insbesondere für Streikposten. Von Referendar HANS WERNER WEIGERT-Berlin . . .	192
Die Stellung der Berufsvereine im Staat. Von Dr. HEINRICH HERRFAHRDT- Berlin . . . . .	201
Die Stellung der Berufsvereine im Staat (Korreferat). Von Referendar FRITZ MILLER-Berlin . . . . .	214
Übersicht über das englische Koalitionswesen unter besonderer Berücksichtigung der Trade Unions. Von Dr. LUDWIG GOSSMANN-Berlin . . . . .	217
Koalitionen und Koalitionsrecht im Auslande. Von Regierungsrat Dr. HANS STRUNDEN-Berlin . . . . .	226

# Geschichtliche Entwicklung des deutschen Koalitionsrechts<sup>1)</sup>.

Von Referendar WALTER BOGS-Potsdam.

Die Darstellung der Geschichte des Koalitionsrechts hat zum Gegenstande die Entwicklung des Rechtes der Vereinigungen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern, die den Zweck haben, auf die Arbeitsverhältnisse ihrer Mitglieder einzuwirken. Sie will versuchen, in großen Zügen nicht nur die Aufeinanderfolge von Rechtsnormen aufzuzeigen, sondern auch den Wandel der Rechtsformen durch Betrachtung ihres Gegenstandes und dessen Veränderungen als Wirkung und auch als Ursache zu begreifen. Es wird dabei zunächst zu zeigen sein, unter welchen Voraussetzungen Koalitionen zustande gekommen sind, wie ihre Verfassung beschaffen war, welche Stellung sie zu anderen gesellschaftlichen Organisationen, insbesondere zum Staat, eingenommen haben und mit welchen Mitteln sie ihre Ziele zu erreichen strebten. Bei der Darstellung, die sich im wesentlichen auf Quellenstudien anderer stützt, müssen die Arbeitnehmerkoalitionen gegenüber denen der Arbeitgeber hervortreten, weil diese, wie es die wirtschaftlich stärkere Stellung ihrer Mitglieder mit sich bringt, immer erst als Gegenwirkung vorher gebildeter Arbeitnehmerorganisationen entstanden sind. Die Erkenntnis der deutschen Entwicklung erfordert, auch auf die Geschichte der Koalitionen einiger anderer Länder kurz einzugehen, um insbesondere zu zeigen, wo das deutsche Recht dem fremden entlehnt ist.

<sup>1)</sup> Benutztes Schrifttum: BRAUN: Die Konzentration der Berufsvereine. 1922. — BRENTANO: Die Arbeitergilden der Gegenwart. 1870 und 1872. — BRUNNER-HEYMANN: Grundzüge der deutschen Rechtsgeschichte. 1919. — GIERKE: Rechtsgeschichte der deutschen Genossenschaft. 1868. — Die Wurzeln des Dienstvertrages (in der Festschrift für BRUNNER, 1914). — HEDEMANN: Die Fürsorge des Gutsherrn für sein Gesinde (in der Festschrift für DAHN), 1905.; Das bürgerliche Recht und die neue Zeit, 1919. — HEROLD: Die Rechte der Handwerker. 1835. — HERKNER: Die Arbeiterfrage. 1921. — HEYMANN, E.: Die Rechtsformen der militärischen Kriegswirtschaft. 1921. — HUE: Die Bergarbeiter. 1910 und 1913. — KASKEL: Arbeitsrecht § 72 (in seiner Enzyklopädie). — KESSLER: Die deutschen Arbeitgeberverbände. 1907. — KOLLMANN: Die Geschichte der deutschen Koalitionsgesetzgebung. 1916. — KÖNNECKE: Rechtsgeschichte des Gesindes in West- und Süddeutschland. 1912. — KLEIN: Das Organisationswesen der Gegenwart. 1913. — KROJANKER: Die Entwicklung des Koalitionsrechts in England. 1914. — KULEMANN: Die Berufsvereine. 1908. — LÖNING: Vereins- und Koalitionsrecht der Arbeiter im deutschen Reich. Schriften des Vereins für Soz.-Pol. Bd. 76. — MEYER, MORITZ: Geschichte der preußischen Handwerkerpolitik. 1884 und 1888. — MAURER: Geschichte der Städteverfassungen in Deutschland, II, 1870. — NESTRIEPKE: Gewerkschaftsbewegung, 1919, 1921. — ORTLOFF: Corpus juris Opificiarum. 1805. — REINDEL: Die deutsche Gewerkschaftsbewegung. 1921. — RITSCHER: Koalitionen und Koalitionsrecht in Deutschland bis zur RGewO. 1917. — SCHANZ: Das deutsche Gesellenwesen. 1877. — SIEBER: Abhandlung von den Schwierigkeiten, das Reichsgesetz von 1731 in den Reichsstädten einzuführen. 1771. — SCHMOLLER: Das Brandenburgisch-preußische Innungswesen von 1640 bis 1800 (in „Umriss und Untersuchungen zur Verfassungs-, Verwaltungs- und Wirtschaftsgeschichte“, 1898); Die soziale Frage, 1919. — SOMMERT: Dennoch, 900; Die deutsche Volkswirtschaft im 19. Jahrhundert, 1903.; Der moderne Kapitalismus, 1916 und 1919; Sozialismus und soziale Bewegung, 1919. — SCHIPPEL: Beiträge zur Geschichte des Koalitionsrechts in Deutschland (in der Zeitschr. „Die neue Zeit“, 1899). — SCHOENLANK: Soziale Kämpfe vor 300 Jahren. 1894. — SCHRÖDER VON KÜNSSBERG: Lehrbuch der deutschen Rechtsgeschichte. 1919 und 1922. — SPIEGELBERG: Arbeiter und Arbeiterbewegung im Pharaonenreich. 1895. — SIEVEKING: Wirtschaftsgeschichte II (Natur- und Geisteswelt Bd. 577). 1921. — SICKEL: Die Bestrafung des Vertragsbruches. 1876. — SILBERSCHMIDT, W.: Das deutsche Arbeitsrecht I. 1921. — STAHL: Das deutsche Handwerk. 1874.

Die Rechtsform der Arbeitnehmerkoalition ist nichts unserem Kulturkreise Eigentümliches. SPIEGELBERG berichtet in einer Skizze über „Arbeiter und Arbeiterbewegung im Pharaonenreich“, daß schon in der Zeit von etwa 1400 bis 1100 v. Chr. in Ägypten bestimmte Gruppen von freier gestellten Arbeitern sich wegen Verweigerung der Lohnzahlung durch gemeinsame Arbeitsniederlegung zu wehren wußten. Solche Vereinigungen scheinen aber nur vereinzelt vorgekommen zu sein; jedenfalls ist uns über eine „Gewerkschaftsbewegung“ im Altertum nichts bekannt geworden. Die Ursache ist wohl darin zu suchen, daß in jener Zeit die niedere Arbeit von Sklaven und nur die höhere von Freien — und zwar häufig nicht in der Form abhängiger Arbeit — verrichtet wurde. Wie aber auch die spätere Zeit zeigt, setzt eine Koalitionsbildung zunächst eine gewisse Kulturhöhe ihrer Träger voraus, die bei Sklaven und Hörigen nicht vorhanden war; dann aber erfordert sie auch in rechtlicher Beziehung die Möglichkeit einer Einwirkung auf das Arbeitsverhältnis, wie sie erst durch den freien Arbeitsvertrag gegeben war. So begegnen wir zwar besonders im römischen Reich zahlreichen Sklavenaufständen, die sicherlich oft zu Organisationen der Aufständischen geführt haben, die aber keine auf dauernde Beeinflussung der Arbeitsverhältnisse gerichtete Verbindungen, also keine Koalitionen, darstellten. Neben der durch die Gestaltung des einzelnen Arbeitsverhältnisses gegebenen Erschwerung der Koalitionsbildung wurde sie in Rom, insbesondere in der späteren Zeit, ferner unmöglich gemacht durch die ablehnende Stellung des Staates gegenüber jeder freien Assoziation. Zwar waren in der republikanischen Zeit zahlreiche *collegia*, z. B. auch solche der Handwerker, entstanden; es handelte sich hierbei aber nicht um Vereinigungen von Arbeitnehmern zum Zwecke der Interessenvertretung gegenüber ihren Arbeitgebern. Die meisten *collegien* wurden in der Kaiserzeit aufgelöst, die verbleibenden in öffentliche Körperschaften verwandelt. — Dieses römische Vereinsrecht hat später dem absoluten deutschen Staate die Rechtsformen gegeben, die ein vorher blühendes Koalitionsleben zerstören halfen.

In der Geschichte des deutschen Koalitionsrechts scheinen mir drei Perioden hervorzutreten: die Blütezeit der Koalitionen etwa von 1350 bis 1500 (I), der Niedergang des Koalitionswesens zur Zeit der Koalitionsverbote etwa bis zur Reichsgewerbeordnung von 1869 (II) und die jüngste Zeit der Koalitionsfreiheit (III).

### I. Die Blütezeit der Koalitionen im 14. und 15. Jahrhundert.

Vor dem Beginn der ersten Periode war die wichtigste Voraussetzung für die Entstehung von Koalitionen, eine freiere Gestaltung des einzelnen Arbeitsverhältnisses, nicht gegeben. Die Arbeit der Freien erfolgte zunächst nicht auf Grund eines Dienstvertrages, sie war vielmehr Ausfluß eines personenrechtlichen, beiderseitigen Treuverhältnisses, der Munt, die dem Herrn volle Befehlsgewalt, dem Dienenden Schutz und ausreichenden Unterhalt sicherte. Erst als sich dieser „Treudienstvertrag“ — wie ihn GIERKE in seiner grundlegenden Abhandlung über „Die Wurzeln des Dienstvertrages“ nennt — allmählich in einen schuldrechtlichen Gesindevertrag verwandelt hatte, und als die auch noch diese Form des Arbeitsverhältnisses beherrschende Munt-Idee immer mehr zurücktrat, war die Bindung des Arbeitnehmers nicht nur durch seinen Dienstherrn, sondern auch durch eine Vereinigung seiner Berufsgenossen möglich. Es sind denn auch späterhin, wie schon hier vorweg bemerkt werden mag, vereinzelt koalitionsähnliche Gesindevereinigungen entstanden. Wenn die Entwicklung auf dem Lande fast bis in unsere Tage in solchen Anfängen steckengeblieben ist, so liegt das u. a. auch daran, daß die Koalitionsbildung besonders in verkehrssarmen Zeiten eine gewisse Anhäufung von berufsgleichen oder doch der gleichen wirtschaftlichen Einheit zugehörigen Arbeitnehmern voraussetzt.

1. Die Entstehung der Gesellenverbindungen. Eine solche Konzentration von Arbeitnehmern erfolgte in den Städten, wo die nunmehr von der grundherrlichen

Herrschaft unabhängigen Handwerker mit ihrem Gesinde, den „Knechten“, angesiedelt waren. In der Stadtluft entwickelte sich das Verhältnis des Meisters zu seinem Gesinde immer freier; aus dem „Knecht“ wurde auch sprachlich ein „Geselle“. Als dann vom 13. Jahrhundert an, wie GIERKE sagt, „das Prinzip der Einigung . . ., während Lehnstaat und Hierarchie haltlos zusammenbrachen, von unten auf in gekorenen Genossenschaften auf allen Gebieten die herrlichsten Organisationen schafft“, als insbesondere die genossenschaftlichen Vereinigungen der Handwerksmeister zum Zwecke der Förderung ihres gemeinsamen Gewerbes, die Zünfte, entstanden waren, folgten auch die Gesellen dem Zuge der Zeit und bildeten eigene Verbindungen.

Da die Zunft nicht eine Vereinigung nur für einen bestimmten Zweck war, sondern den ganzen Menschen mit allen seinen Interessen ergriff, gehörten zu ihr auch die im Hausstand des Meisters lebenden Frauen, Kinder, Gesellen und Lehrlinge. — Die Gesellen waren jedoch nicht Vollgenossen wie die Meister, sie waren an der Zunft nur passiv beteiligt: Die Zunftvorschriften waren für sie verbindlich, sie hatten aber kein Mitbestimmungsrecht. Diese Stellung der Gesellen führte zu keinen Unzuträglichkeiten, solange der Gesellenstand nur eine Durchgangsstufe zum Meister war und als Fortsetzung der Lehrzeit empfunden wurde. Dies mußte sich jedoch ändern, als infolge der Zunahme der Bevölkerung in den Städten und der Überfüllung des Handwerks die Zünfte sich gegen die Aufnahme neuer Meister, insbesondere durch Verlängerung der Lehr- und Wanderzeit und durch Erschwerung der Meisterprüfung, zu wehren suchten. Diese Umwandlung der Zünfte vollzog sich nur ganz allmählich und entsprechend langsam auch die Absonderung der Gesellen von der Zunft und die Entstehung eines besonderen Gesellenstandes im Gegensatz zu dem der Meister.

Damit war aber auch in jener Zeit, in der das Prinzip des genossenschaftlichen Zusammenschlusses das ganze soziale Leben beherrschte, die Bildung eigener Vereinigungen der Gesellen selbstverständlich. Sie erfolgte zunächst im Rahmen der Zunft in der Form von kirchlichen Bruderschaften, die nach ihren Ordnungen zwar nur die Repräsentation in der Kirche und die Sorge für Kranke und notleidende Gesellen zur Aufgabe hatten, immerhin aber zur Schaffung einer festeren Organisation mit eigener Kasse führten. — Die weiter fortschreitende Spaltung der Zunft in Meister und Gesellen hatte zur Folge, daß die Bruderschaften immer selbständiger wurden und auch neue, nichtkirchliche Ziele verfolgten. So entwickelten sich viele Bruderschaften zu Gesellenkoalitionen; daneben entstanden andere durch freien Zusammenschluß.

2. Diese **Gesellschaften** waren Vereinigungen zur allgemeinen Förderung der Standesinteressen ihrer Mitglieder, wobei die gleiche wirtschaftliche und soziale Lage gegenüber den Meistern das Streben nach Verbesserung ihrer Arbeitsverhältnisse allmählich zur Hauptaufgabe machte. — Nur die Grundzüge ihrer Verfassungen, die im einzelnen oft recht verschieden waren, sollen hier dargestellt werden. — Die innere Organisation entsprach derjenigen der Bruderschaft und Zünfte. Mitglieder konnten nur „gemachte Gesellen“ werden, d. h. solche, die nicht nur von der Innung, sondern auch von der Gesellschaft in feierlicher Form aufgenommen worden waren. Die Mitgliederversammlung, die in der Herberge, „Uerte“ stattfand, wählte den Vorstand, die Altgesellen, auch Altknechte, Knappenmeister, Meistergesellen, Meisterknappen oder Uertenmeister genannt; an ihrer Spitze stand häufig ein Stubenmeister, neben ihnen oft noch ein besonderer Ausschuß zur Unterstützung und Überwachung des Vorstandes. Die Gesellschaft hatte, wie jede mittelalterliche Genossenschaft, eigene Gerichtsbarkeit und Autonomie, deren Grenzen jedoch zwischen Meistern und Gesellen hart umstritten waren. — Die Verfassung der Gesellschaft war aufgezeichnet in der Gesellenordnung. Ursprünglich nur ein abgesonderter Teil der Zunftstatuten, scheint sie später nach Vereinbarung mit den Ge-



sellen erlassen und schließlich nur noch durch die Zunft bestätigt worden zu sein. Die so mit Gesetzeskraft versehene Gesellenordnung stellte den Koalitionszwang auf: Jeder zugewanderte Geselle, der länger in der Stadt blieb, mußte der Gesellschaft beitreten, wollte er nicht der Unterstützung durch die Gesellschaft, des sog. Geschenkes und der Arbeitsvermittlung, richtiger Arbeitszuweisung, verlustig gehen und daher bei keinem Meister Arbeit finden.

Diese Unterstützung der durchwandernden Gesellen deutet auf die mächtige äußere Organisation der Gesellschaften untereinander, die dem mittelalterlichen Koalitionswesen ihr besonderes Gepräge gab, und in der die ganze Macht der Gesellen wurzelte. Das Zustandekommen solcher interlokaler Verbindungen wurde aufs kräftigste gefördert durch das Wandern der Gesellen. Dadurch bildete sich in allen Ländern, in die deutsche Gesellen kamen, ein einheitlicher Handwerksbrauch und schließlich ein einheitliches Gewohnheitsrecht für alle Gesellen desselben Handwerks, so daß sie in ganz Deutschland eine Einheit bildeten. Dies zeigte sich auch darin, daß sie in jeder Herberge ihres Handwerks, in die sie einkehrten, mit dem Geschenk, einer Art Reiseunterstützung, versehen und im Krankheitsfalle gepflegt wurden. Ein förmlicher Ausgleich der Lasten der einzelnen Kassen fand nicht statt, trat vielmehr durch das allgemeine Wandern von selbst ein. Überhaupt war das Charakteristische, gerade heute schwer Verständliche dieser deutschen Gesellschaft, daß sie kaum durch äußere Bindungen zusammengehalten wurde; die einzelne Gesellschaft eines Ortes behielt in der Regel ihre volle Selbständigkeit.

Die Stellung der Gesellschaft zu den Meistern war dadurch gekennzeichnet, daß die Gesellschaft zunächst nur als Glied der Zunft angesehen wurde, was auch darin seinen Ausdruck fand, daß die Gesellenordnung, wie oben schon gesagt, oft der Bestätigung durch die Zunft bedurfte. Die Stellung der Gesellschaft zur Zunft war also ähnlich derjenigen der Zunft zur Stadt. Die innere Notwendigkeit einer solchen einander übergeordneten Gliederung beruhte darauf, daß alle drei Organisationen — Gesellschaft, Zunft und Stadt — Genossenschaften waren und daher entsprechend der mittelalterlichen Rechtsauffassung das einzelne Mitglied mit allen seinen Interessen ganz erfaßten. Allmählich aber wurde die Stellung der Gesellschaft gegenüber der Zunft immer selbständiger, so daß sie oft unmittelbar unter den Stadtbehörden standen und sogar vereinzelt an der städtischen Gewerbeaufsicht teilnahmen (MAURER II, 436). Immerhin ist es verständlich, daß die Gesellschaft nicht eine grundsätzlich meisterfeindliche Politik verfolgte. Das große gemeinsame Interesse von Meistern und Gesellen war auch jetzt noch das Gedeihen des Handwerks, das besondere der Gesellschaft die Ehre und Wohlfahrt ihres Standes. — Die vielfachen Gegensätze zwischen Meistern und Gesellen fanden zunächst ihren Grund in dem Streben nach größerer Selbständigkeit der Gesellen innerhalb der Zunft und nach Mitbeteiligung an der Handwerksverwaltung. Hauptstreitpunkte waren daher die Fragen der Abgrenzung der eigenen Gerichtsbarkeit der Gesellen und der Übernahme ursprünglich reiner Zunftaufgaben, insbesondere der Unterstützung wandernder Gesellen und der Umschau, d. i. der Arbeitsvermittlung durch die Gesellschaft. Die wirtschaftliche Ursache dieses Kampfes um die größere Selbständigkeit der Gesellschaft aber lag in den entgegengesetzten Interessen der Meister und Gesellen in bezug auf das Arbeitsverhältnis. So wurde auch die Einwirkung auf das Dienstverhältnis eine der Hauptaufgaben der Gesellschaft und verlieh ihr damit den Charakter einer wahren Koalition.

3. Die Arbeitsbedingungen, die hier als Grundlage der Koalitionskämpfe kurz gestreift werden sollen, wurden regelmäßig einseitig von der Zunft festgesetzt und waren — wenigstens auf dem Papier — recht drückend. Das Entgelt, ursprünglich von dem Gedanken des „gerechten Lohnes“ beherrscht, bestand in Naturalverpflegung und Barlohn. Dieser entwickelte sich vom Zeit- zum Leistungslohn und

war im Gegensatz zur heutigen tarifvertraglichen Regelung ein Höchstlohn, d. h. kein Meister durfte seinem Gesellen mehr geben, als vorgeschrieben war. — Die Arbeitszeit, bei deren Beurteilung die sehr vielen Feiertage nicht außer acht gelassen werden dürfen, betrug nach SCHANZ im Sommer einschließlich der Pausen oft 14 Stunden und mehr. Das Streben der Gesellen ging nun nicht so sehr dahin, diese tägliche Arbeitszeit abzukürzen, sondern sie forderten einen freien Tag in der Woche, den sog. blauen Montag, um ihre Angelegenheiten zu besorgen, insbesondere um baden zu gehen, wie es oft in den Quellen heißt. — Für unsere Betrachtung ist besonders wichtig die lange Dauer des einzelnen Arbeitsvertrages. Da infolgedessen eine gemeinsame Arbeitsniederlegung fast nur unter Vertragsbruch erfolgen konnte, dieser aber, wie SICKEL nachweist, wohl allgemein mit Strafe bedroht war, bedeutete die lange vertragliche Bindung viel mehr als heute die Erschwerung jedes Streiks.

**4. Die Mittel der Gesellen zur Erreichung der Koalitionszwecke** waren Verruf und Streik. — Der Verruf durch die Gesellen, das sog. „Schelten“, konnte sich gegen Meister und Gesellen wenden. Es hatte zur Folge, daß kein Geselle bei dem verrufenen Meister oder mit dem gescholtenen Gesellen arbeiten durfte, so daß der gescholtene Geselle bei keinem Meister Arbeit fand, da den betreffenden Meister andernfalls die übrigen Gesellen verließen, er vielleicht sogar selbst in Verruf kam. Das Schelten war das wirksamste Kampfmittel, das sich gegen den einzelnen Arbeitgeber oder auch Mitgesellen richtete. Es wurde wohl auch als Strafe gebraucht, was sich daraus folgern läßt, daß es häufig zeitlich begrenzt war. — Das Koalitionskampfmittel gegen die Gesamtheit der Meister war der Streik, d. h. die gemeinsame Arbeitsverweigerung und die Absperrung der Bestreikten von fremden Arbeitskräften. Der Streik hatte nicht nur die Arbeitseinstellung, das sog. „Aufstehen“ zur Folge, sondern die Streikenden verließen — meist wohl schon aus Furcht vor polizeilichen Maßnahmen — die Stadt; sie „traten aus“, wie es im damaligen Sprachgebrauch hieß. Das gemeinsame Aufstehen und Austreten der Gesellen einer Zunft hatte die gleiche Wirkung wie die Verrufserklärung aller Meister: kein ehrlicher Geselle durfte bei ihnen arbeiten. Der enge Zusammenhang zwischen Verruf und Streik zeigte sich auch darin, daß der Streik in einzelnen Fällen wie der Verruf im voraus zeitlich begrenzt war.

**5. Die Koalitionsmittel der Meister.** War für die Stellung der Gesellen im Arbeitskampfe ihre Verbindung mit andern Gesellschäften entscheidend, so für die der Arbeitgeber ihre Verbindung mit der Staatsgewalt. — Die üblichen Kampfmittel der Arbeitgeber, Verruf und Aussperrung, hatten gegenüber den entsprechenden, viel schärferen Waffen der Gesellen nur geringe Bedeutung. Der Verruf seitens der Arbeitgeber, der insbesondere in Fällen des Kontraktbruches über Gesellen verhängt wurde, entspricht etwa den schwarzen Listen unserer Zeit. Er scheint die älteste Form des Kampfes gegen die Gesellen zu sein, denn schon in den frühesten Zunftrollen war oft bestimmt, daß ein Geselle nur dann eingestellt werden durfte, wenn er in Frieden von seinem alten Meister geschieden war. — Die Aussperrung wurde, soweit ich feststellen konnte, in der Regel nicht als aggressives Kampfmittel gebraucht, sie war vielmehr meistens die Folge der Arbeitsniederlegung der Gesellen und war wie diese oft zeitlich begrenzt. Sie bedeutete den Verruf gegen die Gesellen. — Streik und Aussperrung entstammen also, wie mir scheint, derselben Grundform: dem Verruf, der einmal von den Gesellen gegen die Meister, im anderen Falle von den Meistern gegen die Gesellen erklärt wurde.

Wichtiger als diese Kampfmittel der Meister waren diejenigen Maßnahmen, durch die Arbeitskämpfe mit Hilfe der Obrigkeit im voraus überhaupt verhindert oder, soweit sie dennoch ausbrachen, zum Nachteil der Gesellen unterdrückt werden sollten. Zur ersten Gruppe gehörte die Vereidigung der Gesellen gegenüber der Stadt oder auch der Zunft, die in der Eidleistung des Gesindes ihre Parallele und wohl auch ihren Ursprung findet. Die Gesellen mußten bei oder bald nach Dienstantritt

schwören, sich gut zu betragen und gehorsam zu sein, insbesondere nicht ohne Ursache „aufzustehen“. Der Verhinderung von Gesellenaufständen dienten ferner die schon erwähnten schweren Strafdrohungen gegen den Vertragsbruch, gesetzliche Untersagung des gemeinsamen „Aufstehens und Austretens“ und häufig sogar jeder Koalition. Als polizeiliche Maßnahme im Koalitionskampf selbst war in Übung die Schließung der Herberge und die Verhaftung aller streikenden Gesellen, deren man habhaft werden konnte. — Das Charakteristische der städtischen Koalitionsverbote im 14. und auch noch in der ersten Hälfte des 15. Jahrhunderts bestand, wie mir scheint, darin, daß sie keineswegs allgemein, vielmehr nur dort erlassen wurden, wo die Meister einen besonders starken Einfluß auf das Stadtregiment besaßen und das Verhalten der Gesellen einen besonderen Anlaß zum Einschreiten gab. Die Verbote richteten sich ferner in vielen Fällen nicht gegen alle Arbeitnehmerkoalitionen in der Stadt, sondern nur gegen bestimmte Gesellschäften. — Es erscheint daher gerechtfertigt, für diese Zeit noch keine grundsätzlich feindliche Stellung der Gesetzgebung gegenüber den Koalitionen anzunehmen. Das Vorgehen der Städte ist vielmehr oft nur als ein Eingreifen in den einzelnen Arbeitskampf anzusehen.

Doch die Maßnahmen der Meister und auch der Obrigkeit konnten nur geringen Erfolg haben, solange nicht ein gemeinsames Handeln mit den benachbarten Arbeitgebern herbeigeführt war. Andernfalls zogen die Gesellen aus der Stadt heraus, und diese hatte das Nachsehen. So finden wir besonders seit dem 15. Jahrhundert viele interlokale Meisterverbände, und auch von den Städtebündnissen wurde oft ein gemeinsames Vorgehen gegen die Gesellen beschlossen. Der Inhalt der Vereinbarungen, die sich auf die Stellung der Meister gegenüber den Gesellen bezogen, ging dahin, den Gesellen überall gleiche Arbeitsbedingungen zu gewähren, um so das Aufkommen von Unzufriedenheit unter ihnen und Konkurrenz unter den Meistern zu verhindern. Außerdem sollten Streikende in keiner Stadt zur Arbeit zugelassen werden.

**6. Die Beendigung eines Arbeitskampfes** erfolgte durch Verständigung zwischen zwei oder zuweilen auch mehreren Organisationen der Meister und Gesellen. Die rechtliche Form solcher „Gesamtvereinbarung“ scheint oft die der sog. freien Vereinbarung gewesen zu sein, auf Grund deren die Meister die Arbeitsbedingungen einseitig festsetzten. Es kommen aber auch schon tarifvertragsähnliche Vereinbarungen zwischen den Organisationen der Meister und Gesellen vor. So heißt es z. B. in einer bei RITSCHER, S. 270 abgedruckten Urkunde von 1362 über die Lohnhöhe der Webergesellen zu Speyer: „Und dise vorgeschriben ding geloben wir den knechten stete und veste zu haltenne . . . das sollen die knechte ouch beschwören . . .“ — Neben solchen Ansätzen zu unseren heutigen Arbeitsfriedensverträgen finden sich auch Anfänge einer modernen Friedensstiftung: GOTHEIN berichtet z. B. in seiner „Wirtschaftsgeschichte des Schwarzwaldes“, S. 363, daß im Jahre 1363 zur Beilegung von Streitigkeiten eine gemischte Kommission von Meistern und Gesellen, also ein Schlichtungsausschuß, eingesetzt wurde, dem auch eine Einigung gelang.

**7. Koalitionen der Bergarbeiter.** Bevor wir zur Betrachtung der von uns unterschiedenen zweiten Periode der Geschichte des Koalitionsrechts übergehen, müssen wir noch kurz einen Blick auf die besonderen Verhältnisse der Bergarbeiter werfen, wobei wir uns hauptsächlich auf die das einschlägige Schrifttum z. T. allerdings mit viel ira et studio zusammenfassende Darstellung von HUE stützen. Die Entstehung des Bergarbeitervertrages, der Voraussetzung jeder Koalitionsbildung, geht ebenso wie die des Gesellenvertrages auf das Gesindeverhältnis zurück. Allmählich lockerte sich wie bei den Handwerksknechten das patriarchalische Zusammenleben, und dem selbständigen Knappen und den ein gemeinschaftliches Unternehmen betreibenden selbständigen Gewerken trat der Lohnknappe gegenüber. Die sozialen Spannungen zwischen den Lohnknappen einerseits und Eigen-

löhnern oder Gewerken andererseits wurden stark gemildert durch die gemeinsame wirtschaftliche Abhängigkeit von dem Regalherrn und den Verlegern, die ursprünglich in den „Kostverträgen“ den in der Grube arbeitenden Gewerken das zum Betriebe des nunmehr weiter entwickelten Bergbaues notwendige Kapital vorschossen, wofür die Gewerke ihren Geldgebern einen Teil der Ausbeute überlassen mußten. Die Stellung der arbeitenden Gewerke — und ebenso der „Lehnhauer“ — war also rechtlich zwar eine selbständige, tatsächlich aber näherte sie sich der der Lohnarbeiter, indem das von den Verlegern für die Ausbeute gezahlte Geld immer mehr den Charakter des Akkordlohnes annahm. So erklärt sich auch der enge Zusammenhalt des gesamten Bergvolkes. Die Lohnarbeiter gehörten daher zunächst auch zu den für kirchliche Zwecke, später vor allem zur gegenseitigen Unterstützung geschaffenen Bruderschaften, den sog. „Knappschaften“. Diese Knappenvereinigungen haben oft die Aufgaben von Koalitionen übernommen. Wenn auch die Aufstände des Bergvolkes, insbesondere zur Zeit der Bauernkriege, oft mehr politischer Art waren, so ist doch als sicher anzunehmen, daß schon im 15. Jahrhundert Arbeitskämpfe der Bergleute stattgefunden haben, um vor allem mißliebige Eingriffe des Regalherren oder wirtschaftliche Ausbeutung durch die Verleger zu verhindern. Als Beispiel sei der (nach HUE) von SPERGELS in seiner „Tirolischen Bergwerksgeschichte“ von 1765 geschilderte Streik der Inntaler Knappen aus dem Jahre 1490 erwähnt: In einem landesherrlichen Bergabschied war die Zahl der Feiertage gekürzt worden. Darauf stellten die Knappen die Arbeit ein, zogen bewaffnet aus und lagerten sich — ähnlich wie sonst wohl die Gesellen — auf dem „Milserfeld bei Hall“. Nachdem ihnen dort ein besserer Bergabschied vorgelegt worden war, nahmen sie die Arbeit wieder auf. — Einer der bedeutendsten Arbeitskämpfe, bei dem allerdings auch wohl politische Motive eine Rolle gespielt haben, war ein Streik zu Joachimstal in dem Jahre 1525, in dem sich Gewerke und Lohnarbeiter zusammen gegen den Regalherrn und seine Bergbeamten wandten, die die ihnen zustehenden Leistungen über Gebühr zu vermehren suchten. Hier tritt auch eine interlokale Verbindung mehrerer Knappschaften hervor, die durch das Wandern der nach abbaufähigen Mineralien suchenden Knappen begünstigt wurde.

Neben solchen gemeinsamen Arbeitseinstellungen der Gewerken und ihrer Lohnarbeiter, die rechtlich nur in sehr weitem Sinne als Koalitionskämpfe bezeichnet werden dürfen, finden sich auch „reine“ Koalitionskämpfe zwischen den Gewerken und den Vereinigungen der Lohnarbeiter. Mit der zunehmenden Entwicklung des Bergbaues zum Tiefbau und der dadurch bedingten Vermehrung der Belegschaften — nach SOMBART („Moderner Kapitalismus“ II, 2, S. 791) zählten sie im 16. Jahrhundert beim Silberbergbau oft schon nach vielen hundert Köpfen — vollzog sich eine weitere Scheidung zwischen Gewerken und Lohnarbeiterschaft, und es bildeten sich besondere Vereinigungen der Lohnarbeiter. Solche Sonderorganisationen scheinen frühzeitig bei den Salinenarbeitern entstanden zu sein, die ursprünglich zusammen mit ihren Arbeitgebern zu der „Salzwirkerbruderschaft“ gehörten, jedoch bald mit der Pfännerschaft in heftige Lohnkämpfe gerieten. Die gleiche Entwicklung hat sicherlich bei andern Gruppen der Bergarbeiterschaft stattgefunden. So wird z. B. weiterhin (HUE, S. 211) berichtet, daß Münzmeister und Bergschreiber zu Freiberg schon im Jahre 1447 feststellten, „daß solche Innungen und Bünde der Hauer, so sie sich zusammen verbinden, daß einer ohne den anderen oder über den anderen nicht arbeiten oder tun noch lassen will, gar schädigen dem Bergwerk . . .“ — Zusammenfassend läßt sich sagen, daß wir wohl Anfänge von Koalitionen der abhängigen Bergarbeiter finden, daß diese aber nicht zu der gleichen vervollkommnung gelangt sind wie diejenigen der Handwerksgesellen. — In der nunmehr zu betrachtenden Zeit vom 16. Jahrhundert an, in der infolge der immer mehr anwachsenden Stärke der Belegschaften und einer schon stark kapitalistischen Einstellung

der Unternehmerschaft die Voraussetzungen für eine weitere Entwicklung der Bergarbeiterkoalitionen gegeben gewesen wären, wurden diese durch die landesherrliche Gewalt niedergehalten.

## II. Der Niedergang des Koalitionswesens zur Zeit der Koalitionsverbote bis zur Reichsgewerbeordnung.

Das blühende Koalitionswesen des deutschen Mittelalters hatte im 15. Jahrhundert seinen Höhepunkt erreicht. Im 16. Jahrhundert beginnt der Niedergang. Der Umschwung fällt zusammen mit dem Aufkommen einer neuen Rechtsidee. Die bisher herrschende Rechtsform der Eingliederung des einzelnen in die Gesellschaft von unten herauf durch die Bildung von einander übergeordneten Genossenschaften wurde ersetzt durch den Gedanken der obrigkeitlichen Beherrschung des ganzen sozialen Lebens.

1. **Innere Wandlungen der Organisationen.** Die vorher von kräftigstem Eigenleben beseelten Zünfte verwandelten sich, wie GIERKE ausführt, in privilegierte Korporationen, die keinen andern Existenzgrund mehr hatten, als die Ausnutzung des ihnen von der Obrigkeit verliehenen Privilegs. Die grundsätzliche Änderung der wirtschaftlichen Einstellung auf der Seite der Arbeitgeber blieb auf die Entwicklung der Gesellschaften nicht ohne Einfluß. Das Streben der Meister, die Zunft vor neuer Konkurrenz abzuschließen, führte zu immer größerer Erschwerung der Erlangung des Meisterrechts und vertiefte die Kluft zwischen Meistern und Gesellen. Die damit verbundene Verschärfung der sich jetzt über ganze Landschaften erstreckenden Koalitionskämpfe brachte die Gesellen auch in immer größeren Gegensatz zur Obrigkeit, zumal die Gesellen im Bewußtsein ihrer Kraft oft aus geringem Anlaß die Arbeit niederlegten. Mit Pfeifen und Trompeten zogen sie dann — wie SCHMOLLER für Preußen berichtet — geschlossen aus der Stadt, legten sich in einem benachbarten Ort auf die Bärenhaut und verlangten, wenn man mit ihnen Frieden schließen wollte, regelmäßig die Bezahlung der Zeche, die sie in der Zwischenzeit gemacht hatten. Die so ins Land gebrachte Unruhe wurde noch dadurch vermehrt, daß in einzelnen Gegenden auch die außerhalb der Zunft stehenden Lohnarbeiter dem Beispiele der Gesellen folgten. Vereinzelt suchten auch sogar die ländlichen Tagelöhner und selbst das Gesinde durch gemeinsames Vorgehen ihre Lage zu verbessern.

2. **Die Reichsgesetzgebung bis zur Reichszunftordnung.** Es ist daher verständlich, daß schließlich, insbesondere auf das Drängen der schwer geschädigten Reichsstädte hin, die Reichsgesetzgebung eingriff. Im Jahre 1530 erging auf dem Reichstag zu Augsburg die für das gesamte Arbeitsrecht jener Zeit bedeutsame Polizeiordnung, in der es (im Titel 39, § 6) heißt, daß man nicht wolle, „daß die Handwerksknecht und Geselle den Meistern . . . eindingen, was und wieviel sie ihnen jederzeit zu essen und zu trinken geben . . . sollen“. Neben diesem mittelbaren Koalitionsverbot, das insofern diese Bezeichnung verdient, als durch das Verbot jeder Einwirkung auf das Arbeitsverhältnis auch die kollektive getroffen wird, sind für die weitere Entwicklung grundlegend die Vorschriften des Kap. 31, wo es in § 1 heißt, daß zur Verhinderung des „muthwilliglich aus ihren Diensten tretten(s)“ . . . „keiner eines andern reysigen Knecht, und andere Dienstbotten annehmen soll, er zeige dann zuvor einen Urkund an, dass er von seinem Herrn . . ., mit Willen und ehrlich abgeschieden sey.“ Im Kap. 24 wird ferner den Ländern aufgegeben, Lohn- und Abkehrsteuern festzusetzen. So finden wir in dieser noch vornehmlich nur das Gesinde betreffenden Polizeiordnung die Grundzüge der Entwicklung der kommenden Jahrhunderte: weitgehende polizeiliche Beherrschung des Arbeitsverhältnisses durch Lohn- und Abkehrsteuern, „Abkehrsteuern“ und Koalitionsverbote. — Daß auch in jener Zeit der Gedanke eines speziellen Verbotes von Abreden über gemeinsames Handeln wohl bekannt war, ergibt sich aus der Reichspolizeiordnung von 1548, in der Preis-

vereinbarungen zwischen den Meistern untersagt wurden. Bezüglich der Gesellen wiederholte das Gesetz die Bestimmungen vom Jahre 1530. Die Wirksamkeit dieser Verbote war dadurch stark beeinträchtigt, daß in beiden Polizeiordnungen inhaltlich übereinstimmend festgesetzt war, daß „einer jeden Oberkeit, so Regalien von uns aus dem Heil. R. R. hat unbenommen, diese Unsere Ordnung, nach eines jeden Lands Gelegenheit, einzuziehen, zu ringern und zu mässigen, aber in keinem Wege zu erhöhen und zu mehren.“ Wie wenig das Einschreiten des Reichs gegenüber den Gesellen vermochte, zeigt die dauernde, z. T. wörtliche Wiederholung der gleichen Verbote im Reichsabschied von 1551, in dem besonders das „Schmähen“, d. h. der Verruf seitens der Gesellen, mit Strafe bedroht war, ferner in den Abschieden von 1559, 1566, 1570, der Polizeiordnung von 1577 und den Reichsabschieden von 1594 und 1654. Die meisten dieser Bestimmungen blieben zunächst, soweit sie die Gesellen betrafen, nur auf dem Papier stehen, bis sie später durch Aufnahme in die Reichszunftordnung von 1731 größte Wirksamkeit erlangten.

**3. Die Landesgesetzgebung bis zur Reichszunftordnung.** Bevor wir auf dieses wichtige Gesetz eingehen, müssen wir noch einen kurzen Blick auf die Landesgesetzgebung des 16. und 17. Jahrhunderts werfen. In ihr tritt, wie mir scheint, der Gedanke eines Verbotes des gemeinsamen Handelns, der „Conspiration“ — so schon in einer von RITSCHER erwähnten Kurpfälzischen Landesordnung von 1582 — im Gegensatz zum alleinigen Verbot der Koalitionsmittel deutlicher hervor. Der Inhalt der Gesetze ging meist dahin, einerseits die Koalitionen in schärfster Form zu verbieten, andererseits aber auch ihre Ursachen zu beseitigen, indem die Obrigkeit gemäß der Reichsgesetzgebung neben den Preistaxen auch Lohn taxen als zwingendes Recht festsetzte. Außerdem wurden für die ländlichen Arbeitnehmer die für die spätere Einführung der Gesellenkundschaft wichtigen Vorschriften über das Zeugniswesen weiterentwickelt und vor allem auch tatsächlich durchgeführt. — Von den vielen Landesgesetzen seien hier nur einige — vornehmlich bei RITSCHER angeführte — hervorgehoben: Das Bayrische Landrecht von 1518, das für viele spätere Landesgesetze zum Vorbild wurde, wendet sich besonders streng gegen den Vertragsbruch, indem es bestimmt, daß Kontraktbrüchige „in unserem Land zu keiner Arbeit mehr gefurdert oder zugelassen werden“. Eine ähnliche Bestimmung findet sich in der Weimarischen Landesordnung von 1556, die zunächst eine Lohn taxe für Gesellen und Tagelöhner aufstellt und diejenigen Gesellen, die ihre Arbeitgeber zu höherem Lohn drängen würden, mit Geldstrafe oder zwangsweiser Aussperrung auf 1 Jahr bedroht; jeder Arbeitgeber, der die Höchstlöhne überschreitet, soll mit 5 Gulden bestraft werden. — Bemerkenswert ist ferner die Sächsische Landesordnung von 1543, die auch das Auftreiben, die damalige Art des Koalitionszwanges gegenüber Arbeitswilligen, verbietet. — In dem Württembergischen Landrecht von 1608 tritt besonders der polizeiliche Charakter der Verbote hervor, indem den Behörden aufgegeben wird, die vertragsbrüchigen „Knecht . . . oder Tagelöhner“, also vornehmlich ländliche Arbeitnehmer, wieder an ihre Arbeitsstelle zurückzuschaffen. — Das unmittelbare Einwirken der Landesgesetzgebung auf das Arbeitsverhältnis zeigt sich neben dem Erlaß von Lohn taxen auch in dem Verbot des „blauen Montags“, das sich in der Bayrischen Landespolizeiordnung von 1616 findet.

Neben diesen vor allem gegen die Gesellschaft gerichteten Landesgesetzen verbieten andere, von denen einige als Beispiele angeführt werden sollen, die oben erwähnten Vereinigungen der Bergarbeiter. Gerade der Bergbau hatte seitens der Landesherrn als Regalherren besonders starke staatliche Eingriffe erfahren, die noch über die Reglementierung des Handwerks hinausgingen. Seit dem 16. Jahrhundert wurde in zahlreichen Bergordnungen das „Direktionsprinzip“ ausgebildet, wonach die oberste Leitung des Bergbaues den Behörden oblag. Von ihnen wurde auch in den Gedinge- und Lohnordnungen der Inhalt der Arbeitsverhältnisse

genau bestimmt. Aus der bei HUE, S. 270ff. abgedruckten Bergordnung für St. Annaberg von 1509 ergibt sich, daß den Gewerken sogar der Abschluß der Gedingeverträge entzogen war. Wir begegnen ferner schon in früher Zeit den Abkehrscheinen, Vertragsbruchstrafen, Vereidigungen, Normallohnntaxen, — alles Bestandteile eines „gebundenen“ (SOMBART) Arbeitsrechts, wie wir es bei den Gesellen kennen-gelernt haben. Dieser Gebundenheit entsprachen die vielen Koalitionsverbote. Einer der ersten Vorläufer eines Koalitionsverbotes, das sich noch gegen Gewerke und Lohnknappen gemeinsam richtete, ist das des Erzbischofs von Salzburg aus dem Jahre 1417, in dem es (nach HUE, S. 213) heißt: „Wir wollen auch, daß keine Gewerke, Berggesellen, Arbeiter, noch andere zum Bergwerk Gehörige, wider uns und die Obrigkeit irgendwelche Bündnisse, Aufruhr, Versammlung oder anderes machen . . . Desgleichen sollen sie sich nicht rottieren, noch versammeln mit keinerlei verbotenen Waffen . . .“ Im Jahre 1509 finden wir in einer Wald- und Sudordnung für Reichenhall (HUE, S. 308) das Verbot, gegenüber neu eintretenden Knechten einen Vereinigungszwang auszuüben. Ein klares Koalitionsverbot bringt die Hessische Berg- und Schieferordnung von 1543, die (nach HUE, S. 318) bestimmt: „Item, wo die Bergknecht einigerlei Bündnis machen würden, sich mit Gewalt wider etwas setzen wollen, oder das Hauerlohn dadurch zu steigern . . . der soll in die höchste Busse genommen werden.“ — Aus späterer Zeit sei die auch ebenda angeführte „Interimsordonnanz“ für Magdeburg und Mansfeld von 1696 erwähnt, die den Bergleuten ausdrücklich „alle Meuterei wegen Arbeitslohn und sonst“ untersagte.

Wie allgemein damals die Feindschaft gegen alle auch nur koalitionsähnlichen Verbindungen war, erhellt daraus, daß sich auch in den Gesindeordnungen klare Koalitionsverbote finden, obgleich sicherlich infolge der starken Gebundenheit des Gesindes als auch der Tagelöhner und infolge der auf dem Lande schon fast allgemein eingeführten Entlassungsscheine solche Vereinigungen nur sehr selten gewesen sind. In einer von HEDEMANN angeführten Brandenburgischen Gesinde-, Hirten- und Schäferordnung von 1620 heißt es z. B.: „Fernerer verbieten Wir auch allen Hirten und Schäffern alle Verbündnisse, vergadderungen und innung, deren sich eines Teiles Orten ganz frevelhafter, boshafter und hochstrafbarer Weise verbunden.“ Bezüglich der Koalitionsverbote in den Gesindeordnungen West- und Süddeutschlands sei auf die grundlegende Darstellung von KÖNNECKE, besonders im Anhang zu § 13 seiner „Rechtsgeschichte des Gesindes“ verwiesen.

Trotz der wohl in allen Ländern bestehenden Verbote der Koalitionen selbst als auch ihrer Kampfmittel war doch die Durchführung der Gesetze im allgemeinen nicht von Erfolg begleitet. Der Grund dafür ist darin zu suchen, daß kein Land es wagte, mit aller Schärfe, wie sie die Gesetze vorsahen, gegen die Gesellen einzuschreiten, da deren Abwanderung die unausbleibliche Folge gewesen wäre. Am schwächlichsten war das Verhalten der Reichsstädte, die die Mittelpunkte der ganzen Gesellenbewegung darstellten und am meisten auf das Handwerk angewiesen waren.

**4. Die Reichszunftordnung von 1731 und ihre Durchführung.** Die Erfolglosigkeit aller bisherigen Maßnahmen der Länder führte schließlich auf Anregung des Großen Kurfürsten noch einmal zu dem ernsthaften Versuch, durch eine gemeinsame Gesetzgebung im ganzen Reichsgebiet die Herrschaft der Gesellschäften zu brechen. Die Bemühungen Preußens führten zu dem Reichsgutachten von 1672, das inhaltlich dem späteren Gesetz von 1731 entsprach. Es unterblieb aber die kaiserliche Approbation. Darauf versuchte Preußen durch Verhandlungen mit Braunschweig, Hannover und Polen-Sachsen ein einheitliches Vorgehen dieser Staaten zu erreichen. Aber auch dieser Versuch schlug fehl, da kein Land ohne alle seine Nachbarn etwas Ernsthaftes gegen die Gesellen unternehmen wollte. Der erneute Druck Preußens, vor allem aber viele, oft blutig verlaufene Gesellenaufstände — z. B. im Jahre 1712 der große Streik der Schuhknechte in Wien, von denen mehrere,

Gnade verschmähend, hingerichtet wurden — führten schließlich dazu, daß das Deutsche Reich seit langem wieder ein großes Gesetzgebungswerkschuf: die Reichszunftordnung von 1731. Dieses gewerbliche Grundgesetz suchte alle Mißstände in dem bisher in der Hauptsache örtlich geordneten gewerblichen Leben im Sinne des das Wirtschaftsleben des ganzen Staates als Einheit regulierenden Polizeistaates zu beseitigen und wendet sich sowohl gegen Meister als auch gegen Gesellen. Den Zünften wird fast alle Selbständigkeit genommen, Zunftversammlungen bedürfen der Genehmigung der Obrigkeit und sind im Beisein eines Assessors zu veranstalten. Die Artikel der Zunft können und sollen von der Obrigkeit abgeändert werden. In noch größerem Maße wird die Selbständigkeit der Gesellschäften eingeschränkt. Alle Abreden der Gesellen untereinander, die nicht von der Obrigkeit genehmigt sind, werden ausdrücklich für nichtig erklärt, eigene Gerichtsbarkeit, die Anwendung irgendwelcher Koalitionskampfmittel, insbesondere des Streiks, werden verboten, die bestehenden Gesellenbriefe sollen kassiert, die Gesellenladen eingezogen werden. Andererseits sucht das Gesetz auch die berechtigten Klagen der Gesellen abzustellen, indem vor allem die oft schikanöse Erschwerung der Erlangung des Meisterrechts zu beseitigen versucht wird. Doch bei den meisten der genannten Bestimmungen unterscheidet sich die Reichszunftordnung nur bezüglich der Schwere der angedrohten Strafen von vielen bisherigen Reichs- und Landesgesetzen. — Die wichtigste Neuerung, die schließlich die Macht der Gesellschäften gebrochen hat, war die Einführung der auf dem Lande erprobten Kundschaft auch für die Gesellen, was dadurch erleichtert wurde, daß ähnliche Nachweise über ihre „Ehrlichkeit“ bei vielen Gesellen in Form von Geburts- und Lehrbriefen üblich waren. Nach dem Gesetz sollte jeder Geselle, der sich an einem Orte aufhalten wollte, durch ein Zeugnis der Zunft und der Obrigkeit der Stadt, in der er zuletzt verweilt hatte, nachweisen, daß er sich solche Zeit über „treu, fleißig, still, friedsam und ehrlich, wie einem jeden Handwerksburschen gebühret, verhalten hat.“ Die Kundschaft sollte dem Gesellen bei der Ankunft in einer Stadt abgenommen, in der Zunftlade aufbewahrt und ihm nur dann, mit einem neuen Attest versehen, herausgegeben werden, wenn er sich ordentlich geführt hatte. „Welcher Geselle dagegen mit dergleichen Handwerksattest nicht versehen ist, denen soll von keinem Meister, unter was Praetext es auch immer nur sein möge, bei 20 Reichsthaler Straffe, Arbeit gegeben, noch solcher auf dem Handwerk gefördert, oder ihnen das Geschenk zu halten, oder sonst eine Handwerksguttat erwiesen werden“, derjenige Geselle aber, der bei Verweigerung der Kundschaft die betreffende Zunft schelten würde, der soll, wie es weiter im Gesetz heißt, „im ganzen Reich von der Obrigkeit als Frevler und Aufwiegler unverzüglich zur Haft gebracht und mit Zuchthaus belegt werden“.

Die Durchführung des Reichsgesetzes in den einzelnen Reichsständen machte z. T. erhebliche Schwierigkeiten. Niemand wollte damit zuerst beginnen, weil er infolge der „Konkurrenz der günstigeren Arbeitsbedingungen“, wie RITSCHER treffend sagt, die Abwanderung der Gesellen fürchtete. So dauerte es in einzelnen Fällen Jahrzehnte, bis das Gesetz in allen Ländern vollzogen war. Allen voran ging Hessen, das schon 1730 der Reichsgesetzgebung vorgegriffen hatte; dann folgte Preußen, das die Zunftordnung 1732 publizierte, und zwar zunächst nur in dem reichsdeutschen Teil der Monarchie, 1733 auch in Ostpreußen und 1774 als Handwerksordnung in Westpreußen. In den Jahren nach der Publikation von 1732 wurden die bisherigen Innungsartikel aufgehoben und durch dem Reichsrecht entsprechende, einheitliche „Generalprivilegien“ ersetzt; den Gesellen wurden ihre Laden, schwarze Tafeln, Gesellenbriefe und Siegel im ganzen Lande weggenommen. Das Edikt gegen den „blauen Montag“ von 1783 läßt erkennen, wie sehr die Kraft der Gesellen gebrochen war. — In Österreich war das Reichsgesetz auch schon 1732 als Landesgesetz verkündet worden, die Durchführung war aber schwächlich und beschränkte sich beinahe auf die Einführung der Kundschaft. — Erst 1760



ging Baden im Sinne des Reichsgesetzes gegen Zünfte und Gesellen mit Strenge vor, ganz im Gegensatz zu Bayern, das 1762 folgte und dessen Gewerberecht wohl das freieste in ganz Deutschland war. Sachsen erließ erst 1780 die Generalinnungsartikel; es brauchte die Arbeitskräfte so dringend, daß von auswärts kommende Gesellen auch ohne Kundschaft angenommen wurden, wenn sie nur der Obrigkeit Gehorsam schwuren. — Aus diesen Beispielen mag erkannt werden, daß die Reichszunftordnung, obgleich wohl in allen Ländern publiziert, doch recht ungleichmäßig durchgeführt wurde. In der Gesetzgebung der deutschen Länder bestand Einheitlichkeit nur insoweit, als die Kundschaft überall eingeführt war und in allen Staaten wenigstens formelle Koalitionsverbote erlassen wurden. Aber dieses Vorgehen des Polizeistaates, insbesondere die allmählich immer wirksamer werdende Überwachung auch der wandernden Gesellen durch die Kundschaft, genügte doch, den Niedergang der Gesellschaften herbeizuführen. — Das allmähliche Absterben der alten Gesellschaften führte noch zu manchen blutigen Zusammenstößen mit der Obrigkeit. So sahen sich Sachsen im Jahre 1791 und Preußen 1794 gezwungen, besondere Vorschriften „wider Tumult und Aufruhr“ zu erlassen. In dem Preußischen Patent von 1794 wurde zunächst jedem Untertan das Beschwerderecht bis an den König zugesichert, im übrigen sollten „alle diejenigen, welche . . . durch gemeinschaftliche Beredungen, Einstellung der Arbeit oder eigenmächtige tumultarische Maßregeln sich selbst Recht zu schaffen suchen . . . zwar zu ihren Rechten geholfen, . . . dennoch aber zugleich als Übertreter des Gesetzes und Störer der öffentlichen Ruhe betrachtet und bestraft werden“.

**5. Das Koalitionsrecht im ALR.** Diesem klaren Koalitionsverbot als Verbot von „Beredungen“ zu gemeinsamem Handeln entsprach auch das Preußische Allgemeine Landrecht von 1794. Im Teil II Tit. 8 §§ 396—398 heißt es: „Die Gesellen machen unter sich keine Kommune oder privilegierte Gesellschaft aus.“ „Sie sind nicht berechtigt, eigenmächtigerweise Versammlungen abzuhalten.“ „In den Fällen, wo ihnen dergleichen Versammlungen nach den Zunftartikeln oder Polizeigesetzen gestattet sind, müssen dieselben nur mit Vorwissen der Gewerksältesten gehalten werden.“ Der trotz allem freiheitliche Geist des ALR. äußert sich darin, daß den Gesellen u. a. eigene Kassen zur Unterstützung in Not befindlicher Gesellen gelassen wurden, zu deren Verwaltung sie Altgesellen wählen durften (II, 8, § 399), vor allem aber in der dem naturrechtlichen Denken entsprechenden freieren Gestaltung des Vereinsrechts (II, 6, §§ 2, 3): die Vereine sollten keiner Genehmigung bedürfen, sofern sie nicht die gemeine Ruhe, Sicherheit und Ordnung gefährdeten. Doch von diesem Recht waren die Koalitionen noch ausgeschlossen, sie waren um die Jahrhundertwende wie in Preußen so in ganz Deutschland aufs strengste untersagt. Dennoch gelang es nicht, die Organisationen der Gesellen völlig zu beseitigen, sie bestanden geschwächt im geheimen fort.

**6. Der Einfluß der revolutionären Gesetzgebung Frankreichs.** Ein völliger Umschwung der Ansichten wurde angebahnt durch die freiheitlichen Ideen, die seit der französischen Revolution auch in Deutschland Eingang fanden, und die in Frankreich vorübergehend schon 1776 und dann endgültig im Jahre 1791 zur Aufhebung des Zunftzwanges geführt hatten. Doch der liberale Gedanke der Nichteinmischung des Staates auch in das einzelne Arbeitsverhältnis wurde im Sinne eines uneingeschränkten Individualismus von der französischen Gesetzgebung dahin erweitert, daß auch die Einwirkung irgendeiner zwischen dem Staat und dem einzelnen stehenden Organisation auf den freien Arbeitsvertrag unterbleiben müsse. So brachte die französische Revolutionsgesetzgebung und ihr folgend der code pénal Napoleons zwar die politische Vereinigungsfreiheit, gleichzeitig aber im Gesetz vom 14.—17. Juni 1791 eine Verschärfung aller Koalitionsverbote sowohl für Arbeitgeber wie Arbeitnehmer, und im Interesse der individuellen Freiheit wurden die Arbeitswilligen vor jedem Koalitionszwang durch Strafandrohungen geschützt.

Diese französische Gesetzgebung übte nicht nur mittelbar auf viele deutsche Länder starken Einfluß aus, sondern sie ging wörtlich in das Rheinische Strafgesetzbuch über und wurde später das Vorbild für die Allg. Preuß. Gew.-Ordnung von 1845.

**7. Das deutsche Koalitionsrecht nach Einführung der Gewerbefreiheit.** Bewirkte so der französische Einfluß einerseits eine Verschärfung der Koalitionsverbote, so war doch durch die Einführung der Gewerbefreiheit, die sich in Italien und England schon seit dem 15. und 16., in den Niederlanden seit dem 17. Jahrhundert durchzusetzen begann, der kräftigste Anstoß gegeben für die Beseitigung der Fesseln, die in der nunmehr freien Wirtschaft die freie Organisation der Arbeit verhinderten. Aber darüber hinaus hatte der in Preußen durch die Geschäftsinstruktion vom 26. 12. 1808 und das Gesetz vom 7. 9. 1811 eingeleitete Fortfall der alten Zunftverfassung auch eine unmittelbare Wirkung auf das geltende Koalitionsrecht. — Mit dem polizeistaatlichen Zunftrecht war die Koalitionsfreiheit unvereinbar gewesen. Für die Interessen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer sollte allein die Obrigkeit sorgen. Jedes eigenmächtige Vorgehen, insbesondere die Arbeitseinstellung, bedeutete einen Eingriff in die staatliche Gewerbeverwaltung. Die Koalitionsverbote des 18. Jahrhunderts bildeten also einen natürlichen Bestandteil der damaligen Zunftverfassung. Mit deren Fortfall und der freien Vereinbarung des Arbeitsvertrages waren, wie KOLLMANN nachweist, die Koalitionsverbote obsolet geworden, und die preußische Praxis ist auch dieser Ansicht gefolgt. Die Änderung der Rechtslage ist aber nur wenig in Erscheinung getreten, da die Verbote der Anwendung von Koalitionskampfmitteln als rein polizeiliche Ordnungsvorschriften in Kraft blieben. So durften zwar die Arbeitnehmer jetzt gemeinsam ihre Dienstverträge kündigen, sie durften aber nicht an Arbeitstagen feiern (ALR. II, 8, §§ 358ff.), sich nicht „zusammenrottieren“. Das Verbot der Anwendung aller Koalitionskampfmittel machte also die den Gesellen theoretisch wohl zustehende Koalitionsfreiheit, d. i. die Freiheit sich zu vereinigen, in der Praxis unwirksam. Auch nach Einführung der Gewerbefreiheit bestanden daher die alten Koalitionsbeschränkungen tatsächlich fort, wenn auch in rechtlich veränderter Gestalt. Sie wurden sogar vielfach noch erweitert, da man die polizeilichen Ordnungsvorschriften, die vielfach ursprünglich nur für Gesellen galten, nach dem Wegfall des Unterschiedes zwischen zünftigen und nichtzünftigen Arbeitnehmern auch auf früher unzünftige ausdehnte.

Die Grundlage des geschilderten Rechtszustandes, die Gewerbefreiheit, bestand aber nicht einheitlich in allen Teilen des preußischen Staates, geschweige im ganzen deutschen Bund. Diese ungleiche Rechtslage führte in Preußen zu Vorarbeiten für eine Allg. Gew.-Ordnung, wobei die dem französischen Recht entstammenden Koalitionsvorschriften des Rheinischen Strafgesetzbuches zum Vorbild genommen wurden. Die Allg. Preuß. Gew.-Ordnung von 1845 brachte dem ganzen preußischen Staate die später wieder durch die Verordnung vom 9. 2. 1849 eingeschränkte Gewerbefreiheit, daneben aber ein einheitliches, allgemeines Koalitionsverbot. Sie bedrohte im § 182 diejenigen „Gehilfen, Gesellen oder Fabrikarbeiter, welche entweder die Gewerbetreibenden selbst oder die Obrigkeit zu gewissen Handlungen oder Zugeständnissen dadurch zu bestimmen suchen, daß sie die Einstellung der Arbeit oder die Verhinderung derselben . . . verabreden oder zu einer solchen Verabredung auffordern“ mit Gefängnis bis zu einem Jahr. Die Verbote galten nach Absatz II auch für Arbeiter, welche bei Bauten von Landstraßen und Eisenbahnen, Festungsbauten und anderen öffentlichen Anlagen beschäftigt waren. Trotz dieses juristisch scharfen Koalitionsverbotes bedeutete das Gesetz doch insofern einen wesentlichen Fortschritt gegenüber vielen früheren Gesetzen, als im § 181 auch die Gewerbetreibenden mit derselben Strafe bedroht wurden, wenn sie auf ihre Arbeitnehmer oder die Obrigkeit dadurch einen Druck auszuüben suchten, „daß sie sich miteinander verabreden, die Ausübung des Gewerbes einzustellen oder . . . Gehilfen, Gesellen oder Arbeiter

zu entlassen“, oder „welche zu einer solchen Verabredung andere auffordern“. Ferner wurde im § 183 noch besonders verboten „die Bildung von Verbindungen unter Fabrikarbeitern, Gesellen, Gehilfen oder Lehrlingen ohne polizeiliche Erlaubnis“, und im § 184 war den genannten Arbeitnehmern das eigenmächtige Verlassen der Arbeit, grober Ungehorsam und beharrliche Widerspenstigkeit untersagt. — Die koalitionsfeindliche Gesetzgebung Preußens wurde vervollständigt durch das Gesetz vom 24. 4. 1854 „betreffend die Verletzung der Pflichten des Gesindes und der ländlichen Arbeiter“. Es enthielt ein mit der Allg. Gew.-Ordnung übereinstimmendes Koalitionsverbot für Gesinde, land- und forstwirtschaftliche Arbeiter und Stromschiffsknechte. Der Kontraktbruch wurde mit einer weit geringeren Strafe bedroht als in der Allg. Gew.-Ordnung. Man hielt es nicht für nötig, die Koalitionsfreiheit der ländlichen Arbeitgeber entsprechend den Vorschriften der Allg. Gew.-Ordnung zu beschränken, da man annahm, daß sie keine Koalitionsabreden trafen. — Die Koalitionsverbote der Allg. Gew.-Ordnung wurden auch auf den Bergbau ausgedehnt, der allerdings bezüglich der bei Bergwerken beschäftigten Arbeiter schon unter § 182 Abs. II Allg. Gew.-Ordnung fiel. Nachdem 1851 das Direktionsprinzip im wesentlichen aufgegeben und den Bergbauunternehmern der Abschluß von freien Arbeitsverträgen mit gewissen Einschränkungen überlassen worden war, brachte das Preußische Bergarbeitergesetz vom 21. 5. 1860 im § 2 die völlige Vertragsfreiheit, und in den §§ 16 und 17 gleich strenge Koalitionsverbote für die „Bergwerkeigentümer und deren Vertreter“ sowie für die „Bergleute“; § 18 bedrohte den Vertragsbruch der Bergleute mit geringerer Strafe. Die genannten Vorschriften des Gesetzes von 1860 stimmen im wesentlichen wörtlich mit den entsprechenden §§ 181, 182 und 184 der Allg. Gew.-Ordnung überein. — Diese koalitionsfeindlichen Bestimmungen wurden in dem „Allgemeinen Berggesetz für die Preußischen Staaten“ vom 24. 6. 1865 durch § 244 ausdrücklich aufrechterhalten und sind erst durch die spätere Aufnahme des jetzigen § 154a (Nov. von 1883 und 1891) in die Reichsgewerbeordnung beseitigt worden. — Es bestanden also um die Mitte des vorigen Jahrhunderts in ganz Preußen für alle Arbeitnehmer und fast alle Arbeitgeber Koalitionsverbote.

Ähnlich war die Entwicklung in den andern deutschen Staaten. Zwar blieb die Gewerbefreiheit in der Restaurationszeit nicht nur vielen Staaten, die sie bisher nicht eingeführt hatten, weiterhin versagt, sondern sie wurde auch wieder in mehreren Ländern beseitigt; aber dieser Rückschlag war nur vorübergehend. Um die Mitte des Jahrhunderts entstanden in den meisten deutschen Ländern Gesetze, in denen die bisher staatlich gebundene Wirtschaft befreit, die Koalitionsverbote aber aufrechterhalten wurden. — Besonders hervorgehoben seien nur die rechtlich interessanten Koalitionsverbote im § 9 Ziff. 5 des Sächsischen Gesetzes über den Regalbergbau vom 22. 5. 1851 und in § 80 Abs. IIa Ziff. 8 des Allgemeinen Berggesetzes für das Königreich Sachsen vom 16. 6. 1868, nach denen ein Bergmann fristlos entlassen werden konnte, „wenn er mit andern Arbeitern Handlungen verabredet, durch welche von den Grubeneigentümern Vorteile erzwungen werden sollen“. Die Koalition ist hier also nicht mehr öffentlich-rechtlich verboten und mit Strafe bedroht, sondern sie verstößt nur gegen das Privatrecht, — ebenso wie heute etwa ein Streik unter Vertragsbruch.

Trotz des einheitlichen Vorgehens der deutschen Staaten war es doch nicht gelungen, die Reste der alten Koalitionen vollständig zu beseitigen, wenn sie auch kaum noch den Namen von Koalitionen verdienen. Immerhin waren insbesondere die über die Grenzen nicht nur der einzelnen deutschen Staaten hinausgehenden Gesellenverbindungen der Polizei höchst verdächtig, und so kam es im Jahre 1840 sogar zu einem Einschreiten des deutschen Bundes gegen die geheimen Gesellenorganisationen. In einem Bundesbeschuß, dessen Entstehung besonders SCHIPPEL näher dargestellt hat, verpflichteten sich die Regierungen, alle Handwerksesellen, welche „an unerlaubten Gesellenverbindungen, Gesellengerichten,

Verrufserklärungen und dergleichen Mißbräuchen“ teilnahmen, zu bestrafen, ihnen die Wanderbücher — die früheren Kundschaften — abzunehmen und sie in den Heimatstaat abzuschicken, wo sie „unter geeigneter Aufsicht“ gehalten werden sollten.

### III. Die Zeit der Koalitionsfreiheit seit der Reichsgewerbeordnung.

#### 1. Bis zum Kriege.

Die nunmehr in unserer Darstellung folgende dritte Periode der Geschichte des Koalitionsrechts, die wir in zwei durch den Krieg getrennte Abschnitte teilen, ist nur verständlich, wenn wir uns vergegenwärtigen, daß die Fortschritte der Technik und das allgemeine Gewinnstreben große Industrien geschaffen hatte, in deren Betrieben oft Hunderte von besitzlosen Lohnarbeitern beschäftigt wurden. Diese im Dienste der kapitalistischen Unternehmer stehenden Bevölkerungsschichten sind die Träger der neuen Koalitionsbewegung, die zuerst in dem industriell am weitesten fortgeschrittenen England einsetzte und starken Einfluß auf die Entwicklung auch in Deutschland ausübte.

**A. Die Entstehung der englischen Gewerkvereine.** In England begann schon seit der Mitte des 16. Jahrhunderts die Gewerbefreiheit durchzudringen, und seit der Mitte des 17. Jahrhunderts wurde infolge der Nichtanwendung der erst 1813/14 formell außer Kraft gesetzten Handwerkerschutzgesetze der Elisabeth auch die bisherige Gebundenheit des Arbeitsverhältnisses eingeschränkt. Die größere Gewerbefreiheit verhinderte indessen nicht, daß die alten Koalitionsverbote nicht nur bestehen blieben, sondern im Jahre 1799 unter dem Einfluß der liberalen Theorie, entsprechend der geschilderten französischen Entwicklung, außerordentlich verschärft wurden. Trotz dieser Verbote bestanden im Anfang des 19. Jahrhunderts geheime Verbindungen der oft in den traurigsten Verhältnissen lebenden Arbeitnehmer, deren Haß gegen die neue Produktionsweise in zahlreichen Zerstörungen von Maschinen und Fabriken seinen Ausdruck fand. — Unerwartet schnell gelang es einigen Unterhausmitgliedern, ohne viel Aufsehen im Jahre 1824 die Koalitionsverbote zur Aufhebung zu bringen. Spätere Versuche, sie wieder einzuführen, bewirkten nur, daß im Jahre 1825 zum Schutze der Arbeitswilligen die Anwendung von Gewalt und anderen Zwangsmitteln mit Strafe bedroht wurde. Die traurige Lage vieler englischer Arbeitnehmer, die ENGELS 1845 in ergreifender Weise geschildert hat, führte in den Jahren 1837—1848 zu der mehr politischen Chartistenbewegung, nach deren Abflauen die nur auf wirtschaftliche Ziele gerichteten Trade Unions, die zunächst nur die gelernten Arbeiter umfaßten, ihren bis auf unsere Tage fortgeführten Siegeszug antraten. Es ist leider nicht möglich, hier ihre weitere Entwicklung zu verfolgen, es sei nur hervorgehoben, daß zu einer Zeit, in der in Deutschland gerade die allgemeine Gewerbe- und beschränkte Koalitionsfreiheit durch die Reichsgewerbeordnung eingeführt war, die englischen Gewerkvereine durch das Gesetz von 1871 schon als beschränkt rechtsfähig anerkannt wurden.

**B. Wandlung der Ansichten über das Koalitionswesen und freiheitliche Gesetze vor der RGO.** Wir sind bei der Schilderung der englischen Verhältnisse vorausgeeilt und müssen nun wieder unsern Blick auf das Deutschland der ersten Hälfte des 19. Jahrhunderts richten. Die allmähliche Verdrängung der jeder Assoziation feindlichen Rechtsformen des 18. Jahrhunderts zeigt sich hier außer in der freieren Stellung, die z. B. schon das ALR. den Vereinen gewährte, vor allem in der Entstehung einer großen Zahl von Verbindungen zu bestimmten, oft politischen Zwecken. In den Grundrechten der Frankfurter Verfassung (§§ 161, 162 — vgl. aber § 59 —) und auch in der Preuß. Verfassungsurkunde (Art. 29, 30) war die Vereins- und Versammlungsfreiheit gewährleistet. Es ist daher verständlich, daß die mit dem allgemeinen Rechtsgefühl nicht übereinstimmenden Koalitionsverbote nur wenig wirksam durchgeführt wurden. Die Koalitionsverbote stan-

den auch im Widerspruch zu der herrschenden nationalökonomischen Ansicht, die, wie gezeigt, in England schon im Jahre 1824 zur Aufhebung aller Koalitionsverbote geführt hatte, und deren einflußreiche Vertreter in Deutschland die Fortschritts- und nationalliberale Partei stellten. So war es auch zuerst ein Führer der Fortschrittspartei, SCHULZE-DELITZSCH, der sich für die Änderung der bestehenden Gesetze im Sinne der Koalitionsfreiheit einsetzte.

Als das erste Gesetz, das diesem Verlangen nachkam, wird im allgemeinen die Sächsische Gewerbeordnung von 1861 genannt. Diese Ansicht ist, wie KOLLMANN nachgewiesen hat, nur mit Einschränkungen richtig. In Sachsen waren durch die Aufhebung des Zunftzwanges ebenso wie in Preußen die zunftrechtlichen Koalitionsverbote obsolet geworden, und die Gewerbeordnung von 1861 gestattete in den §§ 52 und 73 den Zusammenschluß zu Koalitionen. Eine Einschränkung dieser Koalitionsfreiheit war jedoch in dem in Kraft gebliebenen Artikel 111 des Kriminalgesetzbuches von 1838 normiert, wonach Arbeitnehmer, welche gemeinsam die Arbeit einstellten und sich den Anordnungen der Obrigkeit nicht fügten, mit Strafe bedroht wurden. Es bestand also eine Koalitionsfreiheit von Gnaden der Polizei. Im übrigen erklärte die sächsische Gewerbeordnung die Koalitionsabrede für nicht rechtsverbindlich und verbot unter Strafdrohungen die Anwendung eines Zwanges zum Zwecke des Beitritts zu einer Koalition. — In Preußen war inzwischen lange Zeit hindurch über die neue Gewerbeordnung gestritten worden. Nach jahrelangen Kämpfen im Preußischen Abgeordnetenhaus wurde endlich, nachdem schon Weimar 1863 die Koalitionsfreiheit eingeführt hatte, unter dem Eindruck der immer mehr zunehmenden Arbeiterbewegung im Jahre 1865 ein Antrag auf Aufhebung der Koalitionsverbote angenommen; die erste Kammer aber lehnte ihn ab.

**C. Das Koalitionsrecht seit der RGO.** Erst im Norddeutschen Reichstage wurden am 29. 5. 1869 mit der Verabschiedung der GewO. die bis 1918 für das deutsche Koalitionsrecht grundlegenden §§ 152 und 153 der Reichsgewerbeordnung angenommen. Durch § 152 wurden zunächst für das Gebiet des Norddeutschen Bundes, seit dem Jahre 1872 für das Deutsche Reich „alle Verbote und Strafbestimmungen wegen Verabredungen und Vereinigungen zum Behufe der Erlangung günstiger Lohn- und Arbeitsbedingungen, insbesondere mittels Einstellung der Arbeit oder Entlassung der Arbeiter . . . aufgehoben“. In § 152 Abs. II war jedoch den Koalitionsverträgen die Klagbarkeit versagt, und im § 153 wurde wieder unter dem alten individualistischen Gedanken des Schutzes der Nichtorganisierten — wiewer zuerst in der französischen Revolutionsgesetzgebung hervorgetreten und dann auch vom englischen Recht übernommen war — der Zwang zur Teilnahme an einer Koalition oder selbst zum Festhalten an einer bestehenden Koalitionsabrede und der Versuch dazu mit Gefängnis bis zu 3 Monaten bedroht. — Die Koalitionsfreiheit im deutschen Kaiserreich war demnach in dreifacher Hinsicht beschränkt:

1. Sie galt nur für die unter die Gewerbeordnung fallenden Arbeitnehmer;
2. den Koalitionen blieb, wie es in den Motiven zur Gewerbeordnung ausdrücklich heißt: „der staatliche Rechtsschutz vorenthalten“ und
3. es war schon der Versuch eines Zwanges gegen Nichtorganisierte und die Anwendung eines wichtigen Koalitionsmittels, des alten Scheltens, mit Strafe bedroht.
  - a) Insbesondere das öffentliche Vereinsrecht. Neben diesen Spezialbestimmungen der GewO. ist für die Berufsvereine von besonderer Bedeutung das öffentliche Vereins- und Versammlungsrecht, das bis zur Jahrhundertwende nur landesrechtlich geregelt war. Nachdem in den deutschen Staaten nach 1848 kurze Zeit die Vereinigungsfreiheit vorgeherrscht hatte, wurde sie in der zweiten Hälfte des 19. Jahrhunderts in allen Ländern wieder stark eingeschränkt. Nach der für Preußen maßgebenden Verordnung vom 11. 3. 1850 mußten Vereine, die eine Einwirkung auf öffentliche Angelegenheiten bezweckten, ihre Statuten und Mitgliederverzeichnisse der Ortspolizei einreichen und jede darauf bezügliche Auskunft erteilen (§ 2): Versamm-

lungen, in denen öffentliche Angelegenheiten erörtert werden sollten, waren anmeldepflichtig (§ 1); die Polizei konnte die Versammlung bei Aufforderung oder Anreizung zu strafbaren Handlungen auflösen (§§ 4, 5). Für politische Vereine — als solche wurden auch die Berufsverbände angesehen — galten weitere Beschränkungen (§ 8): Sie durften keine Frauen und Lehrlinge aufnehmen und nicht mit Vereinen gleicher Art in Verbindung treten. Besonders lästig aber war gerade für sie die allgemeine Verpflichtung, ihre Mitglieder anzugeben, da sie dadurch dauernd unter starker polizeilicher Aufsicht standen. — Ähnliche Bestimmungen galten in den andern deutschen Staaten, wenn auch die Gesetze in einzelnen Ländern, wie z. B. Baden und Württemberg, freier gehandhabt wurden. — Den ersten Schritt zur Einheit des öffentlichen Vereinsrechts stellte das Notvereinsgesetz von 1899 dar, das die vielen einzelstaatlichen Verbote aufhob, nach denen es untersagt war, mit anderen politischen Vereinen unter Bildung eines gemeinsamen Organs in Verbindung zu treten. Eine umfassende reichsgesetzliche Regelung brachte erst das Reichsvereinsgesetz von 1908, das übrigens die landesrechtlichen Koalitionsverbote gegen ländliche Arbeitnehmer im § 24 ausdrücklich aufrechterhielt. Das Gesetz bedeutete insofern einen Fortschritt, als die Garantien gegen willkürliches Vorgehen der Verwaltung insbesondere durch Einführung des Verwaltungsstreitverfahrens bei der Auflösung von Vereinen verstärkt wurden. Immerhin blieb die polizeiliche Überwachung der „politischen Vereine“ durch Einreichung der Statuten und Mitgliederlisten bestehen, und es gelang erst während des Krieges durch Eingreifen des Gesetzgebers (s. u.), die bisherige Praxis zu beseitigen, welche die Gewerkschaften als politische Vereine behandelt hatte.

b) Das Sozialistengesetz. Die Periode der Koalitionsfreiheit und der freiheitlicheren Gestaltung des Vereinsrechts wurde im Jahre 1878 unterbrochen durch das Sozialistengesetz, das einen Rückfall in die Zeiten des Polizeistaates bedeutete. Alle Vereine, die sozialdemokratischen, auf Untergrabung der bestehenden Staats- oder Gesellschaftsordnung gerichteten Bestrebungen dienten, wurden verboten, die bestehenden unter Beschlagnahme ihrer Kassen aufgelöst. Nach einer Entscheidung des Preußischen Obertribunals fielen auch die freien Gewerkschaften unter das Gesetz und wurden daher zum großen Teil aufgelöst. Wenn es dennoch nicht gelang, die sozialistische Gewerkschaftsbewegung während der zwölfjährigen Geltung des Gesetzes für die Dauer zu unterdrücken, so ist die Ursache in der kraftvollen Entwicklung zu suchen, die die Berufsvereine schon seit der Einführung der Koalitionsfreiheit im Jahre 1869 genommen hatten.

**D. Die Entstehung und Entwicklung der modernen Berufsvereine.** Nachdem sich schon seit 1848 die Fabrikarbeiter vielfach in politischen Vereinen zusammengeschlossen hatten, und nachdem sich in dem industriell fortgeschrittenen Sachsen nach Einführung der beschränkten Koalitionsfreiheit im Jahre 1861 auch schon Buchdrucker und Tabakarbeiter zu beruflichen Verbänden vereinigt hatten, entstanden etwa gleichzeitig mit der Reichsgewerbeordnung die ersten gewerkschaftlichen Zusammenschlüsse, die bis auf unsere Tage im deutschen Koalitionswesen vertreten sind: die Hirsch-Dunckerschen Gewerkvereine und die sozialistischen Gewerkschaften.

Die ersteren wurden unter der Führung von Dr. HIRSCH, der von einer Studienreise aus England zurückkehrte, in bewußter Anlehnung an das englische Vorbild als beruflich gegliederte Ortsverbände gegründet. Sie lehnten die Verfolgung politischer Ziele ab und suchten die wirtschaftliche Lage ihrer Mitglieder durch Unterstützung aus gemeinsamen Kassen und durch Einwirkung auf das Arbeitsverhältnis mittels Verhandlungen und später auch mittels Arbeitseinstellungen zu verbessern. Schon im Mai 1869 schlossen sich die einzelnen örtlichen Vereine zum „Verband der deutschen Gewerkvereine“ zusammen. Sie entwickelten sich nach einem starken Rückschlag infolge des im Jahre 1870 von 7500 Bergleuten geführten und

verlorenen Waldenburger Streiks unter Beibehaltung der streng beruflichen Gliederung und unter Anlehnung an die Fortschrittspartei im allgemeinen stetig weiter. Sie zählten vor dem Kriege über 100 000 Mitglieder.

Nicht so einheitlich verlief die wegen ihrer zahlenmäßig hervorragenden Bedeutung etwas eingehender zu schildernde sozialistische Gewerkschaftsbewegung, die zwei verschiedenen Wurzeln entsprang. Der Führer des von LASSALLE gegründeten „Allgemeinen deutschen Arbeitervereins“ Dr. SCHWEITZER berief mit Lassales Zustimmung im Jahre 1868 einen Arbeiterkongreß, um die Gründung von „allgemeinen (d. h. über ganz Deutschland ausgebreiteten) nach verschiedenen Berufen gegliederten Gewerkschaften“ herbeizuführen, damit — wie es in einem Aufruf SCHWEITZERS hieß — im Augenblick der Gewährung der Koalitionsfreiheit „eine planmäßige, zusammenhängende Organisation des Streiks durch ganz Deutschland“ möglich sei. Die Vorschläge SCHWEITZERS wurden verwirklicht, und er trat an die Spitze des in Berufsgruppen, sog. „Arbeiterschaften“, gegliederten „Allgemeinen deutschen Gewerkschaftsbundes“. 1869 umfaßte er 13 Arbeiterschaften mit zusammen etwa 35 000 Mitgliedern. Aber schon ein Jahr später wurde der Verband auf Antrag SCHWEITZERS unter Auflösung der Arbeiterschaften in einen „Allgemeinen Arbeiterunterstützungsverein“ verwandelt, der alle Arbeiter ohne Rücksicht auf ihre Berufszugehörigkeit umfassen sollte. Er löste sich jedoch schon 1874 auf. — Auch die zweite Richtung nahm ihren Ausgang von einer politischen Vereinigung: Entsprechend der Stellungnahme der unter dem Einfluß von MARX stehenden „Internationalen Arbeiterassoziation“ wurde im Jahre 1868 unter der Führung von BEBEL und LIEBKNECHT auf einem Vereinstage der deutschen Arbeitervereine in Nürnberg beschlossen, „internationale Gewerksgenossenschaften“ zu gründen. Unter dem Einfluß YORKS wurde ihre berufliche Gliederung strenger durchgeführt und einzelne Fachgewerkschaften zu „Unionen“ verbunden, die sich jedoch bald wieder auflösten. — Nachdem die Vereinigung der Lassalleaner und der Marxisten zur sozialistischen Arbeiterpartei herbeigeführt war, gelang es auf dem Gothaer Kongreß im Jahre 1875, auch die Gewerkschaften beider Richtungen zusammenzuführen. Man einigte sich dahin, daß jede organische Verbindung von Partei und Gewerkschaft unterbleiben sollte. Die einzelnen lokalen Organisationen wurden aufgefordert, sich in Zentralverbänden zu vereinen. Die Bestrebungen, eine einheitliche Organisation im ganzen Reiche herbeizuführen, wurden unterbrochen durch das oben geschilderte Sozialistengesetz von 1878. Aber es gelang doch bald, zahlreiche aufgelöste Organisationen unter neuen Bezeichnungen allmählich wieder aufleben zu lassen, und als im Jahre 1890 das Sozialistengesetz aufgehoben wurde, konnten die unterbrochenen Zentralisationsbestrebungen bald mit neuer Kraft aufgenommen werden. Schon in demselben Jahre wurde zur Vorbereitung eines allgemeinen Kongresses eine Kommission unter dem Vorsitz von LEGIEN gebildet, die sich „Generalkommission der Gewerkschaften Deutschlands“ nannte und unter diesem Namen seit dem Halberstädter Kongreß im Jahre 1892 die organisatorische Zusammenfassung der freien Gewerkschaften darstellte. Die spätere Entwicklung, die zur Bildung von Industrieverbänden hinneigte, von denen insbesondere der Metallarbeiterverband und der Verband der deutschen Holzarbeiter genannt seien, brachte einen ungeahnten Fortschritt, so daß sich die Mitgliederzahl der freien Gewerkschaften von 1892 bis zum Kriege etwa verzehnfacht hat und 1913 über 2<sup>1</sup>/<sub>2</sub> Millionen betrug.

Als dritte Gruppe entstanden seit 1894 die christlichen Gewerkschaften, nachdem schon vorher nicht-gewerkschaftliche Zusammenschlüsse der Arbeiter in konfessionellen Vereinen erfolgt waren. Eine weitere Vorstufe zur gewerkschaftlichen Organisation bildete die Gründung von beruflichen Fachabteilungen innerhalb dieser Vereine. Da sie aber die Hinneigung der Arbeiter vor allem zu den freien Gewerkschaften nicht verhindern konnten, wurden zuerst im Jahre 1894 interkonfessionelle,

wenn auch vorwiegend unter katholischem Einfluß stehende, in erster Linie gewerkschaftliche Ziele verfolgende Verbände gegründet. Vom Jahre 1898 ab wurden die besonders im Rheinland und Westfalen stärker entwickelten, aber sehr zersplitterten örtlichen Gewerkschaften in Zentralverbänden zusammengefaßt, und im Jahre 1899 fand der erste allgemeine Kongreß christlicher Gewerkschaften statt, der die im Jahre 1901 folgende weitere Vereinigung in dem bis heute bestehenden „Gesamtverband der christlichen Gewerkschaften“ vorbereitete. Nach den Leitsätzen vom Jahre 1899 darf „der Ausstand . . . nur als letztes Mittel und wenn Erfolg verheißend angewandt werden.“ Die christlichen Gewerkschaften entwickelten sich mit großer Stetigkeit und erreichten 1913 eine Mitgliederzahl von etwa 218000.

Neben diesen drei großen Richtungen der Arbeiterkoalitionen sind hier noch die wirtschaftsfriedlichen „gelben Gewerkschaften“ zu erwähnen, die jedoch, soweit sie von den Arbeitgebern wirtschaftlich abhängig sind — was häufig der Fall sein soll — nicht als Koalitionen im Rechtssinne anzusehen sind. Sie wurden einerseits 1898 als sog. „Vaterländische Arbeitervereine“ gegründet, die sich 1907 zum „Bund vaterländischer Arbeitervereine“ zusammenschlossen. Als zweite Gruppe sind die zuerst in Frankreich, seit 1905 auch in Deutschland auftauchenden gelben Werkvereine zu nennen, die sich auch 1907 vereinigten. Beide Gruppen wurden 1910 zum „Hauptausschuß nationaler Arbeitsverbände“ zusammengeschlossen.

Neben den Organisationen der Arbeiter bildeten sich allmählich auch solche der Angestellten, die später auch gewerkschaftliche Aufgaben übernahmen. Als einer der ersten Handlungsgehilfenverbände wurde der „Verein der Handlungskommiss von 1858“ gegründet, es folgten 1881 der Hirsch-Dunckersche „Gewerkverein der deutschen Kaufleute“ und 1893 der spätere „Deutsch-nationale Handlungsgehilfenverband“. Daneben entstanden u. a. Vereine der Techniker, Bureauangestellten, landwirtschaftlichen Angestellten und der Bühnengehörigen. Allmählich erfolgte auch in dieser sehr zersplitterten Bewegung eine Konzentration, die hier zu verfolgen jedoch zu weit führen würde. Es muß genügen festzustellen, daß in den Verbänden immer mehr die politischen Unterschiede, wie wir sie bei den Arbeiterorganisationen kennengelernt haben, hervortraten, und daß teilweise schon eine Anlehnung an diese stattfand. Bezüglich der gewerkschaftlichen Betätigung ist hervorzuheben, daß die nicht sozialistischen Verbände mit wenigen Ausnahmen lange Zeit hindurch an dem „Harmoniestandpunkt“ festhielten.

Als Gegenwirkung der kraftvollen Koalitionsbildung der Arbeitnehmer bildeten sich besonders seit 1869 zahlreiche Vereinigungen der Unternehmer zwecks gemeinsamer Vertretung ihrer Interessen gegenüber ihren Arbeitern und Angestellten, vor allem zur gemeinsamen Bekämpfung von Streiks. Während die modernen Arbeitnehmerkoalitionen in politischen oder konfessionellen Vereinigungen ihren Ursprung fanden, entstanden die meisten Arbeitgeberverbände aus den gewerblichen Zusammenschlüssen der Unternehmer. Nachdem 1869 der heute noch bestehende „Deutsche Buchdruckerverein“ als erster Reichsverband gegründet worden war, folgten andere vor allem in den achtziger Jahren. Einen neuen Anstoß erhielt die Gründungs- und Konzentrationsbewegung durch den Crimmitschauer Streik im Jahre 1903, während dessen fünfmonatlicher Dauer der Zentralverband deutscher Industrieller seine Mitglieder zur Unterstützung der Bestreikten auffordern mußte. Darauf gelang in den Jahren 1903/04 die Zusammenfassung vieler Verbände in der „Hauptstelle deutscher Arbeitgeberverbände“, in dem „Verband der deutschen Textilindustrie“ und dem „Verein deutscher Arbeitgeberverbände“. Diese Verbände schlossen sich 1913 unter dem Einfluß der weiteren wirtschaftlichen Konzentrationsbewegung in der „Vereinigung deutscher Arbeitgeberverbände“ zusammen, die damals schon 61 Verbände mit 1,5 Millionen beschäftigter Arbeitnehmer umfaßte.



Es würde über den Rahmen meines zum Ende drängenden Referates hinausgehen, sollten hier noch die oft von gewaltigen Massen und von allen Gewerkschaftsrichtungen vereint geführten Arbeitskämpfe der Vorkriegszeit näher geschildert werden; sie sind jüngst von REINDEL zusammenfassend dargestellt worden. — Es sei nur noch die allgemeine Linie der Rechtsentwicklung bis zum Kriege kurz dahin charakterisiert, daß wir in dem halben Jahrhundert seit Einführung der Koalitionsfreiheit einen Abbau des wirtschaftlichen Liberalismus erlebt haben, und daß insbesondere das Arbeitsrecht durch die „soziale Gesetzgebung“, vor allem die Versicherungsgesetze und das Arbeiterschutzgesetz, wieder ein mehr gebundenes, öffentlich-rechtlich beeinflusstes wurde. Das Verhältnis des Staates zu den in immer weiterem Aufstieg begriffenen Berufsvereinen war dadurch gekennzeichnet, daß sie vom Staate nur geduldet, nicht aber in seinen Organismus eingegliedert waren.

## 2. Das Koalitionsrecht seit dem Kriege.

**A. Die Gesetzgebung.** In dieses Verhältnis zwischen Staat und Koalitionen brachte der Krieg einen grundlegenden Wandel. Dem Bekenntnis aller Gewerkschaftsrichtungen zum deutschen Vaterland in den Augusttagen 1914 folgte die gesetzliche Anerkennung der Berufsvereine und ihre — von HEYMANN grundlegend dargestellte — Eingliederung in die militärische Kriegswirtschaft. Entsprechend dieser veränderten Stellung der Berufsvereine zum Staat wurde durch Gesetz vom 26. 6. 1916 die Unterstellung der Gewerkschaften unter das Recht der politischen Vereine beseitigt und durch das Gesetz vom 22. 5. 1918 der viel bekämpfte § 153 der GewO. aufgehoben. Von größter Bedeutung auch für die Entwicklung des Koalitionsrechts war das von HEYMANN treffend als die Magna Charta des neuen Arbeitsrechts bezeichnete Hilfsdienstgesetz vom 5. 12. 1916. Durch das Gesetz wurde neben der bisher herrschenden Form des Zusammenschlusses der Arbeitnehmer auf der Grundlage der Zugehörigkeit zu einem Berufe oder zu einer bestimmten Industrie eine neue Vereinigungsform geschaffen: die Betriebsorganisation, die mit den Berufsvereinen zwar weniger in rechtliche als in tatsächliche Beziehungen trat. Eine Anerkennung der Berufsvereine brachte das Gesetz dadurch, daß in den verschiedenen vorgesehenen Ausschüssen, vor allem in den Schlichtungsausschüssen, die von den „wirtschaftlichen Organisationen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer“ vorgeschlagene Interessenvertreter mitwirkten. Das Vereins- und Versammlungsrecht war ausdrücklich garantiert.

Die nachrevolutionäre Entwicklung ist nur die sinngemäße Fortsetzung des im Kriege begonnenen Werkes der Eingliederung der Koalitionen in den Staatsorganismus. Die Voraussetzung hierfür, die unbeschränkte Koalitionsfreiheit, war schon in dem Aufruf der Volksbeauftragten vom 12. 11. 1918 ausgesprochen und ist in Artikel 159 der Reichsverfassung gewährleistet. Die gesetzliche Grundlage für die Stellung der Organisationen im Staate bietet Art. 165 RV., der sie ausdrücklich anerkennt und ihnen die Teilnahme an der Regelung auch der „gesamten wirtschaftlichen Entwicklung der produktiven Kräfte“ zuweist. Anfängen der Mitwirkung der Berufsvereine bei der Produktionsregelung begegnen wir in den verschiedenen Zwangssyndikaten, z. B. für Kohlenbergbau, Elektrizität, Kali, denen meist von den Berufsverbänden präsentierte Vertreter angehören. — Eine völkerrechtliche Anerkennung der Berufsorganisationen enthält der Versailler Vertrag im Teil XIII.

**B. Die weitere Konzentration der Berufsverbände.** Die Entwicklung der Koalitionen nach dem Kriege ist gekennzeichnet durch ein starkes Anschwellen der Mitgliederzahlen, die Ausdehnung der Gewerkschaftsbewegung auf bisher nicht oder wenig beteiligte Berufe, die Konzentration innerhalb der einzelnen Richtungen und die Bildung von Arbeitsgemeinschaften. Der weitere Zusammenschluß der

Gewerkschaften erfolgte entsprechend den schon früher hervorgetretenen drei Hauptgruppen, indem sich an die Arbeiterverbände die der Angestellten und auch der Beamten anschlossen, die nunmehr unter Verkenning des Beamtenverhältnisses gewerkschaftliche Organisationen bilden wollten. — Die in dem „Verband der deutschen Gewerkvereine“ vereinigten Hirsch-Dunckerschen Arbeitergewerkschaften bildeten mit dem „Gewerkschaftsbund der Angestellten“ und dem „Allgemeinen Eisenbahnerverband“ den „Gewerkschaftsring deutscher Arbeiter-, Angestellten- und Beamtenverbände“. — Mit dem „Gesamtverband der Christlichen Gewerkschaften“ schlossen sich der seine nationale Einstellung betonende „Gesamtverband deutscher Angestelltengewerkschaften“ und der „Gesamtverband deutscher Staatsangestellten- und Beamtenengewerkschaften“ zu dem „Deutschen Gewerkschaftsbund“ zusammen. — Die dritte und größte Gruppe, die freien Gewerkschaften, sind nicht so eng vereint; der „Allgemeine deutsche Gewerkschaftsbund“ und der „Allgemeine freie Angestelltenbund“ sind jedoch u. a. auch durch einzelne gemeinsame Einrichtungen, wie die Betriebsrätezentrale, eng aneinander gebunden; in naher Beziehung zu den freien Gewerkschaften steht ferner der „Deutsche Beamtenbund“, so daß wir auch bei den sozialistischen Gewerkschaften die drei Gruppen: Arbeiter-, Angestellten- und Beamtenverbände vertreten finden. — Gegenüber diesen Spitzenverbänden der Arbeitnehmer waren die Arbeitgeber schon seit 1913 in der „Vereinigung deutscher Arbeitgeber verbände“ zusammengeschlossen. — Unter dem Eindruck des Zusammenbruchs im November 1918 kam es zu der Bildung von Arbeitsgemeinschaften zwischen den Berufsverbänden der Arbeitgeber und Arbeitnehmer, als deren wichtigste die durch das bedeutsame Abkommen vom 15. II. 1918 geschaffene „Zentralarbeitsgemeinschaft“ genannt sei, die in 14 Reichsarbeitsgemeinschaften gegliedert wurde. Ihre Aufgabe war u. a. „Regelung der Demobilmachung und Aufrechterhaltung des Wirtschaftslebens“, daneben sollte sie auch zur Schlichtung von Arbeitsstreitigkeiten beitragen.

### Vergleich der mittelalterlichen und der modernen Koalitionen.

So stehen wir am Ende unserer Betrachtung vor einem ganz Deutschland einheitlich umfassenden, gewaltigen Bau der deutschen Berufsverbände. Bei einem Rückblick auf die Koalitionen früherer Zeiten fällt sogleich die schon in der Größe der Bewegung zum Ausdruck kommende Wesensverschiedenheit der modernen Berufsvereine mit jenen des Mittelalters in die Augen, die auch in der äußeren Entwicklung in keinem Zusammenhang miteinander stehen. Aber es darf doch nicht verkannt werden, daß die rechtlichen Grundformen beider Bewegungen die gleichen sind. Sowohl die alten Gesellenverbände wie die heutigen Gewerkschaften sind Koalitionen in dem streng juristischen Sinne, den wir am Anfang unseren Ausführungen zugrunde gelegt haben; ebenso sind die Koalitionsmittel im wesentlichen die alten geblieben, und auch die Organisationsformen zeigen den gleichen Grundzug des Zusammenschlusses auf beruflicher Grundlage. Aber hier beginnt auch die Verschiedenheit der rechtlichen Form: Die alten Koalitionen waren deutsche Genossenschaften mit eigener Autonomie und Gerichtsbarkeit, die heutigen sind bloße Massenvereine; der lebendigen inneren Organisation entsprach die lose äußere, während wir heute umgekehrt eine bürokratische innere und eine bis zu höchster Konzentration fortgeschrittene äußere Organisation vorfinden. — Aber der Hauptunterschied zwischen einst und jetzt liegt außerhalb der rein rechtlichen Betrachtung. Die Arbeitnehmerbewegungen beider Perioden sind grundsätzlich verschieden, sowohl was ihre Träger als auch ihre Ziele betrifft. Die heutige Gewerkschaftsbewegung ist im wesentlichen eine Massenerscheinung, sie ist der Ausdruck des Kampfes des Proletariats, des vierten Standes, um die wirtschaftliche Gleichberechtigung in der Gesellschaft. Die Gesellenbewegung früherer Zeiten findet ihre Ursache

zwar auch in dem entsprechenden Gegensatz zwischen Kapital und Arbeit, doch sie war nicht die urwüchsige Auflehnung einer großen sozialen Klasse, sondern sie war, wie SCHMOLLER es vielleicht etwas scharf zugespitzt ausdrückt: „ein Streit der Alten und Jungen innerhalb derselben Klasse um Detailfragen“. So ist auch der Ausgang beider Bewegungen — soweit wir heute sehen können — ein verschiedener: Die Gesellenbewegung wurde unterdrückt und ihre Ursachen wurden beseitigt durch den die Gegensätze ausgleichenden Obrigkeitsstaat; die soziale Umwälzung des ausgehenden 19. und beginnenden 20. Jahrhunderts aber führt zu einer Eingliederung der sie tragenden Berufsverbände in den Staat, dem dadurch der entfremdete deutsche Arbeiter zurückgegeben wird.

## Zur Soziologie des Koalitionsrechtes.

Von Dr. HEINRICH ACKER-Berlin.

Die Soziologie wird zu einer wissenschaftlichen Betrachtung des Koalitionsrechtes in zweifacher Weise beitragen können. Sie wird einmal die gesellschaftlichen Grundlagen des Koalitionsrechtes darstellen und damit die gesellschaftlichen Kräfte aufweisen können, die zu der soziologischen Erscheinung einer „Vereinigung, Koalition“ geführt haben. Dabei wird sie nichts anderes sein als „allgemeine Soziologie“ unter einer gewissen Zuspitzung oder Beschränkung auf ein bestimmtes soziologisches Phänomen. Andererseits wird sie aber auch unter Voraussetzung solcher allgemeinen gesellschaftswissenschaftlichen Erkenntnisse das Rechtsphänomen eines Koalitionsrechtes ins Auge fassen können und wird alsdann das soziologische Wesen dieses Rechtes zu erfassen bestrebt sein. Unter diesem speziellen Aspekt wird sie eine rechtssoziologische Untersuchung sein und versuchen, das Recht der Koalition als eine Rechtskategorie bestimmter soziologischer Artung zu erkennen. Daß beide Arten soziologischer Untersuchung im letzten Grunde eines Wesens sind und — im eigentlichen zusammengehörend, allein aus wissenschaftlich-technischem Grunde getrennt — der gleichen erkenntnismäßigen Einstellung entspringen, erhellt ohne weiteres, da selbstverständlicherweise nur eine Kenntnis der allgemeinen soziologischen Grundlagen des Gesellschaftsphänomens „Koalition“ den rechtssoziologischen Inhalt des Koalitionsrechtes bestimmen läßt.

Was eine solche Betrachtung im Rahmen rechtswissenschaftlicher Arbeit zu suchen hat, und welcher Nutzen aus ihr für eine rechtliche Betrachtung der Koalition herzuleiten ist? Es gibt nur eine Welt als die Totalität der den Menschen umgebenden Erscheinungen. Alle Scheidung dieser Erscheinungen nach bestimmten Gesichtspunkten ist eine aus geistestechnischen Gründen erforderliche Maßnahme, die leicht dazu führt, den Gesamtzusammenhang, die Totalität aller Erscheinungen zu vergessen. Jede wissenschaftliche Disziplin als organisatorische Trennung der Erscheinungen geht darum aber auch in ihren Grenzgebieten über in andere Disziplinen, und die wissenschaftlichen Grenzbetrachtungen einer Disziplin werden mit gleichem Rechte als zur Nachbardisziplin gehörig angesehen werden können. Damit aber wird auch jede erschöpfende wissenschaftliche Betrachtung als zur Totalitätsbetrachtung hinstrebend über sich hinausweisen; so leitet die Rechtswissenschaft, die Form gesellschaftlicher Inhalte behandelnd, zu soziologischer Betrachtung als Betrachtung der Rechtsinhalte ohne Zwang hinüber. Es bedeutet aber soziologische Betrachtung rechtlicher Phänomene mehr als bloße Grenzbetrachtung. Die dogmatische Rechtswissenschaft als Teil der Rechtswissenschaft bedarf der soziologischen Ergänzung, weil, wie bereits bemerkt, das Recht nur die Form für wirkliches gesellschaftliches Rechtsleben ist und darum eine Erörterung „verstehender Soziologie“ der dogmatischen Erörterung als notwendige Fundierung sogar wird vorangehen müssen. Auch um dessentwillen, weil die Rechtsanwendung die Kenntnis der soziologischen Beziehungen des Menschen voraussetzt.

Es soll versucht werden, mit der gebotenen Kürze in dieser zweifachen Hinsicht das Wesen des geltenden Koalitionsrechtes zu erkennen:

I. Das geltende Recht stellt im soziologischen Sinne eine Gleichgewichtslage gesellschaftlicher Kräfte dar. Im Wege der Gesetzgebung oder sonstiger Rechtsbildung schafft die Gesellschaft bewußt oder unbewußt Rechtsnormen und bekleidet sie psychologisch mit dem Charakter „Recht“, d. h. empfindet die mit der Norm gegebene soziale Regelung als „Recht“. Die in einer Gesellschaft wirksamen Strebungen erhalten damit einen zeitweiligen sozialpsychologischen Ausgleich, eine Gleichgewichtslage. Das „Recht“ ist deshalb nicht nur im normativen Sinne abstrakt, sondern zugleich — soziologisch gesehen — im materiellen Sinne, da die gesellschaftlichen Strebungen — weil tatsächlich stetig wirksam, die Rechtsanwendung beeinflussend — auch ununterbrochen auf die Gleichgewichtslage von Einwirkung bleiben und diese Gleichgewichtslage rein nur gedacht werden kann. Die Strebungen führen allmählich zu neuer statischer Lage, sei es im Wege der Gesetzgebung, sei es im Wege der Rechtsanwendung, die die Verbindung des „Rechtes“ als Norm, der Rechtsstatik, mit der Dynamik des Rechtslebens ist. Es gilt im folgenden die gesellschaftlichen Kräfte, die im geltenden Koalitionsrechte den Ausdruck eines Gleichgewichtes gefunden haben, zu erkennen. Dabei wird nicht zu umgehen sein, wirtschaftssoziologisch etwas weiter auszuholen, auch werden einige historische Bemerkungen (unter soziologischem Gesichtspunkt) eingeflochten werden müssen.

Die gegenwärtige Gesellschaft ist beherrscht von einem wirtschaftsgesellschaftlichen Gegensatz, der unter der Bezeichnung „Kampf zwischen Kapital und Arbeit“ allgemein geläufig ist. Trotz dieser Formel bleibt ohne weiteres offenbar, daß es sich hier nicht um einen Gegensatz zwischen einer Sache „Kapital“ und den „Arbeitern“ handelt, wenn auch dieser Gegensatz in der Sozialgeschichte bisweilen in einer Zerstörung von Maschinen durch Arbeiter Entladung suchte. Kapital im soziologischen Sinne kann nur ein sozialpsychologisches Phänomen sein, und es stellt sich dieser Gegensatz dar als Gesellschaftsverhältnis zwischen einer Gesellschaftsschicht, in deren Eigentum (Verfügungsgewalt) die Arbeitsstätten, der Arbeitsapparat der gesellschaftlichen Gütererzeugung steht, zu einer Gesellschaftsschicht, die anderer Existenzmöglichkeit bar in diesen Arbeitsstätten abhängige Arbeit gegen Entgelt leistet. Die mit dem Zwange zur Leistung abhängiger Arbeit verbundene gesellschaftliche Lage ist eine Lage (relativer) wirtschaftlicher Dürftigkeit und damit verbundener geringer sozialer Geltung. Die Dynamik der Gesellschaft zeigt nun stets die Tendenz, vorhandene gesellschaftliche Gegensätze auszugleichen. Die Vereinigung der Arbeiter, die Koalition, ist eine dynamische Erscheinung zur Aufhebung dieses Gegensatzes. Die Soziologie behauptet nun aber gewisse soziologische Gegensätze als unausgleichbar, als aller menschlichen Gesellschaft naturnotwendig anhaftend, ihr immanent. Scheinen nun solche Differenzierungen auch fast allgemein als immanent anerkannt, so ist doch die Stellung der Soziologie zu der Differenzierung, die Klassenscheidung genannt wird, widerstreitend. So wird seitens der „Arbeiterschaft“ und der Theorie ihrer Vertreter der Gegensatz zwischen Kapital und Arbeit als ein historischer, d. h. relativer, angesehen, der unter Fortfall gewisser Voraussetzungen verschwinden wird. Von anderer Seite wird dieser Gegensatz als die Form eines aller menschlichen Gesellschaft immanenten Gegensatzes bezeichnet und damit als absolut und unabänderlich erkannt. Eine Antwort darauf wird nur mit einer Antwort auf die Frage nach dem „Woher“ dieser abhängigen Schicht, nach den Gründen der vorliegenden Klassenscheidung zwischen „Arbeit“ und „Kapital“ gegeben werden können.

Die Klasse wird von MAX WEBER als Phänomen der Machtverteilung bezeichnet. Die treibenden Kräfte der sozialen Klassenbildung sind von der Soziologie in zweifacher Richtung erkannt worden. Einerseits werden genannt: Arbeitsteilung und Rassenverschiedenheit, die eine Machtdifferenz nach sich ziehend, klassenbildend

gewirkt haben, andererseits: Unterdrückungen durch Gewalt, die ein Herrschaftsverhältnis begründend ein Klassenverhältnis verursacht haben.

„Häuptlinge, Priester und Krieger sind die Berufsarten, die zuerst mit der Ausbildung der Stammesverfassung und des geistigen Lebens sich von der übrigen Menge abheben.“ „Die drei Gruppen der Gesellschaft: Priester, Krieger, Händler, bleiben die Grundtypen aller Aristokratie. Die betreffenden Individuen und Gesellschaftsgruppen steigen durch eigentümliche Kräfte und Vorzüge empor, erringen durch sie die größere Ehre, die größere Macht, das größere Einkommen und Vermögen. Sie steigen in harten Daseinskämpfen auf, denen Gewalt, Mißbrauch, Betrug so wenig fehlen können wie allem Menschlichen. Die Priester haben Dokumente gefälscht, um ihren Besitz zu mehren, die Ritter haben widerrechtlich Bauern von ihren Hufen getrieben, die Händler haben mit List und Betrug, mit Wucher und oft auch mit Gewalt ihren Besitz vergrößert. Sie alle haben stets gesucht, ihre Stellung um jeden Preis zu befestigen, sie haben die übrige Volksmasse herabgedrückt, sie ihrer Leitung und Gewalt unterstellt. Diese Unterstellung war aber ein unabweisbares Bedürfnis der gesellschaftlichen Organisation. Größere politische und wirtschaftliche Körper konnten nur entstehen, indem die führenden und gehorchenden Kreise sich schieden. Auch die künftige Emporhebung und Erziehung der Massen konnte nur so vorbereitet werden, obwohl zunächst damit Härten und Mißbildungen aller Art eintraten.“ „Noch mehr mußte das (gemeint ist eine Scheidung in befehlende und arbeitende Glieder) eintreten, wo verschiedene Rassen und Völker sich bekämpften, die einen die anderen unterwarfen, wo dann verschiedene Rassen durcheinander wohnten; hier ergaben sich noch stärkere Abhängigkeitsverhältnisse als da, wo die Arbeitsteilung innerhalb desselben Stammes gewisse Gruppen und Individuen emporhob. Es entstanden so besondere Klassen mechanisch dienender Kräfte als die notwendigen Ergänzungsglieder der aristokratischen Kreise und ihrer Organisationen.“ „Die gesellschaftliche und wirtschaftliche Lage dieser Kreise fand ihren rechtlichen Ausdruck in den drei großen Institutionen der Sklaverei, der Leibeigenschaft und der freien Arbeit.“

Hiermit erkennt GUSTAV SCHMOLLER das Kapitalverhältnis zum mindesten als durch Herrschaftsverhältnisse (Gewaltverhältnisse) mit verursacht. Er läßt jedoch den Streit der Soziologen um die primäre Ursache der Klassenbildung unentschieden, wie er ja überhaupt als „Historiker“ angesichts der Unendlichkeit der in der menschlichen Gesellschaft wirksamen Faktoren die Möglichkeit reiner Gesellschaftsgesetze ablehnt. „Ich habe nie gesagt: jede Arbeitsteilung wirke klassenbildend, sondern: „nur die tief einschneidenden, breitere Teile eines Volkes umfassenden, mit erheblichen technischen, geistigen, moralischen und organisatorischen Verbesserungen verbundenen Phasen der fortschreitenden Arbeitsteilung“ hätten diesen Erfolg.“ Demgegenüber steht die Auffassung einer Reihe bedeutsamer Soziologen, denen als primäre Ursache der Klassenbildung stets die Schaffung eines Gewaltverhältnisses gilt. Bloße Arbeitsteilung scheint ihnen kein Grund zur Klassenscheidung; sie bedingt ihnen die Klassenscheidung nicht primär und eigentlich. Nach ihrer Auffassung setzt alles Klassenverhältnis voraus, daß Menschen anderen abhängige Arbeit gegen von diesen bestimmte Entschädigung leisten oder von diesen bestimmte Teile ihres Arbeitsertrages gegen gleichfalls bestimmte Entschädigung abtreten. Nur wo solche Menschen vorhanden sind, besteht nach ihrer Auffassung eine Klassenscheidung. Sie kann nur vorhanden sein, wo Menschen dazu gezwungen werden und diesem Zwange nicht ausweichen können, sei es aus Gründen physischen oder psychologischen Zwanges. Primäres Klassenverhältnis kann nach Auffassung eines Teiles sogar nur in der Grundeigentumsverteilung geschaffen werden; andere Klassenverhältnisse erscheinen ihnen abgeleitet, sekundär. Das Richtige dürfte so liegen: rein tatsächlich wird oftmals natürliche Differenzierung über damit gewonnene Macht zur Klassenbildung und rein physisch (Eroberung) erworbene Macht und darauf ge-

gründete Klassenscheidung zu Differenzierung geführt haben. Es besteht aber weder notwendige Folge zwischen Arbeitsteilung und Klassenscheidung, noch ist zu leugnen, daß Klassenscheidung manchmal sich auf solcher fußend aufgebaut hat. Immer aber bleibt das Wesen der Klasse der Unterschied der gesellschaftlichen Machtverteilung, sei sie primär oder sekundär verursacht, und natürliche Differenzierung ist nicht mit Klassenbildung als Machtphänomen identisch. Der Faktor „Gewalt“ ist ein soziologisch selbständiger; er ist kein der Gesellschaft notwendig anhaftender, ihr immanenter Faktor und nicht mit der Erscheinung des „Führertums“ zu verwechseln. Die differenzierte Gesellschaft muß nicht notwendigerweise Klassenstruktur aufweisen, da Gewalt der Gesellschaft an sich nicht wesenseigen ist.

Der Ablauf der menschlichen Geschichte geschieht „dialektisch“, alle Machtgegensätze suchen einander auszugleichen. Gegenüber Kräften entwickeln sich Gegenkräfte. Während so zu Beginn des Klassenverhältnisses die beherrschten Klassen dieses Verhältnis oftmals selbst als „gerechtfertigt“ ansehen, allgemein das Klassenverhältnis ethisch oftmals keineswegs abfällig bewertet wird, entsteht allmählich das bewertende Bewußtsein des Gegensatzes. Der Kampf erhält alsdann zumeist moralische Färbung. Es bildet sich ein Gemeinschaftshandeln oder sogar eine Vergesellschaftung der in gleicher „Klassenlage“ Befindlichen.

Nach diesen grundsätzlichen, allgemeinen Erörterungen, die bis zum Klassenhandeln und dem Heranwachsen einer Vergesellschaftung aus der Klassenlage — eine soziale Vergesellschaftung ist die „Vereinigung, Koalition“ im Kampfe zwischen Kapital und Arbeit — geführt haben, wird im besonderen die Frage nach dem Woher der modernen „freien Lohnarbeiterschaft“ kurz zu erörtern sein.

Diese erinnernden Bemerkungen historischer Art könnten mit dem Satze begonnen werden: Im Anfang war die Grundherrschaft. Wenn auch der Ausgangspunkt einer Darlegung über die Entstehung eines freien Lohnarbeiterstandes bei der Grundherrschaft genommen werden muß, darf dies doch nicht dahin mißdeutet werden, daß die Grundherrschaft der Ausgangspunkt der Geschichte der deutschen Sozialverfassung überhaupt sei. Zwar besteht und bestand ein Streit um den Charakter der altgermanischen Sozialverfassung dahin, daß auf der einen Seite angenommen wird, der Germane der taciteischen Zeit sei bereits Grundherr gewesen, und es habe niemals einen breiten Stand freier deutscher Bauern gegeben. Es soll jedoch mit MAX WEBER angenommen werden, daß sich die Grundherrschaft erst aus dem freien Bauerntum gebildet habe. „Die germanische Siedelung ruht auf genossenschaftlicher Basis.“ Die Grundherrschaft — das Herreneigentum — verdankt ihre Entstehung sicherlich einer Reihe von Faktoren. „In der Hand des Sippenhäuptlings lag die Verteilung des Landbesitzes an die Genossen. Aus dieser traditional gebundenen Stellung ist oft Appropriation einer erblich werdenden Herrengewalt geworden.“ Ferner hatte der Häuptling einen Vorzugsanteil an erobelter Beute und an der Verteilung neugewonnenen Landes. Die Unterwerfung einer feindlichen Bevölkerung brachte dabei den Grundherren Menschen. Damit entsteht eine Schicht von Leibherren, die ihr Menschenbesitz in die Lage versetzt, Boden zu roden und zu bestellen, was dem einzelnen Gemeinfreien nicht möglich ist. Es entsteht so die „Grundherrliche Siedelung“. Die Herrengewalt setzt sich aus verschiedenen Bestandteilen zusammen: Bodenbesitz, Menschenbesitz, Appropriation politischer Rechte. Die Herrengewalt strebt nach Immunität gegenüber der Staatsgewalt, die oftmals aus anderem Interesse die Gewalt der Grundherren im Staatsverbände zu beschneiden sucht. Die grundherrliche Gewalt verstärkt sich allmählich gegenüber den Freien und wird oft aus militärtechnischen Gründen auf den ganzen Bezirk der Grundherrschaft ausgedehnt. Daraus entsteht dann das Lebensverhältnis über den seitherigen Gemeinfreien, wozu die Appropriation der Mark- und Dorfwallende tritt. Trotzdem war die Ausbeutung der Bauern notwendigerweise eine beschränkte. Was sollte der Grundherr mit weiteren Mengen von

Gütern, deren er reichlich genug besaß? Seine Herrschaft wirkte sich darum über den Lehnleuten mehr politisch als ökonomisch aus. KARL MARX kennzeichnet diesen Zustand sehr treffend dahin, daß „seine Magenwände die Schranken für die Ausbeutung der Bauern bildeten.“ Das entscheidende Moment für die Entwicklung des Kapitalismus und der dazu erforderlichen Existenz einer breiten Schicht „freier Lohnarbeiter“ liegt nun in der Entwicklung der Grundherrschaft, die zunächst, solange sie nicht für einen Markt produzierte, an der Erhöhung der Abgaben ihrer Hintersassen oder gar ihrer Verdrängung kein Interesse hatte. Die Umwandlung der Grundherrschaft zeigt sich verursacht durch das Streben, den vorhandenen Überschuß zum Austausch gegen nicht selbst produzierte Güter zu benutzen. Gelegenheit hierzu bieten immer mehr die in Anlagerung an Residenzen geistlicher und weltlicher Art entstehenden Städte. Sie erfolgte durch Expropriation der Bauern und Benutzung des eingezogenen Bodens zur Errichtung eines Großbetriebes (Bauernlegen), wodurch breite Schichten des platten Landes in die Städte abströmen. „Was die Städte nun zu Anziehungspunkten für die vom platten Lande Abgestoßenen machte, war vor allem die Möglichkeit, auch ohne Grundbesitz sich und seiner Familie einen Unterhalt zu verschaffen, war die Möglichkeit, sich eine sichere Existenz zu gründen. Und zwar im Stande der Freiheit. Stadluft macht frei.“ Das entstehende Handwerk zeigt organisatorisch das Bild der Zunft, und das System dieses handwerksmäßigen Schaffens ist nach SOMBART „nichts anderes als die Übertragung der Hufenverfassung auf gewerbliche Verhältnisse“. Hufnergemeinde und Zunft „wollen in genossenschaftlichem Einvernehmen die wirtschaftliche Tätigkeit der einzelnen Teilnehmer ordnen“. Zunächst hatten die Stadtherren auch gegenüber den Zünften verschiedene Rechte, z. B. die Vorsteher zu ernennen. Wir sehen dann die Zünfte um das Recht kämpfen, ihre Vorsteher selbst zu ernennen und sich ihre Statuten selbst geben zu können. Wir sehen sie um die politische Gleichstellung mit den Geschlechtern kämpfen; und mit vollem Erfolg. Die Zünfte stehen aber der oben bezeichneten Entwicklung wegen bald auch im Kampfe gegen die Arbeiter, als gegen diejenigen, die noch nicht Meister waren. Sie schritten zur Schließung und Erschwerung der Meisterschaft. Die Folge davon sind Gesellenverbände mit Streiks und offenen Auflehnungen. Mit der Errichtung der Gutswirtschaft und der gleichzeitig damit einhergehenden Sperrung des noch unbesetzten Landes steigt die Wanderung derart, daß „jetzt immer zwei Arbeiter einem Meister nachlaufen“. Es wird damit der Lohn unterboten, wodurch die Möglichkeit, bei sinkendem Preise den Gewinn zu erhalten oder zu steigern, in dem Steigern des Absatzes liegt. Eine solche Psychologie mußte aber die Zunft als Organisation der Bedarfswirtschaft sprengen. Mit diesem Zeitpunkte stehen wir am Beginne der Entwicklung des Kapitalismus, der Entstehung der Unternehmung und des Unternehmers. Die vom Lande abgeströmten Bauernmassen, die der Politik der zünftigen Sperrung zufolge auch der städtischen Existenz beraubt sind, versinken ins Elend, und wir sehen um diese Zeit breite Schichten des Vagabudentums und der Bettelei. Der merkantilistische Staat macht nun historisch den Anfang, diese Massen zum Werkstättenbetrieb, der Urform der Fabrik, heranzuziehen. Die Arbeiterpolitik des Merkantilismus ist fast durchweg ausgesprochener Unternehmerschutz. Wir sehen daher die Staatsgewalt mit allen Mitteln dahin wirken, die Massen der existenzlosen Bevölkerung zur Arbeit heranzuziehen; es werden Arbeitshäuser geschaffen, es werden Menschen an die Unternehmer vermietet, es besteht der Arbeitszwang, und es werden, wenn alte Hörigkeit nicht mehr wirksam, neue Formen der Hörigkeit dieser Menschen begründet. So sehr nun auch im Beginne der Entwicklung diese Form der Hörigkeit der Unternehmung von Nutzen war, so sehr wurde sie doch mit weiterem Fortschreiten der rationalen Wirtschaft zu einer Fessel und wirtschaftlichen Last. Der Besitz des Sklaven war immer zugleich wirtschaftliche Pflicht und Last seiner Erhaltung, und es mußte darum der rationalen Wirtschaft

mehr entsprechen, diese Last abzustoßen und lediglich die Arbeitskraft zu verwerten. Es kommt die Zeit des freien Arbeitsvertrages: die Massen werden gegen Lohn in ihrer Arbeitskraft genutzt, bleiben aber hinsichtlich ihres Schicksales (Alter, Krankheit usw.) sich selbst überlassen. Über die Nachkommen der ehemals freien Menschen gehen nun die Schrecken des Frühkapitalismus, mit dessen Bedrückungen aber auch das Klassenbewußtsein dieser Menschen wächst. Es kommt zu den ersten Gemeinschaftshandlungen und Vergesellschaftungen gegen das bestehende Klassenverhältnis. Die Staatsgewalt zeigt in ihrer Entwicklung zunächst durchaus die alten Züge der merkantilistischen Zeit bei Behandlung der Arbeiterfrage. Die Vereinsgesetzgebung verbietet die Koalitionen als staatsfeindlich. In Deutschland macht später das Sozialistengesetz den Gewerkschaften vielfach ein Ende. Und selbst als die Gewerbeordnung mit der Koalitionsfreiheit im Grundsatz Wahrheit macht, nimmt sie zugleich durch die Strafbarkeit der Koalitions-handlungen der Koalition die Waffen. § 153 der Gewerbeordnung bricht der Waffe der Koalition die Spitze ab.

So hat in Arbeitskämpfen der Staat oft ohne weiteres gegen die Arbeiter Partei ergriffen, indem er deren Organisation und Agitation hinderte oder die Heranziehung von Streikbrechern unterstützte. „Es ist die Staatsgewalt, die eingreift, nicht das Recht“ (POTTHOFF). Auch das geltende Recht, das in der Reichsverfassung den Grundsatz der unbedingten Koalitionsfreiheit enthält, kann soziologisch noch nicht als der Ausgleich des großen Gegensatzes erscheinen, da es die Behandlung der Koalitions-handlungen zivil- und strafrechtlich normativ nicht geändert hat. Dennoch wird nicht verkannt werden können, daß der Ausgleich einen wesentlichen Schritt vorwärts gekommen ist, wenn man bedenkt, daß die durch die Vereinigungsfreiheit erworbene Möglichkeit bedeutsamer Einflußnahme auf die Geschehnisse des Staatslebens die Erzielung soziologischen Ausgleichs auch auf anderen Gebieten außerhalb des rein wirtschaftlichen betreibt. Es will scheinen, wie wenn der Weg der Entwicklung zurückführen wollte zum Ausgangspunkte der Entwicklung der Sozialverfassung, zur Gemeinschaft der Freien im wahren Sinne des Wortes. Hinaus wieder über den Zustand jener formellen Freiheit, die KARL MARX so treffend bezeichnete als Freiheit sowohl politischer Art als auch „von allen zur Verwirklichung ihrer Arbeitskraft nötigen Sachen“.

Die gesellschaftliche Entwicklung geht nach der SPENCERSCHEN Weltformel: vom Nebeneinander gleicher unverbundener Teile zum Mit- und Füreinander ungleichartiger verbundener Teile („natürliche“ Differenzierung und Integrierung), und sie geht diesen Weg aus Gründen der Ökonomik, d. h. weil dem ökonomischen Prinzip entsprechend die Menschen nach der Bedürfnisbefriedigung größten Ausmaßes unter geringstem Aufwand zu handeln streben. Da solch ökonomische Bedürfnisbefriedigung durch Anwendung politischer Mittel (Machtmittel) oft am leichtesten erreichbar ist, ist dieser Weg historisch oft genommen worden. Wesensnotwendig erscheint das politische Mittel für die gesellschaftliche Entwicklung in Richtung des Spencerschen Gesetzes nicht, wenngleich es auch die natürliche Differenzierung (Arbeitsteilung) oft gefördert oder gar verursacht hat, wie das zweifellos die Sozialgeschichte erweist. Zeigt die Entwicklung notwendigerweise das Bild des Spencerschen Gesetzes, so bedeuten die machtsociologischen Erscheinungen der Entwicklung in diesem Bilde lediglich die Farben; das Bild als solches bedarf jedoch der Farben nicht.

Ergebnis: Die Klasse ist ein Phänomen gesellschaftlicher Machtverteilung. So ist auch die Klassenscheidung zwischen „Kapital“ und „Arbeit“, die historisch aus der Grundherrschaft herzuleiten ist, ein gesellschaftliches Machtverhältnis. Klassengegensätze streben einem soziologischen Gesetze entsprechend zum möglichen endgültigen Ausgleich. Mittel dieses Strebens sind Gemeinschaftshandeln und Vergesellschaftung der beherrschten Klassenangehörigen. Die Koalition (Gewerkschaft



ist eine solche Vergesellschaftung. Die Stellung des Koalitionsrechtes zur Koalition ist ein Zeichen des Einflusses der Klassenvergesellschaftung und zeigt damit eine zeitweilige Gleichgewichtslage der einander gegenüberstehenden Klassen im Gesamtgesellschaftsverbande an.

II. Welches ist auf Grund vorstehender Darlegungen das rechtssoziologische Wesen des geltenden Koalitionsrechtes? Artikel 159 der Reichsverfassung gewährleistet die Vereinigungsfreiheit zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen für jedermann und alle Berufe. Das damit begründete Grundrecht wird rechtlich als Freiheitsrecht bezeichnet. Sein Inhalt ist eine Sicherung gegen Gesetzgebung und Verwaltung entgegengesetzten Inhaltes. Der Gesetzgebung ist damit eine Beschränkung auferlegt, und die Organe der Verwaltung erhalten eine Anweisung. Der Inhalt eines solchen Freiheitsrechtes ergibt sich damit aber auch als von rein negativer Natur, als Schutzrecht gegen Strömungen in der Gesellschaft, die mit der Staatsgewalt auch die Kreise des Freiheitsrechtes in ihre Einflußsphäre einzubeziehen trachten. Während es nun eine ganze Reihe von Freiheitsrechten gibt, die der Psychologie der Gesellschaft vollständig selbstverständlich sind, die darum unbewußt bleiben und demzufolge auch im Staatsgrundgesetz keine Erwähnung erfahren, werden die sog. „benannten“ Freiheitsrechte im Staatsgrundgesetz besonders aufgewiesen, weil sie nicht ohne weiteres selbstverständlich sind, sondern als neu erreichte Gleichgewichtslagen zunächst erhöhten Schutzes bedürfen. Die „benannten“ Freiheitsrechte sind darum soziologisch gesehen Schutzrechte. Die Gesellschaftsschichten, denen das Freiheitsrecht als Schutzrecht soziologisch bedeutsam ist, genießen daraus den Schutz der Staatsgewalt, die soziologisch der Ausdruck der jeweiligen gesellschaftlichen Machtverteilung ist. Historisch zeigen sich Freiheitsrechte (Schutzrechte) immer dann, wenn die Gesellschaft in der Epoche einer neuen soziologischen Synthese steht. Die Freiheitsrechte bringen alsdann eine neu errungene soziologische Gleichgewichtslage zum Ausdruck; so wie es mit den Menschenrechten der französischen Revolution war, so ist auch das neue deutsche Koalitionsrecht der Niederschlag einer gewissen Synthese der Gesellschaft zum Ausgleich des die Gesellschaft zur Zeit beherrschenden großen Gegensatzes zwischen Kapital und Arbeit. Kann es darum soziologisch keinem Zweifel unterliegen, daß das Koalitionsrecht der Reichsverfassung ein Arbeiterschutzrecht ist, so kommt dies mit aller Deutlichkeit aber auch zum Ausdruck in Satz 2 des Artikels 159 der Reichsverfassung: „Alle Abreden und Maßnahmen, welche die Freiheit einzuschränken oder zu behindern suchen, sind rechtswidrig.“ Wird sonst das Schutzrecht im wesentlichen als Schutz gegenüber Verfassung und Verwaltung, die natürlich, wie oben bemerkt, Ausdruck der jeweiligen gesellschaftlichen Machtverteilung sind, angesehen werden müssen, so wird der Schutz in Artikel 159 Satz 2 über diesen allgemeinen Schutz hinaus auf die eigentlichen das Koalitionsrecht bedrohenden Kräfte ausgedehnt. Die „Arbeit“ wird hier ausdrücklich gegen Übergriffe des „Kapitals“ in Schutz genommen. Artikel 159 erscheint damit als Schutzrecht gegenüber Gesetzgebung, Verwaltung und besonders auch den soziologischen Kräften des Gegensatzes zwischen Kapital und Arbeit. Mit dem Schutzrecht soll dem Ausgleich der soziologischen Synthese zwischen Kapital und Arbeit gedient werden; eine erreichte Gleichgewichtslage soll festgehalten und ihre etwaige Bedrohung wesentlich erschwert werden. Wie bedeutsam dieses Grundrecht für den Stand der derzeitigen Sozialverfassung ist, zeigt auch die gesonderte Behandlung des Koalitionsrechtes von dem allgemeinen Vereinigungsfreiheitsrecht, obwohl das Koalitionsfreiheitsrecht von diesem abstrakt gesehen eigentlich nur ein Unterfall ist. Daß Artikel 159 das, was in Artikel 124 abstrakt enthalten ist, nochmals betont, muß als Zeichen dafür genommen werden, wie notwendig es bei Schaffung der Reichsverfassung soziologisch erschien, das Freiheitsrecht der Koalition besonders zu „benennen“. Trotz dieser besonderen Betonung wird jedoch nicht

vergessen werden dürfen, daß nach herrschender Praxis die Koalitionskampfmittel in den Schutz nicht einbezogen sind, hier vielmehr die Grundsätze des allgemeinen Rechtes fortgelten. Bürgerliches Recht, Strafrecht und Polizeirecht, insbesondere hier auch das geheimnisvolle ungeschriebene, werden fortwirken und einen jeweiligen Spiegel des Standes der großen Auseinandersetzung von großer Feinheit darbieten. Die Entscheidung der großen Reihe zivilrechtlicher Fragen, die insbesondere im Streikrechte liegen, wird dabei soziologisch besonders interessant erscheinen. So z. B. die Frage, ob eine Arbeitsniederlegung ohne Kündigung auch dann zivilrechtlich haftbar macht, wenn der Arbeitgeber (niedriger Löhne oder sonstigen unsozialen Verhaltens wegen) diese Arbeitsniederlegung mitverursacht hat, oder ob eine Aussperrung trotz geltenden Tarifvertrages zu Schadenersatz auch dann verpflichtet, wenn „wirtschaftliche Notwendigkeit“ den Arbeitgeber angeblich dazu veranlaßt hat. Es steckt darin das soziologische Problem der sozial berechtigten Forderung. Die Synthese der Wirtschaftsgesellschaft im SPENCERSchen Sinne wirft dieses Problem, das heute die Schlichtungsbehörden als Organe der Gesamtgesellschaft beschäftigt, in seiner ganzen Breite auf. Der Streit um das richtige Recht in diesen Fragen wird uns denn auch weiter zum Bewußtsein bringen, daß die derzeitige Gleichgewichtslage noch als außerordentlich labil anzusehen ist. Nicht das negative Schutzrecht wird die Lösung bringen; es macht vielmehr nur den Weg frei zu einem weiteren Fortgang der großen Synthese, die ihren Ausdruck und Niederschlag in der Entwicklung unseres Sozialrechtes, das das Wirtschaftsrecht unter Betonung des personenrechtlichen Elementes in sich aufnehmen wird, finden muß. Leider sind zur Zeit alle Gesetzesentwürfe und geplanten Maßnahmen solch positiver Lösung zurückgestellt worden, und es will scheinen, als ob die Zeit einer positiven Lösung nicht günstig sei.

## Rechtliche Stellung und innerer Aufbau der Arbeitnehmerberufsvereine<sup>1)</sup>).

Von Regierungsassessor Dr. HANS PETERS-Berlin.

Die folgenden Ausführungen sollen der Betrachtung der wichtigsten Schöpfung dienen, die im Rahmen des Koalitionsrechts entstanden ist: der Gewerkschaften. Sie bieten gleichzeitig die rechtstatsächliche Grundlage für die späteren dogmatischen Erörterungen des Koalitionsrechts und seiner Auswirkungen.

Die Arten der Gewerkschaften sowie ihre Gliederung in Deutschland muß als bekannt vorausgesetzt werden. Im folgenden werden wir uns zu befassen haben mit dem Begriffe der Gewerkschaften (I), ihrer Stellung im Rechtsverkehr mit Dritten (II) und zwar a) mit ihrer rechtlichen Natur, b) mit ihren besonderen rechtlichen Fähigkeiten, ferner mit ihrer inneren Struktur (III), nämlich a) ihrer Verfassung, b) ihrer Verwaltung, und schließlich mit der Übertragung öffentlich-rechtlicher Befugnisse auf sie (IV).

<sup>1)</sup> An juristischer Literatur zu dem Thema fehlt es, wenn man von einer Reihe von einzelne Spezialfragen behandelnden Aufsätzen und Entscheidungen absieht, so gut wie ganz. Die zahlreichen Schriften über Gewerkschaften behandeln fast ausschließlich das Thema vom volkswirtschaftlichen oder politischen Standpunkte.

BRAUER: Krisis der Gewerkschaften. 1924. — K. BRAUN: Die Konzentration der Berufsvereine der deutschen Arbeitgeber und Arbeitnehmer und ihre rechtliche Bedeutung. 1922. — HERKNER: Die Arbeiterfrage. 1922. — KULEMANN: Die Berufsvereine, Bd. 1—3. 1908. — JOHN STUART MILL: Die Arbeiterfrage, in „John Stuart Mill's Gesammelte Werke“, herausgegeben in deutscher Übersetzung von Gomperz. Bd. 12, S. 111 ff. 1880. — NESTRIEPKE: Die Gewerkschaftsbewegung, 3 Bde. 1921—1923. — SCHILDBACH: Verfassung und Verwaltung der freien Gewerkschaften in Deutschland. 1910. — 25. Sonderheft z. Reichsarbeitsblatt 1922.

## I.

Es gibt für „Gewerkschaften“ noch andere Bezeichnungen: Berufsvereine der Arbeitnehmer, wirtschaftliche Vereinigungen der Arbeitnehmer, wie der Ausdruck der modernen Gesetzgebung lautet, usw. Ich werde im folgenden den Ausdruck „Gewerkschaften“ als den üblichsten trotz der ihm anhaftenden Mängel (Verwechslung mit den Gewerkschaften des Bergrechts usw.) der Kürze halber und zur Vermeidung einer besonderen Erörterung beibehalten.

Was eine Gewerkschaft ist, ist keineswegs klar. Es gibt in der Praxis eine ganze Anzahl von Verbänden, von denen es überaus zweifelhaft ist, ob sie noch zu den Gewerkschaften zu rechnen sind. Ich definiere die „Gewerkschaften als von den Arbeitgebern unabhängige, auf Dauer bestimmte korporativ organisierte Vereinigungen von Arbeitnehmern mit dem ausgesprochenen hauptsächlichsten Zwecke der Erlangung und Erhaltung günstiger Arbeits- und Lohnbedingungen.“

1. Es handelt sich um Vereinigungen von Arbeitnehmern. Das können sein Arbeiter, Angestellte, leitende Angestellte und Heimarbeiter. Freilich bergen auch diese Begriffe wieder zahlreiche Unklarheiten in sich; aber die vorhandenen Streitfragen beziehen sich in der Hauptsache auf das Verhältnis der einzelnen Arbeitnehmerkategorien untereinander und sind hier, wo es nur darauf ankommt festzustellen, ob eine Person überhaupt Arbeitnehmer ist, von untergeordneter Bedeutung. Nur der Begriff des „leitenden Angestellten“, der die äußere Grenze des Arbeitnehmerbegriffs, die Grenze zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer darstellt, ist wichtiger. Ohne mich jedoch auf eine über den Rahmen des Themas hinausgehende Polemik gegen die verschiedenen Ansichten einzulassen, die teils auch die gesetzlichen Vertreter juristischer Personen unter die leitenden Angestellten rechnen (vgl. HÖFCHEN im „Arbeitsrecht“ 1921, S. 277), teils alle diejenigen ausschließen wollen, die anderen gegenüber als Arbeitgeber auftreten (Ansicht der Angestellten-gewerkschaften), möchte ich mich der u. a. vom Reichsarbeitsminister (Besch. v. 13. 12. 1920 — RArbBl. I, S. 329 —) vertretenen Auffassung anschließen und auch Prokuristen und Direktoren, soweit sie nicht gesetzliche Vertreter sind, sowie alle übrigen Angestellten darunter fallen lassen, die äußerlich und gefühlsmäßig unter den anderen herausgehoben eine auf persönlicher Verantwortung für einen größeren Aufgabenkreis beruhende Tätigkeit ausüben.

Da m. E. die Beamten — was gleichfalls bestritten ist (vgl. z. B. KULEMANN: Die Berufsvereine Bd. 1, S. 4) — nicht zu den Arbeitnehmern gehören (vgl. z. B. KASKEL: Das neue Arbeitsrecht, 3. Aufl., S. 178), weil das Verhältnis zwischen Beamten als Diener der Gesamtheit und dem Staate ein anderes ist wie das zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, indem das Amt, das dem Beamten übertragen ist, einen Kreis von Staatsgeschäften darstellt, welcher nicht auf Grund eines Arbeitsvertrags, sondern kraft öffentlicher Dienstpflicht besorgt werden soll, indem ferner Anstellung und Entlassung beim Beamten und Arbeitnehmer in rechtlicher und tatsächlicher Beziehung grundverschieden sind, — weil also die Beamten eben keine Arbeitnehmer sind, deshalb gehören die Beamtenorganisationen auch nicht zu den Gewerkschaften.

Nun könnte man freilich einwenden, daß es — selbst bei Anerkennung der begrifflichen Verschiedenheit von Beamten und Arbeitnehmern — willkürlich ist, den Begriff „Gewerkschaft“ auf Arbeitnehmer zu beschränken. Das ist m. E. aber nicht der Fall. Denn wenn auch die Tätigkeit von Arbeitnehmergewerkschaften und Beamtenverbänden in weitem Umfange ähnlich ist, so bestehen doch nicht nur hinsichtlich der rechtlichen Eigenschaften der Mitglieder, sondern auch in Mittel und Zielen bedeutende Unterschiede. Ich weise nur, ohne rechtspolitisch Stellung zu nehmen, darauf hin, daß für die Beamtenverbände ein Kampf mit allen gewerk-

schaftlichen Mitteln, insbesondere Streik, nach geltendem Rechte ausgeschlossen ist und daß bei allen Kämpfen um Arbeitsbedingungen für den Beamten — im Gegensatz zum Arbeitnehmer — die Erhaltung und das Wohl des Dienstherrn, des Staates, vornehmstes Ziel bleiben muß.

Damit soll nicht etwa gesagt sein, daß Verbände, die neben Arbeitnehmern auch Beamte umfassen (z. B. der Deutsche Verkehrsbund), nun aufhören, Gewerkschaften zu sein. Sobald in solchen gemischten Verbänden die Beamteninteressen hauptsächlich insoweit vertreten werden, als sie mit denen der Arbeitnehmer gleichlaufen, kann man unbedenklich von einer „Gewerkschaft“ reden.

2. Eine Gewerkschaft muß ferner eine auf Dauer bestimmte korporative Vereinigung darstellen. Rechtlich bestehen hier kaum Schwierigkeiten. Trotzdem mußte sich die Praxis mehrfach gerade auch mit diesem Merkmale befassen. So hat der Reichsarbeitsminister (Besch. v. 2. 9. 1920 — R.ArbBl. I, S. 52 —) Gehilfenausschüsse, der Schlichtungsausschuß in Konstanz (HÖNIGER-SCHULTZ-WEHRLE: Jahrbuch des Arbeitsrechts, Bd. 1, S. 79) Arbeiterausschüsse, der Schlichtungsausschuß in Stuttgart (ebendort S. 79) die Arbeitsgemeinschaft von Angestelltenräten nicht als Gewerkschaften anerkannt. Es fehlt hier das zwischen den an der Vereinigung beteiligten Personen notwendige rechtliche Band. Eine Kommission, ein Ausschuß oder dgl. sind eben noch keine Gewerkschaften; letztere sind stets mehr als eine Gesellschaft im Sinne des BGB.

Ablehnen möchte ich als Merkmal, daß die betreffende Vereinigung beruflich gegliedert sein müsse, wie vielfach — auch mit Rücksicht auf die Bezeichnung „Berufsvereine“ — angenommen wird. Wenn auch historisch die Gleichartigkeit des Berufs der Mitglieder für den Zusammenschluß ausschlaggebend war, so wird die gegenteilige Meinung der mehr und mehr zutage tretenden Tendenz zur Konzentration nicht gerecht, deren Streben doch letzten Endes dahin geht, möglichst zahlreiche Berufe in einer Gewerkschaft (z. B. Metallarbeiter) zu vereinigen. Man würde sich aber auch in Widerspruch mit der Praxis setzen, die auch solche aus den verschiedenartigsten Berufen zusammengesetzte Verbände, wie etwa den Verband der Gemeindearbeiter, sowie die auf betrieblicher Grundlage organisierten Verbände (z. B. Filmgewerkschaft) unbedingt als Gewerkschaft auffaßt.

3. Eine Gewerkschaft muß ferner von Arbeitgebern unabhängig sein. Damit ist zwar nicht ausgeschlossen, daß ehemalige Arbeitnehmer, wenn sie Unternehmer und Arbeitgeber geworden sind, außerordentliche Mitglieder sein könnten. Sie dürfen dann aber weder stimmberechtigt sein noch sonst irgendwie auf Leitung und Verwaltung der Verbände Einfluß nehmen.

Die Feststellung des Erfordernisses völliger Unabhängigkeit vom Unternehmertum ist praktisch von großer Bedeutung, schließt sich doch hier die Streitfrage an, ob die sog. gelben Gewerkschaften als echte Gewerkschaften anzusprechen sind. Bekanntlich wird diese Frage von den großen Gewerkschaftsverbänden verneint. Jedoch ist ihre Beantwortung für eine objektive wissenschaftliche Untersuchung keineswegs so einfach, wie es dem Politiker vielleicht scheint. Zwar ist es das gute Recht der anderen Gewerkschaften, einer bestimmten Gewerkschaftsgruppe die Anerkennung zu versagen; aber das ist lediglich eine Kampfmaßnahme, die die begriffliche Feststellung nicht fördert.

Es ist davon auszugehen, daß es mit dem Wesen einer Gewerkschaft unvereinbar ist, daß sie in finanzieller oder sonstiger Abhängigkeit von Arbeitgebern steht. Denn dann ist sie nicht in der Lage, ihren eigentlichen Zweck zu erfüllen, nämlich die formale Gleichberechtigung der Parteien des Arbeitsvertrages zu einem tatsächlichen Gleichgewicht umzugestalten (vgl. FLATOW: Betriebsrätegesetz 1922, S. 34). Sie vermag dann die Arbeitnehmerinteressen nicht unbeeinflußt von der gegnerischen Seite zu vertreten und hört damit eben auf, reine Arbeitnehmergewerkschaft zu sein. Andererseits ist es nicht notwendig, daß sie nun gerade den

von irgendeiner Arbeitsgemeinschaft (z. B. der Reichsarbeitsgemeinschaft land- u. forstwirtsch. Arbeitgeber- u. Arbeitnehmerverbände, Anl. zu § 4 der Satzung, — abgedr. b. BRAUN: Konzentration der Berufsvereine, 1922, S. 115ff. —) aufgestellten Richtlinien entspricht (vgl. Besch. d. RArbMin. v. 1. 9. 1920 — RArbBl. I, S. 52 —).

Danach läßt sich die Frage, ob eine Arbeitnehmervereinigung als Gewerkschaft zu gelten hat, nur von Fall zu Fall beantworten. Die Satzungen freilich sind dabei nicht unbedingt maßgebend, sondern das tatsächlich geübte Verfahren. Es wird kaum bestritten werden, daß früher manche gelbe Gewerkschaften von Arbeitgebern unterstützt, ja von ihnen gegründet worden sind. Den Bestrebungen der Berliner Richtung dieser Gewerkschaftsgruppe (im Gegensatz zur Essener Richtung) mag es indes gelungen sein, sich vom Einfluß der Arbeitgeber freizumachen. Sollte es der Fall sein, so ist jedenfalls rechtlich kein Grund gegeben, sie nicht als Arbeitnehmergewerkschaften anzuerkennen. Wo freilich nachgewiesenermaßen eine Gewerkschaft früher in Abhängigkeit von Arbeitgebern gestanden hat, da ist sie beweispflichtig, daß dieser Mangel jetzt nicht mehr vorhanden ist. Weder die Tatsache, daß die gelben Gewerkschaften in Arbeitgeberkreisen beliebter sind als andere, noch daß sie die gleichen Ziele wie die anderen Gewerkschaften auf satzungsgemäß wirtschaftsfriedlichem Wege zu erreichen suchen, steht dem im Wege. Die Anerkennung der sog. „gewerkschaftlichen Mittel“, d. h. des Streiks, ist für die Eigenschaft als Gewerkschaft nicht erforderlich. Die „gewerkschaftlichen Grundsätze“, die von allen der Zentralarbeitsgemeinschaft angeschlossenen Vereinigungen innezuhalten sind (abgedr. b. BRAUN: a. a. O., S. 115f.), führen zwar ausdrücklich unter den Mitteln zur Erreichung der Zwecke einer Arbeitnehmergewerkschaft den Streik an; jedoch sind das Abmachungen lediglich wirtschaftspolitischer Natur.

Selbstverständlich wird man die Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände nicht zwingen können, die hier aufgestellten Grundsätze anzuerkennen und sich mit den gelben Gewerkschaften an einen Verhandlungstisch zu setzen. Aber die Regierung wird sich bei ihren Maßnahmen von Erwägungen wie den dargelegten leiten lassen müssen.

Tatsächlich scheint die Reichsregierung auch bereits entsprechend zu verfahren und in jedem Falle — unabhängig von der Zugehörigkeit zu der wirtschaftsfriedlichen oder einer sonstigen Gewerkschaftsrichtung — den Charakter der betreffenden Vereinigung zu prüfen.

So hat nach dem Korrespondenzblatt des Allg. Deutschen Gewerkschaftsbundes (1922, S. 468) der Reichsarbeitsminister den National-Verband, die Spitzenorganisation der Wirtschaftsfriedlichen, nicht als Arbeitnehmergewerkschaft anerkennen wollen. Der wirtschaftspolitische Ausschuß des Reichswirtschaftsrats hat den Charakter des (wirtschaftsfriedlichen) Bundes der Bäcker- (Konditor-) Gesellen geprüft und ist zu dem Ergebnis gekommen, daß er nicht als Gewerkschaft anzusehen ist, weil er nach Entstehung und Verhalten sich als eine von Arbeitgebern abhängige Organisation erwiesen hat (25. Sonderh. z. RArbBl. 1922, S. 20).

4. Daß das hauptsächlichste Ziel einer Gewerkschaft die Erreichung günstiger Lohn- und Arbeitsbedingungen sein muß, ist allgemein anerkannt (vgl. z. B. KASKEL-SYRUP: Arbeitsnachweisgesetz 1922, S. 85). Organisationen mit vorwiegend politischen, religiösen, wissenschaftlichen oder ähnlichen Zwecken gehören nicht hierher. Die Ziele von Gewerkschaften müssen in erster Linie wirtschaftliche sein. (Besch. d. RArbMin. v. 1. 9. 1920 — RArbBl. I, S. 52 —). Natürlich steht nichts im Wege — und es ist bei den meisten Gewerkschaften auch der Fall, — daß neben dem Hauptzweck noch andere Bestrebungen verfolgt werden.

Wegen der ausgeprägt wirtschaftlichen Ziele ist eine Gewerkschaft auch kein politischer Verein. Das war früher, als noch die im Reichsvereinsgesetz für politische Vereine bestehenden Beschränkungen galten, von großer Bedeutung. Die

Novelle vom 26. 6. 1916 zum Reichsvereinsgesetz erging gerade deswegen, weil die Praxis (vgl. OVG. b. REGER, Bd. 32, S. 554) die Gewerkschaften als politische Vereine behandelte, obwohl sie es nach Ansicht des Gesetzgebers nicht waren.

## II.

Um Dritten gegenüber eine rechtlich relevante Tätigkeit ausüben zu können, müssen die Gewerkschaften, wie alle im Rechtsleben auftretenden Personenvereinigungen, sich unter irgendeinen Rechtsbegriff bringen lassen. Unser Recht kennt eine große Anzahl von verschiedenen Arten der Personenverbindungen, angefangen von der Gesellschaft des BGB. bis zu den einzelnen Gesellschaften des Handelsgesetzbuchs und schließlich den rein öffentlich-rechtlichen Personenvereinigungen.

Zu den Personenverbänden des öffentlichen Rechts gehören die Gewerkschaften jedenfalls nicht. Denn wenn sie auch gewisse öffentlich-rechtliche Aufgaben zu erfüllen haben, so ist ihr Hauptzweck — den Mitgliedern möglichst günstige Arbeits- und Lohnbedingungen zu verschaffen — rein privatrechtlich. Weder bei ihrer Entstehung noch später nimmt der Staat irgendwelchen Einfluß auf ihre internen Verhältnisse. Nur wo sie gerade bestehen, benutzt er sie für seine Zwecke. Die Tatsache, daß die Gewerkschaften als Vertreter eines Berufsstandes aufgefaßt werden können, ändert daran nichts, solange es sich nicht um eine amtlich angeordnete Vertretung aller Berufsangehörigen handelt.

Unter den verschiedenen Arten privatrechtlicher Vereinigungen kommen für die Gewerkschaften nur in Betracht der Verein des BGB., und zwar in seinen beiden Formen, dem nichtrechtsfähigen und dem rechtsfähigen Verein.

Da eine Gewerkschaft nicht ein Verein mit Zielen ist, die unmittelbar auf Förderung des Erwerbs oder der Wirtschaft der Mitglieder gerichtet ist, ist sie niemals eine Genossenschaft im Sinne des Gesetzes, betreffend die Erwerbs- und Wirtschaftsgenossenschaften in der Fassung vom 20. 5. 1898 (RGBl. S. 810ff.).

In früherer Zeit hat man mehrfach — auch behördlicherseits — versucht, die Gewerkschaften als Versicherungsvereine anzusehen (vgl. SCHMÖLE: Die sozialdemokratischen Gewerkschaften in Deutschland. Bd. 1, S. 139ff., 149ff.; LEGIEN: Das Koalitionsrecht der deutschen Arbeiter in Theorie und Praxis. 1899, S. 66ff.), weil die Art der Auszahlung von Unterstützungen (Arbeitslosen-, Kranken- usw. Unterstützung) vielfach nach Art einer Versicherung geschieht. Denn wenn diese auch freiwillig gezahlt werden und gesetzlich nicht erzwingbar sind, so sind doch ähnlich wie bei Versicherungen Voraussetzung für die Auszahlungen im allgemeinen regelmäßige Beitragszahlung, längere Mitgliedschaft, Erfüllung von Kontrollvorschriften u. a. m. War die Richtigkeit dieser Auffassung schon früher zweifelhaft, so ist sie jetzt völlig unhaltbar. Gemäß § 1 Abs. 2 des Gesetzes über private Versicherungen vom 12. 5. 1901 (RGBl. S. 139) gehören zu den Versicherungsvereinen nicht diejenigen Personenvereinigungen, die ihren Mitgliedern Unterstützung gewähren, ohne ihnen einen Rechtsanspruch darauf einzuräumen. Bei Erlaß dieser Vorschrift ist gerade auch an die Gewerkschaften gedacht worden. In diesem Sinne hat sich auch das Aufsichtsamt für Privatversicherung mehrfach ausgesprochen (vgl. dessen Veröffentl. Bd. 2, S. 106). Nach seinen Entscheidungen genügt allerdings die Tatsache, daß der Rechtsweg statutarisch ausgeschlossen ist, wie es bei vielen Gewerkschaften der Fall ist, allein noch nicht. Bei den der Gewerbeordnung unterfallenden Gewerkschaften wären überdies, was freilich bestritten ist, die Ansprüche schon nach § 152 Abs. 2 GewO. klaglos. Es muß vielmehr unzweifelhaft feststehen, daß überhaupt kein Rechtsanspruch auf derartige Unterstützungen besteht. Das ist bei den Gewerkschaften in der Regel der Fall, selbst dann, wenn genaue Anweisungen über Behandlung von Unterstützungsanträgen erlassen sind. Denn diese Bestimmungen, die oft sehr eingehend die

Voraussetzungen erörtern, unter denen eine Unterstützung gezahlt werden soll, richten sich an die Verwaltungsorgane der Gewerkschaft.

Fast alle Gewerkschaften sind nichtrechtsfähige Vereine. Die Gründe dafür, daß sie sich nicht ins Vereinsregister eintragen lassen, um damit die Rechtsfähigkeit zu erwerben, obwohl die Reichsverfassung die letzten Hindernisse in dieser Beziehung beseitigt hat, sind in verschiedenen Bestimmungen zu suchen, die das BGB. für rechtsfähige Vereine aufstellt (z. B. §§ 31, 33, 75).

Soweit Gewerkschaften rechtsfähige Vereine sind, sind ihre Rechtsverhältnisse in weitem Umfange zwingend durch die Vorschriften des BGB. (§§ 21 bis 53, 55 bis 79) geregelt. Insofern gelten kaum Besonderheiten im Vergleich zu sonstigen Vereinen.

Anders steht es mit den nichtrechtsfähigen Gewerkschaften. Für sie ist maßgebend § 54 BGB., d. h. es finden die Vorschriften über die Gesellschaft (§§ 705 bis 740 BGB.) Anwendung. Aus der Fülle der Fragen, die hier entstehen können und deren ausführliche Behandlung den Rahmen des vorliegenden Vortrags überschreitet, sei nur eine der wichtigsten gestreift: Wer haftet für die Handlungen, die im Namen des Vereins vorgenommen sind?

Nach § 54 Satz 2 haftet der Handelnde persönlich und, soweit mehrere handeln, diese als Gesamtschuldner. Hier liegt ein Hauptunterschied zu der Haftungsregelung des § 31 für rechtsfähige Vereine. Es gibt also an sich bei nichtrechtsfähigen Vereinen eine Haftung des Vereinsvermögens und daneben des Privatvermögens der einzelnen Mitglieder. Der Gläubiger kann für Handlungen, die von einem Organe des Vereins innerhalb der Grenzen seiner Vertretungsmacht ausgeführt sind, nach seiner Wahl jedes Mitglied auf das Ganze in Anspruch nehmen.

Es besteht jedoch in Literatur und Praxis ziemliche Übereinstimmung, daß diese Haftung des einzelnen Mitglieds durch die Satzung ausgeschlossen werden kann, ja daß sie sogar als stillschweigend ausgeschlossen anzusehen ist, wenn dies nach den Vereinsinteressen und den Umständen anzunehmen ist. Bei den Gewerkschaften wird man schon wegen ihrer meist sehr hohen Mitgliederzahlen eine Beschränkung der Haftung auf die Anteile am Verbandsvermögen regelmäßig als stillschweigend gewollt annehmen können. Alsdann können die für den Verein Handelnden eine persönliche Haftung der Vereinsmitglieder gar nicht herbeiführen, auch wenn sie nichts von der Haftung sagen oder gar bei Vertragsabschlüssen in aller Form eine persönliche Haftung anerkennen; denn sie würden insofern über die Grenzen ihrer Vertretungsmacht hinausgehen (vgl. HUECK: Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht, Bd. 1, S. 379; OERTMANN: ebendort S. 295). In allen Fällen aber bleibt gemäß § 54 Satz 2 die persönliche Haftung der für den Verein Handelnden.

Daneben fragt sich, inwieweit ein Zentralverband, d. h. eine über das Reich ausgedehnte Gewerkschaft, für die ihm angeschlossenen örtlichen Stellen haftet. Man wird sagen können, daß eine Haftung stets dann eintritt, wenn diese Stelle eine unselbständige Verwaltungsstelle, also nicht selbst wieder ein nichtrechtsfähiger Verein ist, oder — falls sie ein nichtrechtsfähiger Verein ist — wenn von ihr, bzw. ihren Organen Handlungen vorgenommen sind, bei welchen die Handelnden als Angestellte oder Erfüllungsgehilfen des Zentralverbands aufgetreten sind. Von besonderem Interesse ist der Sonderfall der Haftung aus Tarifverträgen, den KASKEL (Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht, Bd. 2, S. 397, 477) mit verschiedenen Variationen ausführlich erörtert.

Gegenüber dem Gesellschaftsrecht besteht ferner für die nichtrechtsfähigen Gewerkschaften noch die Besonderheit, daß gemäß § 213 der Konkursordnung ein Konkursverfahren über das Verbandsvermögen zulässig ist. Außerdem kann die Gewerkschaft zwar verklagt werden, aber nicht selbst klagen (§ 50 Absatz 2 ZPO.).

Die Frage, ob nichtrechtsfähige Gewerkschaften den Namensschutz des § 12 BGB. für sich in Anspruch nehmen können, ist, obwohl sie für rechtsfähige Vereine m. E.

zu bejahen ist, für nichtrechtsfähige zu verneinen. Mag auch de lege ferenda ein solcher Namensschutz wünschenswert sein, so ist er nach dem Wortlaute des § 12 jedenfalls nicht gegeben. Wo der nichtrechtsfähige Verein besondere, nur Personen zustehende Eigenschaften erhalten hat, (wie z. B. § 50 Abs. 2 ZPO., § 213 KO.), ist es im Gesetz ausdrücklich gesagt und ein Analogieschluß nicht statthaft.

Darüber hinaus sind die Gewerkschaften vor anderen Vereinen des bürgerlichen Rechts noch besonders bevorzugt, indem sie vor diesen drei — begrifflich zwar nicht auf gleicher Stufe stehende — Eigenschaften voraushaben, die ihnen eine besondere — freilich nicht öffentlich-rechtliche — Stellung im Staate verleihen. Es sind das ihre Verhandlungsfähigkeit, Tariffähigkeit und Schlichtungsfähigkeit.

Unter Verhandlungsfähigkeit versteht man die öffentlich-rechtlich anerkannte Fähigkeit der Gewerkschaften, die Arbeitnehmer bei Verhandlungen rechtswirksam zu vertreten. Erst durch die Vereinbarung der Spitzenorganisationen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer vom 15. 11. 1918 (R.-Anz. Nr. 273), die von der damaligen Regierung ausdrücklich sanktioniert wurde, erkannten die Arbeitgeber und ihre Verbände die Gewerkschaften als die ordnungsmäßige Vertretung der Arbeitnehmerschaft für Verhandlungen über Lohn- und Arbeitsbedingungen, insbesondere für Tarifverträge an. Das Ergebnis der Vereinbarung hat seinen Niederschlag in Art. 165 Abs. 1 der Reichsverfassung gefunden, worin die Gleichberechtigung der Organisationen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer staatsrechtlich gewährleistet wird.

Ergänzend zur Verhandlungsfähigkeit tritt die Tariffähigkeit der Gewerkschaften, d. h. die Fähigkeit, Tarifverträge mit der eigenen Rechtswirkung abschließen zu können. Ein Ausfluß der Tariffähigkeit ist das Antragsrecht der wirtschaftlichen Vereinigungen der Arbeitnehmer auf Allgemeinverbindlicherklärung eines Tarifvertrages. Sedes materiae ist hier die Verordnung vom 23. 12. 1918 (RGBl. S. 1456).

Während die Gewerkschaften wie erwähnt im Zivilprozeß lediglich passive Parteifähigkeit besitzen, genießen sie im Schlichtungsverfahren eine bevorzugte Stellung. Unabhängig von ihrer privatrechtlichen Rechtsform können sie gemäß § 20 der Verordnung vom 23. 12. 1918 den Schlichtungsausschuß anrufen, können die beteiligten Personen vertreten und sind zur Unterzeichnung der den Inhalt einer erfolgten Einigung veröffentlichenden Bekanntmachung befugt. Man spricht hier von Schlichtungsfähigkeit.

### III.

Der innere Aufbau der Gewerkschaften bietet eine Fülle von interessanten Rechtsfragen. Mit Rücksicht auf ein vor zwei Jahren über Verfassung und Verwaltung der Gewerkschaften gehaltenes Referat soll hier nur kurz das Ergebnis mitgeteilt werden, das die Durchsicht der Satzungen fast aller (über 200) Gewerkschaften zeitigt hat<sup>1)</sup>.

a) 1. Wie sich die einzelne Gewerkschaft innerlich aufbaut, dafür ist maßgebend ihr Verfassungsgesetz, die Satzung. Ihr Inhalt wird im folgenden im einzelnen erörtert werden. Grenzen sind nur durch das BGB. gezogen, und zwar für die Gewerkschaften, die eingetragene Vereine sind, durch die §§ 21—53, 55—79, für die andern durch § 54, der aber nicht unbedingt zwingendes Recht darstellt, und durch die nicht dispositiven Vorschriften des Gesellschaftsrechts (§ 716 — Einsicht in die Geschäftspapiere —, § 723 — Unmöglichkeit des Ausschlusses des Kündigungsrechts —). Die Vorschrift über die Vermögensbeteiligung der Mitglieder als Gemeinschaft zur gesamten Hand ist dispositives Recht.

Das Zustandekommen der ersten Satzung wird gewöhnlich bei der Gründung mitgeregelt werden. Bezüglich der Art und Form späterer Abänderung sind meist

<sup>1)</sup> Eine freilich in Einzelheiten bereits überholte Aufzählung gibt das 25. Sonderheft z. RArbBl. 1922.



besondere Bestimmungen getroffen, und zwar ist in vielen Fällen für alle Satzungsänderungen, in manchen nur für bestimmte, z. B. Änderung des Zweckes des Vereins, eine qualifizierte Mehrheit von  $\frac{2}{3}$  oder  $\frac{3}{4}$ , nur vereinzelt eine einfache Mehrheit in der Generalversammlung vorgeschrieben. Andererseits können bei manchen Verbänden gewisse Satzungsänderungen durch Urabstimmung oder durch bestimmte andere Verbandsorgane vorgenommen werden. Wo nichts ausdrücklich bestimmt ist, ist das satzungsmäßig oberste Organ zuständig.

2. Zweck und Ziel der Gewerkschaften ist, die wirtschaftliche Lage ihrer Mitglieder durch Erzielung möglichst günstiger Arbeitsbedingungen zu verbessern und deren berufliche Ausbildung zu fördern. Diese Aufgaben sind im weitesten Sinne aufzufassen. Sie werden insbesondere durch folgende Mittel erfüllt: Unterstützung der Mitglieder in besonders schwierigen Lagen, wie bei Erwerbslosigkeit, Streik, Sterbefall, Maßregelung, beim Abschluß von Tarifverträgen, ferner Rechtsschutzgewährung durch Raterteilung, statistische Erhebungen usw.

Am wichtigsten ist heute die Mitwirkung der Gewerkschaften beim Abschluß von Tarifverträgen. Sofern die örtlichen oder Bezirksstellen durch ihre oder des Hauptverbandes Satzungen oder für den Einzelfall dazu bevollmächtigt sind, können sie im eigenen Namen Tarifverträge rechtswirksam nur dann abschließen, wenn sie selbständige Vereine sind, sonst müssen sie im es Namen des Zentralverbandes tun, wenn dieser es nicht vorzieht, den Vertrag selbst zu tätigen.

3. Ihrem räumlichen Umfang nach erstrecken sich die Gewerkschaften meist über das Gebiet des Deutschen Reichs, manche noch über Nachbargebiete, wie Danzig, Deutschösterreich usw. Sachlich gliedern sich die Verbände teils nach Branchen (Asphalteure, Böttcher), teils nach Industrien (Metall-, Holzarbeiter). Die ständig wachsende Konzentrationsbewegung bevorzugt die Gliederung nach Industrien, wobei sich wieder hier und da eine Unterorganisation nach Betrieben zeigt. Die Industrieverbände sind in der Regel die stärkeren.

In persönlicher Hinsicht unterscheidet man Verbände der Arbeiter, Angestellten, Heimarbeiter und leitenden Angestellten.

4. Aufs engste mit dem Umfang der Gewerkschaften in persönlicher Beziehung hängen die sich an die Mitgliedschaft knüpfenden Fragen zusammen. Es gibt ordentliche, außerordentliche sowie vereinzelt Ehrenmitglieder.

Mitglieder sind meist nur Einzelpersonen, doch können auch manchen Gewerkschaften Vereine beitreten. Daß nichtrechtsfähige Vereine Mitglieder von nichtrechtsfähigen Gewerkschaften sein können, ist zwar bestritten (dafür ENNECCERUS, dagegen GIERKE), m. E. aber zulässig.

Ordentliche Mitglieder einer Gewerkschaft können in der Regel nur Angehörige eines bestimmten Berufszweigs werden; doch kennen die Satzungen Ausnahmen von diesem Grundsatz, z. B. bei Berufswechsel, beim Fehlen eines Berufsvereins der in Frage kommenden Richtung für einen bestimmten Beruf.

Selbstverständliche Grundbedingung für die Aufnahme einer Person in einen Verband ist die Anerkennung des Statuts. Diese ist oft die einzige Voraussetzung für den Erwerb der Mitgliedschaft. Vielfach aber gibt es noch andere Bedingungen, z. B. bestimmtes Höchst- oder Mindestalter, technische Vorbildung, bürgerliche Ehrenrechte, Nichtzugehörigkeit zu gegnerischen Gewerkschaften, nirgends jedoch ausdrücklich politische Parteizugehörigkeit.

Der Erwerb der Mitgliedschaft erfolgt meist formlos, nur vereinzelt auf Grund schriftlicher oder persönlicher Anmeldung beim Leiter der örtlichen Stelle unter Einreichung eines Aufnahmescheins mit Beantwortung der darauf gestellten Fragen, Bezahlung der Aufnahmegebühr und des ersten Beitrags.

Beim Übertritt von einem gewerkschaftlichen Verband in einen anderen — auch anderer Richtung — findet vielfach eine Anrechnung der bei anderen Gewerkschaften gezahlten Beiträge statt.

Erhalten wird die Mitgliedschaft durch regelmäßige Beitragszahlung. Sie ruht in manchen Verbänden bei Aufenthalt im Ausland, Inhaftierung usw.

Die Endigungsgründe sind Tod, freiwilliger Austritt, Ausschluß in besonderem Verfahren und vereinzelt automatisches Erlöschen, z. B. bei Nichtzahlung der Beiträge (auch „Streichung“ genannt).

Wiederaufnahme ausgetretener Mitglieder ist gleichfalls in vielen Satzungen besonders geregelt. Der Streit über das Bestehen der Mitgliedschaft ist im Geltungsbereich der GewO., also beispielsweise nicht bei Verbänden landwirtschaftlicher Arbeiter wegen des § 152 Abs. 2 GewG., dessen Geltung neben Art. 159 RV. freilich bestritten ist, der gerichtlichen Entscheidung entzogen.

5. Besonders verwickelt ist eine Darstellung der Organe der Gewerkschaften, da hier bezüglich der Zahl, Art und Befugnisse sowie der Benennung eine beispiellose Buntscheckigkeit herrscht.

Alle Verbände haben mindestens 2 Organe, Vorstand und Generalversammlung, die meisten aber mehr; es tritt zunächst ein Kontrollausschuß unter den verschiedensten Namen — meist „Ausschuß“ — hinzu. Als viertes Organ besteht öfters zur Beratung des Vorstands ein besonderer „Beirat“. Als weitere beaufsichtigende Stelle kommt bei einzelnen Verbänden zur Rechnungsprüfung noch hinzu eine besondere Revisionskommission sowie weiterhin Kommissionen zur Erledigung bestimmter Aufgaben (z. B. Pressekommission beim Verband der Lithographen).

Für die Generalversammlung ergeben sich folgende Fragen: A. Wer gehört ihr an? B. Wer beruft und leitet sie? C. Wann tritt sie zusammen? D. Wie faßt sie ihre Beschlüsse? E. Welches sind ihre Aufgaben?

A. Die Generalversammlung, in manchen Verbänden Hauptversammlung, Mitgliederversammlung, Verbandstag, Delegiertenversammlung, Vertretersitzung usw. genannt, setzt sich zusammen entweder aus den Mitgliedern des Verbandes oder aus den Vertretern der Mitglieder, für deren Wahl, Zahl und Aufgaben die Satzungen gewöhnlich besondere Vorschriften enthalten, oder, soweit Vereine selbst Mitglieder sind, aus Vertretern dieser Verbände.

In einigen Verbänden, beispielsweise beim Zentralverband christlicher Tabakarbeiter, gehören der Generalversammlung außer den Vertretern, die in den einzelnen Bezirken gewählt sind, noch die Hälfte der Mitglieder des Zentralvorstandes an. Manchmal sind neben den eigentlichen Mitgliedervertretern auch die Bezirksleiter, der Vorsitzende des Verbandsausschusses, Vertreter des Verbandsvorstandes und sogar die Schriftleitung der Verbandszeitung vertreten. Nach der Satzung des Deutschen Transportarbeiterverbandes durften bei diesem die Mitglieder des Verbandsvorstandes, Ausschusses usw. zwar am Verbandstag teilnehmen, aber nur mit beratender Stimme (vgl. NESTRIEPKE: Gewerkschaftsbewegung, Bd. 1, S. 311). Im Bergarbeiterverband haben Verbandsangestellte, die nicht delegiert sind, Stimmrecht nur in taktischen Fragen. Eine noch feinere Unterscheidung macht § 25 Abs. 2 des Statuts des Zentralverbandes der Zimmerer.

Wenn in der Satzung nicht bestimmt ist, wer die Mitgliederversammlung bildet, so besteht sie stets aus sämtlichen Vereinsmitgliedern. Zum gültigen Zustandekommen eines Beschlusses der Mitgliederversammlung ist dann grundsätzlich eine ordnungsmäßige Einberufung der Versammlung durch eine an sämtliche Mitglieder ergehende Einladung erforderlich (so RG. i. N. Ztschr. f. A. 1922, S. 251 f.; für rechtsfähige Vereine außerdem RG. i. Jur. Wochenschr., Bd. 41, S. 741, Nr. 1).

Wo die Generalversammlung Delegiertenversammlung ist, besteht sie aus Abgeordneten der Mitglieder, und zwar meist auf Grund deren Zusammenschluß in Filialen, Orts- und Bezirksstellen, wobei gewöhnlich auf eine bestimmte Mitgliederzahl — etwa auf 500 — ein Vertreter und manchmal noch ein Ersatzmann entfällt.

Für diesen Fall erhebt sich die Unterfrage, wer kann Delegierter sein? Wie und von wem wird gewählt? Wann wird gewählt? Sind die Delegierten durch Aufträge ihrer Wähler gebunden?

Die meisten dieser Fragen werden von den Satzungen teils mehr teils weniger vollständig beantwortet.

So ist im Deutschen Textilarbeiterverband jedes Mitglied wählbar und wahlberechtigt. Der Deutsche Metallarbeiterverband spricht jedem wahlberechtigten Mitglied das passive Wahlrecht zu. Voraussetzungen bei anderen Verbänden sind: mindestens dreijährige freigewerkschaftliche Organisation (so beim Deutschen Transportarbeiterverband), mindestens zweijährige agitatorische Tätigkeit (so beim Zentralverband der Bäcker), kein Rückstand mit Beitrittsgeldern länger als 8 Wochen (so beim Verband der Fabrikarbeiter), Nichtzugehörigkeit zum Aufsichtsrat, Vorstand oder der Angestelltenschaft des Verbandes (so beim Gew.-Bund d. Angestellten). Wo die Satzungen keine besonderen Vorschriften geben, besitzt im Zweifel jedes Mitglied das Wahlrecht und die Wählbarkeit zum Delegierten.

Auch über die Form der Wahl sind vielfach besondere Vorschriften getroffen. Dabei werden mehrere kleinere Ortsgruppen manchmal zu einem Wahlbezirk zusammengelegt (so beim Reichsverband weiblicher Hausangestellter). Gewählt ist in der Regel, wer die meisten Stimmen erhält. Wo ein Ersatzmann zu wählen ist, wird es gewöhnlich derjenige, der die zweitmeisten Stimmen bekommt (so beim christlichen Holzarbeiterverband). In einigen Verbänden (z. B. dem Deutschen Metallarbeiterverband) ist die Wahl geheim, in anderen (z. B. im Zentralverband christlicher Tabakarbeiter) fehlt es an dieser Vorschrift, so daß dort im Zweifel die Vorstände Bestimmung treffen können.

Die Zeit der Wahl ist gewöhnlich vom Zusammentritt der Generalversammlung abhängig und findet bis zu einem — nicht selten fest bestimmten — Zeitpunkt vor dem Beginn der ordentlichen Generalversammlung statt.

An Aufträge können m. E. die Delegierten überall dort gebunden werden, wo die Satzung nicht das Gegenteil vorschreibt, was mehrfach der Fall ist (z. B. beim Verband der Textilarbeiter, Zentralverband der Zimmerer, Zentralverband der Lederarbeiter). Falls sie sich aber an ihren Auftrag nicht halten würden, wäre das für das Ergebnis der Abstimmungen bedeutungslos. Die Bindung gilt nur im internen Verhältnis zu den Auftraggebern.

B. Die Einberufung der Generalversammlung erfolgt gewöhnlich durch den Hauptvorstand. Die Leitung liegt nur selten satzungsgemäß in der Hand des Vorstandes (so z. B. bei der Fahrbeamtengewerkschaft). Gewöhnlich hat sich die Generalversammlung ihre Geschäftsordnung selbst zu geben.

C. Bezüglich des Zeitpunktes des Zusammentritts sind zu unterscheiden ordentliche und außerordentliche Generalversammlungen. Erstere treten in bestimmten Zeiträumen — alle halben, alle zwei, alle drei Jahre usw. — zusammen. Die außerordentlichen Versammlungen sind unter besonderen, in den Satzungen vorgesehenen Voraussetzungen einzuladen, z. B. auf Beschluß des Vorstandes oder wenn ein bestimmter Teil der Mitglieder oder der Ausschuß oder die Ortsverwaltungsstellen es verlangen. Die Einberufung mit gleichzeitiger oder doch wenigstens vor dem Zeitpunkt des Zusammentritts erfolgender Mitteilung der Tagesordnung muß in der Regel eine bestimmte Anzahl von Wochen oder Monaten vorher in der Verbandszeitung oder sonstwie den Mitgliedern bekanntgegeben werden.

D. Auch über die Beschlußfassung pflegen die Satzungen genauere Bestimmungen zu enthalten.

Schon das Recht, Anträge zu stellen sowie den Zeitpunkt hierfür zu bestimmen, ist oft geregelt, um eine Überlastung der Versammlung zu vermeiden. So haben z. B. im Verband christlicher Tabakarbeiter das Antragsrecht Zentralvorstand und Ortsversammlungen.

Bei der Beschlußfassung ist gewöhnlich einfache Stimmenmehrheit ausschlaggebend; bei Stimmgleichheit ist vielfach festgelegt, ob der Vorsitzende den Ausschlag gibt oder gelost wird oder ob der betreffende Antrag als abgelehnt gilt. In ganz bestimmten Fällen — z. B. für Satzungsänderungen, Auflösung des Verbands, Antrag auf Vornahme einer Urabstimmung — ist eine qualifizierte Mehrheit von  $\frac{2}{3}$ ,  $\frac{3}{5}$ ,  $\frac{4}{5}$ ,  $\frac{3}{4}$  usw. der Anwesenden vorgesehen.

Es fragt sich endlich noch, welches Gewicht die Stimme jedes Vertreters bei der Abstimmung hat. In manchen Satzungen ist ausdrücklich bestimmt, daß jeder Teilnehmer an der Versammlung nur eine Stimme hat, in anderen dagegen (z. B. bei der Fahrbeamtengewerkschaft, im Allgemeinen Eisenbahnverband, ferner bei namentlichen Abstimmungen im Deutschen Textilarbeiterverband) wird die Stimme des Delegierten nach der Zahl der Mitglieder, die er vertritt, bewertet.

Auch die Beschlußfähigkeit der Generalversammlung ist in den Satzungen verschieden geregelt. Manche Statuten (z. B. des Zentralverbandes der Bäcker) schweigen in dieser Beziehung. Andere Satzungen verlangen die Anwesenheit von mehr als der Hälfte der gewählten Abgeordneten zur Beschlußfähigkeit (z. B. § 36 Abs. 4 der Satzung des Deutschen Metallarbeiterverbandes).

E. Die Generalversammlung ist in der Regel das oberste Organ des Verbandes. Ihr sind dann die anderen Organe verantwortlich. Daß sie das oberste entscheidende Organ ist, ist manchmal (z. B. beim Verband der Bergarbeiter) ausdrücklich in der Satzung ausgesprochen. In der Regel wird aber auch dort, wo die Satzung nichts darüber sagt (z. B. im Statut des Zentralverbandes christlicher Fabrik- und Transportarbeiter), wo aber die wichtigsten Befugnisse, insbesondere das Recht der Satzungsänderung, bei der Hauptversammlung ruhen, der gleiche Grundsatz zu gelten haben. Das entspricht schon dem Wesen des ganzen Vereins- und Gesellschaftsrechts.

Bezüglich der Aufgaben der Generalversammlung finden sich in den einzelnen Satzungen längere Aufzählungen. So gehören gewöhnlich dazu: Entgegennahme von Berichten und Rechnungslegung des Vorstandes, Vorstandswahl, Wahl der Rechnungsprüfer und manchmal sonstiger Verbandsbeamter, Satzungsänderung, Festsetzung des Beitrags, Entscheidung über eingebrachte Anträge, endgültige Entscheidung über Beschwerden und Streitigkeiten, manchmal ferner Festsetzung der Gehälter der Verbandsbeamten, Bestimmungsrecht über die Verwaltung und Verwendung des Vermögens, Bekanntgabe neuer Anregungen, Amtsentsetzung des Vorstandes, Beratung und Beschlußfassung über Gründung von Wohlfahrtseinrichtungen usw.

Auf den Aufgabenkreis der einzelnen anderen Organe näher einzugehen, verbietet der Raum; in der oben gegebenen Charakteristik ist das Wichtigste enthalten. Lediglich verdient noch erwähnt zu werden, daß, ebenso wie im Staate der Volksentscheid, bei den Gewerkschaften vielfach die Urabstimmung teils als Aushilfsmittel mehr unter dem Verbandstag, teils als höchster Wille über allen anderen Organen besteht.

6. An dieser Stelle ist auch zu erwähnen die Gliederung der meisten Gewerkschaften in örtliche und Bezirksstellen, erstere auch Verwaltungs- oder Zahlstellen genannt.

Auch diese haben manchmal ihr eigenes Statut; meist aber ist ihre Organisation im Verbandsstatut mitgeregelt. Sie ist dann der des Zentralverbandes nachgebildet.

Praktisch wichtig und juristisch interessant ist die Frage, was diese örtlichen Stellen rechtlich darstellen, insbesondere ob sie ihrerseits selbst wieder nicht rechtsfähige Vereine sind. Denn von der Beantwortung dieser Frage hängt es z. B. ab, ob die Zahlstellen selbständig Tarifverträge abschließen können (vgl. oben III, 2 a. E.), wobei die Frage, ob sie dazu berechtigt sind, was nach der Satzung oder einer Spezialermächtigung zu entscheiden ist, unerörtert bleiben kann; ferner ist

die Lösung dieser Frage dafür maßgebend, ob die Ortsgruppe selbst verklagbar ist. Letzteres ist gemäß § 50 ZPO. nur der Fall, wenn sie ein Verein ist; sonst muß sich die Klage gegen den Zentralverband selbst richten.

Es gibt zwei Möglichkeiten: entweder die Ortsstelle ist ein selbständiger nicht-rechtsfähiger Verein oder sie ist eine bloße Verwaltungsstelle ohne eigene Selbständigkeit. Welche dieser beiden Möglichkeiten im Einzelfalle vorliegt, bestimmt sich nach dem Verfassungsgesetz, d. i. die Satzung der örtlichen Stelle oder des Verbandes. Wo diese etwa ausdrücklich sagt: „Die Ortsgruppen sind keine selbständigen Vereine“ (G. d. A.), da ist alles klar; in der Regel enthält aber die Satzung hierüber nichts.

Im Anschluß an zwei Reichsgerichtsentscheidungen (RGZ. Bd. 73, S. 92ff., Warneyers Jahrb. d. Entsch. Erg.-Bd. 1912, S. 468ff.) und die Ausführungen KASKELS (N. Ztschr. f. Arbeitsrecht, Bd. 2, S. 397, 477) muß man m. E. zu dem Ergebnis kommen, daß eine örtliche Verwaltungsstelle dann als Verein ohne Rechtsfähigkeit anzusehen ist, wenn sie nach der Satzung des Verbandes sich ihre eigene Organisation geben und neben den für den Verband vorzunehmenden Geschäften noch eigene besondere Aufgaben erfüllen darf. Ergibt eine unter diesen Gesichtspunkten vorgenommene Prüfung des Wesens einer Zahlstelle noch kein sicheres Ergebnis, so kann als weiteres Hilfsmittel für die Auslegung des Willens der Beteiligten — denn dieser ist ja letzten Endes maßgebend — die Feststellung dienen, ob die Ortsgruppe etwa zeitlich vor dem Verbands selbständig bestanden hat. Ist das der Fall, so ist sie, sofern sie nicht ausdrücklich oder den Umständen nach auf ihre Rechte verzichtet hat, ihrer Eigenschaft als Verein ohne Rechtsfähigkeit nicht verlustig gegangen. Ist dagegen die örtliche Verwaltungsstelle erst von dem Verbands selbst eingerichtet worden, so ist anzunehmen, daß sie lediglich das Maß von Rechten hat, mit denen sie der Verband „bewidmet“ hat oder „bewidmen“ wollte. In diesem Falle ist im Zweifel die Verwaltungsstelle nicht als Verein ohne Rechtsfähigkeit anzusehen.

Gleiches gilt von den Bezirksstellen.

7. Fast alle Satzungen befassen sich mit der Auflösung, für die vielfach eine qualifizierte Mehrheit des obersten Organs erforderlich ist.

Auch hier schließen sich Streitfragen an, deren Behandlung zu weit führen würde; ich erinnere nur etwa an die Frage, ob die passive Parteifähigkeit oder die Schlichtungsfähigkeit einer Gewerkschaft auch noch nach der Auflösung für schwebende Prozesse fort dauert, usw.

b) 1. Wendet man sich der Verwaltung der Gewerkschaften zu, so ist zunächst festzustellen, daß die Geschäftsführung in der Regel durch den Verbandsvorstand erfolgt. Teilweise besteht aber neben diesem noch ein besonderer „geschäftsführender Vorstand“, der entweder die gesamten oder wenigstens die laufenden Geschäfte zu erledigen hat. Über die Art der Geschäftsführung enthalten die Satzungen vielfach besondere Vorschriften, die indes von den für andere Vereine üblichen wenig abweichen.

Unter den Geschäftsführern befinden sich oft besoldete Beamte, deren Rechtsverhältnisse sich nach dem Statut und den Vorschriften des BGB. richten. Diejenigen, die laut Verbandsstatut Organe sind, leiten ihre Stellung nur aus der Satzung ab, während für die durch Dienstvertrag Angestellten die Befugnisse des Organs maßgebend sind, das sie angestellt hat, so daß also dessen Beschränkungen auch ohne weiteres für sie gelten. Die Gewerkschaftsangestellten genießen im öffentlichen Recht insofern eine bevorzugte Stellung, als sie vielfach in öffentlich-rechtlicher Beziehung als Arbeitnehmer des von ihnen vertretenen Berufs gelten.

2. Das Vermögen der Gewerkschaften besteht aus angelegten Kapitalien, Kas senbeständen und Inventar (einschl. Häuserbesitz). Die Einnahmen bestehen in Eintrittsgeldern und Beiträgen der Mitglieder, Zinsen und sonstigen Einnahmen,

zu welchen insbesondere Schenkungen, Erbschaften, Vermächtnisse u. dgl. gehören. Es ist bestritten, ob eine nicht rechtsfähige Gewerkschaft Erbe oder Vermächtnisnehmer sein kann. An sich ist das zwar nicht möglich. Aber es ist ohne Zweifel anzunehmen, daß der Erblasser die zur Zeit des Erbfalls dem Verbandsangehörigen Mitglieder bedenken wollte mit der Auflage, daß sie das geerbte Vermögen dem gebundenen Vereinsvermögen zuführen.

Die Ausgaben geschehen hauptsächlich für Agitation und Lohnbewegungen, Unterstützungen und für die Verbandsverwaltung.

Auch steuerrechtlich nimmt das Gewerkschaftsvermögen in der neueren Gesetzgebung eine bevorzugte Stellung ein.

Durch Vorschriften über Revisionen und Rechnungslegung ist für eine ordnungsmäßige Rechnungsführung gesorgt.

Für die Eintragung ins Grundbuch pflegen die Gewerkschaften, da sie als nicht-rechtsfähige Vereine selbst nicht eintragungsfähig sind, einige Vereins- oder Vorstandsmitglieder zu benennen. In einem Einzelfalle erfolgt die Verwaltung ausgeliehener Gelder durch eine besondere Arbeiter-G. m. b. H.

3. Die Leistungen der Mitglieder an den Verband bestehen in Eintrittsgeldern und Beiträgen. Letztere zerfallen in regelmäßige und außerordentliche und sind in Stufen eingeteilt nach der Höhe des Lohnes des Mitglieds, aber hier und da daneben nach Alter und Geschlecht. Außerordentliche Beiträge werden auf Grund eines Beschlusses der satzungsmäßig dazu berufenen Organe in außergewöhnlichen Fällen erhoben.

Soweit den Lokalstellen nicht ohne weiteres ein bestimmter Prozentsatz der bei ihnen für den Zentralverband vereinnahmten Beiträge zusteht, dürfen sie ihrerseits Lokalbeiträge erheben. Auch Stundung und Erlaß der Beiträge ist u. U. möglich. Die Beiträge dürfen von dem einkommensteuerpflichtigen Vermögen des Mitglieds abgezogen werden.

Diesen Leistungen der Mitglieder stehen Gegenleistungen des Verbandes in Form von verschiedenen materiellen Unterstützungen z. B. bei Streik, Maßregelung, Erwerbslosigkeit, Krankheit, Sterbefall, Umzug usw. gegenüber.

Meist werden diese Unterstützungen aus der Verbandskasse selbst gezahlt; bei einzelnen Verbänden sind aber besondere selbständig verwaltete Kassen gebildet, z. B. als Sterbekassen. In diesen Fällen handelt es sich um Kassen, die dem Gesetze über die privaten Versicherungsunternehmungen vom 12. 5. 1901 (RGBl. S. 139) unterfallen und die für die Mitglieder den Vorteil eines klagbaren Anspruchs und größerer Sicherheit für die Erfüllung der Gegenleistung bieten. Sonst ist — meist schon in den Satzungen — ein klagbarer Anspruch der Mitglieder auf die Leistungen aus den Unterstützungsfonds ausgeschlossen.

Die Art, auf welche ein Mitglied in den Besitz der Unterstützung gelangen kann, ist gewöhnlich eingehend geregelt. Der wichtigste Fall, die Streikreglements, wird Gegenstand eines späteren Referats bilden.

Festzuhalten bleibt aber, daß die Unterstützungseinrichtungen zum Teil mehr der Agitation dienen, während die wirklichen Leistungen der Gewerkschaften für ihre Mitglieder allgemein in der Erkämpfung günstigerer Arbeitsbedingungen liegen, insbesondere im Abschluß von Tarifverträgen, in der Leitung von Streiks und in der Vertretung von Arbeitnehmerinteressen bei den Behörden.

4. Von Bedeutung in der Verwaltung der Gewerkschaften sind die Schiedsgerichte und Beschwerdeinstanzen. Sie dienen hauptsächlich zur Entscheidung über Beschwerden — z. B. gegen Maßnahmen eines Organs — und zur Schlichtung von Streitigkeiten der Mitglieder untereinander. Besoldete und unbesoldete Mitglieder sind ihnen unterworfen.

Das Schlichtungsverfahren kann mit Freispruch, Rüge, zeitweiser Ausschließung vom Versammlungsbesuch, Beantragung des Ausschlusses bestehen. Geldstrafen

sind in der Regel — wohl wegen ihrer Uneintreibbarkeit mit staatlichen Hilfsmitteln — nicht vorgesehen.

5. Neben all dem gibt es noch vielfach besondere Veranstaltungen bei einzelnen Gewerkschaften. Genannt sei nur die Verbandszeitung. Einrichtungen zur Versorgung der Mitglieder mit Bekleidungs- und Lebensmitteln kommen bei einzelnen Verbänden seltener — häufiger bei Ortskartellen — vor; sie fallen dann als Gewerbebetrieb unter die GewO.

#### IV.

Besonders wichtig und charakteristisch für das moderne Gewerkschaftsrecht ist die Übertragung öffentlich-rechtlicher Befugnisse auf die Gewerkschaften, die damit gegenüber allen anderen Vereinigungen des Privatrechts eine besondere Stellung erhalten. Mit Rücksicht auf die in einem anderen Referat folgenden Ausführungen über die Stellung der Gewerkschaften zum Staat braucht hier nur eine Übersicht gegeben zu werden.

Die Bedeutung der Tätigkeit der Gewerkschaften erstreckt sich auf Verwaltung, Rechtsetzung und Rechtsprechung.

In der Verwaltung kann die Mitwirkung der Gewerkschaften bestehen in

I. Entsendung von Vertretern in Ausschüsse, die ihrerseits bei der Verwaltung mitwirken,

1. mittelbar, indem diese Vertreter nicht von den Gewerkschaften direkt bestimmt werden, sondern von den Arbeitsgemeinschaften, deren paritätische Zusammensetzung den Einfluß der Gewerkschaften gewährleistet:

- a) durch Vorschlag,
- b) durch Ernennung von Vertretern;

2. unmittelbar, indem bei der Entsendung die Gewerkschaften direkt beteiligt werden:

- a) durch Vorschlagsrecht
  - $\alpha$ ) ohne Zwang der betr. Stelle, auf den Vorschlag einzugehen,
  - $\beta$ ) mit Zwang, dem Vorschlag gemäß einzuberufen,
- b) durch Ernennungsrecht.

II. Unmittelbares Mitwirkungsrecht der Gewerkschaften selbst

- 1. durch Anhörung,
- 2. durch Insbenehmenseetzen (ähnlich 1),
- 3. durch Ausübung eines Antragsrechts,
- 4. durch Verhandlung,
- 5. durch Vereinbarung.

III. Gänzliche Übernahme staatlicher Aufgaben durch Gewerkschaften:

A. Die Mitwirkung der Gewerkschaften in der Verwaltung beginnt mit dem Kriegshilfsdienstgesetz vom 5. 12. 1916, worin zum ersten Male die Gewerkschaften durch Erwähnung in einem Gesetz die staatliche Anerkennung erfahren haben. In diesem Gesetze sind zu verschiedenen Entscheidungen vier Ausschüsse vorgesehen, in denen auch Vertreter der Arbeitnehmer sitzen, die von den Gewerkschaften mit vorzuschlagen sind. Der eine dieser Ausschüsse ist der unmittelbare Vorgänger der heutigen Schlichtungsausschüsse geworden; im übrigen sind diese Ausschüsse in der Nachkriegszeit wieder verschwunden.

1. Heute erstreckt sich die Mitwirkung der Gewerkschaften zunächst auf wirtschaftliche Maßnahmen, und zwar:

a) Bei Durchführung der Sozialisierungsgesetze. Ohne auf die Befugnisse der einzelnen Stellen dieser Gesetze näher einzugehen, sei erwähnt, daß von den 60 Mitgliedern des Reichskohlenrates im Ergebnis 21 nach dem Willen der Gewerkschaften ausgewählt werden. Auch in den Sachverständigenausschüssen und in

den Kohlensyndikaten sowie im Reichskohlenverband ist wenigstens mittelbar für eine Vertretung der Gewerkschaften gesorgt.

Im Reichskalirat sind 9 von 30 Mitgliedern den Gewerkschaften entnommen. Auch in den anderen Organen der Kaliwirtschaft: den Kalisyndikaten, der Kaliprüfungs- und der Kaliberufungsstelle sowie der landwirtschaftlich-technischen Kalistelle befinden sich Gewerkschaftsvertreter.

Im Eisenwirtschaftsbunde haben die Gewerkschaften die Hälfte sämtlicher Sitze inne. Hier ist in der Verordnung vom 1. 4. 1920 die Differenzierung so weit getrieben, daß sogar die einzelnen Gewerkschaften, die Vertreter namhaft zu machen haben, ausdrücklich genannt sind.

Der durch Verordnung vom 19. 6. 1923 wieder beseitigte Ausschuß für Schwefelsäure bestand gleichfalls zur Hälfte aus Arbeitnehmern, die durch die Gewerkschaften ernannt wurden.

In der durch Verordnung vom 12. 1. 1924 aufgehobenen Verordnung über Regelung der Teerwirtschaft hatten die Gewerkschaften auf die Auswahl von 22 Mitgliedern, d. i. fast die Hälfte der Beisitzer des Wirtschaftsverbandes Einfluß.

Im Beirat in der Elektrizitätswirtschaft, dessen Mitwirkung freilich nur beratend ist, sind die Gewerkschaften durch etwa  $\frac{1}{5}$  von 35 Mitgliedern vertreten.

b) Auch dort, wo die Versorgungsregelung der Bevölkerung nicht bis zur Sozialisierung durchgeführt wurde: beim Verkehr mit Zündwaren, beim Verkehr mit Zucker und bei der Mehlmehlwerteilung auf die Bäckereien war in verschiedenen Ausschüssen seinerzeit eine Mitwirkung der Gewerkschaften durch Benennung von Beisitzern vorgesehen.

c) Endlich besetzten die Gewerkschaften auch in den Außenhandelsausschüssen fast die Hälfte aller Sitze.

2. Bei Durchführung einer ganzen Reihe von Gesetzen und Verordnungen auf dem Gebiete des Arbeitsrechts wirken die Gewerkschaften mit. Erwähnt seien nur die Regelung der Arbeitszeit, des Arbeitsnachweiswesens, der Erwerbslosenfürsorge und das Heimarbeiterlohngesetz.

3. In der Reichsversicherungsgesetzgebung (Art. 7 Ges. v. 11. 4. 1921 — RGBl. S. 467 —, vgl. § 936 Abs. 2 RVO.) ist neuerdings auch eine Beteiligung der Gewerkschaften vorgesehen, wonach z. B. vor Festsetzung des Jahresarbeitsverdienstes für Zwecke der landwirtschaftlichen Unfallversicherung vom Oberversicherungsamt u. a. auch die Landarbeiterverbände zu hören sind.

4. Nach der Dienstanweisung für die Gewerbemedizinalräte v. 19. 4. 1922 haben diese sich auch mit den Gewerkschaften in Verbindung zu setzen.

5. Zwar kennen die Siedlungsgesetze materiell keine Mitwirkung der Gewerkschaften, wohl aber ist nach der Verbandsordnung für den Siedlungsverband Ruhrkohlenbezirk vom 5. 5. 1920 ein Teil der Mitglieder der Verbandsversammlung und des Verbandsausschusses, also der Organe des Verbandes, von den Gewerkschaften, teilweise über die Arbeitsgemeinschaften, zu benennen.

6. Auf dem Gebiet des gewerblichen Unterrichtswesens ist ein Vorschlagsrecht der Gewerkschaften bei Berufungen zum stimmberechtigten Mitglied des Landesgewerbeamts vorgesehen.

7. Auch in die Eisenbahnbeiräte sind Vertreter der Gewerkschaften aufgenommen.

8. Schließlich sind die Gewerkschaften auch am Schlichtungsverfahren beteiligt. Nach der Verordnung über das Schlichtungswesen vom 30. 10. 1923 wird der unparteiische Vorsitzende von der obersten Landesbehörde nach Anhörung, die Beisitzer auf Vorschlag der wirtschaftlichen Vereinigungen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer bestellt.

B. Ob und inwieweit eine Mitwirkung der Gewerkschaften in der Rechtsprechung seit Fortfall der Einzelstreitigkeiten aus dem Zuständigkeitsbereiche



der Schlichtungsausschüsse noch besteht (Kaliprüfungs-, Kaliberufungsstelle), mag dahingestellt bleiben. Sicher existierte sie bis in das Jahr 1923.

C. Erheblich weittragender ist die Beteiligung der Gewerkschaften an der Rechtsetzung.

Zunächst ist hier zu nennen die politische Mitwirkung. Schon G. JELLINEK (Allgem. Staatslehre, 4. Aufl., S. 366) hatte erkannt, daß die Gliederung der Gesellschaft in Vereine, Interessenverbände usw. mit historischer Notwendigkeit ihre Wirkung auf die Gestaltung der staatlichen Verhältnisse ausüben müsse. Es ist heute auf arbeitsrechtlichem und sozialpolitischem Gebiete gang und gäbe, daß Gesetzentwürfe, noch ehe sie im Parlamente beraten werden, mit den Interessentengruppen — hier den Gewerkschaften — eingehend erörtert werden. Bevor ein Gesetz seine in der Verfassung vorgeschriebene Laufbahn beginnt, hat es meist einen für seinen Werdegang viel wichtigeren, außerhalb der Verfassung liegenden Weg bereits zurückgelegt. Dieses Verfahren hat sich heute bereits so sehr eingebürgert, daß KASKEL hier von einem „ungeschriebenen Staatsrecht“ spricht. Ich möchte ungeachtet der Anerkennung der erwähnten Tatsache nicht so weit gehen und mangels der noch nicht genügend durchgebildeten *opinio necessitatis* die Existenz eines Gewohnheitsrechts verneinen, wird die Unterlassung der Heranziehung der Gewerkschaften doch sicherlich von den maßgebenden Stellen (Parlament, Regierung) nicht als rechtswidrig anerkannt werden, was auch das in letzter Zeit bemerkbare Abgehen von diesem Grundsatz in Einzelfällen beweist.

Wichtiger noch ist die Mitwirkung der Gewerkschaften bei Erlaß formeller Gesetze. Bekanntlich hat nach Art. 165 RV. der Reichswirtschaftsrat das Recht der Gesetzesinitiative und das Begutachtungsrecht der sozial- und wirtschaftspolitischen Gesetzentwürfe von grundlegender Bedeutung.

Im vorl. Reichswirtschaftsrat aber üben die Gewerkschaften Einfluß durch die Arbeitsgemeinschaften auf die Benennung von 84 Mitgliedern, wovon allerdings 41 Arbeitgebervertreter sind, durch die Arbeitnehmerseite der Arbeitsgemeinschaften auf die Benennung von 41 Vertretern, endlich unmittelbar durch eigene Benennung von 42 Vertretern. Sie sind demnach an der Ernennung von 167 unter 326 Vertretern, von denen nach Abzug der Arbeitgebervertreter ihrem unmittelbaren Einfluß  $126 = \text{fast } 40\%$  aller Mitglieder des RWR. unterliegen.

Für die Bewertung dieser Tatsache ist wichtig, daß es im RWR. eine Abstimmung nach Köpfen und nach den zehn Berufsgruppen gibt. Allerdings haben die Gewerkschaften in keiner dieser Gruppen die absolute Mehrheit; in dreien stammt jedoch die Hälfte aller Vertreter aus ihren Reihen.

Daneben sind die Gewerkschaften beim Erlaß von Rechtsverordnungen beteiligt.

Ich nenne die vorl. Landarbeitsordnung, die eine Vereinbarung der landwirtschaftlichen Spitzenverbände darstellt, die durch Bekanntmachung der Regierung Gesetzeskraft bekommen hat. Ich erwähne ferner die Beteiligung bei den Rechtsverordnungen, die der Reichskohlenrat, der Reichskalirat usw. (z. B. Preisfestsetzung) zu erlassen haben. Wenn auch der Umfang der Rechtsetzungsbefugnis der einzelnen Organe der Gemeinwirtschaft, insbesondere des Eisenwirtschaftsbundes, streitig ist<sup>1)</sup>, so wird doch in gewissem Maße das Bestehen eines solchen Rechts kaum bestritten. Die Gewerkschaften sind in allen diesen Fällen durch die Mitwirkung ihrer den betreffenden Körperschaften angehörenden Vertreter beteiligt.

Schließlich nenne ich noch die Fälle, in denen die Gewerkschaften vor Erlaß von Rechtsverordnungen durch die Behörden zu hören sind. So hat z. B. nach

<sup>1)</sup> Vgl. hierzu GIESECKE: Die Rechtsverhältnisse der gemeinwirtschaftlichen Organisationen. 1922, S. 76f., 81, 83, 88f.; HOCH: Die staatsrechtliche Stellung der auf Grund der neuen RV. geschaffenen wirtschaftlichen Selbstverwaltungskörper und „Räte“. Dissert. ohne Jahr, S. 85; LÜTTIG: Kohlenwirtschaft. 1920, S. 71; Tatarin-Tarnhaydn: Die Berufsstände, ihre Stellung im Staatsrecht und die deutsche Wirtschaftsverfassung. 1922, S. 77.

dem Gesetz über die Arbeitszeit im Bergbau unter Tage vom 17. 7. 1922 (RGBl. S. 628), jetzt § 8 der Verordnung über die Arbeitszeit vom 21. 12. 1923 (RGBl. I S. 1249) die zuständige Bergbehörde bei besonders heißen Arbeitsstätten, falls kein Tarifvertrag zustande kommt, nach Anhörung der Berufsverbände ihrerseits die Arbeitszeit festzusetzen, worin zweifellos ein Akt der Rechtsetzung enthalten ist.

Die wichtigste Aufgabe der Gewerkschaften bei der Rechtsetzung endlich ist ihre Mitwirkung beim Abschluß von Tarifverträgen. Ich beschränke mich auf die Feststellung, daß nach richtiger und herrschender Ansicht Tarifverträge in ihrem normativen Teile objektives Recht darstellen, und zwar unter den Begriff der Vereinbarung fallen, wie ihn ANSCHÜTZ (Preuß. Verw.Bl. Bd. 22, S. 83) — anders freilich HATSHECK (Lehrbuch des Verwaltungsrechts 2. Aufl., S. 55ff.), der aber trotzdem den Tarifvertrag zu den Vereinbarungen rechnet — bestimmt. Beim Abschluß von Tarifverträgen haben die Gewerkschaften entscheidenden Anteil.

Schließlich sei noch darauf hingewiesen, daß die Gewerkschaften auch über die Grenzen Deutschlands hinaus juristische Bedeutung gewonnen haben, indem auch der Friedensvertrag von Versailles (Art. 400) ihre Mitwirkung vorsieht.

Konnten im vorstehenden auch nur Umrisse der rechtlichen Stellung der Gewerkschaften und ihres inneren Aufbaus gezeichnet werden und mußte eine größere Anzahl von Fragen (z. B. bezüglich des Verhältnisses von Gewerkschaft zum Betriebsrat) gänzlich unerörtert bleiben, insbesondere auch mit Rücksicht darauf, daß diese Fragen später noch ausführlicher behandelt werden, so konnte doch gezeigt werden, daß die Gewerkschaften, die bisher fast ausschließlich von volkswirtschaftlichen oder politischen Gesichtspunkten aus untersucht worden sind, auch dem Juristen eine Fülle von Problemen bieten, deren letzte Lösung freilich erst im Zusammenhang mit dem Koalitionsrecht befriedigend erreicht werden kann.

## Rechtliche Stellung und innerer Aufbau der Arbeitgeberverbände<sup>1) 2)</sup>.

Von Assessor HEINZ LANDMANN-Berlin (beschäftigt beim Verband Berliner Metallindustrieller).

### I. Begriff.

Unter Arbeitgeber- bzw. Arbeitnehmervereinigungen hat man bei Zugrundelegung der in Art. 159 RV. und § 152 GewO. gegebenen Legaldefinitionen diejenigen Vereinigungen zu verstehen, in denen sich einerseits Arbeitgeber, andererseits Arbeitnehmer in dieser Eigenschaft zusammenschließen, um auf die Gestaltung der Lohn- und Arbeitsverhältnisse einzuwirken. So erhält man den Begriff der „Vereinigungen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern“, wie er unter anderem in § 1 der Tarifverordnung und in § 20 der alten Schlichtungsordnung vorausgesetzt ist. Ein Arbeitgeberverband ist also eine „Vereinigung von Arbeitgebern zum Zweck der Einwirkung auf die Gestaltung der Lohn- und Arbeitsverhältnisse der bei den Mitgliedern des Verbandes beschäftigten Arbeitnehmer“. Ob dieser Zweck einziger Zweck, Hauptzweck oder nur Nebenzweck ist, spielt nur eine untergeordnete Rolle. Insoweit er überhaupt verfolgt wird, ist die Vereinigung eine „Vereinigung von Arbeitgebern“, im folgenden kurz „Arbeitgeberverband“ genannt.

<sup>1)</sup> Literatur: Spezialliteratur existiert nicht. Nur hier und da sind in Aufsätzen und Entscheidungen einzelne Fragen erörtert.

<sup>2)</sup> Vorbemerkung: Da die Berufsvereine auch heute noch grundsätzlich und in erster Linie Vereine des bürgerlichen Rechtes und ihre Lebensäußerungen auch heute noch grundsätzlich und in erster Linie nach bürgerlichem Recht zu beurteilen sind, beschränken sich die folgenden Ausführungen darauf, die Arbeitgeberverbände als Vereine des bürgerlichen Rechtes darzustellen. Die Frage, inwieweit im Laufe der Zeit auch öffentlich-rechtliche Elemente in das Recht der Berufsvereine eingedrungen sind, mußte angesichts der großen Zahl schwieriger und nur grundsätzlich zu lösender Probleme, die dann hätten mit erörtert werden müssen, als über den Rahmen dieser Arbeit weit hinausgehend beiseite gelassen werden.

Der Arbeitgeberverband unterscheidet sich von anderen Vereinigungen, die ähnliche Tendenzen verfolgen, dadurch, daß seine Gegenspieler Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerverbände sind, seine Front gegen die Arbeitnehmer gerichtet ist. Hierdurch unterscheidet er sich einmal von den wirtschaftlichen Unternehmerverbänden, deren Front gegen die Konkurrenten und Konsumenten gerichtet ist, und sodann von denjenigen Organisationen, die die Interessen von Unternehmern als eines Standes gegenüber dem Staat und den Behörden vertreten.

Die wesentlichen Merkmale eines Arbeitgeberverbandes sind demnach folgende:

Die Mitglieder müssen Arbeitgeber sein. Wenn auch eine Vereinigung nicht dadurch aufhört, Arbeitgeberverband zu sein, daß einzelne seiner Mitglieder vorübergehend oder dauernd keine Arbeitnehmer beschäftigen, wie z. B. die Mitglieder eines Anwaltvereins, die kein eigenes Bureau besitzen, so ist es doch mit der Natur des Arbeitgeberverbandes in jedem Falle unvereinbar, daß er zu seinen Mitgliedern Personen zählt, die als Arbeitnehmer, womöglich desselben Berufskreises, angesehen werden müssen. Daß die Mitglieder des Verbandes ein „Gewerbe“ treiben, ist nicht erforderlich. Wesentlich ist allein, daß sie Arbeitnehmer beschäftigen. Ob hierbei ohne weiteres die in den §§ 10—12 BRG. gegebene Begriffsbestimmung des „Arbeitnehmers“ zugrunde gelegt werden kann, erscheint, insbesondere mit Rücksicht auf die in § 10 gemachten Ausnahmen zweifelhaft. Die Frage, ob Beamte als „Arbeitnehmer“ und hiernach die öffentlich-rechtlichen Körperschaften als „Arbeitgeber“ anzusehen sind, ist bestritten.

Das Ziel des Verbandes, sei es einziges, Haupt- oder Nebenziel, muß sein, auf die Lohn- und Arbeitsverhältnisse der bei den Mitgliedern beschäftigten Arbeitnehmer (und zwar in einem den Interessen der Arbeitgeber entsprechenden Sinne) einzuwirken. Das Ziel liegt sonach auf wirtschaftlichem und sozialpolitischem Gebiet. Auch die Innungen sind also als Arbeitgeberverbände anzusehen (und darum tariffähig) insoweit sie, was ihnen nach §§ 81; 81a GO. gestattet ist, sich mit der Regelung der Arbeitsverhältnisse der von den Innungsmitgliedern beschäftigten Gesellen, Gehilfen und Lehrlinge beschäftigen.

Die Organisation der Vereinigung muß immerhin so straff sein, daß der Verband als ein sichtbares und neben seinen Mitgliedern selbständig existierendes Rechtsgebilde erscheint. Daß der Verband juristische Person sei, ist hierzu nicht erforderlich; doch dürfte die Rechtsform der bloßen „Gesellschaft“ nicht genügen, um dies Erfordernis einer festen Organisation zu erfüllen (schon deshalb nicht, weil ein in der Form einer „Gesellschaft“ auftretender Verband zur Erfüllung der wichtigsten Aufgabe eines jeden Arbeitgeberverbandes, nämlich der Durchführung von Tarifverträgen, niemals in der Lage wäre). Ebenso muß verlangt werden, daß die Vereinigung für eine gewisse Dauer bestimmt ist, mag sie auch vielleicht ihre Entstehung einem ganz bestimmten Anlaß verdanken.

Nicht wesentlich ist dagegen, welcher Mittel sich die Vereinigung zur Erreichung ihrer wirtschaftlichen und sozialpolitischen Ziele bedient. Insbesondere ist es nicht erforderlich, daß die Vereinigung, sei es satzungsgemäß, sei es tatsächlich, von den „gewerkschaftlichen Kampfmitteln“ des Streiks und der Aussperrung Gebrauch macht. Ein Arbeitgeberverband, der nach seiner Satzung seine Ziele nur mit „wirtschaftsfriedlichen“ Mitteln zu erreichen suchte, würde darum nicht aufhören, ein Arbeitgeberverband zu sein. (Eine ganz andere Frage ist, ob ein solcher „wirtschaftsfriedlicher“ Verband unter die Sonderbestimmung des § 152 II GewO. fällt.) Deshalb scheiden z. B. Beamtenkoalitionen nicht darum aus der Reihe der Koalitionen aus, weil ihnen nach herrschender Meinung das Recht, sich der „gewerkschaftlichen Kampfmittel“ zu bedienen, entzogen ist. Aus der Fülle der den Arbeitgeberverbänden zur Erreichung ihrer Zwecke zur Verfügung stehenden Mittel seien als die wichtigsten folgende genannt:

Abschluß und Durchführung von Tarifverträgen, bzw. einseitige Regelung des Lohnwesens.

Durchführung von Wirtschaftskämpfen, hauptsächlich durch Verhängung von Aussperrungen und Einstellungsverboten.

Gewährung von „Streikentschädigungen“ an durch Wirtschaftskämpfe besonders geschädigte Mitglieder.

Gegenseitige Unterstützung der Mitglieder untereinander, z. B. durch Auskunfterteilung über die Führung von Arbeitnehmern, über die Gründe der Entlassung usw.

Erteilung von Rechtsauskunft an die Mitglieder und Unterstützung der Mitglieder vor Gewerbe- und Kaufmannsgerichten, Arbeitsgerichten, Schlichtungsausschüssen und Behörden durch rechtskundige Beistände. Entsendung von Vertretern in diejenigen Behörden und Körperschaften, in die Arbeitgeber als solche berufen werden (Benennung von Beisitzern für Arbeitsgerichte und Schlichtungsausschüsse).

Laufende Information der Mitglieder über alle wichtigen Vorgänge auf sozialpolitischem und arbeitsrechtlichem Gebiet.

Regelung des Lehrlingswesens.

Einrichtung und Unterhaltung paritätischer Arbeitsnachweise.

Ausarbeitung von Musterarbeitsordnungen.

Nicht wesentlich ist weiterhin, ob die Vereinigung privatrechtlicher oder öffentlich-rechtlicher Natur ist. Darum wird mit Recht z. B. die Tarifaffigkeit der Innungen, und zwar auch der Zwangsinnungen durchweg bejaht.

Im einzelnen sei der Vollständigkeit halber noch auf folgendes hingewiesen:

Von den Genossenschaften unterscheiden sich die arbeitsrechtlichen Koalitionen nicht dadurch, daß ihr Ziel nicht „auf Förderung des Erwerbs oder der Wirtschaft der Mitglieder“ gerichtet sei; denn dies ist sicherlich der Fall. Sondern dadurch, daß es den Genossenschaften an dem sozialen Gegenspieler fehlt.

Von den Versicherungsgesellschaften wiederum unterscheiden sich auch diejenigen Arbeitgeberverbände, die ihren Mitgliedern Streikentschädigung gewähren, dadurch, daß durchweg den Mitgliedern ein klagbarer Anspruch auf Gewährung der Unterstützung, wenn überhaupt, so jedenfalls nur nach Maßgabe der jeweils vorhandenen Mittel zusteht.

## II. Innerer Aufbau.

Während Arbeitnehmerverbände sich meist in der Form des nichtrechtsfähigen Vereins konstituieren, ist die normale Erscheinungsform des Arbeitgeberverbandes der rechtsfähige Verein. Ich werde mich im folgenden daher darauf beschränken, den rechtlichen Aufbau eines Arbeitgeberverbandes, der rechtsfähiger Verein ist, darzustellen.

Die Arbeitgeberverbände verfolgen sozialpolitische und wirtschaftliche Ziele. Ihr Zweck ist aber nicht auf einen wirtschaftlichen Geschäftsbetrieb gerichtet, sondern besteht in der Förderung der Wirtschaft lediglich der Mitglieder. Sie können daher nach § 21 BGB. Rechtsfähigkeit durch bloße Eintragung in das Vereinsregister erlangen. Hierbei ist zu beachten, daß diejenigen Beschränkungen, denen die Arbeitgeberverbände nach früherem Recht deshalb unterlagen, weil sie auch sozialpolitische Ziele verfolgen, durch Art. 124 der Reichsverfassung aufgehoben worden sind.

Als rechtsfähiger Verein muß der Arbeitgeberverband mindestens zwei Organe haben, den Vorstand und die Generalversammlung. Die Befugnisse dieser Organe sind zum Teil durch zwingende Rechtsvorschriften im BGB. geregelt, zum größeren Teil jedoch ist ihre Umgrenzung durch die Satzung vorbehalten.

Zwingender Natur sind lediglich folgende Vorschriften:

In bezug auf den Vorstand:

Er vertritt den Verein gerichtlich und außergerichtlich und hat dabei die Stellung eines gesetzlichen Vertreters. An sich ist also seine Vertretungsmacht unbeschränkt, sie kann jedoch gemäß § 26 BGB. durch die Satzung beschränkt werden.

Die Bestellung des Vorstandes ist jederzeit widerruflich, doch kann die Widerruflichkeit auf den Fall beschränkt werden, daß ein wichtiger Grund vorliegt (§ 27 Abs. 2).

Eine Willenserklärung, die dem Verein gegenüber abzugeben ist, gilt als zugegangen, auch wenn sie nur einem einzigen Vorstandsmitglied gegenüber abgegeben worden ist (§ 28 Abs. 2).

Der Verein ist für den Schaden verantwortlich, den der Vorstand, ein Mitglied des Vorstandes oder ein anderer verfassungsmäßig berufener Vertreter durch eine in Ausführung der ihm zustehenden Verrichtungen begangene, zum Schadenersatz verpflichtende Handlung einem Dritten zufügt (§ 31).

In bezug auf die Generalversammlung:

Sie muß unter den in § 37 bezeichneten Voraussetzungen vom Vorstand berufen werden. Aus dieser Bestimmung in Verbindung damit, daß die Generalversammlung jederzeit (wenn auch evtl. nur mit qualifizierter Mehrheit) eine Änderung der Satzung beschließen kann, ergibt sich, daß letzten Endes, auch wenn der Generalversammlung durch die Satzung überhaupt keine Befugnisse eingeräumt sind, dennoch diese die eigentliche Trägerin der Gewalt innerhalb des Verbandes ist.

In der Generalversammlung sind Mitglieder dann nicht stimmberechtigt, wenn es sich um den Abschluß eines Rechtsgeschäftes zwischen ihnen und dem Verbandsmitglied oder die Erledigung eines solchen Rechtsstreites handelt (§ 34 BGB.).

In bezug auf die Rechte der einzelnen Mitglieder:

Sonderrechte eines Mitgliedes können nicht ohne dessen Zustimmung durch Generalversammlungsbeschluß beeinträchtigt werden (§ 35 BGB.).

Das Recht der Mitglieder zum Austritt aus dem Verband kann nicht ausgeschlossen, sondern nur durch Festsetzung von Kündigungsfristen, und zwar von höchstens 6 Monaten auf das Jahresende beschränkt werden.

Alle anderen Vorschriften des BGB. über die innere Struktur und über die Befugnisse der einzelnen Organe sind nicht zwingender, sondern dispositiver Natur und können darum durch die Satzung je nach den Verhältnissen des Einzelfalles geregelt werden.

Die typische Verfassung eines Arbeitgeberverbandes würde also etwa folgendermaßen aussehen:

Es werden drei Organe vorhanden sein:

1. Die Generalversammlung, die letzten Endes die oberste Entscheidung in allen Fragen hat, gewöhnlich einmal im Jahre einberufen werden muß, im übrigen nach Bedarf vom Vorstand aus eigener Initiative oder auf Grund der Initiative eines satzungsgemäß festgelegten Teiles der Mitglieder einzuberufen ist. Die Generalversammlung wählt meistens die sonstigen Organe des Verbandes, insbesondere den Vorstand und den weiter unten zu besprechenden Ausschuß. Das Stimmrecht ist im allgemeinen nach der Zahl der beschäftigten Arbeitnehmer, also nach der Bedeutung der Mitgliedsfirmen als Arbeitgeber abgestuft.

2. Der Ausschuß, der gewöhnlich von der Generalversammlung gewählt wird, über die wichtigeren laufenden Geschäfte Beschluß zu fassen, die Geschäftsführung des Vorstandes zu beaufsichtigen, evtl. diesen zu wählen und ferner meist als erste Instanz in gegen Mitglieder eingeleiteten Strafverfahren tätig zu werden hat.

3. Der Vorstand, der grundsätzlich die sämtlichen Verbandsgeschäfte, soweit sie nicht durch die Generalversammlung, durch den Ausschuß oder durch andere hierzu bestimmte Organe zu erledigen sind, zu führen hat. Ihm ist häufig ein Geschäftsführer beigegeben, dessen Befugnisse, insbesondere Vertretungsbefugnisse nach außen, sich nach der Satzung, insbesondere auch nach den ihm vom Vorstand übertragenen Vollmachten richten.

Daneben können noch weitere Organe mit beschränktem Geschäftsbereich gebildet werden. Von Wichtigkeit sind insbesondere diejenigen Kommissionen, die speziell zur Führung der Tarifverhandlungen mit den Arbeitnehmerorganisationen gebildet werden und die hier und da auch die Befugnis erhalten, die Tarifabschlüsse selbständig im Namen des Verbandes, ohne auf die nachträgliche Zustimmung der Generalversammlung oder eines anderen Organes angewiesen zu sein, vorzunehmen.

Die einzelnen Mitglieder:

Mitglieder sind im Gegensatz zu den Arbeitnehmerorganisationen meist nicht Einzelpersonen, sondern Firmen als solche, meist also juristische Personen. Wer alsdann innerhalb des Verbandes die betreffende Firma zu vertreten hat, das Stimmrecht in der Generalversammlung auszuüben hat usw., richtet sich, abgesehen von den allgemeinen gesetzlichen Bestimmungen, nach der Satzung.

Als Mitglieder werden zugelassen bei reinen Fachverbänden im allgemeinen nur Arbeitgeber desselben Gewerbe- oder Industriezweiges, bei gemischten Verbänden solche Arbeitgeber, die innerhalb eines bestimmten räumlichen Bezirkes ihre gewerbliche Niederlassung haben. Häufig sind Beschränkungen vorgesehen, indem zur Bedingung der Aufnahme gemacht wird z. B. Mindestzahl der beschäftigten Arbeitnehmer, Zugehörigkeit zu einer bestimmten wirtschaftlichen Vereinigung und dgl. Der Erwerb der Mitgliedschaft vollzieht sich formell meist in der Art, daß auf Grund eines Aufnahmeantrages dem betreffenden Arbeitgeber ein Frageformular übersandt wird, das im einzelnen beantwortet werden muß. Fällt die Beantwortung der Fragen zufriedenstellend aus, und verpflichtet sich der Aufzunehmende, die Satzungen anzuerkennen, so erfolgt die Aufnahme je nachdem durch Beschluß der Generalversammlung, des Ausschusses oder des sonst für die Erledigung dieser Angelegenheit bestimmten Organs.

Die Beiträge werden gewöhnlich nach der Zahl der an einem bestimmten Stichtag beschäftigten Arbeitnehmer berechnet. Bei Fachverbänden, deren sämtliche Mitglieder häufig zugleich einer und derselben Berufsgenossenschaft angeschlossen sind, pflegt der an die Berufsgenossenschaft zu zahlende Beitrag der Berechnung des Verbandsbeitrages zugrunde gelegt zu werden. Es gibt auch Arbeitgeberverbände, bei denen eine Beitragspflicht überhaupt nicht besteht. Die Frage, ob die Erfüllung der Beitragspflicht auf dem Klagewege erzwungen werden kann, ist mit Rücksicht auf § 152 Abs. 2 der GewO. bestritten. Das Reichsgericht verneint diese Frage vorläufig noch hinsichtlich aller nicht ausgesprochen wirtschaftsfriedlichen Verbände. Doch geht die überwiegende Meinung in Literatur und Rechtsprechung in letzter Zeit dahin, daß § 152 Abs. 2 der GewO., als mit dem Sinn des Art. 159 der Reichsverfassung im Widerspruch stehend, als überholt angesehen werden müsse.

Die Mitgliedschaft endet:

durch Austrittserklärung, und zwar, falls Kündigungsfristen vorgesehen sind, mit dem Zeitpunkt, an dem die Austrittserklärung nach der Satzung wirksam wird;

durch Ausschluß, der einmal in den in der Satzung vorgesehenen Fällen, sodann aber nach herrschender Rechtsprechung, auch wenn die Satzung nichts dergleichen vorsieht, stets bei grobem Verstoß gegen die Verbandspflichten durch Beschluß der Generalversammlung erfolgen kann;

durch den Tod einer natürlichen Person (falls die Mitgliedschaft nicht durch die Satzung für vererblich erklärt worden ist), Verlust der Rechtsfähigkeit, wenn das Mitglied juristische Person war. (Letzteres zweifelhaft.)

Als Mitgliedspflichten kommen als besonders typisch für Mitglieder eines Arbeitgeberverbandes in der Hauptsache folgende in Betracht, die auch häufig durch die Satzung ausdrücklich festgelegt werden:

Allgemeine gegenseitige Förderung und Unterstützung in allen die Gestaltung der Arbeitsverhältnisse anlangenden Fragen; insbes. die Verpflichtung, keine höheren

als die vom Verband zugelassenen Löhne und Gehälter zu zahlen und sich gegenseitig keine Arbeitnehmer wegzuzugangieren.

Auskunftserteilung an den Verband, Meldungen über ausgebrochene Arbeitskämpfe.

Die Verpflichtung, während Streiks oder Aussperrung bei Mitgliedsfirmen keine Arbeitnehmer einzustellen, die dort ausgeschieden sind.

Die Verpflichtung, den Beschlüssen des hierzu berechtigten Organs über Durchführung von wirtschaftlichen Kampfmaßnahmen, z. B. einer Aussperrung, nachzukommen.

Die Erfüllung dieser Verpflichtungen kann im allgemeinen durch in der Satzung festgelegte Vertragsstrafen: Verwarnungen, Geldstrafen, Ausschluß, erzwungen werden. Über die Einklagbarkeit der Geldstrafen gilt dasselbe wie für die Einklagbarkeit der Mitgliedschaftsbeiträge.

Die Auflösung des Arbeitgeberverbandes kann herbeigeführt werden

durch Zeitablauf, wenn dieser in der Satzung vorgesehen ist;

durch Beschluß der Generalversammlung (vgl. § 41 BGB.);

durch das Sinken der Mitgliederzahl unter 3, welche allerdings nicht das Ende des Verbandes als solchen, sondern nur die Entziehung der Rechtsfähigkeit nach sich zieht (§ 71 BGB.).

Fernerhin kann einem Arbeitgeberverband, wie jedem anderen rechtsfähigen Verein, unter der Voraussetzung des § 43, also insbesondere wegen Fassens gesetzwidriger Beschlüsse, die Rechtsfähigkeit entzogen werden. Auch in diesem Fall besteht der Verband als Arbeitgeberverband weiter, aber nur noch als nichtrechtsfähiger Verein.

### III. Verhältnis zu Dritten.

Mit der Umwelt tritt der Arbeitgeberverband lediglich durch seine Organe in Berührung, und zwar in erster Linie durch den Vorstand, der gleich als erstes kraft zwingender gesetzlicher Vorschrift die Anmeldungen zum Vereinsregister vorzunehmen hat, und sodann durch die anderen satzungsgemäß hierzu bestimmten Organe.

1. Das Recht des Vorstandes, den Verband gerichtlich und außergerichtlich zu vertreten, besteht kraft Gesetzes und ist an sich unbeschränkt; doch kann es durch die Satzung beschränkt werden. Umgekehrt besteht das Recht aller anderen Personen zur Vertretung des Verbandes nur insoweit es durch die Satzung besonders verliehen ist. Hieraus ergibt sich z. B., daß der Vorstand als gesetzlicher Vertreter des Verbandes in einem vom Verband geführten Prozeß nicht als Zeuge auftreten kann, während die sonstigen Organe es können. Meist enthalten die Satzungen nähere Bestimmungen darüber, in welcher Weise der Vorstand Willenserklärungen abzugeben hat, damit diese für den Verband verbindlich seien: so wird häufig das Erfordernis der Unterzeichnung aller Erklärungen durch 2 Vorstandsmitglieder aufgestellt. Oder die Satzung bestimmt, daß der Vorstand namens des Vereins keinen Prozeß beginnen darf, ohne zuvor die Genehmigung des „Ausschusses“ eingeholt zu haben; oder sie macht schließlich das Recht des Vorstandes, über Objekte von gewisser Höhe Rechtsgeschäfte abzuschließen oder zu verfügen, von der Zustimmung eben dieses Ausschusses abhängig. Sind derartige Beschränkungen der Vertretungsmacht des Vorstandes ins Vereinsregister eingetragen, so muß sie nach § 70 BGB. jedermann gegen sich gelten lassen, es sei denn, daß er sie nicht kannte, seine Unkenntnis auch nicht auf Fahrlässigkeit beruhte.

2. Für die Vornahme besonderer Geschäfte können in der Satzung besondere Organe bestimmt werden. So kann z. B. eine besondere Verhandlungskommission für die zu führenden Tarifverhandlungen bestimmt und ihr das Recht eingeräumt sein (was aber im Zweifel keineswegs der Fall ist), die Tarifvereinbarungen selbständig abzuschließen (was zur Zeit der Inflation infolge der fast wöchentlich statt-

findenden Tarifverhandlungen fast unumgänglich war). In solchem Falle gilt dann die Unterschrift des Vorsitzenden der Verhandlungskommission als Wahrung der in § 1 TV. geforderten Schriftform; Annahme eines Schiedsspruchs durch ihn gilt als Annahme durch den Verband. Selbstverständlich können derartige Vollmachten, auch da, wo sie in der Satzung nicht vorgesehen sind, mit der gleichen Rechtswirkung auch jeweils für den Einzelfall erteilt werden.

### 3. Die Haftung des Verbandes aus Handlungen seiner Organe.

Diese Frage möchte ich der größeren Verdeutlichung halber für beide möglichen Formen des Verbandes, als rechtsfähigen und als nichtrechtsfähigen Verein, erörtern.

#### a) Der Verband ist rechtsfähiger Verein:

α) Insoweit die Vertretungsbefugnis des Handelnden reicht bzw. insoweit der Verband die Vertretungsbefugnis gegenüber Dritten gegen sich gelten lassen muß (weil z. B. die satzungsgemäße Beschränkung derselben dem Dritten nicht bekannt und auch nicht ins Vereinsregister eingetragen war), wird der Verein durch alle Willenserklärungen des Handelnden unmittelbar berechtigt und verpflichtet. In der Person des Handelnden tritt keinerlei Rechtswirkung ein (vgl. § 164 BGB.). Ferner hat der Verein einzustehen für alles Verschulden seiner Organe bei dem Abschluß oder der Erfüllung von Rechtsgeschäften oder der Erfüllung sonstiger Verpflichtungen (vgl. § 278 BGB.). Brennt also z. B. ein vom Vorstand namens des Vereins verkauftes Haus infolge Verschuldens des Vorstandes vor dem Eigentumsübergang ab, so haftet dem Käufer der Verband und lediglich der Verband (nicht der Vorstand!) auf Schadenersatz.

β) Insoweit ein Mitglied des Vereins oder ein anderes satzungsgemäß berufenes Organ in Ausführung der ihm zustehenden Verrichtungen in einer zum Schadenersatz verpflichtenden Weise einem Dritten Schaden zufügt, haftet auf Ersatz des entstandenen Schadens einmal nach den §§ 823ff. BGB. der Handelnde selbst und neben ihm nach § 31 BGB. der Verband. Versäumt also z. B. der für die Verwaltung des Verbandshauses verantwortliche Vorstand, bei Glatteis das Streuen von Sand vor dem Hause anzuordnen, so haften den hierdurch zu Schaden gekommenen Passanten einmal der Vorstand nach § 823 II BGB. und sodann der Verband selbst nach § 31 BGB.

γ) Haben nicht satzungsgemäß bestellte Organe, sondern nur für die betreffende Verrichtung besonders bestellte Personen den Fehler begangen, so haften einmal diese nach § 823ff. BGB. und sodann der Verband, aber nur in Gemäßheit des § 831. Bei Rechtsgeschäften ist § 278 anzuwenden, falls die betr. Personen als „Erfüllungsgehilfen“ anzusehen sind.

#### b) Der Verband ist nichtrechtsfähiger Verein:

α) Aus Rechtsgeschäften, die ein Organ des Vereins, also z. B. der Vorstand namens des Verbandes vornimmt, wird einmal der Verband, d. h. in diesem Falle seine sämtlichen Mitglieder als Gesamthänder berechtigt und verpflichtet, außerdem aber auch nach § 54 BGB. der Handelnde persönlich. Brennt also, wie im obigen Beispiel das namens des Verbandes verkaufte Haus infolge Verschuldens des Vorstandes vor dem Eigentumsübergang ab, so haftet auf Erfüllung bzw. Schadenersatz einmal die Gesamtheit der Mitglieder (aber nach herrschender Meinung nur bis zur Höhe ihrer Mitgliedsbeiträge) und außerdem der Vorstand persönlich.

β) Begeht ein Organ des Verbandes bei der Verrichtung der ihm übertragenen Geschäfte eine zum Schadenersatz verpflichtende unerlaubte Handlung, so haftet auf Schadenersatz einmal der Handelnde selbst nach §§ 823ff. und sodann auch der Verband, d. h. wiederum die Gesamtheit der Mitglieder, aber nur in Gemäßheit des § 831 BGB. (Eine Beschränkung der Haftung der Gesamtheit der Mitglieder auf die Höhe ihrer Mitgliedsbeiträge kann in diesem Fall der Haftung aus unerlaubter Handlung im Gegensatz zur Haftung aus Rechtsgeschäft nicht angenommen werden.)



#### IV. Teilnahme an der öffentlichen Verwaltung.

Hier gilt im großen und ganzen, wenn auch mit gewissen Einschränkungen das gleiche, was in diesem Punkt von Herrn DR. PETERS in dem vorangehenden Referat hinsichtlich der Arbeitnehmerverbände ausgeführt ist.

## Die Vereinigungen von Berufsverbänden in ihrem rechtlichen Aufbau<sup>1)</sup>.

Von stud. HUGO FRIEDRICH SCHMIDT-Berlin.

Wir haben vor, uns mit den Vereinigungen von Berufsorganisationen auf Arbeitnehmerseite und solchen auf Arbeitgeberseite zu beschäftigen. Die zwischenparteilichen, von beiden Seiten gemeinsam — sei es paritätisch, sei es nicht paritätisch — gebildeten Organisationen, speziell die Arbeitsgemeinschaften, bleiben außer Betracht.

Einer gedrängten Übersicht über die historische Entwicklung der Konzentration und der in ihr auftauchenden Tendenzen soll die Erörterung des rechtlichen Aufbaues der in Frage kommenden Organisationen folgen.

### I. Geschichtlicher Überblick über die Konzentrationsbewegung.

#### a) Auf Arbeitnehmerseite.

**1. Arbeiterorganisationen.** Die Gründe, welche zum Zusammenschluß drängten, sind zum mindesten in großen Umrissen jedem bekannt. Wenn an dieser Stelle nur eines der vielen besonders Erwähnung getan werden soll, dann sind es MAX HIRSCHS „Soziale Briefe aus England“; sie haben einen über Erwarten tiefen Eindruck auf die gesamte Arbeiterschaft gemacht, zumal auf den Teil, der sich schon mit Organisationsfragen beschäftigt hatte, und bilden einen der wichtigsten Ausgangspunkte.

Am 22. September 1868 tagte eine Versammlung der Berliner Maschinenbauer, an der u. a. DUNCKER und Dr. HIRSCH teilnahmen. Das Hauptergebnis war der Beschluß, Gewerkvereine nach englischem Muster zu gründen, jedoch im Gegensatz zu anderen Organisationen nicht zentralistisch, sondern von unten nach oben wachsend. Zugleich beschloß man, sich durch Entsendung von Delegierten an dem zum 26. des Monats einberufenen Kongreß des LASSALLEschen Allgemeinen Deutschen Arbeitervereins und des Deutschen Tabakarbeitervereins zu beteiligen. Auf diesem durch v. SCHWEITZER und FRITZSCHE geleiteten Kongreß schritt man zur Gründung des Allgemeinen Deutschen Gewerkschaftsverbandes und schuf hierfür ein Zentralorgan, dem die Vorstände der einzelnen angeschlossenen Gewerkschaften angehören sollten. Neun Arbeiterschaften für je einen Berufszweig hatten sich zusammengefunden. Die Abgesandten der Metallarbeiter waren nicht zu Worte gekommen und hatten zu allem Überfluß fluchtartig das Lokal verlassen müssen.

Die Antwort auf das unfreundliche Verhalten der Lassalleaner war der schon 2 Tage später in Berlin zusammentretende Arbeiterkongreß unter Vorsitz FRANZ DUNCKERS. Sein Programm war die Verteidigung der Arbeiterrechte, das Bestreben

<sup>1)</sup> Literatur: Für den geschichtlichen Teil: JACOB REINDL: Die deutsche Gewerkschaftsbewegung . . . Altenburg 1922. — KURT BRAUN: Die Konzentration der Berufsvereine . . . und ihre rechtliche Bedeutung. Berlin 1922.

Für den aktuellen Teil: Satzungen und Richtlinien des Allgemeinen Deutschen Gewerkschaftsbundes. 3. erweit. Aufl. Berlin 1923 (zitiert: A.D.G.B.). — Vertrag zwischen dem A.D.G.B., dem Allgemeinen Freien Angestelltenbund (A.F.A.) und dem Allgem. Dtsch. Beamtenbund (A.D.B.) vom 29. Sept. 1922 (zitiert: Organisations-Vertrag = Org.-Vertr.). — Satzung des Internationalen Gewerkschaftsbundes (zitiert: I.G.B.). — Satzung des Gewerkschaftsrings deutscher Arbeiter-, Angestellten- und Beamtenverbände (zitiert: Ring). — Satzung des Deutschen Gewerkschaftsbundes (zitiert D.G.B.) vom 22. 11. 1919. — Satzung der Vereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände vom 22. Okt. 1919 nebst Änderungen bis 7. März 1922.

nach Frieden und der Wille, an die Stelle von Zwangsinstitutionen die freie Organisation zu setzen. Es wurde eine Kommission eingesetzt und ein Aufruf zur Gründung von Ortsvereinen erlassen. Schnell gedieh die Zentralisationsbewegung unter diesen; im Dezember desselben Jahres konstituierte sich der Gewerkverein der Maschinenbauer und Metallarbeiter. Pfingsten 1869 existierten bereits 7 Gewerkvereine und am 18. Mai 1869 wurde der Schlußstein gelegt: 8 Gewerkvereine und 7 selbständige Ortsvereine schlossen sich zum religiös neutralen „Verband der deutschen Gewerkvereine“ zusammen. Die Geschäftsleitung übernahm ein Zentralrat; Dr. HIRSCH wurde Verbandsanwalt. Damit war der erste große Gesamtverband unserer Gegenwart entstanden.

Der Allgemeine Deutsche Arbeiterverband v. SCHWEITZERS umfaßte zur gleichen Zeit 13 Arbeiterschaften. Persönliche Gründe scheinen mit ins Spiel gekommen zu sein, als der Vorsitzende versuchte, den Verband in eine Einheitsgewerkschaft umzubauen. Jedenfalls hatte die Gründung des „Allgemeinen Deutschen Arbeiter-Unterstützungsverbandes“ nur negativen Erfolg, da die immer selbständiger werdenden Berufsgruppen nicht gewillt waren, zugunsten des Gesamtgebildes von ihrer Autonomie zu lassen. 1874 wurde der Verband aufgelöst.

Kurz bevor im September 1868 in Berlin die beiden Organisationsrichtungen der Arbeiter ihre ersten Versammlungen abhielten, fand in Nürnberg der 5. Vereinstag der deutschen Arbeitervereine statt. Sein Programm sah die Schaffung zentralisierter Gewerksgenossenschaften vor. An ausschlaggebender Stelle wirkte AUGUST BEBEL mit, aber alle Bestrebungen, zu einer Einheitsgewerkschaft zu gelangen, waren von vornherein zum Scheitern verurteilt. Im Mai 1874 gründeten auf dem Magdeburger Kongreß 6 Verbände die „Union“, die sich bald infolge des Widerstandes der Gewerkschaftsvorstände auflöste.

So stand die gesamte Arbeiterschaft, welche sich aus Anhängern LASSALLES und MARX's rekrutierte, in kleine Trupps zergliedert ohnmächtig da, als in Gotha die Verschmelzung beider Gruppen zu einer Partei erfolgte. Am 27. Mai 1875 fand der Einigungsparteikongreß statt und am 28. September traten Delegierte der Gewerkschaften beider Richtungen zusammen, um den nunmehr unerläßlichen Beschluß zu fassen, die Ortsvereine zu Zentralvereinen zusammenzuführen und zugleich, um den Grundsatze der Trennung von Partei und Gewerkschaft zu proklamieren. Auf einer Tagung am 24. Februar 1878 bestand vollste Einigkeit über die Schaffung einer Zentralorganisation; da tauchten plötzlich die Namen Dr. NOBLING und HÖDEL in der Öffentlichkeit auf. Die Sozialisten-Gesetzgebung machte bis zum 1. Oktober 1890 jede Gewerkschaftsarbeit an sich, geschweige denn in Form von Neubildungen unmöglich. Schon wenige Wochen nach seinem Fall aber schuf eine Konferenz unter LEGIEN die „Generalkommission der Gewerkschaften Deutschlands“. Das war die zweite der zu dauerndem Leben berufenen Gewerkschaftsrichtungen, die als „freie“ heute den überragend großen Teil der deutschen Arbeiter organisiert. Vom 14. bis 18. März 1892 fand der erste allgemeine Gewerkschaftskongreß in Halberstadt statt; an ihm nahmen 208 Delegierte teil. Es vollzog sich eine lockere Verbindung zwischen den Gewerksgenossenschaften, und vor allen Dingen setzte eine langsame Erweiterung des Aufgabenkreises der Generalkommission ein. Schon auf dem zweiten Kongreß gab man ihr einen Gewerkschaftsausschuß als Berater zur Seite, in den jeder angeschlossene Verband einen Delegierten entsandte. 1914 trat an die Stelle des Ausschusses die Vorstandekonferenz. Das prinzipielle Endergebnis war jedenfalls: MARX hatte über LASSALLE gesiegt. — Auf dem 10. Kongreß, der 1919 in Nürnberg tagte, wurde dann die Generalkommission der Gewerkschaften Deutschlands umgetauft auf den Namen des „Allgemeinen Deutschen Gewerkschaftsbundes“ oder wie die allgemein gebräuchliche Abkürzung lautet: A.D.G.B.

Damit ist der geschichtlichen Entwicklung vorausgegriffen. Am 15. Mai 1881 war die berühmte Encyclica Rerum Novarum ergangen, in der sich der Papst zum

ersten Male über die Gestaltung der modernen Gewerkschaftsbewegung äußerte. Sie führte dazu, daß sich zunächst am 1. Mai 1894 in Trier der „Verband Deutscher Eisenbahnhandwerker und -arbeiter“ konstituierte. Am 26. August folgte seinem Beispiel der „Gewerkverein christlicher Bergarbeiter für den Oberbergamtsbezirk Dortmund“ unter Leitung von BRUST. Ende 1898 trat der erste auf Branchenzugehörigkeit aufgebaute Zentralverband ins Leben, der „Christliche Textilarbeiterverband München-Gladbach“, dem in kurzer Zeit mehrere andere nachkamen. Schon vom 21. bis 23. Mai 1899 konnte der 1. Kongreß zusammentreten, welcher 48 Vertreter von 37 gewerkschaftlichen Organisationen vereinigte. Sein Beratungsgegenstand waren besonders die „Mainzer Leitsätze“. Außerdem wurde ein Zentralausschuß von 13 Mitgliedern zur Vorbereitung eines Gesamtverbandes eingesetzt. Am 3. und 4. Juni 1900 berief der II. Kongreß eine Kommission zur Verwaltung der gemeinsamen Geschäfte. Und auf dem III. Kongreß vom 26. bis 29. Mai 1901 wurde die Satzung des „Gesamtverbandes der christlichen Gewerkschaften“ genehmigt.

Einige Jahre später entstanden in Süddeutschland größere Verbände wie der „Arbeiterverein vom Werk Augsburg“ (am 14. Oktober 1905) und der „Bund elsässischer Bäckergehilfenvereine“. 1906 erwuchs die „Freie Vereinigung deutscher Metallarbeiter“ und dann weitere Zentralorganisationen, deren Aufzählung hier unterbleiben muß. Das Jahr 1907 bringt ein wichtiges Ereignis für die Entwicklung dieser Gruppe: Der bestehende „Gelbe Arbeitsbund“, dem nur einige wenige Organisationen angeschlossen waren, wird in den „Bund der gelben Arbeiter-Nationalvereine in Deutschland“ verwandelt, um auf diese Weise eine Verschmelzung in weiterer Ausdehnung zu ermöglichen. Es waren dies ja alles Verbände, welche von den anderen Arbeiterorganisationen über die Schulter angesehen wurden und es noch heute werden, weil sie auf dem Standpunkt stehen, daß der Arbeitgeber nicht unbedingt als Gegner der Arbeitnehmer zu betrachten sei; sie genieren sich besonders im Anfang auch gar nicht, Arbeitgeber in ihren Verbänden zu dulden und bei jeder möglichen und unmöglichen Situation mit ihnen zu paktieren. Bereits vor den ersten christlichen Gründungen hatten auch hier solche eingesetzt; erwähnt mag nur der „Nationale Arbeiterverband für Kiel und Umgegend“ werden (am 15. Februar 1898). Nachdem dann 1907 die genannte Änderung eingetreten, fand noch eine konstituierende Versammlung statt, aus der der „Bund vaterländischer Arbeitervereine“ hervorging. Dieser und der oben angeführte „Bund der gelben Arbeiter-Nationalvereine in Deutschland“ treffen sich auf der Kieler Konferenz und bilden einen „Ausschuß zur Förderung vaterländischer Arbeitervereine“. Am 11. Dezember 1910 wird aus ihm der „Hauptausschuß nationaler Arbeiterverbände“, und in dieser Form erhält er sich bis 1914. Da spaltet sich der „Kartellverband deutscher Werkvereine“ ab. Die Entwicklung kommt zum Abschluß mit der Übernahme des Restteils durch den „Nationalverband deutscher Gewerkschaften“ im Jahre 1919.

Die christlichen Vereinigungsbestrebungen hatten wir nur bis zum Jahre 1901 verfolgt, in dem der „Gesamtverband der christlichen Gewerkschaften“ gegründet wurde. In der Umgestaltungszeit 1918, am 22. November, schließt er sich mit anderen zum „Deutschen Demokratischen Gewerkschaftsbund“ zusammen. Diese Lierung ist aber nicht von Bestand. In kürzester Frist zerfällt der Bund. Die christlichen Gewerkschaften vereinigen sich mit einer Angestellten- und einer Beamtengruppe und bilden den „Deutschen Gewerkschaftsbund“. Die zwei mit hineingezogenen Verbände sind der „Gesamtverband deutscher Angestelltengewerkschaften“ und der „Gesamtverband deutscher Beamten- und Staatsangestelltengewerkschaften“.

Die nach der Auflösung des „Deutschen Demokratischen Gewerkschaftsbundes“ freien Organisationen schlossen sich zusammen zum „Gewerkschaftsring deutscher Arbeiter-, Angestellten- und Beamtenverbände“. Er umfaßt also den „Verband der deutschen Gewerkschaften (HIRSCH-DUNCKER)“, den „Gewerkschaftsbund der Angestellten“ und den „Allgemeinen Eisenbahnerverband“.

Neben diese Kartellvereinigungen der Gesamtverbände tritt noch der Organisationsvertrag, den der „Allgemeine Deutsche Gewerkschaftsbund“ mit dem „Allgemeinen Freien Angestelltenbund“ und dem „Allgemeinen Deutschen Beamtenbund“ abgeschlossen hat.

Es kommen demnach, wenn noch einmal zusammengefaßt werden darf, folgende vier Arbeiterspitzenorganisationen in Betracht:

1. Allgemeiner Deutscher Gewerkschaftsbund in Organisationsgemeinschaft mit A.F.A. und A.D.B.
2. Gesamtverband der christlichen Gewerkschaften im Deutschen Gewerkschaftsbund (D.G.B.).
3. Verband der deutschen Gewerkvereine (HIRSCH-DUNCKER) im Gewerkschaftsring pp.
4. Nationalverband deutscher Gewerkschaften.

**2. Angestelltenorganisationen.** Anders als bei den Arbeiterorganisationen sind hier von Anfang an zwei in sozialer Hinsicht verschiedene gerichtete Zweige zu unterscheiden. Es sind dies die mittelständische und die rein gewerkschaftliche Richtung. Im übrigen sind auch ihre Ursprungszellen die örtlichen Vereine auf berufsständischer Basis, die sich zu Gesamtverbänden und schließlich zu Spitzenorganisationen zusammenschließen. Beide Richtungen haben zum Teil seit den ersten Gründungen, zum Teil seit der neuesten Zeit Anschluß an die Arbeiterorganisationen gesucht und gefunden. Ich erwähne hier beispielsweise den „Deutschen Angestelltenverband“, der sich an die christlichen Gewerkschaften anschloß.

Mit dem Beginn des Jahrhunderts setzen die ersten Konzentrationen ein. 1901 entsteht der „Hauptausschuß für die staatliche Pensionsversicherung der Privatangestellten“ und auch der „Freie Verein für die soziale Versicherung der Privatangestellten“. Es war in der Lebenslage des Angestellten begründet, sich zunächst mit der Frage seiner Altersversorgung zu beschäftigen. Der Beamte konnte ohne Sorge in die Zukunft sehen, er bezog später seine Pension, die ihm einen gesicherten Lebensabend gewährleistete. Für den Arbeiter sorgte die Sozialversicherung wenigstens in den notwendigsten Fällen, wenn auch freilich nicht immer ganz ausreichend; es war aber doch eine noch ausbaufähige Organisation geschaffen. Die Angestelltenorganisationen erreichten ihren Zweck, als endlich nach langen Bemühungen die Reichsversicherung für Angestellte ins Leben gerufen wurde. Während des ersten Jahrzehntes hatte infolgedessen außerordentliche Ruhe in bezug auf Neugründungen geherrscht. Erst 1913 treffen wir auf die „Arbeitsgemeinschaft zur Herbeiführung eines einheitlichen Angestelltenrechtes“. Sie ist die Vorgängerin der 1917 konstituierten „Arbeitsgemeinschaft freier Angestelltenverbände“, deren heutige Bezeichnung „Allgemeiner freier Angestelltenbund“ ist.

Nebenher gehen die Organisationen speziell der technischen und kaufmännischen Angestellten. Die letzteren finden sich größtenteils 1912 zur „Sozialen Arbeitsgemeinschaft“ zusammen; die ersteren 1915 in der „Arbeitsgemeinschaft technischer Verbände, Berlin“. 1916 tritt an die Stelle der „Soz. Arb.-Gem.“ die „Arbeitsgemeinschaft kaufmännischer Verbände“. Im Juli 1917 treffen die drei Arbeitsgemeinschaften, nämlich die „Arb.-Gem. fr. Ang.-Verb.“, die „Arb.-Gem. techn. Verb.“ und die „Arb.-Gem. kaufmänn. Verb.“ ein Kartellabkommen, gemeinsam zu handeln, soweit Verständigung erzielt werden kann.

Das Revolutionsjahr bringt, wie auch bei den Arbeitervereinigungen, einen flotten Auftrieb der gewerkschaftlichen Angestellten-Organisationen. Neu gründet sich noch 1918 die „Arbeitsgemeinschaft weiblicher Verbände“. In neuer Form konstituiert sich im Dezember des Jahres die „Arb.-Gem. kaufmänn. Verb.“, die sich von nun an „Gewerkschaftsbund kaufmännischer Angestellten-Verbände“ nennt. Die Entwicklung war jedoch noch zu sehr im Fluß, als daß ein endgültiges Ergebnis damit erzielt sein konnte. Wir finden schließlich statt eines großen, von vielen Seiten geplanten

Einheitsverbandes den „Gewerkschaftsbund der Angestellten“, der unter anderen vier große Gruppen in sich zusammenfaßt: den „Verband deutscher Handlungsgehilfen“, den „Kaufmännischen Verein von 1858“, den „Verein der Deutschen Kaufleute, Berlin“, endlich den „Deutschen Angestelltenbund“. Der gesamte Gewerkschaftsbund der Angestellten schloß sich, wie wir bereits oben im Zusammenhang mit der Entwicklung der Arbeiterorganisationen ausgeführt haben, mit dem „Verband der Deutschen Gewerkvereine (HIRSCH-DUNCKER)“ und dem „Allgemeinen Eisenbahner-Verband“ zum „Gewerkschaftsring deutscher Arbeiter-, Angestellten- und Beamtenverbände“ zusammen.

Der im Dezember 1918 entstandene „Gewerkschaftsbund kaufmännischer Angestelltenverbände“ beteiligt sich aber nicht an dem „Gewerkschaftsbund der Angestellten“, sondern schließt sich mit gleichgesinnten Organisationen Ende 1919 zum „Gesamtverband deutscher Angestellten-Gewerkschaften“ zusammen und als solcher dem „Deutschen Gewerkschaftsbund“, also der christlich-nationalen Richtung an.

Zwischen dem „Allgemeinen freien Angestelltenbund“ und dem „Allgemeinen Deutschen Gewerkschaftsbund“ bahnt sich zunächst, am 12. April 1921 eine organisatorische Gemeinschaft an, in welche sie später, als auch die Beamten sich aus der Vormundschaft der organisationslosen Zeit befreien, den „Allgemeinen deutschen Beamtenbund“ mit aufnehmen. Der Vertrag wird als „Organisationsvertrag“ der beteiligten Spitzenorganisationen bezeichnet.

#### b) Auf Arbeitgeberseite.

Im Gegensatz zu der Schnelligkeit im Aufbau der gegenparteilichen Verbände geht bei den Arbeitgeberverbänden der Konzentrationsprozeß sehr langsam vor sich. Zwar setzen bereits 1840 die ersten Vereinsgründungen ein; sie sind aber größtenteils wieder eingegangen. Einer der wichtigsten damals gegründeten Verbände ist der „Bühnenkartell-Verein“, welcher später im Deutschen Bühnenverein aufgeht. Am 1. Januar 1867 tritt auch der „Deutsche Buchdrucker-Verein“ ins Leben, welcher aus der Vereinigung zweier Richtungen hervorgeht.

Die Verbände der Arbeitnehmer hatten sich in der Folgezeit außerordentlich gestärkt, und die Geschlossenheit auf der einen Seite rief auf der anderen das Gefühl von Schwäche und Ohnmacht hervor. Es war die Zeit, wo die soziale Revolution, die „Expropriierung der Expropriateure“ in längstens zehn Jahren durchgeführt sein sollte. „Wie eine reife Frucht fiel deshalb der Gedanke vom Baume der Erkenntnis wirtschaftlicher Gegebenheiten, man müsse auch die Interessen der Unternehmer zusammenfassen und organisieren“. Die Gewerkschaften stellten in ihrer Jugend eben vornehmlich Streikvereine, die Arbeitgeberverbände Antistreikverbände dar. Es machte sich auch die Tatsache bemerkbar, daß konjunkturstarke Zeiten die Gründung und den Zusammenschluß von Arbeitgeberverbänden fördern.

Mit dem Fall der Sozialistengesetze wird daher auch die Arbeitgeberkoalition in Fluß gebracht. Es setzt ihre Gründungs- und Konzentrationsepoche ein. Das Jahr 1883 kennzeichnet den Beginn. 1887 treffen wir auf den „Verein der Anhaltischen Arbeitgeber“ und zur selben Zeit entstehen große, zentrale Reichsverbände, beispielsweise der Buchdrucker-Verein. Im gleichen Jahre noch wird der „Gesamtverband Deutscher Metall-Industrieller“ gegründet. Dann tritt fast völlige Ruhe ein; wir müssen daraus auf einen starken Konjunkturrückgang schließen.

Erst 1899 haben einige Vereinigungen den Mut, neue Zentralverbände ins Leben zu rufen, und bis 1900 ist diese Entwicklung scheinbar abgeschlossen. Da bringt der große Crimmitschauer Weberstreik die gesamte deutsche Arbeitnehmerschaft und Arbeitgeberschaft in Bewegung. Die Macht der in ihm das erstmal in großartigster Weise ans Tageslicht tretenden Geschlossenheit der Arbeitnehmerorganisationen gibt den Unternehmern nicht nur zu denken, sondern auch viel zu tun. Schon

1876 war ein „Zentralverband deutscher Industrieller“ gegründet worden. Der Streik fördert in unmittelbarer Folge die „Hauptstelle deutscher Arbeitgeberverbände“ zutage. Neben sie tritt noch am 15. Dezember 1903 der „Arbeitgeberverband der deutschen Textilindustrie“. Da er seine Interessen, welche insbesondere in Crimmitschau in Mitleidenschaft gezogen waren, von der Hauptstelle gestärkt zu sehen erwartet, begibt er sich in ihr Gefolge. Anders steht es mit dem Bund der Industriellen, dessen sozialpolitische Tendenzen sich keineswegs mit den Forderungen eines Zentralverbandes in der gleichen Richtung erstreckten. Aus ihm wird am 17. Mai 1904 die „Freie Vereinigung von wirtschaftlichen und Arbeitgeber-Verbänden“ und bereits am 16. Juli desselben Jahres der „Verein deutscher Arbeitgeber-Verbände“. Erst nach langen Verhandlungen in den Jahren 1904 und 1908 kommt ein Kartell zwischen der Hauptstelle und dem Verein zustande. Und wiederum erst nach Jahren, im April 1913, endet die Entwicklung der beiden Parallelorganisationen in einer Spitze: der „Vereinigung Deutscher Arbeitgeber-Verbände“. In ihr sind bereits bei der Gründung 61 Verbände und heute angeblich über 1600 organisiert.

Im Anschluß an die wirtschaftliche Entwicklung und die innerpolitische Gesetzgebung der Nachkriegszeit finden sich auch noch andere große Wirtschaftszweige in Einheitsorganisationen zusammen. Am 11. September 1919 wird der „Reichsverband der Deutschen land- und forstwirtschaftlichen Arbeitgeber-Vereinigungen“ gegründet, im gleichen Jahre die „Vereinigung der Arbeitgeberverbände des Großhandels“, am 17. Oktober der „Reichsverband des Deutschen Handwerks“ und auch noch 1919 der „Arbeitgeberverband deutscher Versicherungsunternehmen“.

Sie alle bilden am 18. Juni 1920 in Form einer Synthese zwischen wirtschaftlichen und Arbeitgeberverbänden den „Zentralausschuß der Unternehmer-Verbände“.

## II. Tendenzen und Gesichtspunkte des Zusammenschlusses.

Nur zwei Vereinigungsformen gibt es für Verbände: entweder Neugründungen oder Neuaufnahmen in bereits bestehende Organisationen.

Bezüglich der Richtung der Zusammenschlüsse finden wir vier Möglichkeiten gegeben. Auf zweien von ihnen, in der Regel gemeinsam, beruhen die Ursprungsvereinigungen, nämlich auf örtlicher und fachlicher Grundlage. Die höheren Stufen der Zentralverbände sind lediglich berufsständischen Interessen zu dienen bestimmt. Die Zentralverbände als solche organisieren sich schließlich in bestimmter politischer Richtung, wenn sie auch vielfach ihre parteipolitische Neutralität stark betonen.

Die vier großen Gewerkschaftsrichtungen, welche sich hieraus ergeben, sind oben in ihrem geschichtlichen Entwicklungsgang dargestellt worden. Nach dem wir auf diese Art näher mit ihnen bekannt geworden sind, wenden wir uns nun dem rechtlichen Aufbau ihrer Organisationen zu.

## III. Der Aufbau der Konzentrationsorganisationen.

### a) Auf Arbeitnehmerseite.

1. **Gesamtverbände.** Die untersten Organisationszellen, d. h. die auf fachlicher und lokaler Grundlage entstandenen Berufsverbände, müssen in diesem Zusammenhang außer Betracht bleiben. Sie sind es jedoch, die früh zu der Einsicht kamen, daß ihre Interessen wirksamer von Zentralverbänden vertreten werden, und infolgedessen sehr bald zu deren Gründung übergingen. Sie haben die Zentrale, um sie tatkräftig und wirkungsvoll gestalten zu können, mit außerordentlichen Machtvollkommenheiten ausstatten müssen.

Der Aufbau der Zentralverbände ist der gewöhnliche: Mitglieder sind die Verbände. Dabei mag darauf hingewiesen werden, daß hinsichtlich der Mitgliedschaft rechtsfähiger Vereine in Verbänden keine Zweifel bestehen, hinsichtlich der Möglichkeit einer Mitgliedschaft nicht rechtsfähiger Vereine jedoch die Ansichten der Literatur sich widersprechen; es muß aber wohl mit GIERKE (cf. Dtsche Jur. Ztg. 1907, S. 221 ff.) auch diese Mitgliedschaftsmöglichkeit bejaht werden.

Aufnahme, Rechte und Pflichten sowie Ausscheiden bzw. Auflösung bestimmen sich nach den jeweiligen Satzungen. Organe sind die Mitgliederversammlung, der Ausschuß und der Vorstand. Die Zentralverbände ihrerseits bilden die Spitzenorganisationen, da sie die Befugnis in sich tragen, welche jeder autonomen Organisation zuzubilligen ist, sich durch Verträge zu binden. Ist ein nicht rechtsfähiger Verein Mitglied eines Gesamtverbandes, so steht das Mitgliedschaftsrecht den Einzelmitgliedern des nichtrechtsfähigen Vereins zur gesamten Hand zu, so daß also eigentlich dem Vereine nur eine Stimme und eine Beitragspflicht im Verbandszugehört. Gerade von diesen beiden Regeln jedoch machen die Gesamtverbände der Gewerkschaften häufig Ausnahmen, indem sie die Stimmenzahl und die Mitgliedschaftsbeiträge meistens nach der Anzahl der in den Einzelverbänden organisierten Mitglieder berechnen.

**2. Spitzenorganisationen.** Als Spitzenorganisationen kommen in Frage die im geschichtlichen Teil dieses Referates aufgeführten Arbeiter- und Angestelltenorganisationen. Sie alle werden in gleicher Weise von Regierung und Gesetz anerkannt als voll befugt zur Vertretung von Arbeitnehmerinteressen. Der Grund liegt darin, daß sie allen den Einzelverbänden zur Qualifikation als wirtschaftliche Vereinigungen von Arbeitnehmern erforderlichen Begriffsmerkmalen genügen. Selbstverständlich sind sie nicht Organisationen einer Berufsschicht, da für diesen Zweck die Zentralverbände eingerichtet wurden (cf. Vorwort zu den Satzungen des A. D. G. B. beschlossen auf dem zehnten Kongreß der deutschen Gewerkschaften vom 30. 6. bis 5. 7. 1919). Der hier getätigte Zusammenschluß geschah vielmehr nach höheren, politischen Gesichtspunkten (loc. cit.). Wenn wir auch bei einigen Organisationen von parteipolitischer und konfessioneller Neutralität hören (cf. z. B. „Richtlinien für die künftige Wirksamkeit der deutschen Gewerkschaften“ beschlossen auf dem zehnten Kongreß, Ziff. 8), so ist doch jeder Praktiker über den Inhalt dieses Begriffes in den einzelnen Gesamtverbänden orientiert. Streng gegen den Materialismus richtet sich der Deutsche Gewerkschaftsbund (D. G. B.), der die Pflege allgemein sittlicher, christlicher und nationaler Gedanken propagiert (D. G. B. § 2 Ziff. 3). Die Zusammenfassung greift aber auch sonst weit über den Rahmen der Berufsvereinigungen hinaus, indem sie größtenteils Arbeitnehmer verschiedener Gruppen, d. s. Arbeiter, Angestellte und Beamte, umfaßt.

Alle kennzeichnet die Struktur der Verbandsmitgliedschaft. Daß diese Verbände bei der Mehrzahl einen numerus non clausus, bei einigen einen numerus clausus darstellen, ist fast gleichgültig, denn auch diesen ist die Möglichkeit nicht benommen, eine Erweiterung der Zahl vorzunehmen. Aktuell wird die Frage allerdings beim Ausscheiden eines Gesamtverbandes aus einer solchen Spitzenorganisation. Mit ihm würde der Bund — ebenso wie die Gesellschaft des B. G. B. beim Ausscheiden eines Gesellschafters — als aufgelöst zu gelten haben, während die anders aufgebauten Organisationen durch ihren Vereinscharakter unabhängig sind vom Wechsel der Mitglieder; scheidet beispielsweise aus einem dem Bunde angeschlossenen Gesamtverband ein Zentralverband aus, so berührt dieser Umstand das Fortbestehen des Gesamtverbandes regelmäßig in keiner Weise.

Die Aufnahme als Mitglied wird generell an eine Voraussetzung geknüpft: die Anerkennung der Satzung der in Frage stehenden Spitzenorganisation und der Beschlüsse ihrer Kongresse (cf. A. D. G. B. §§ 2, 1 und 71; D. G. B. §§ 3 und 11; Ring §§ 3 und 17). Der D. G. B. verlangt ausdrücklich, daß die Satzungen seiner Mit-

glieder in ihrem grundsätzlichen und organisatorischen Teil seiner eigenen angepaßt sind (D. G. B. § 3 II). Teils stillschweigend, teils ausdrücklich gilt als weiteres Erfordernis, daß der Aufnahme heischende Verband nicht Konkurrenzorganisation einer bereits angeschlossenen sei (cf. A. D. G. B. § 2, 1; D. G. B. § 6 I; Ring § 4) — es ist dies gerade einer der Hauptfehler im Aufbau der bestehenden Beamtenorganisationen, denen der Mangel einer entsprechenden Vorschrift die größten Hemmnisse für eine flotte Entwicklung bietet —. Im großen und ganzen kommt es also auf das Prinzip des A. D. G. B. hinaus, nur Berufsvereine und Industrieorganisationen zuzulassen. Man verlangt in der Regel, jedenfalls soweit der numerus non clausus herrscht, ausdrücklich ein schriftliches Aufnahmegesuch (nicht so der A. D. G. B.); die Beschlußfassung darüber ist bestimmten Organen überlassen (beim A. D. G. B. entscheidet über die Aufnahme der Bundesausschuß, beim Gewerkschaftsring der Vorstand; cf. § 2, 2 A. D. G. B. und § 3 II Ring). Bei ihrer Vornahme wird auch in eine Prüfung der Satzung der Antragstellerin eingetreten und evtl. die Zustimmung des Vorstandes der Spitzenorganisation zu dieser für unerläßlich erklärt.

Erfolgt die Aufnahme, so erwachsen mit dem gleichen Augenblick dem Verbandsmitglied gewisse Pflichten, unter denen die erste Rolle das Fördern des gedeihlichen Nebeneinander- und Zusammenwirkens mit den gleichgestellten Organisationen einnimmt (A. D. G. B. § 3; D. G. B. § 2 Ziff. 1 und 2; Ring § 1). Gehorsam und Folgsamkeit gegenüber Kongreßbeschlüssen und Anordnungen der Spitze werden, wie wir gehört haben, sogar zur Aufnahmebedingung erhoben. Im Weigerungsfall gibt der D. G. B. dem Ausschuß die Möglichkeit in die Hand, den widerrspenstigen Verband auszuschließen (§ 11), ebenso der A. D. G. B. (§ 71). Die Frage, inwieweit die Spitze in die Kompetenzen des Mitgliedes eingreifen darf, verdient ihres besonderen Interesses wegen weiter unten der Erwähnung.

Daneben steht die Pflicht zur Beitragszahlung. Allerdings kommt hierbei auch ausnahmsweise der Fall vor, daß nicht die Mitglieder der Spitze, die Zentralverbände, sondern deren Mitglieder, die Unterverbände, die Zahlungen zu leisten haben. Daß sich dabei die gegenseitigen Befugnisse etwas verlagern, ist unabwendbar. So dienen in diesem Fall die Zentralverbände nur als Verrechnungsstellen, welche aber meist die Erlaubnis haben, einen gewissen Prozentsatz der eingezogenen Gelder zur Deckung ihrer Verwaltungskosten einzubehalten. Die Höhe der Kopfbeiträge unterliegt der Beschlußfassung der jeweils dazu bestimmten Organe (§§ 13, 14 A. D. G. B.; § 8 I D. G. B.; § 5 Ring). Von der Nichtzahlung der Beiträge können wichtige Rechte, wie z. B. das der Stimmfähigkeit auf dem Kongreß, abhängig gemacht sein, wenn nicht gar in schweren Vernachlässigungsfällen die Suspension der Mitgliedschaft selbst (cf. A. D. G. B. § 32). Es kommt auch vor, daß der restierende Beitrag auf Antrag gestundet wird und zumal Hilfsbeiträge, die von einem Zentralverband nicht getragen werden können, zunächst auf die anderen Zentralverbände mit umgelegt werden (A. D. G. B. § 49).

Den Pflichten der Mitglieder stehen zur Kompensation gewisse Rechte gegenüber, die sich kurz als Teilnahme an den Einrichtungen und Erfolgen der Spitzenorganisationen bezeichnen lassen. Anteilmäßig bestehen sie auch an dem Gemeinschaftsvermögen, was besonders für die Möglichkeit der Auflösung der Spitze wichtig ist (A. D. G. B. § 74 a. E.; D. G. B. § 12 a. E.; cf. jedoch Ring § 19).

Die Rechte aus der Mitgliedschaft erlöschen regelmäßig sofort in zwei Fällen: zunächst beim freiwilligen Ausscheiden — dem nach Ablauf bestimmter Kündigungsfrist erfolgenden Austritt des Mitgliedes (A. D. G. B. § 72; D. G. B. § 11 S. 2; Ring § 16) — und dann beim Ausschluß seitens der zuständigen Organe. Er erfolgt hauptsächlich, sobald sich das Mitglied in Widerspruch setzt mit den Satzungen und Aufnahmebestimmungen der Spitze (A. D. G. B. § 71 S. 1; D. G. B. § 11; Ring § 17), desgl. wenn sich die betreffende Organisation einem Schiedsspruch nicht fügen



sollte oder den Spruch auch nach Verwerfung etwaiger Beschwerde nicht anerkennen will (A. D. G. B. § 63, 2). In einigen Statuten ist für diesen Fall eine Berufung an Vereinsorgane vorgesehen, deren Entscheidung jedoch endgültig ist; beim A. D. G. B. führt sie an den nächsten ordentlichen Gewerkschaftskongreß und zwar mit auf-schiebender Wirkung (§ 71 S. 3; A. D. G. B.).

Die Mitgliedschaft geht aber auch verloren bei der bereits erwähnten form-gerechten Auflösung der Organisation (A. D. G. B. § 74; D. G. B. § 12; Ring § 19) und beim formlosen Auseinandergehen der Verbände. Wieweit dabei die Pflichten aufrechterhalten bleiben zur evtl. Schadloshaltung Dritter, bestimmt sich nach den allgemeinen Vorschriften der Gesetze, speziell des BGB. über Mitglieder-haftung.

Die Mitgliedschaft berechtigt — und das ist der Kernpunkt ihrer Bedeutung — zur Entsendung von Vertretern zum Kongreß und, in direkter oder indirekter Form, in die anderen Organe der Spitzenvereinigungen. Als solche kommen vor allen Dingen der Ausschuß und der Vorstand in Frage. Die Stärke der Vertretung richtet sich im allgemeinen nach der Kopffzahl der beim Spitzenmitglied organisierten Einzelmit-glieder; zur Vermeidung von Härten sind überall Ausnahmeregelungen erfolgt, welche z. B. eine bestimmte Höchstzahl für Vertreter eines Mitgliedes festsetzen oder dergleichen.

Grundsätzlich läßt sich vorausschicken, daß der Kongreß in den Spitzenorgani-sationen das oberste Organ ist, dem die anderen verantwortlich sind. Die Geschäfte führt im allgemeinen der Vorstand, der seine Direktiven vom Ausschuß erhält. Es ergeben sich jedoch gerade auf diesem Gebiet so viele Verschiedenheiten, daß eine eingehendere Darstellung notwendig erscheinen kann. Als Prototyp wählen wir den nach seiner Satzung wohl am klarsten ausgebildeten Komplex des A. D. G. B.

Der Kongreß des A. D. G. B. besteht aus Vertretern je nach der Mitgliederzahl der Zentralverbände (§ 32; cf. a. Ring § 15). Er wählt seinerseits den Vorstand (§ 15) und bestimmt die Verteilung der besonders qualifizierten Posten des Vorsitzenden, des Re-dakteurs, des Kassierers, der beiden besoldeten Sekretäre. Infolgedessen ist der Vor-stand ihm für seine Geschäftsführung und Tätigkeit verantwortlich (§ 16). Die Kom-petenzen des Kongresses im übrigen erstrecken sich auf Festsetzung der Beiträge (§ 14), Entgegennahme des Revisionsberichtes (§ 16), Entscheidung über die Berufung gegen einen Ausschlußbeschuß des Ausschusses (§ 71) usw. Die Beschlußfassung erfolgte mit einfacher Stimmenmehrheit (36).

Neben ihm steht der Bundesausschuß, in den in der Regel jedes Mitglied einen Vertreter entsendet, nach Möglichkeit den Vorsitzenden (§ 20). Er stellt die An-gestellten an (§ 24), ist zuständig für Ersatzwahlen zum Vorstand (§ 15), zur Fest-setzung von Sonderbeiträgen (§ 14). In ihm sind die vom Vorstand halbjährlich an die Zentralvorstände gesandten Tätigkeitsberichte zur Debatte zu stellen (§ 16); er hat wichtige Beschlüsse des Vorstandes zu begutachten. Ihm liegen die taktischen Maßnahmen ob, welche zur Durchführung von Kongreßbeschlüssen notwendig sind (§ 24). Er hat die Befugnis, Kommissionen für einzelne Aufgabengebiete einzusetzen, z. B. die Revisionskommission (§§ 24, 25); er ist auch zuständig für den Ausschluß von Mitgliedern (§ 71), nicht für die Auflösung des Bundes, die dem Kongreß über-lassen bleibt (§ 74). Insgesamt übt er also wie der Aufsichtsrat einer Aktiengesell-schaft kontrollierende Tätigkeit aus, indem er aber doch dabei über ein gut Teil Eigenmacht verfügt. Sitzungen haben mindestens halbjährlich stattzufinden (§ 22), Beschlüsse werden nur bindend bei Einstimmigkeit, ausnahmsweise bei einfacher Mehrheit (§ 23 S. 3).

Der Vorstand besteht aus 15, vom Kongreß gewählten Mitgliedern (§ 15). Aus seiner Haupttätigkeit ist hervorzuheben: Agitation, Sitzungseinberufungen, Pflege der Freundschaftsbeziehungen, Prüfung des Einspruches eines Zentralvorstandes gegen Neuaufnahmen, Prüfung des Unterstützungsgesuchs einer Gewerkschaft und

Weiterreichung, Zustimmung zu ausgedehnteren Boykotts, kurz: die Führung der laufenden Geschäfte (§ 18 a—1).

Vor Eingriffen in die gegenseitige Zuständigkeitssphäre der Organe bewahrt die Deutlichkeit der Satzung. Sollte ein solcher aber doch vorkommen, so wird man in Fällen, wo Wirkungen Dritten gegenüber vorliegen, nicht umhin können, persönliche Haftung der Ausführenden im Verhältnis zu den Ausführungsberechtigten anzunehmen bzw. gegenüber den Dritten.

Die großen Gesichtspunkte der Spitzenwirksamkeit greifen nach außen auf die Förderung der gewerkschaftlichen Agitation, Durchführung von Arbeitskämpfen und Vertretung gegenüber den Behörden; nach innen auf Abgrenzung der Agitationsgebiete, Unterstützung von Mitgliedern und erzieherische Maßnahmen. Eine Charakteristik müßte also dahin lauten, daß die Spitzengewerkschaft in sich die höchste Potenz organisations- und vereinigungstechnischen Wirkenkönnens verkörpert. Wie sie diese Wirkensmacht zur Geltung bringt, regelt sich nach außen hin gemäß den ihr gesetzlich gezogenen Grenzen. Nach innen gelten im wesentlichen die Prinzipien der Satzung. Sollte sich trotz allem ein Mitglied der Verbandsdisziplin nicht fügen, so würden auch im Innenleben der Organisation die allgemeinen gesetzlichen Regeln Anwendung finden müssen, d. h. für den Fall des Nichtausschlusses eines widerständigen Mitgliedes müßte man an eine gerichtliche Durchsetzung des organisationshöheren, quasi oberinstanziellen Beschlusses denken. Diese letztere wird aber bei den Arbeitnehmerorganisationen im allgemeinen nicht leicht zu gestalten sein, da sie wesentlich nicht eingetragene Vereine sind, also ein Urteil zwar gegen sie zu erwirken wäre, aber eine Vollstreckung infolge der Zusammensetzung auf Schwierigkeiten stoßen würde.

**3. Spitzenkartelle.** Es ist auffallend, daß man sich in der Praxis daran gewöhnt hat, neben dem A. D. G. B. den Gewerkschaftsring und den D. G. B. als gleichgeordnete Organisationen zu betrachten, daß dies jedoch in rechtlicher Beziehung nicht angeht. Nur die Gesamtverbände, welche in dem „Ring“ und dem D. G. B. sich zusammengeschlossen haben, stehen dem A. D. G. B. koordiniert zur Seite. Was bei ihm dem „Ring“ und dem D. G. B. entspricht, ist der Organisationsvertrag mit dem A. f. A. und mit dem A. D. B. Es muß an dieser Stelle darauf hingewiesen werden, daß der erwähnte Umstand und die übliche Terminologie die meiste Schuld daran tragen, daß wir auf diesem Gebiet nicht auf feste Kategorien zurückgreifen können. Während die freie Organisationsgemeinschaft, der Gewerkschaftsring, der D. G. B. und die gleichwertigen Organisationen in Wirklichkeit Kartelle der in ihnen zusammengeschlossenen Gesamtverbände darstellen, behält man doch in der Praxis den Begriff „Kartell“ der weiteren Zusammenfassung dieser (eigentlichen Kartell-) Gebilde vor, indem man zu gleicher Zeit einen Gesamtverband und eine Reihe höherer Erscheinungsformen mit dem Ausdruck „Spitzenorganisation“ nivelliert. Aus dieser Verschiebung resultiert auch die gänzlich andere Qualität und Kompetenz der Organe im D. G. B. usw. auf der einen, im A. D. G. B. auf der anderen Seite. Der Raumangel gestattet uns leider nicht, weiter auf diese interessante und wichtige Frage einzugehen.

Ein grundlegender Unterschied scheidet hier nun die sog. freie Richtung von den anderen. Während A. D. G. B., A. f. A. und A. D. B. sich ihre organisatorische Selbständigkeit als Spitzenverbände wahren (cf. § 1 d. Vertr. v. 12. III. 1921), tun die anderen Verbände nicht dergleichen, sondern gehen ganz in dem Überbau ihrer eigenen Organisation auf. Das allein erklärt die Tatsache, daß man nicht sie, sondern eben diese Überbauten, als Spitzenverbände anzusehen pflegt.

Scharf vollzieht sich in allen die Scheidung der drei Gruppen der Arbeitnehmer: der Arbeiter, der Angestellten und der Beamten. Während sie bei der freien Richtung im A. D. G. B., A. f. A. und A. D. B. ihre Vertretung finden, stehen auf Seite des D. G. B. der Gesamtverband der christlichen Gewerkschaften, der Gesamtverband

deutscher Angestelltengewerkschaften (Gedag) und der Gesamtverband deutscher Beamten- und Staatsangestellten-Gewerkschaften, und endlich auf seiten des Gewerkschaftsrings der Verband der deutschen Gewerkvereine (Hirsch-Duncker), der G. d. A. und der Allgem Eisenbahnerverband (cf. z. B. § 2 d. Org.-Vertr. v. 29. IX. 1922; u. § 1 D. G. B.).

Der Zweck der Vereinigung dieser Art geht auf „Wahrung der gemeinsamen wirtschaftlichen Interessen aller Arbeiter, Angestellten und Beamten“ und auf „höchste Steigerung ihrer organisatorischen Kraft und ihres Einflusses im Wirtschaftsleben“ oder, wie der § 2 der D. G. B.-Satzung sagt, darauf: 1. gemeinsame wirtschaftliche, berufliche und soziale Interessen wahrzunehmen; 2. die besonderen Interessen der einzelnen Gruppen zu fördern und 3. wie wir bereits wissen, den Materialismus zu überwinden.

Solche Fragen, welche nur Interessen der einen Gruppe unmittelbar berühren, gehen die anderen Gruppen nichts an; sofern sie aber auch die anderen Gruppen beeinflussen können, sollen sie mit Rücksicht auf diese erledigt werden (cf. z. B. § 2 Org.-Vertr.). Für den Fall von Streitigkeiten zwischen den einzelnen Kartellmitgliedern werden besondere Schiedsgerichte gebildet (§ 3 III Org.-Vertr. u. § 6 II D. G. B.) oder es entscheidet der Vorstand (Ring § 4).

Die bei weitem engere Verbindung der im Gewerkschaftsring und im G. D. B. zusammengeschlossenen Gesamtverbände bedingt als selbstverständliche Folge die Einrichtung einer besonderen Geschäftsstelle. Auch sonst werden der Kartellzentrale viele Befugnisse zugebilligt, die trotz des Kartellabkommens an sich sehr wohl den Gesamtverbänden verbleiben könnten. Es ist aber eine Erfahrung nicht allein des Organisationslebens, daß der Nachdruck einer größeren Mitgliederzahl oft günstigere Ergebnisse bei Verhandlungen zeitigt, und deshalb überlassen sie die Vertretung ihrer Interessen gern der neuen um so vieles stärkeren Zentrale. So finden wir denn beim D. G. B. festgesetzt, daß Taktik, sachliche Angelegenheiten, Agitation und gewerkschaftliche Erziehungsarbeit zur Kompetenz des Kartells gerechnet werden (D. G. B. § 4), ebenso beim Gewerkschaftsring (§ 2). Der Verwirklichung müssen verschiedene besondere Zweige der Zentraltätigkeit dienen; es handelt sich darum, den Mitgliedern einen Einfluß auf die wirtschafts- und sozialpolitische Gesetzgebung zu verschaffen, sich für die Ausgestaltung des Arbeitsrechts einzusetzen und Aufklärungsarbeiten der Presse zu leisten (D. G. B. § 5). Alles das bleibt dem A. D. G. B., dem A. f. A. und dem A. D. B. für ihr Teil überlassen. Sie regeln wesentlich in ihrem Organisationsvertrag die gegenseitige Beschickung der Kongresse durch Delegationen, gemeinsame Tagungen der Bundesvorstände und Bundesausschüsse, gegebenenfalls auch der Gewerkschaftskongresse (§ 4 Org.-Vertr.), während der D. G. B. ein ständiges Organ für die Geschäftsführung sich schaffen muß. Für diesen Zweck ist der Ausschuß ausersehen, der also hier, wie oben angedeutet wurde, eine vollkommen von der des A. D. G. B. abweichende Position erhalten mußte, in den jeder Gesamtverband drei Mitglieder entsendet, keiner mehr als die Hälfte der Gesamtzahl (§ 7 D. G. B.). Er führt die Aufgaben des D. G. B. durch, wählt den Bundesvorstand und stellt die leitenden Beamten zur Erledigung der Geschäfte an. Der Vorstand hinwiederum schafft sich als Ausführungsorgan die Hauptgeschäftsstelle. Er beruft den Ausschuß mindestens einmal im Jahre.

Alles dies erfordert auch eine Beitragsleistung an den D. G. B., die bei dem Organisationskartell der freien Richtung fortfällt. Dort liegen die Kosten verursachenden Einrichtungen bei den einzelnen Spitzenorganisationen, während sie hier bei ihrer Zusammenfassung ruhen. Es kann so auch nicht weiter auffallen, daß die Beitragspflicht für die Gesamtverbände erst in sekundärer Linie festgesetzt ist (§ 8 D. G. B.; cf. a. § 5 Ring). Jährlicher Rechenschaftsbericht und jährliche Revision sind von der Satzung vorgeschrieben (l. c.).

Es steht demnach das Kartell der freien Richtung auf einem ganz anderen Boden als die anderen. Bei ihm tritt eine engere rechtliche Bindung in keiner Weise ein. Allgemein sind die Kartelle Verbandsvereinigungen in Gesellschaftsform; teils verfügen sie über eigenes Vermögen und eigene Organe, teils nicht. Ein Zwang, in irgendeiner Weise auf eine subsumierte Organisation einzuwirken, um sie zur Einhaltung der Beschlüsse zu zwingen, ist nur auf dem ebenfalls nicht lückenlosen, gerichtlichen Umwege gegen die Kartellorganisation gegeben. Auch aus dem Organisationsvertrag können ohne Zweifel privatrechtliche Folgen entspringen, obschon er von mehreren nichtrechtsfähigen Vereinen eingegangen worden ist. Während beim Gewerkschaftsring und D. G. B. in der Hauptsache das Kartell gegenüber Dritten tätig wird, liegt es bei den freien Organisationsformen so, daß im wesentlichen jede der drei Gruppen für sich mit dem Dritten kontrahiert, um rechtliche Bindungen zu erzeugen.

In dieselbe Rubrik darf man auch den „Internationalen Gewerkschaftsbund, Sitz Amsterdam“ einordnen. Er beruht auf den gewerkschaftlichen Landeszentralen der verschiedenen Länder (I. G. B. Art. I). In Deutschland bilden der A. D. G. B., A. D. B. und der A. f. A. gemeinsam diese Landeszentrale (§ 1 III Org.-Vertr.); sie stellen also in dieser Hinsicht — anders als beim Kartellverhältnis — eine Einheit dar.

Organe sind der zweijährliche Kongreß, der sich aus dem Vorstand und Vertretern der angeschlossenen Landeszentralen zusammensetzt; für letztere besteht ein Recht auf deren Entsendung (I. G. B. Art. VII u. VIIa). Der Kongreß wählt alle Funktionäre des Bundes in geheimer, schriftlicher Abstimmung; er wählt auch den Vorstand und das Bureau. Kongreß und Vorstand zusammen bilden mit dem Bureau die Leitung des I. G. B. Art. VIIc und VI). Vorstand und Bureau leiten die Geschäfte und sind dem Kongreß verantwortlich (Art. VIII). Über die Mitgliedschaft entscheidet in letzter Instanz der Kongreß, ebenso über Austritt nach erfolgter Kündigung, sowie über Ausschluß (Art. IX).

Der Zweck des I. G. B. geht darauf hinaus, internationale Tendenzen zu fördern. Er greift damit weit über den Rahmen der Spitzenkompetenzen anderer kartellartiger Vereinigungen hinweg.

**4. Ortskartelle.** Die Zentralverbände, welche sich zu Gesamtverbänden zusammenschließen, also auch die Gewerkschaften des A. D. G. B., haben zum großen Teil bereits die Einzelmitgliedschaft eingeführt. Daß neben ihren Ortsverwaltungen noch örtliche Organisationen existieren, ist nicht ausgeschlossen, aber es handelt sich bei ihnen nur um integrierende Bestandteile des Zentralverbandes. Der hochgesteigerte Organisationsbau bringt es mit sich, daß ihre Haupttätigkeit in der Pflege von Geselligkeit und Unterhaltung im Mitgliederkreise besteht. Die Summe ihrer Interessenvertretung ist längst in die Hand der Ortsverwaltung gelegt. Diese verfügt in der Regel auch über eigenes Kapital, sorgt für die Verbreitung des Publikationsorgans, für die technische Weiterbildung ihrer Mitglieder usw. In ihrer Hand liegt die Vertretung der Fachinteressen am Ort, sie veranstaltet statistische Erhebungen und betreibt die Verbandsagitation. Sie besitzt eventuell sogar eine begrenzte Verhandlungs- und eine ebensolche Tarif- und Schlichtungsfähigkeit, wenn sie auch zugunsten höherer Organisationen selten davon Gebrauch machen wird. Zur Erreichung aller dieser Zwecke benötigt die Ortsverwaltung der Organe, die sie sich in Mitgliederversammlung, Vorstand und Ausschuß schafft.

Vertreter dieser Ortsverwaltungen ihrerseits bilden den sogenannten Ortsausschuß. Er stellt nach außen die Vertretung der Spitze dar und hat die gemeinsamen Interessen aller Spitzenmitglieder am Ort wahrzunehmen, insbesondere die Wahlen zu den Arbeitervertretungen durchzuführen. Er ist Hauptträger der gewerkschaftlichen Agitation und Besteller des notwendigen Arbeitersekretariates. Er übt, soweit nicht eine zentrale Regelung Platz greift, die Verhandlungs-, Tarif-

und Schlichtungsbefugnis aus. Diese Einschränkung wird in der Satzung des A. D. G. B. (§ 66) ausdrücklich festgelegt, trotzdem sie sich aus der Natur der Organisation ergibt; es heißt dort, daß örtliche Organisationen nicht in die Aufgaben der Zentralverbände eingreifen dürfen. Die wichtigsten Fälle dieser Art stellen die Lohnbewegungen und Streiks dar wegen der außerordentlichen Tragweite der Verantwortung. Um sie zu inszenieren, ist naturgemäß ein genauer Überblick über das gesamte Gewerbe nötig, den den Ortsausschüssen fehlt. Dagegen genügt für einen örtlichen Boykott beispielsweise der Beschluß einer Vollversammlung des Ortsausschusses mit eventueller Zustimmung des Bundesvorstandes (cf. A. D. G. B. §§ 59—69; D. G. B. § 9).

Bei alledem muß beachtet werden, was am Beginn der Betrachtung über die Spitzenkartelle gesagt wurde, daß nämlich in der Konstruktion der Organisationen eine große Verschiedenheit begründet ist. Die Kompetenzen, welche die Ortsausschüsse des A. D. G. B. haben, stehen im Gewerkschaftsring und im D. G. B. nicht etwa den örtlichen Organisationen in den Gesamtverbänden zu, sondern dem vorhin als Überbau bezeichneten Bund der Gesamtverbände in seiner örtlichen Delegation. Die „Ortsausschüsse“ des D. G. B. sind somit als wirkliche Ortskartelle gekennzeichnet, unter welchem Begriff wir Vereinigungen der verschiedenen selbständigen Gesamtverbände zu verstehen haben. Die Erklärung der Tatsache liegt wieder in der Selbstlosigkeit, mit der die Verbände die Zentrale mit Machtmitteln ausgestattet haben. Ortskartelle der freien Richtung sind also Organisationen, in denen die Ortsausschüsse des A. D. G. B., des A. f. A. und des A. D. B. zusammengefaßt werden. Bei ihr stellen sie lediglich eine lockere Verbindung dar, deren Aktivität von dem Übereinkommen der Spitzenkartelle diktiert wird.

Einige der Spitzenorganisationen fassen die im A. D. G. B. Ortsausschüsse, im D. G. B. ebenso genannten aber in rechtlicher Beurteilung eine Stufe höher stehenden örtlichen Gebilde des weiteren in Bezirks- und Landesausschüssen zusammen, die in Landesangelegenheiten tätig werden sollen.

Aus der Stellung der „Ortsausschüsse“ im D. G. B. folgt auch ihre größere Zuständigkeit bezüglich der Lohn- und Tarifikämpfe, die zwar satzungsmäßig nicht gegeben ist, wohl aber angenommen werden muß. Praktisch hat sie ja keine allzu große Bedeutung, da man sich daran gewöhnt hat, solche Fragen möglichst zentral für das ganze Gewerbe zu regeln.

Es sind demnach an örtlichen Organisationen zu unterscheiden: Ortsverwaltungen der Zentralverbände, Ortsausschüsse der Spitzenorganisationen, Ortskartelle der Spitzenkartelle. Man könnte daran denken, daß auch diese Ortskartelle sich zu einem organisationsähnlichen Phänomen zusammenfassen lassen; das geschieht tatsächlich. In gewissen dringenden Fällen, wo es sich darum handelt, eine geschlossene Phalanx sämtlicher Arbeitnehmer am Ort zustande zu bringen, werden sich die großen Gewerkschaftsrichtungen zu einer wenn auch nur flüchtigen Einheit bereifinden und damit ihren Ortsorganisationen vorangehen; diesen ist jedoch nicht die Initiativmöglichkeit für denselben Entschluß genommen, nur werden sich die Zentralen für gewöhnlich die Erteilung der Erlaubnis aus Sicherheitsgründen vorbehalten. Auch Dauerverbindungen dieser Art können bestehen; sie nennen sich Arbeitsgemeinschaften, Kartellausschüsse oder dergleichen.

Bevor dazu übergegangen wird, die Organisationen der Arbeitgeber in ihrem Aufbau zu schildern, mögen kurz noch einige allgemeine Sätze herausgestellt werden. Im großen und ganzen war immer das Ergebnis, daß eine Gruppe nichtrechtsfähiger Vereine oder von Abteilungen solcher sich zusammenschloß zu einem neuen Gebilde der gleichen Art. Während die Spitzenverbände Wert darauf legen, ihre Basis zu verbreitern, sich also das Recht schaffen, den Unterinstanzen die Zuständigkeit zu diktieren, spielt sich bei den Zentralverbänden der umgekehrte Vorgang ab. Regelmäßig hat die Spitze gegenüber den Zentralverbänden nur beschränkte Machtbefug-

nisse, da diese ja von jenen delegiert ist. In organisations- oder berufstechnischer Hinsicht wird sich kein Verband in seine Anschauungen hereinreden lassen, es sei denn, daß sein Verhalten ein gedeihliches Zusammenarbeiten unmöglich macht. In diesem Fall müßte er es sich gefallen lassen. Das eben Gesagte erklärt, aus welchen Gründen dem Zentralverband die Tarif-, Schlichtungs- und Verhandlungshoheit zukommt. Der Spitze steht in schwierigen Fällen die Unterstützung zu und die Leitung gemeinsamer Unternehmungen. Entsprechend regeln sich die Verhältnisse am Ort. Mit Einzelmitgliedern und Ortsverwaltungen hat die Spitze überhaupt nichts zu tun. Immerhin muß angenommen werden, daß jene in wichtigen Fällen auch ohne Ermächtigung der Zentrale den Anweisungen der Spitze Folge zu leisten haben. Unbeschränkte Machtvollkommenheit steht der Spitze zu gegenüber ihren eigenen Ortsausschüssen.

Ob eine Bezirks- oder Ortsstelle eine bloße Verwaltungsstelle oder ein selbständiger Unterverband ist, ist oft zweifelhaft. Das Kriterium müssen wir — wie Herr Prof. KASKEL in seinem „Beitrag zur Lehre vom Tarifbruch“ (III C 1) dargelegt hat, — entnehmen zunächst der Satzung, vielleicht dem Umfang der Zuständigkeit, schließlich den Umständen, wobei ausschlaggebend ist, ob die Stelle sich eine eigene Verfassung geben darf oder nicht.

Aus der ganzen Stellung der Ortsausschüsse und ihrer Kompetenz wird man trotz der Ausnahmen schließen müssen, daß sie selbständige Gebilde darstellen mit Verhandlungs- und Tariffähigkeit. Die Eingriffsbefugnis der Spitze geht nicht so weit, daß der widerspenstige Ortsausschuß ausgeschlossen werden könnte von ihr. Hierüber haben nur die Zentralverbände bezüglich ihrer Ortsverwaltungen zu befinden.

Mancherlei Rechtsfragen, die sich aus der Kompliziertheit im Aufbau ergeben, wie z. B. Vertretungsbefugnis, müssen des beschränkten Raumes halber hier ausgeschaltet werden. Als allgemeine Handhabe, um die Reichweite der Anordnungen festzustellen, läßt sich der Maßstab originärer und derivativer Zuständigkeit bei den Organisationsgebilden anlegen.

### b) Auf Arbeitgeberseite.

Den Vereinigungen der Arbeitnehmerverbände stehen solche der Arbeitgeberverbände gegenüber. Unternehmer- und Arbeitgeberverbände sind, wie hier vorausgeschickt werden muß, um Mißverständnissen vorzubeugen, nicht dasselbe. Während der Begriff des Unternehmers auch jeden selbständigen Meister umfaßt, ohne daß er Arbeitgeber ist, verlangt der Begriff des Arbeitgebers nicht, daß der Arbeitgeber selbständig sei. Für diese Erörterungen interessieren nur die Arbeitgeberorganisationen; sie sind im geschichtlichen Teil aufgezählt worden.

Die wesentlichste unter ihnen ist die „Vereinigung deutscher Arbeitgeberverbände“. Aus diesem Grunde wollen wir hier die Erörterung auf sie beschränken. Ihr wie aller anderen Ziel ist von Natur die Verwirklichung der gemeinsamen Programmpunkte der angeschlossenen Verbände.

Mitgliedschaft kann jeder deutsche Arbeitgeberverband erwerben, sofern er mit der Satzung konform geht. Allerdings finden hier auch Einzelarbeitgeber Aufnahme, was sich aus der grundsätzlich anderen Stellung erklären läßt, die der Arbeitgeber im Arbeitsprozeß einnimmt. Das Bestreben geht aber hauptsächlich darauf hinaus, einheitliche Berufsverbände zu schaffen. Pflichten entstehen wie bei den Arbeitnehmerspitzen: Unterstützung der Vereinigung in ihrer satzungsgemäßen Tätigkeit, Gehorsam gegenüber der Satzung und den Beschlüssen der Mitgliederversammlung außerdem Beitragszahlung. Die Rechte der Mitglieder entsprechen vollkommen denen der Arbeitnehmer in ihren Organisationen: Teilnahme an den Einrichtungen und Erfolgen der Vereinigung, Interessenvertretung und Schutz durch die Vereinigung Beratung seitens der Vereinigungsorgane (Satzung §§ 5, 6. 13).

Als Organe kommen in Frage die Mitgliederversammlung, in der jeder Verband mindestens eine Stimme hat. Ausnahmsweise können auch Firmen als solche teilnehmen, sie haben aber kein Stimmrecht. Die Kompetenz umfaßt insbesondere die Festsetzung der Beiträge. Der Ausschuß bestimmt die Stellung der Vereinigung in allen wichtigen Fragen, vor allem bezüglich der Sozialpolitik und kollektiver Vereinbarungen. Ihm und dem Vorstand gemeinsam liegt die Kommissionseinsetzung ob. Er allein vertritt die Vereinigung in allen Rechten und Verbindlichkeiten. Seine Zusammensetzung ändert sich infolge dreijährlicher periodischer Wahl. Seine Hauptaufgabe ist die Geschäftsführung (Satzung §§ 8—10).

Während sich das Augenmerk der Vereinigung nach außen auf die Schutztätigkeit gegenüber den Mitgliedern zu richten hat, geht es nach innen auf eine vernünftige Gruppenbildung (§ 14). Das Verhältnis der Spitze zu den Verbänden ist wesentlich anders gestaltet, als bei den Arbeitnehmern. Soweit es den Satzungen nicht konträr zuwiderläuft, ist absolute Selbständigkeit der Verbände gegeben. Die Ursache ist der nach oben strebende Aufbau der Organisation, im Gegensatz zu der Richtung bei den Arbeiterspitzenorganisationen. Ein weiterer grundlegender Unterschied zwischen beiden Richtungen ist die Tatsache, daß wir hier meistens auf rechtsfähige Vereine stoßen. Die Vereinigungsmitglieder sind daher viel leichter zur Innehaltung ihrer Verpflichtungen vor Gericht zu ziehen, aber mit der Durchsetzbarkeit, der Vollstreckung des Urteils ist es deshalb nicht besser bestellt als auf der Gegenseite. Das letzte Mittel gegen einen widerspenstigen Verband ist wieder der Ausschluß (§ 4 Abs. 5). Daneben stehen für den Verband der friedliche Weg des Austritts (ib. Abs. 4) und für die Vereinigung die Möglichkeit der Auflösung (§ 15).

Von den Ortsvereinen der Arbeitgeber ist nichts Besonderes zu sagen, jedes Einzelmitglied hat das Interesse, von den ihm zustehenden Rechten möglichst wenig aus der Hand zu geben oder zu delegieren.

Wir sind damit am Ende unserer Ausführungen. Die verschiedenen Abstufungen im Aufbau der beiderseitigen Organisationen sind hervorgehoben, die grundlegenden Unterschiede angedeutet und ihre Ursachen erwähnt worden. Es war im Rahmen dieses Referates nicht möglich, die auftauchenden Fragen alle zu erwähnen, geschweige denn weiter als geschehen zu verfolgen. Dies zu tun und die Ergebnisse in feste wissenschaftliche Formeln zu bringen, muß der weiteren Durchforschung des nicht gerade reichhaltigen Materials überlassen bleiben.

## Wesen und Inhalt des geltenden Koalitionsrechts<sup>1)</sup>.

Von Dr. ALFRED JACUSIEL-Berlin.

Die folgende Darstellung soll zeigen, wie das Koalitionsrecht im geltenden Recht ausgestaltet ist. Es ist deshalb zunächst das rechtliche Wesen der Koalitionsfreiheit, sodann ihr Inhalt zu untersuchen.

### I.

Die Koalitionsfreiheit, d. h. die Freiheit, sich zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen zu vereinigen, ist zunächst eine Seite der natürlichen Betätigungsmöglichkeit des Menschen. In diesem Sinne bedeutet Koalitionsfreiheit die physische Möglichkeit sich zu koalieren. Diese natürliche Freiheit hat mit Recht nichts zu tun; sie steht außerhalb des Rechts und ist daher

<sup>1)</sup> Literatur: GROH: Koalitionsrecht. 1923. — SINZHEIMER: Grundzüge des Arbeitsrechts. 1921, S. 43. — BÜHLER: Arbeitsrecht. 23, S. 562. — GIESE: Neue Zeitschr. f. Arbeitsrecht. 23, S. 219. — LANDMANN: Dtsch. Juristenzeitung. 1908, S. 265. — BÜHLER: Die subjektiven öffentlichen Rechte. 1914. — GIESE: Grundrechte. 1905. — JELLINEK: Allgemeine Staatslehre. 1922, S. 419. — Kommentar zu Art. 159 Reichsverfassung.

rechtlich nicht zu werten, gerade so wenig wie die Fähigkeit des Menschen spazieren zu gehen.

Das Recht aber, von dem es allein abhängt, inwieweit es das menschliche Dasein erfüllt und durchdringt, kann bestimmen, inwieweit der Mensch von seiner natürlichen Betätigungsfreiheit Gebrauch machen darf. Das Recht kann eine dreifache Stellung zur Koalitionsfreiheit einnehmen. Es kann davon absehen, die Koalitionsfreiheit seinen Regeln zu unterwerfen, es kann die Koalitionsfreiheit ausschließen oder beschränken, es kann sie ausdrücklich anerkennen. Von den Sätzen des jeweils geltenden Rechts hängt es ab, ob die natürliche Freiheit des Koalierens zugleich eine rechtliche Freiheit, ob das Koalieren-Können zugleich ein Koalieren-Dürfen ist.

Die Koalitionsfreiheit ist reichsrechtlich zuerst durch die Gewerbeordnung geregelt, die in § 152 I bestimmt, daß alle gegen die Koalitionen gerichteten Verbote und Strafbestimmungen aufgehoben werden. Wir können daher davon sprechen, daß die GewO. die Koalitionsfreiheit eingeführt hat, indem wir an den früheren Zustand der Verfolgung der Koalitionen durch das Recht, an ihre ehemalige Bestrafung, denken. Die GewO. nimmt zur Koalitionsfreiheit rein negativ Stellung; sie hebt die rechtlichen Beschränkungen auf, ohne ein positives Koalitionsrecht zu schaffen. Der Staat unterläßt Eingriffe und Störungen der natürlichen Freiheit des Koalierens; er verpflichtet sich aber nicht, solche Beschränkungen zu unterlassen und gibt auch dem einzelnen kein Recht zur Abwehr von Eingriffen Dritter in die Koalitionsfreiheit. Die Koalitionsfreiheit der GewO. ist also ein Teil der staatsfreien Sphäre.

Der Art. 159 der Weimarer Reichsverfassung nimmt den § 152 GewO. seinem wesentlichen Inhalt nach in sich auf. Er „gewährleistet“ die Vereinigungsfreiheit zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen für jedermann und für alle Berufe. Das Wort „gewährleistet“ drückt aus, daß nicht nur zur Zeit Beschränkungen der Vereinigungsfreiheit unterbleiben, sondern daß auch in Zukunft die natürliche Freiheit des Koalierens vom Staat nicht beeinträchtigt werden darf. Schon der Wortlaut des Art. 159 zeigt also, daß die RV. über den Rechtszustand der GewO. hinausgeht, indem sie die Koalitionsfreiheit positiv anerkennt. Daß die Koalitionsfreiheit zu einem wirklichen Koalitionsrecht ausgestaltet worden ist, geht auch daraus hervor, daß man sie in der Verfassung „verankert“ hat, und zwar im zweiten Hauptteil, der von den Grundrechten und Grundpflichten der Deutschen handelt. Die Koalitionsfreiheit wäre schwerlich in der RV. geregelt worden, wenn man sich damit begnügt hätte, frühere Beschränkungen aufzuheben. Der Staat erkennt also jetzt die Koalitionsfreiheit als rechtliche Freiheit an; d. h. der Staat darf die Freiheit des Koalierens nicht ausschließen oder beeinträchtigen.

Welche Wirkungen staatliche Eingriffe in die Koalitionsfreiheit angesichts des Art. 159 RV. haben, läßt sich nicht allgemein, sondern nur unter Berücksichtigung der rechtlichen Natur des Eingriffs (z. B. Beeinträchtigung durch Gesetz, Verordnung, Verfügung, Urteil, rein tatsächliches Verhalten) entscheiden.

Mit der Anerkennung der Koalitionsfreiheit als rechtlicher Freiheit ist noch nichts über ihr Wesen gesagt. Daß der Staat in die Freiheit des Koalierens nicht eingreifen darf, folgt schon aus dem allgemeinen Satz des Rechtsstaats, nach dem der Staat die Freiheit des einzelnen nur insoweit beschränken darf, als Gesetze ihn hierzu ermächtigen. Ihre besondere Bedeutung erhält die positiv rechtliche Anerkennung der Koalitionsfreiheit dadurch, daß sie in der RV. erfolgt, also in der höchsten Rechtsnorm, an die alles staatliche Handeln innerhalb des Deutschen Reiches gebunden ist, und die selbst nur in der erschwerten Form der verfassungsändernden Gesetzgebung geändert werden kann. Das Verbot staatlicher Eingriffe in die Koalitionsfreiheit gilt daher für das Reich wie für die Länder; es gilt für alle Zweige staatlicher Tätigkeit: Gesetzgebung, Verwaltung, Rechtsprechung.

Es bleibt zu untersuchen, ob die Koalitionsfreiheit auch materiell weiter geht, als die allgemeine bürgerliche Freiheit des Rechtsstaates. Die Idee des Rechts-



staates enthält nur etwas Negatives, die Beschränkung der staatlichen Kompetenz zugunsten des Individuums; dem einzelnen kommt der Gedanke des Rechtsstaates nur mittelbar als Reflex des objektiven Rechts zugute. Es ist streitig, ob die Grundrechtsbestimmungen der Verfassung, insbesondere der Art. 159, darüber hinaus dem einzelnen ein subjektives Recht gewähren. Kann der einzelne vom Staat verlangen, daß er Beeinträchtigungen seiner Koalitionsfreiheit unterlasse? Diese Frage ist nicht nur von rechtsdogmatischem Interesse, sondern auch von erheblicher praktischer Bedeutung, da im Verwaltungsrecht der deutschen Länder Rechte meist besser geschützt werden als bloße Interessen. So hängt z. B. nach preußischem Recht (§ 127 Landesverwaltungsgesetz von 1883) die Beantwortung der Frage, ob der Bürger, dem die Polizei verbietet, sich einer Koalition anzuschließen, gegen diese Verfügung mit der Verwaltungsklage durchdringt, davon ab, ob der Art. 159 dem einzelnen ein Koalitionsrecht im subjektiven Sinne gewährt. Der Art. 159 erfüllt alle Voraussetzungen, bei deren Vorhandensein die herrschende Lehre ein subjektives Recht annimmt. Er enthält einen zwingenden Rechtssatz, der im Interesse nicht nur des Staats, sondern in erster Reihe der Individuen gegeben ist, damit diese sich auf ihn gegenüber dem Staat berufen und so Eingriffe abwehren können. Die Vorschrift des Art. 159 RV., die ein Grundrecht der Deutschen festlegt, soll dem einzelnen nicht nur unmittelbar zugute kommen, indem sie sich gebietend bzw. verbietend an die Organe des Staats wendet; sie soll dem einzelnen nicht nur eine günstige Rechtslage verschaffen, sondern sie soll ihm ein subjektives Recht gegenüber dem Staat gewähren.

Der einzelne kann also vom Staat verlangen, daß er alle Eingriffe in die Freiheit des Koalierens unterlasse. Der Pflicht des Staats entspricht das Recht des Individuums. Das Koalitionsrecht des einzelnen gegenüber dem Staat gehört dem öffentlichen Recht an, da es sich um ein Rechtsverhältnis der staatlichen Überordnung handelt. Das Koalitionsrecht ist also ein subjektives öffentliches Recht. Es ist das Recht, vom Staat ein Unterlassen zu verlangen, mithin ein Anspruch im Sinne des § 196 BGB.

Das Koalitionsrecht der RV. erschöpft sich nicht in einem Anspruch gegen den Staat. Die RV. enthält nicht nur eine Schutzvorschrift gegen die öffentliche Gewalt, sondern will den einzelnen auch gegen „soziale Gewalten“ schützen. Das ist der Inhalt des Satzes 2 des Art. 159, nach dem Abreden und Maßnahmen, die die Koalitionsfreiheit einzuschränken oder zu behindern suchen, rechtswidrig sind. Während der erste Satz des Art. 159 nur ein Recht gegenüber dem Staat festzulegen scheint, gibt der zweite Satz dem einzelnen das Recht, von jedem Dritten zu verlangen, daß er Störungen der Koalitionsfreiheit unterlasse. Unter Abreden im Sinne des Art. 159 RV. sind privatrechtliche Verträge zu verstehen; die Maßnahmen, die Art. 159 trifft, sind vor allem Handlungen von Rechtssubjekten des Privatrechts. Art. 159 erkennt also das Koalitionsrecht auch als privates Recht an. Als solches ist es nicht wie das öffentliche Recht einem bestimmten Gegner gegenüber gegeben, sondern wirkt als ausschließliches Recht gegen jeden Dritten; es ist ein absolutes Recht im Sinne des § 823 I BGB.

Das Koalitionsrecht ist im Vergleich zu anderen absoluten Rechten von besonderer Stärke. Es ist seiner Natur nach unübertragbar; das geltende Recht schließt auch jede andere Verfügung über das subjektive Recht, sich zu koalieren aus. Niemand kann auf sein Koalitionsrecht verzichten. Verträge und andere Rechtsgeschäfte, die die Koalitionsfreiheit ausschließen oder beschränken, sind rechtswidrig und nichtig.

Auch die Anerkennung der Koalitionsfreiheit als eines privaten Rechts stellt ein wesentliches Novum gegenüber dem Rechtszustand der GewO. dar. Der § 152 GewO. enthält nichts über einen privatrechtlichen Schutz der Koalitionsfreiheit gegenüber Eingriffen Dritter. Privatrechtliche Einschränkungen der Koalitionsfreiheit, ins-

besondere durch Vertrag, erklärt die GO. nicht für unzulässig; sie fanden vor der Verfassung ihre Grenzen lediglich in den allgemeinen Gesetzen, insbesondere in den §§ 138 und 826 BGB.

## II.

Nachdem wir die rechtliche Bedeutung des Koalitionsrechts dargelegt haben, wollen wir den Inhalt und die Grenzen der vom Recht anerkannten Koalitionsfreiheit betrachten, ohne hierbei auf Einzelheiten einzugehen. Von besonderem Interesse sind zwei Punkte: Einmal die Abgrenzung der Koalitionsfreiheit gegen die ebenfalls verfassungsrechtlich anerkannte Vereinsfreiheit, sodann die Untersuchung der Frage, ob die Koalitionsfreiheit die Freiheit, gewisse Koalitionsmittel anzuwenden und bestimmte Koalitionszwecke zu erstreben und zu erreichen, in sich schließt.

1. Wenden wir uns zunächst der ersten Frage zu. Wir sehen da auf den ersten Blick, daß die Koalitionsfreiheit des Art. 159 in gewisser Beziehung enger ist als die Vereinsfreiheit, die Art. 124 RV. gewährleistet. Der Art. 159 schützt die Vereinigungsfreiheit zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen, also nur Vereinigungen, die einen bestimmten Zweck verfolgen. Der Zusatz, daß die Vereinigungsfreiheit für alle Berufe gewährleistet wird, zeigt, daß das Gesetz den Zusammenschluß von Angehörigen desselben Berufes oder wenigstens desselben Wirtschaftsstandes schützen will. Dies geht auch schon daraus hervor, daß nur Angehörige, die die gleiche Stellung in der Organisation der Arbeit einnehmen, ein gleiches Interesse an der Gestaltung der Arbeitsbedingungen haben und dieses gemeinsame Interesse ihrem sozialen Gegenspieler gegenüber wahrnehmen. Der Art. 159 schützt also im wesentlichen die Vereinigungen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer.

In anderer Beziehung geht aber die Koalitionsfreiheit erheblich weiter als die Vereinsfreiheit. Die Vereinigungen des Art. 159 sind nicht notwendig Vereine. Sie brauchen nicht, wie diese, von gewisser Dauer zu sein, ihnen ist auch eine rechtliche Organisation nicht wesentlich. Wenn auch das Gesetz wohl in erster Reihe an Vereine von Arbeitgebern und Arbeitnehmern gedacht hat, so ist doch das Wort „Vereinigung“ im weitesten Sinne auszulegen. Es umfaßt Zusammenschlüsse von Arbeitgebern oder Arbeitnehmern in jeder möglichen Art, gleich, ob diese Zusammenschlüsse rechtlichen Charakter haben oder nicht, gleich, ob sie auf die Dauer angelegt oder ob sie nur vorübergehender Natur sind, gleich, ob sie organisiert sind oder nicht. Eine Vereinigung von Arbeitgebern oder Arbeitnehmern, die unter die Vorschrift des Art. 159 fällt, liegt u. E. auch dann vor, wenn mehrere ohne besondere Verabredung in bewußtem und gewolltem Zusammenhang handeln, um die Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen zu fördern.

Da die Koalitionsfreiheit hier erheblich weiter geht als die Vereinsfreiheit des Art. 124, können wir sie nicht als einen Ausschnitt, als einen Spezialfall derselben, ansehen. Es ist daher auch nicht richtig, daß die RV., wie GROH es darstellt, in Art. 159 und in Art. 124 denselben Rechtsgedanken doppelt ausdrückt, und zwar aus Gründen, die im System der Verfassung liegen, einmal unter den Bestimmungen, die das Gemeinschaftsleben behandeln, und dann unter den Vorschriften, die das Wirtschaftsleben betreffen. Die Koalitionsfreiheit ist in gewissen Beziehungen enger als die Vereinsfreiheit, in gewissen Beziehungen geht sie über die Vereinsfreiheit hinaus. Koalitionsfreiheit und Vereinsfreiheit bilden also zwei sich schneidende Kreise.

Die Feststellung dieses wahren Verhältnisses zwischen Vereinsfreiheit und Koalitionsfreiheit ist praktisch wichtig mit Rücksicht auf Art. 48 RV. Dort ist dem Reichspräsidenten die Befugnis gegeben, im Ausnahmezustand gewisse Grundrechte zeitweilig außer Kraft zu setzen. Unter den Grundrechten, die der Reichs-

präsident aufheben darf, ist der Art. 124, der die Vereinsfreiheit anerkennt, genannt, der Art. 159 dagegen nicht erwähnt. GROH ist der Ansicht, daß der Reichspräsident auch die Koalitionsfreiheit aufheben darf, weil diese nichts anderes ist, als die Freiheit, bestimmten Vereinen anzugehören. Erscheint dieses Ergebnis schon deshalb bedenklich, weil die RV. die Koalitionsfreiheit, die GROH als die spezielle Freiheit ansieht, besonders schützt, und mit der Möglichkeit, die allgemeine Vereinsfreiheit aufzuheben, nicht die Möglichkeit gegeben zu sein braucht, auch die spezielle Freiheit aufzuheben, so kann der Reichspräsident die Koalitionsfreiheit auf Grund des Art. 48 nach der hier dargelegten Ansicht jedenfalls deshalb nicht außer Kraft setzen, weil sie etwas anderes ist als die Vereinsfreiheit.

2. Wie stellt sich nun das Gesetz zur Anwendung bestimmter Koalitionsmittel und zum Erstreben bestimmter Koalitionszwecke? Die RV. sagt über die Mittel, die die Vereinigungen zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen anwenden, nichts. Diese Mittel können Kampfmittel sein, sie brauchen es aber nicht zu sein. Eine Vereinigung im Sinne des Art. 159 liegt auch dann vor, wenn die Satzung die Anwendung von Koalitionskampfmitteln ausdrücklich ausschließt und die Förderung der Arbeitsbedingungen nur auf friedliche Weise, z. B. durch Verständigung mit der Gegenpartei oder durch Anrufung einer Schiedsstelle erstrebt wird. Dies gilt um so mehr, als die RV. durch die Wahl der Worte „Wahrung und Förderung“ der Arbeitsbedingungen im Gegensatz zu dem Worte „Erlangung“, das die GewO. braucht, zum Ausdruck bringt, daß die Tätigkeit der Koalitionen auch rein defensiver Natur sein kann.

Wie die Materialien ergeben, gebraucht die Verfassung den Ausdruck Koalitionsfreiheit nicht, weil dieses Wort leicht dahin verstanden werden könnte, daß in ihm die Streikfreiheit enthalten sei. Die Verfassung will aber die Anwendung einzelner Koalitionsmittel, wie z. B. des Streiks, oder der Aussperrung nicht unter ihren Schutz stellen. GROH weist mit Recht darauf hin, daß die Koalitionsfreiheit nicht die Freiheit, bestimmte Koalitionsmittel anzuwenden, in sich schließt. Sonst wäre ja jeder Arbeitsvertrag nichtig, weil in der Verpflichtung zur Arbeit das Verbot vertragsbrüchigen Streiks enthalten ist, und das Streiken nicht verboten werden dürfte.

Die Verfassung schützt Vereinigungen zum Zweck der Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen. Sie gibt also den Zweck der geschützten Vereinigungen ganz allgemein an, spricht sich jedoch über den Schutz bestimmter Zweckbestimmungen nicht aus. Da das Erstreben eines bestimmten Erfolges von der Verfassung nicht geschützt wird, kommen wir mit GROH zu dem Ergebnis, daß die Verfassung eine Koalitionszweckfreiheit nicht anerkennt.

Schließt die Koalitionsfreiheit die Freiheit, bestimmte Koalitionsmittel anzuwenden und bestimmte Koalitionszwecke zu erstreben, nicht in sich, so fallen diese Freiheiten doch unter die allgemeine Freiheit des Rechtsstaates. Der Staat darf daher die Koalitionsmittel- und die Koalitionszweckfreiheit nur durch Gesetz oder auf Grund Gesetzes (z. B. § 10 II 17 ALR.) einschränken. Da ein privates Recht, bestimmte Koalitionsmittel anzuwenden und bestimmte Koalitionszwecke zu erstreben, nicht besteht, sind privatrechtliche Beschränkungen der Koalitionsmittel- und der Koalitionszweckfreiheit möglich, soweit sie nicht einer Beeinträchtigung der Koalitionsfreiheit selbst gleichkommen oder eine Beschränkung dieser Freiheitsphären geradezu unsittlich und deshalb nach allgemeinen Gesichtspunkten rechtswidrig ist.

Die Koalitionsfreiheit hat ihre natürlichen Grenzen. Diese Grenzen bilden, da die Koalitionsfreiheit eine rechtliche Freiheit ist, die allgemeinen Rechtsnormen. Die Koalitionsfreiheit besagt nur, daß der Staat die Vereinigung als solche nicht beeinträchtigen darf, nicht aber, daß die Koalitionen außerhalb der Schranken des Rechts stehen. Ist durch irgendwelche Rechtssätze ein Handeln verboten, so

wird es nicht dadurch rechtmäßig, daß eine Koalition handelt. Auch die Koalition hat die allgemeinen Strafgesetze zu beachten. Verbietet z. B. ein Rechtssatz den Streik, so können die Arbeitnehmer aus Art. 159 RV. nicht das Recht hernehmen, vereint zu streiken. Unzulässig wäre es nur, gerade den Koalitionen das Streiken zu verbieten, während dem einzelnen das Streiken unverwehrt ist. Nicht nur die Anwendung eines bestimmten Koalitionsmittels kann verboten werden, sondern auch die Verabredung, ein bestimmtes Koalitionsmittel anzuwenden. Voraussetzung ist nur, daß der Gebrauch dieses Mittels auch dem einzelnen untersagt ist; alsdann richtet sich das Verbot nicht gegen die Vereinigung und nicht gegen die Anwendung des Mittels ausschließlich durch die Koalitionen. Ist die Anwendung eines Koalitionsmittels verboten, so ist die Abrede, dieses Koalitionsmittel anzuwenden, nach § 134 BGB. nichtig, weil sie gegen ein gesetzliches Verbot verstößt. Es ist daher GROH u. E. zu widersprechen, wenn er ausführt, daß es durch Art. 159 unbedingte Erlaubnis sei, sich zu einem Streik oder einer Aussperrung zu verabreden oder eine Vereinigung zu bilden, die dies vor hat. Es ist merkwürdig, daß gerade GROH, der so eindringlich darauf hinweist, daß die Koalitionsfreiheit etwas anderes ist, als die Freiheit, bestimmte Koalitionsmittel anzuwenden, Koalition und Koalitionsmittel nicht auseinanderhält. Wenn er behauptet: „Die Freiheit der Abrede zur Arbeitseinstellung oder Aussperrung ist Koalitionsfreiheit“, so verquickt er Koalition und Koalitionsmittel, widerspricht also seinen eigenen richtigen Ausführungen.

Da die Koalitionsfreiheit nur unbeschadet der allgemeinen Gesetze, d. h. der Gesetze, die nicht gerade gegen die Koalitionen als solche gerichtet sind, besteht, ist auch eine Beschränkung der Koalitionsfreiheit auf Grund der ehemännlichen Gewalt oder des Erziehungsrechts nicht unzulässig. So kann z. B. der Vater seinem minderjährigen Sohn auf Grund des § 1631 BGB. verbieten, einer Koalition beizutreten, nur darf das Verbot nicht einen Mißbrauch des Sorgerechts darstellen. Daß eine Beschränkung der Koalitionsfreiheit auf Grund des Erziehungsrechts statthaft ist, ist von besonderer Bedeutung für den Lehrling, der nach § 127a der GewO. der väterlichen Zucht des Lehrherrn untersteht.

Im Gegensatz zur Verfassung erwähnt die GewO. im § 152 die Mittel, deren sich die Koalitionen bedienen. Sie nennt zwar nur Streik und Aussperrung, deutet aber durch das Wort „insbesondere“ an, daß Streik und Aussperrung nur die wichtigsten Koalitionsmittel sind, daß die Koalitionen sich auch anderer Mittel bedienen können. Die GewO. hebt nicht nur Verbote und Strafbestimmungen auf, die sich gegen die Vereinigungen als solche wenden, sondern auch solche Rechtssätze, die den Koalitionen die Anwendung der ihnen eigentümlichen Mittel unmöglich machen. Die GewO. gewährt, wie wir im Gegensatz zu GROH, der seine gegenteilige Ansicht nicht begründet, annehmen, nicht nur die Koalitionsfreiheit, sondern auch die Koalitionsmittelfreiheit. Sie kann die Anwendung von Koalitionsmitteln schützen, da sie ja nicht ein Recht, sondern nur eine Freiheit gewährt. Indem die GewO. die Freiheit der Anwendung von Koalitionsmitteln ausspricht, geht sie weiter als die RV. Da § 152 GewO. durch die RV. formell beseitigt ist und nicht anzunehmen ist, daß die RV. die GewO. materiell aufhebt, soweit diese die Koalitionsfreiheit in weiterem Umfang gewährt, kommen wir zu dem Ergebnis, daß die GewO. hier neben der RV. rechtliche Bedeutung hat. Für die Tragweite der Bestimmung der GewO. ist zu beachten, daß die GewO. kein subjektives Recht, sondern nur eine Freiheit gibt und daß sowohl jedes einfache Reichsgesetz wie auch eine Verordnung des Reichspräsidenten auf Grund des Art. 48 RV. der Bestimmung der GewO. widersprechen und sie beseitigen kann; andererseits schließt die Anerkennung der Koalitionsmittelfreiheit durch die GewO. eine landesrechtliche Beschränkung dieser Freiheit, die trotz Art. 159 RV. zulässig wäre, aus.

## Die Ausgestaltung des Koalitionsrechtes im geltenden Recht<sup>1)</sup>.

Von Gerichtsassessor RICHARD MARCUSE-Berlin.

Die Aufgabe, die mir für den heutigen Abend gestellt ist, besteht in der Darstellung der näheren Ausgestaltung des Vereinigungsrechtes im geltenden Recht, also des Inhalts des Art. 159 RV. in seinen Einzelheiten und des Verhältnisses dieser Bestimmung zu anderen gesetzlichen Bestimmungen, insbesondere zu § 152 Gewerbeordnung.

§ 159 RV. bestimmt, daß das Vereinigungsrecht für jedermann und für alle Berufe gewährleistet ist. Der Fortschritt gegenüber dem § 152 GewO. besteht darin, daß dieses Recht jetzt für alle Berufe gilt, während es sich nach dieser Vorschrift nur auf gewerblich tätige Personen erstreckte. Das sind solche, die der GewO. unterstehen. Hierzu gehören Gewerbegehilfen, Werkmeister, ferner Techniker, Hausgewerbetreibende, endlich auch die dem Handelsrecht angehörenden Personen; denn das Handelsgewerbe fällt im allgemeinen unter die GewO. und eine Bestimmung, welche den § 152 GewO. als nicht anwendbar auf dasselbe erklärt, ist nicht vorhanden. Kraft ausdrücklicher Vorschrift des § 154 GewO. fallen auch die Bergarbeiter unter § 152 GewO. Dagegen gehören nicht hierher die Hausangestellten, die Landarbeiter, die Angestellten der freien Berufe, die Beamten, sowie die Besatzung der Seeschiffe. Damit soll nicht gesagt sein, daß allen diesen Berufen vor Inkrafttreten der RV. die Vereinigungsfreiheit versagt gewesen ist. Es bestand nur keine reichsrechtlich oder sonstwie geschützte Freiheit. Daher konnte jede Landesgesetzgebung diesen Berufen, was tatsächlich auch teilweise geschehen ist, die Koalitionsfreiheit entziehen, während dies für die der GewO. unterstehenden Personen nur durch Reichsgesetz erfolgen konnte. Heute ist eine Änderung des für alle Berufe gleichmäßig geltenden Vereinigungsrechtes nur auf Grund eines verfassungsändernden Gesetzes möglich. Aber auch objektiv reicht dieses Recht heute weiter als in § 152 der GewO. Hier wird von Erlangung günstiger Lohn- und Arbeitsbedingungen gesprochen, während § 159 RV. Vereinigungen schützt, die sich zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen zusammenschließen. In § 152 handelt es sich um günstige Bedingungen in dem Verhältnis zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern, wenn auch die Koalition nicht für sich zu handeln braucht, sondern für soziale Genossen, z. B. wenn sie bezweckt, andere Berufsgruppen im Fall eines Streiks zu unterstützen. Der § 159 RV. geht weiter. Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen sind schon rein sprachlich etwas anderes als Lohn- und Arbeitsbedingungen. Das Ziel der Vereinigung ist hier die Förderung der allgemeinen Lage des einzelnen als Arbeitender überhaupt. Sie ist nicht beschränkt auf das Verhältnis von unselbständigen Erwerbstätigen im weitesten Sinne zu den Inhabern der Produktionsmittel. Sie kann auch, worauf GROH (S. 11) aufmerksam macht, bei der Vergebung selbständiger Arbeit gegen einen sozialen Faktor in Erscheinung treten. GROH weist auf das Verhältnis der Ärzte zu den Krankenkassen hin (a. a. O.). Das Kriterium, wodurch sie sich von anderen Gemeinschaften unterscheidet, ist aber auch hier, wie in § 152 GewO. stets, daß ein sozialer Gegenspieler vorhanden sein muß. Als solcher kann bei sozialpolitischen Bestrebungen auch der Staat angesehen werden. Daher würde ich z. B. eine Vereinigung von Arbeitnehmern, die es sich zum Ziele macht, durch Änderung der Gesetzgebung auf wirtschaftlichem Gebiete die Lage der Arbeitenden zu verbessern, hierzu rechnen.

<sup>1)</sup> Literatur: GROH: Koalitionsrecht. — ERDMANN: Ist § 152 Abs. 2 durch Artikel 159 RV. aufgehoben? im Arbeitgeber 1923 St. 48. — ANSCHÜTZ, Dr. GERHARD: Die Verfassungsurkunde des Deutschen Reiches vom 11. August 1919. — GIESE: Die Reichsverfassung. — SINZHEIMER: Grundzüge des Arbeitsrechtes.

Dagegen gehören nicht hierher Truste, Kartelle, Syndikate, da hier ein Gegenpart fehlt.

Satz 2 des § 159 RV. besagt, daß alle Abreden und Maßnahmen, welche diese Freiheit zu behindern oder einzuschränken versuchen, rechtswidrig sind. Das Gesetz beschränkt also die Vertragsfreiheit auf diesem Gebiete, soweit sie ein Mittel sein könnte, sich freiwillig der Koalitionsfreiheit zu begeben und indem es sonstige Einwirkungen auf die Vereinigungsfreiheit verbietet. Abreden sind Verträge, also eine Vereinbarung zwischen mindestens zwei Personen. Eine einseitige Verpflichtungserklärung, aus der eine Verbindlichkeit entstehen könnte, fällt also nicht hierunter. In Betracht kommen insbesondere Verträge, die zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern über die Ausführung der im § 159 RV. geregelten Vereinigungsfreiheit abgeschlossen werden. Derartige Abreden werden für rechtswidrig erklärt. Dies bedeutet einmal, daß sie gemäß § 134 BGB. nichtig sind, auf ihre Einhaltung also nicht geklagt werden kann, und eingegangene Verpflichtungen irgendwelcher Art, die die Vereinigungsfreiheit hindern, nicht gehalten zu werden brauchen. Der Verfassungsausschuß (Protok. S. 389) hat angenommen, und ihm sind ANSCHÜTZ (S. 257) und GIESE (S. 353) beigetreten, daß durch das Wort „rechtswidrig“, das weiter geht, als das Wort „rechtsunwirksam“ ein Schadensersatzanspruch gegenüber demjenigen gewährt wird, der die Vereinigungsfreiheit behindert. Dies ist jedoch in dieser Allgemeinheit — worauf GROH (S. 36) zuerst hingewiesen hat — unzutreffend. Die Voraussetzungen, unter denen für ein rechtswidriges Verhalten Schadenersatz zu leisten ist, richten sich nach bürgerlichem Recht. Dies gewährt aber eine privatrechtliche Schadenersatzpflicht bei Feststellung lediglich objektiver Rechtswidrigkeit nur, wenn eine Bestimmung vorhanden ist, die eine Ersatzpflicht ausdrücklich normiert, wie z. B. in den §§ 831, 833 BGB. Die Konstatierung der Rechtswidrigkeit allein dagegen genügt nicht zur Entstehung eines Schadensersatzanspruches. Damit aus einer die Koalitionsfreiheit hindernden Vereinbarung eine Ersatzpflicht entstehen kann, muß also noch eine besondere Rechtsvorschrift, die an dieses rechtswidrige Verhalten eine Pflicht zum Ersatz des Schadens knüpft, vorhanden sein. Eine solche Ergänzungsvorschrift enthält aber weder die RV. noch sonst ein Gesetz. Man muß daher auf die allgemeinen Vorschriften des bürgerlichen Gesetzbuchs zurückgehen (a. a. O.). Sieht man das Vereinigungsrecht, wie dies m. E. geschehen muß, als ein subjektives Persönlichkeitsrecht im Sinne des § 823 Abs. 1 an, so ist, wenn Vorsatz oder Fahrlässigkeit, d. h. also Verschulden des Handelnden, zur Rechtswidrigkeit hinzutritt, ein Schadensersatzanspruch nach dieser Vorschrift gegeben. Aber auch, wenn man das Vorliegen eines absoluten Rechtes im Sinne des § 823 Abs. 1 verneint, ist eine Ersatzpflicht nach § 823 Abs. 2 gegeben. Nach dieser Vorschrift verpflichtet der vorsätzliche oder fahrlässige Verstoß gegen ein Schutzgesetz zum Schadenersatz. Was unter einem Schutzgesetz im Sinne dieser Vorschrift zu verstehen ist, ist im einzelnen streitig. Man wird aber zugeben müssen, daß hierunter Art. 159 der RV. fällt, der den einzelnen bzw. Verbände dem Staat oder sozialen Gewalten gegenüber schützen soll.

Das Gesetz erklärt ferner alle Maßnahmen, die die Koalitionsfreiheit behindern, für rechtswidrig. Unter Maßnahmen sind im Gegensatz zu Abreden einseitige Akte zu verstehen. Es fallen hierunter einmal Akte der öffentlichen Gewalt, z. B. Polizeiverordnungen und Polizeiverfügungen, dann aber auch Handlungen, die von privater Seite gegen die Koalitionsfreiheit unternommen werden. Im Verfassungsausschuß hat man z. B. an die Praxis der schwarzen Listen gedacht (ANSCHÜTZ S. 256).

Ist auch eine Handlung, auf die ich ein Recht habe, deswegen nichtig, weil sie geeignet ist, die Koalitionsfreiheit zu beeinträchtigen? Ist insbesondere eine Kündigung unwirksam, wenn sie erfolgt, um einen Arbeitnehmer zu entlassen, der einer

dem Arbeitgeber nicht genehmen Koalition angehört? Wird die an sich erlaubte Kündigung durch das Motiv, aus dem heraus sie geschieht, widerrechtlich?

Wäre der Grund nicht kundgetan, so wäre die Kündigung gültig, da ein solcher für sie, wenn wir vor den Bestimmungen des Betriebsrätegesetzes einmal absehen, nicht angegeben zu werden braucht. Die allgemeinen Vorschriften der §§ 226 und 826 BGB. werden hier nur selten helfen. Führt aber Art. 159 der RV. zur Ungültigkeit der Kündigung? Ich glaube, im Gegensatz zu GROH (S. 45), daß man diese Frage bejahen muß. Die Kündigung bezweckt die Auflösung des Arbeitsvertrages. Das Motiv, aus dem heraus sie geschieht, verstößt gegen § 159 RV. Nun ist aber das Motiv, auf Grund dessen ich eine an sich berechtigte Handlung vornehme, für das Rechtsleben regelmäßig unerheblich. Oder ist etwa die Kündigung eines Mietvertrages deswegen ungültig, weil der Vermieter beabsichtigt, in den Räumen des Mieters ein Bordell zu errichten oder einen Spielklub zu eröffnen? Die Rechtssicherheit erfordert, daß der Beweggrund, aus dem eine berechtigte Handlung geschieht, unberücksichtigt bleibt. Nur wenn dieser ausdrücklich in den Gesetzen erwähnt ist, wie in § 84 BRG. oder in § 119 Abs. 2 BGB., ist er rechtlich beachtlich. Die Kündigung ist daher keine „Maßnahme“ im Sinne des § 159 RV., weil sie nur die Aufhebung des Arbeitsvertrages bezweckt. Nur dieser Zweck ist rechtlich relevant. Nicht aber das Motiv, insbesondere auch, da dieses ja nicht kundgetan zu werden braucht, auch wenn es vorhanden ist. Nimmt man — wie die gegenteilige Meinung — an, daß die gegen § 159 RV. verstoßende Kündigung unwirksam ist, so kommt man in einen unlösbaren Widerspruch zu § 84 Ziff. 1 BRG. Nach dieser Vorschrift können Arbeitnehmer, wenn der Verdacht besteht, daß ihnen wegen gewerkschaftlicher Betätigung — also wegen eines Eingriffs in die Vereinigungsfreiheit — gekündigt worden ist, gegen diese Einspruch erheben. Wozu bedarf es aber noch eines Einspruches, wenn die Kündigung, wie die Gegner meinen, bereits nach Art. 159 RV. unwirksam ist, also gar keine Wirkungen äußern kann? Gerade § 84 BRG. zeigt, daß die Kündigung zunächst gültig ist, aber durch den Einspruch wieder rückgängig gemacht werden kann.

Dagegen würde eine Entlassung rechtswidrig sein, die ohne Kündigung lediglich mit der Behauptung erfolgt ist, es läge ein wichtiger Grund vor, weil der Arbeitnehmer einer dem Arbeitgeber nicht genehmen Koalition beigetreten sei. Der Beitritt zu einer Koalition, die dem § 159 RV. entspricht, kann niemals ein wichtiger Grund im Sinne des § 626 BGB. sein. Im Falle des § 626 BGB. muß der Arbeitgeber aber den Grund der Kündigung auch kundgeben.

Zwischen Koalitionsabrede, Koalitionszweck und Koalitionskampfmittel ist bekanntlich zu unterscheiden. Nur die Vereinigungsabrede fällt unter den qualifizierten Schutz des § 159 RV., dagegen nicht Zweck und Mittel der Vereinigung. Unter Koalitionszweck ist hier der jeweils von einer Vereinigung erstrebte Einzelerfolg zu verstehen. Ein Eingriff in diese Sphäre bedürfte nur eines einfachen Reichs- bzw. Landesgesetzes. Es genügt z. B., worauf GROH (S. 47) hinweist, ein solches Gesetz, um Mindestlöhne eines bestimmten Gewerbes festzusetzen, auch wenn damit die Zwecke einer Koalition von Arbeitgebern vereitelt würden, die sich zum Ziel gesetzt hat, im Lohnkampf Bedingungen zu erreichen, die unter diesen Mindestlöhnen zurückbleiben. Es ist also das singuläre Koalitionsziel nicht durch § 159 Satz 2 geschützt. Wollte man anders entscheiden, so müßte man jede Maßnahme, die den Koalitionszweck bekämpfen soll und sich in Erreichung ihrer Zwecke gegen einen wirtschaftlichen oder sozialen Gegner richtet, für rechtswidrig erklären. Ja, man müßte dann jeden Arbeitsvertrag für nichtig ansehen, denn ein solcher bindet die Parteien für die Dauer des Vertrages an bestimmte Arbeit und Wirtschaftsbedingungen, und die Kontrahenten sind gehindert, ihre wirtschaftliche Lage während dieser Zeit zu fördern bzw. zu ändern (S. 48). Da die Koalitionskampfmittel ebenfalls nicht unter Art. 159 fallen, so ist z. B. eine Aus-

sperrung, die gegenüber einem Streik als Abwehrmittel von Arbeitgeberseite angewandt wird, keine rechtswidrige Maßnahme im Sinne des Art. 159.

Ob durch Art. 159 RV. auch das Recht geschützt ist, sich nicht vereinigen zu dürfen, wäre an dieser Stelle zu prüfen. Die Behandlung dieser Frage ist aber einem späteren Referat überlassen. Art. 159 RV. ist nicht *lex specialis* zu Art. 124 der Reichsverfassung, sondern ein besonders gestaltetes Grundrecht. Zwar regeln beide Vorschriften die Assoziationsfreiheit. Jedoch gibt Art. 124 dem Individuum nur Rechte gegenüber dem Staat, während Art. 159 RV. darüber hinausgehend dem einzelnen auch Rechte gegenüber sozialen Gewalten, also auch privaten Mächten verleiht. Aus diesem Grunde kann § 159 RV. nicht durch den Reichspräsidenten auf Grund der diesem durch Art. 48 Abs. 2 RV. gewährten Befugnis außer Kraft gesetzt werden, denn zu den in Abs. 2 Satz 2 dieser Vorschrift aufgeführten vorübergehend aufzuhebenden Vorschriften gehört zwar Art. 124 der RV. nicht, aber der Art. 159.

Ich komme nun zur Behandlung der Frage, inwieweit der Art. 159 der RV. den § 152 der GewO. aufhebt. Herr Dr. J. hält Absatz 1 von Art. 152 für nicht aufgehoben, weil diese Vorschrift weiter geht, als die Bestimmung der Verfassung. Ich bin nicht dieser Ansicht. Auch im § 152 der GewO. ist ein Streikrecht nicht gewährt, sondern nur die Streikfreiheit. Auch hier wird rechtlich nur die Freiheit der Koalition anerkannt, die als Vereinigung den besonderen Charakter hat, für ihre Mitglieder günstige Lohn- und Arbeitsbedingungen zu erstreben. Dagegen wird reichsrechtlich nicht das Koalitionskampfmittel geschützt. Als besonders wichtige Betätigungsformen sind Streik und Aussperrung genannt, jedoch nicht als einzige Mittel. § 152 der GewO. gewährt, worauf GROH (S. 58) hinweist, Straflosigkeit der Koalition auch dann, wenn sie Streik bezweckt. Über die Bewertung des Kampfmittels selbst sagt das Gesetz nichts. Da demnach § 152 Abs. 1 im § 159 RV. seinem ganzen Umfange nach enthalten ist, müssen wir mit GROH (S. 30/31) annehmen, daß erstere Vorschrift nach dem Grundsatz, daß das spätere Gesetz das frühere aufhebt, nicht mehr geltendes Recht ist, obwohl sie ausdrücklich noch nicht beseitigt ist.

Es bleibt noch die Frage zu prüfen übrig, ob § 152 Abs. 2 GewO., der den Gerichtsschutz den in Abs. 1 bezeichneten Vereinigungen versagt, durch Art. 159 aufgehoben ist. Die Rechtsprechung, insbesondere auch die des Kammergerichts, hat bisher — soweit mir bekannt ist — angenommen, daß § 152 Abs. 2 der GewO. noch geltendes Recht sei. Fast durchweg wird bei den Begründungen der Urteile, die sich auf § 152 Abs. 2 GewO. beziehen, der Art. 159 RV. überhaupt nicht in Betracht gezogen. Das Reichsgericht hat zu der Frage ausdrücklich noch nicht Stellung genommen. Gelegentlich einer Entscheidung im 104. Bande bei Behandlung der Frage, ob ein Recht, sich nicht zu vereinigen, bestehe, erwähnt es, daß § 152 Abs. 2 GewO. noch gültig sei (S. 329). Die Literatur hat anfänglich den Standpunkt vertreten, daß diese Vorschrift nicht aufgehoben ist. So vertritt noch SINZHEIMER (S. 46) in seinem Arbeitsrecht diese Ansicht. Neuerdings neigt jedoch die überwiegende Anzahl der Schriftsteller dazu, sie zu bejahen. Eine ausdrückliche Vorschrift, daß § 152 Abs. 2 aufgehoben ist, fehlt. Wir müssen also prüfen, ob er mit dem Grundgedanken und dem Geist des Art. 159 noch vereinbar ist.

Die Vorschrift der GewO. ist eine Ausnahmebestimmung zuungunsten der Koalitionsverbände und der einzelnen Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Sie bewirkt eine Schlechterstellung derselben. Wenn LASKER bei der Beratung der GewO. den entgegengesetzten Standpunkt in bezug auf den einzelnen Arbeiter vertreten hat, so kann dies nicht gegen unsere Ansicht sprechen. Das Gesetz, so wie es geworden ist, wie es von den Gerichten gehandhabt wurde und noch wird, und wie der einzelne es empfunden hat, stellt sich als ein ausgesprochenes Ausnahmegesetz dar. Jeder Vertrag erhält staatlichen Schutz dadurch, daß man auf seine Einhaltung klagen kann.



Nur der Koalition gewährt man diesen Schutz nicht. Dem gesunden Rechtsempfinden entspricht es aber, daß jede Abrede des staatlichen Schutzes teilhaftig wird. So schützt denn auch, wie wir gesehen haben, die RV. die Vereinigungsfreiheit in starkem Maße, indem sie alle Maßnahmen, die sich gegen dieses Recht richten, in dem dargelegten Sinne für rechtswidrig erklärt. Aus dieser positiven Einstellung des Gesetzgebers gegenüber der Koalitionsfreiheit ergibt sich, worauf Dr. ERDMANN (S. 148) im Arbeitgeber hinweist, zugleich die Verpflichtung des Staates, auch die Möglichkeit zu schaffen, eine unter dem ausdrücklichen Schutz des geltenden Rechtes geschlossene Vereinbarung unter den Teilnehmern der Vereinbarung praktisch durchzuführen. Das Recht kann nicht auf der einen Seite positiv den Abschluß einer Vereinbarung seinem Schutze unterstellen und auf der anderen Seite einen Vertragsbruch derselben Vereinbarung für rechtlich zulässig, ja sogar, wie es in § 152 GewO. Abs. 2 geschieht, für rechtlich gewollt erklären.

Nimmt man ferner an, daß § 152 Abs. 2 GewO. noch gilt, so ergibt sich, daß die nicht unter diese Vorschrift fallenden bereits erwähnten Personen bzw. Personengruppen auf Einhaltung der Koalition klagen können, während diejenigen, die dieser Vorschrift unterstehen, ein derartiges Recht nicht besitzen. Wir würden alsdann, worauf GROH (S. 31) aufmerksam macht, ein eingeschränktes und ein uneingeschränktes Koalitionsrecht haben. Es würden also diejenigen Personengruppen, denen früher das Koalitionsrecht nicht zustand, besser gestellt sein, als die der GewO. unterstehenden Personen, denen dieses Recht bereits seit langer Zeit gewährt ist. Eine derartige Verschiedenheit entspricht aber weder dem Sinn noch dem Zweck des Art. 159 Abs. 2, denn dieser schafft ein einheitliches und uneingeschränktes Vereinigungsrecht für jedermann und für alle Berufe. Zu den materiellen (S. 32) Gründen kommt schließlich noch ein formelles Moment, worauf ebenfalls GROH hinweist, das für Aufhebung dieser Vorschrift spricht. § 152 Abs. 2 empfänge seinen Sinn aus Abs. 1, ist also ein abhängiger Rechtssatz. Nun ist aber, wie bereits gezeigt, Abs. 1 insofern aufgehoben, als er in Art. 159 RV. aufgehoben ist. Die Beseitigung des Abs. 1 schließt aber nach dem Gesagten zugleich die des Abs. 2 in sich.

Die genannten Gründe ergeben, daß § 152 GewO. nicht in Einklang mit Art. 159 RV. steht. Die Vorschrift der GewO. ist daher gemäß Art. 178 Abs. 2 RV. als aufgehoben anzusehen.

Die praktisch wichtige Folgerung ist die, daß alle Koalitionsabreden, auch von solchen Personen, die der GewO. unterstehen, am staatlichen Rechtsschutz teilhaben, und die Mitglieder z. B. auch durch Klage zur Einhaltung ihrer Verpflichtungen gezwungen werden können.

## Koalitionsrecht und Jugendliche.

Von Dr. RICHARD LIEBENBERG, Direktor des Landesberufsamts Berlin.

Eine Untersuchung über die Stellung der Jugendlichen im Koalitionsrecht wird von der Frage ausgehen müssen, ob und in welchem Umfange den Jugendlichen die Koalitionsfreiheit gewährleistet ist. Nach dem Vereinsgesetz vom 19. April 1908 war es gemäß § 17 Personen, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, untersagt, Mitglieder von politischen Vereinen zu werden oder in Versammlungen solcher Vereine, noch sonst in öffentlichen politischen Versammlungen anwesend zu sein. Durch die Novelle zum Reichsvereinsgesetz vom 26. Juli 1916 wurde jedoch das Beitrittsverbot von Jugendlichen zu politischen Vereinen aufgehoben durch Einfügung des § 117 a.: „Die Vorschriften der §§ 3 und 17 über politische Vereine und deren Versammlungen sind nicht auf Vereine von Arbeitgebern und Arbeitnehmern zum Behufe der

Erlangung günstiger Lohn- und Arbeitsbedingungen aus dem Grunde anzuwenden, weil diese Vereine auf solche Angelegenheiten der Sozialpolitik oder der Wirtschaftspolitik einzuwirken bezwecken, die mit der Erlangung oder Erhaltung günstiger Lohn- und Arbeitsbedingungen oder mit der Wahrung der Förderung wirtschaftlicher oder gewerblicher Zwecke zugunsten ihrer Mitglieder oder mit allgemeinen beruflichen Fragen im Zusammenhange stehen.“ Demgemäß konnten Jugendliche schon während des Krieges Mitglieder von wirtschaftlichen Vereinigungen werden. Diese Auffassung fand uneingeschränkt Aufnahme auch in der Verfassung des Deutschen Reiches vom 11. August 1919, und zwar in Artikel 124: „Alle Deutschen haben das Recht, zu Zwecken, die den Strafgesetzen nicht zuwiderlaufen, Vereine oder Gesellschaften zu bilden. Dies Recht kann nicht durch Vorbeugungsmaßregeln beschränkt werden“, und besonders im Artikel 159: „Die Vereinigungsfreiheit zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen ist für jedermann und für alle Berufe gewährleistet. Alle Maßnahmen und Abreden, welche diese Freiheit einzuschränken oder zu behindern suchen, sind rechtswidrig.“ Demnach ist den Jugendlichen sowohl auf Grund der Novelle zum Reichsvereinsgesetz vom 26. Juli 1916 als auch durch die Verfassung die Koalitionsfreiheit gewährleistet.

Es fragt sich jedoch, ob sie dem einzelnen Jugendlichen uneingeschränkt gewährt ist. Der Jugendliche ist minderjährig. Er untersteht also der elterlichen Gewalt (1626 BGB.) und ist nach Vollendung des 7. Lebensjahres im allgemeinen in der Geschäftsfähigkeit beschränkt (106 BGB.); er bedarf also zu einer Willenserklärung — und eine solche ist zum Beitritt zu einem Verein notwendig, der ihm nicht nur rechtliche Vorteile, sondern auch Verpflichtungen, und zwar auch finanzieller Art auferlegt — der Einwilligung des gesetzlichen Vertreters (107 BGB.). Diese Einwilligung kann auch durch stillschweigendes Gewährenlassen erteilt werden. Zwar ist nach 113 BGB. der Minderjährige, wenn ihn der gesetzliche Vertreter ermächtigt, in Dienst oder Arbeit zu treten, für solche Rechtsgeschäfte unbeschränkt geschäftsfähig, welche die Eingehung oder Aufhebung eines Dienst- oder Arbeitsverhältnisses der gestatteten Art oder die Erfüllung der sich aus solchem Verhältnis ergebenden Verpflichtungen betreffen. Mit dem Eingehen eines Arbeitsverhältnisses ist aber weder naturnotwendig noch rechtlich die Verpflichtung gegeben, Mitglied einer wirtschaftlichen Vereinigung zu werden. Es ist dem einzelnen durchaus freigestellt, von der gegebenen Möglichkeit, einer Vereinigung beizutreten, Gebrauch zu machen, und Tatsache ist, daß im ganzen genommen nur 50—60% aller Arbeitnehmer organisiert, d. h. Mitglieder von Gewerkschaften sind. So bedarf also auf alle Fälle der einzelne Minderjährige zum Beitritt zu einem Verein oder einer Vereinigung der Einwilligung seines gesetzlichen Vertreters. Er ist demgemäß in seiner Koalitionsfreiheit beschränkt.

Dies gilt natürlich nur unter zwei Voraussetzungen: nämlich 1. daß die in der Reichsverfassung gegebenen Grundrechte eine derartige Beschränkung durch die aus dem bürgerlichen Rechte hervorgehende familienrechtliche Erziehungsgewalt gestatten, und 2. daß der gesetzliche Vertreter die ihm gegebenen Beschränkungsbefugnisse nur im Interesse des geistigen und leiblichen Wohles des Kindes gebraucht.

Zum ersten wäre zu sagen, daß nach allgemeiner Auffassung hinsichtlich der Konkurrenz von Rechten die Rechtssätze der Reichsverfassung mit unmittelbarer Wirkung geltendes Recht nur da aufheben und ändern, wo und soweit dies mit Sicherheit als Wille der Verfassung festzustellen ist. Soweit nun das Familienrecht in Betracht kommt, besteht keinerlei Anhalt, daß die aus dem bürgerlichen Recht sich ergebenden besonderen Rechtsverhältnisse der Ehegatten, der Kinder, der Mündel irgendwie durch die Bestimmungen der Reichsverfassung berührt werden. Demgemäß besteht für den Minderjährigen hinsichtlich seiner Koalitionsfreiheit die in 107 BGB. festgelegte Beschränkung. Er bedarf also, solange er minderjährig ist,

der Einwilligung seines gesetzlichen Vertreters. Alle Rechtsgeschäfte, die er unter Verstoß gegen diese gesetzliche Bestimmung vornimmt, sind pendent unwirksam und können nur durch nachträgliche Genehmigung des gesetzlichen Vertreters wirksam werden.

Freilich ist auch der gesetzliche Vertreter in der Ausübung seines Einwilligungsrechtes beschränkt. Er kann nämlich nicht willkürlich oder ohne zureichenden Grund dem Minderjährigen die Genehmigung zum Beitritt zu einem Verein versagen. Mißbraucht er das ihm gegebene Recht, so kann das Vormundschaftsgericht an seiner Stelle die notwendigen Anordnungen treffen (1666 BGB.).

Schließlich ist im Zusammenhang damit noch die Frage zu beantworten, ob die einschränkenden Befugnisse des gesetzlichen Vertreters auch auf andere Personen, z. B. auf den Lehrmeister übertragen werden können. Die meisten von den Handwerkskammern herausgegebenen Lehrvertragsformulare enthalten nämlich den Satz: „Vereinen irgendwelcher Art darf der Lehrling ohne Genehmigung des Lehrmeisters nicht beitreten. Zuwiderhandlungen berechtigen den Lehrmeister zur sofortigen Aufhebung des Lehrverhältnisses und zur Forderung der vorgesehenen Entschädigung.“ Zur Begründung dieser Vertragsbedingungen wird fast ausnahmslos angeführt, daß gemäß 127 a GewO. der Lehrling der väterlichen Zucht des Lehrherrn unterworfen ist. Aus der Übertragung der väterlichen Zucht nimmt man nun auch das gemäß 107 BGB. vorgesehene Einwilligungsrecht des gesetzlichen Vertreters bei Vornahme von Rechtsgeschäften seitens des Minderjährigen für den Lehrmeister in Anspruch. Demgegenüber muß darauf hingewiesen werden, daß die väterliche Zucht nur einen Teil der elterlichen Gewalt darstellt. Mit der Übertragung der väterlichen Zucht wird der Lehrherr nicht ohne weiteres zum gesetzlichen Vertreter des Minderjährigen; es sei denn, daß er gleichzeitig auch zum Vormund bestellt wird. Infolgedessen kann 127 a GewO. nicht für die Beanspruchung des Einwilligungsrechtes herangezogen werden, und das in den Lehrverträgen verzeichnete allgemeine Beitrittsverbot zu Vereinen ist, als in Widerspruch mit Artikel 159 der Verfassung stehend, rechtsunwirksam und muß demgemäß in den Lehrverträgen gestrichen werden.

Wohl aber steht dem Lehrherrn im Einzelfall auf Grund von 127 GewO. eine erzieherische Einwirkung auf den Lehrling zu, den Eintritt in Vereine zu unterlassen oder aus Vereinen auszutreten, nämlich dann, wenn der Lehrling infolge der Zugehörigkeit zu einem Verein geistig, körperlich oder sittlich unfähig wird, die berufliche Ausbildung, die neben der sittlichen Erziehung des Lehrlings den Hauptinhalt des Lehrvertrags bildet, fortzusetzen. Allerdings muß der Lehrherr den Beweis dafür erbringen, daß seine Behauptung richtig ist. Das dürfte in den meisten Fällen recht schwierig sein. Folgt der Lehrling der Aufforderung des Lehrmeisters, den Beitritt zu einem Verein zu unterlassen oder aus dem Verein auszutreten, nicht, so hat der Lehrherr einen wichtigen Grund zur Auflösung des Lehrverhältnisses (123 Ziffer 8 GewO.).

## Die Organisationsklausel<sup>1)</sup>.

Von cand. GEORG KURLBAUM-Berlin.

Die ersten Absperrungsklauseln finden sich in zwei Tarifverträgen aus den Jahren 1872 und 1888. In der Zeit bis zur Revolution sind sie in zahlreichen Tarifverträgen, z. B. im deutschen Buchdruckertarif, im Reichstarif der Chemigraphen und

<sup>1)</sup> Literatur: GROH: Das Koalitionsrecht. — GÄTCKE: Das Vereinigungsrecht. — BÜHLER: Neue Zeitschr. f. Arbeitsrecht II, Nr. 3. — GAUSS: Juristische Wochenschrift 50, S. 521. — ERDMANN: Der Arbeitgeber. 1921, Nr. 17. — BIENSFELDT: Neue Zeitschr. f. Arbeitsrecht II, Nr. 8/9. — FLATOW: Neue Zeit. 1921, Nr. 25. — BAUM: Neue Zeitschr. f. Arbeitsrecht II, Nr. 1. — SINZHEIMER: Juristische Wochenschrift 50, S. 30.

mehreren Berliner Tarifen enthalten. So heißt es im Reichstarif der Chemigraphen von 1903 unter „Pflichten der Parteien“: Die Mitglieder des Verbandes der Lithographen, Steindruckere und verwandter Berufe sind verpflichtet, nur Stellen in Anstalten anzunehmen, die dem Bunde der Chemigraphischen Anstalten und Kupferdruckereien Deutschlands, dem Verbands deutscher Lichtdruckereibesitzer angehören. Ebenso dürfen die Mitglieder des Bundes der Chemigraphischen Anstalten Deutschlands und des Verbandes deutscher Lichtdruckereibesitzer nur solche Gehilfen beschäftigen, die Mitglieder des Verbandes der Lithographen und verwandter Berufe sind.

Parallel dazu geht eine Bestimmung über die Arbeitsnachweise: Die Mitglieder beider Parteien sind verpflichtet, sich zur Vermittlung von Arbeitskräften und Arbeitsgelegenheiten nur dieser Arbeitsnachweise zu bedienen. Andererseits dürfen die Arbeitsnachweise sich nur für Mitglieder der Vertragsorganisationen betätigen.

Wesentlich ist für uns an diesen Bestimmungen die Begründung der Verpflichtung des Arbeitgebers, nur Mitglieder der tarifangehörigen Arbeitnehmerorganisationen zu beschäftigen und bei Neueinstellungen sich nur der Vermittlung der tariflichen Arbeitsnachweise zu bedienen, die nur für Mitglieder der tariflichen Organisationen tätig werden.

Auch für die nachrevolutionäre Zeit lassen sich eine große Anzahl von Tarifverträgen mit Organisationsklausel anführen, z. B. der Tarifvertrag der deutschen Kleinbahnen, die Tarifverträge der Konsumgenossenschaften und der Tarifvertrag zwischen dem Bühnenverein und der Genossenschaft deutscher Bühnengehöriger. In diesem heißt es: „Vom Tage des Beginns der Wirksamkeit dieses Tarifvertrages ab dürfen die Mitglieder des Bühnenvereins nur Mitglieder der Genossenschaft an ihren Bühnen anstellen und die Mitglieder der Genossenschaft nur bei Mitgliedern des Bühnenvereins Stellung nehmen.“

In ihrem rechtlichen Inhalt kommt diese Vereinbarung der oben zitierten sehr nahe. Anders dagegen die Regelung im Reichstarifvertrag für die Angestellten der deutschen Kleinbahnen. Hier heißt es betr. Neueinstellungen: 1. Sobald ein paritätischer Arbeitsnachweis von den an diesem Verträge beteiligten Organisationen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer eingerichtet worden ist, werden neue Arbeitskräfte nur durch dessen Vermittlung eingestellt.

2. Neueingestellte haben innerhalb 3 Wochen den Nachweis zu erbringen, daß sie einer gewerkschaftlichen Organisation angehören. Der Mangel des Nachweises ist Grund zu fristloser Entlassung.

Diese Vereinbarung beschränkt also den Arbeitgeber bei Einstellungen ebenfalls auf die Vermittlung eines tariflichen Arbeitsnachweises. Jedoch erstreckt sich hier die Beschränkung tatsächlich nur auf Organisierte im allgemeinen.

Aus diesen wenigen Beispielen sehen wir, daß es sich hier in der Regel um Verpflichtungen handelt, die zwischen den Tarifparteien begründet werden. So finden sich die oben zitierten Vereinbarungen im Reichstarif der Chemigraphen in einem Abschnitt „Pflichten der Parteien“. Ähnlich ist es auszulegen, wenn es im Tarif des Bühnengewerbes heißt: „Vom Tage des Beginns der Wirksamkeit des Tarifvertrages dürfen Mitglieder des Bühnenvereins — —“. Man wird daher in der Regel anzunehmen haben, daß es sich hier um Vereinbarungen handelt, die dem obligatorischen Teile des Tarifvertrages angehören, die also nicht Bestandteil des Einzelarbeitsvertrages werden sollen. Wenn daher in der Praxis oft die Allgemeinverbindlichkeitserklärung von Organisationsklauseln von Behörden aus rechtspolitischen Gründen abgelehnt wird, so wird dabei übersehen, daß der obligatorische Teil des Tarifvertrages, dem die Organisationsklausel in den meisten Fällen angehören wird, mangels der Möglichkeit einer Zwangsvollstreckung gar nicht für allgemeinverbindlich erklärt werden kann. Berechtigte Zweifel an der Zugehörigkeit zum obligatorischen

Teile des Tarifvertrages können jedoch auftreten, wenn eine Fassung vorliegt, wie sie der Tarifvertrag der deutschen Kleinbahnen gibt: „Neueingestellte haben innerhalb 3 Wochen den Nachweis zu erbringen, daß sie einer gewerkschaftlichen Organisation angehören. Der Mangel des Nachweises ist Grund zu fristloser Entlassung.“ Formal könnten diese Bestimmungen zweifellos Inhalt eines Einzelarbeitsvertrages werden. Andererseits weist die Stellung dieser Bestimmungen unter den Vereinbarungen über den Arbeitsnachweis wieder auf die Zugehörigkeit zum verpflichtenden Teile hin. Wenn daher auch für die Organisationsklausel eine Vermutung für die Zugehörigkeit zum obligatorischen Teile bestehen wird, so wird man die Frage im einzelnen Fall, um sicher zu gehen, immer einer Nachprüfung unterziehen müssen. Für die unten zu erörternde Frage der Rechtswidrigkeit der Organisationsklausel ist diese Untersuchung jedoch belanglos.

Ihrem Inhalte nach verpflichtet die Organisationsklausel den tarifangehörigen Arbeitgeber, nur Organisierte oder nur Mitglieder bestimmter Organisationen zu beschäftigen, teils durch direkte Beschränkung auf diese Kategorien, teils durch Beschränkung auf die Vermittlung von tariflichen Arbeitsnachweisen, deren Tätigkeit auf Organisierte im allgemeinen oder auf Mitglieder bestimmter Organisationen beschränkt ist. Im Falle der Beschränkung auf Organisierte im allgemeinen liegt eine allgemeine Organisationsklausel vor, im Falle der Beschränkung auf Mitglieder einer oder mehrerer Organisationen eine beschränkte Organisationsklausel.

Im Dezember 1921 spielte bei den Verhandlungen über die Übersichten im Ruhrkohlenbergbau eine Forderung der vier bedeutenderen Arbeitnehmerorganisationen eine Rolle, die dahin ging, daß Soziallohn und Urlaubsvergütung nur an die Mitglieder der vier betreffenden Gewerkschaften gezahlt werden sollten. Die übrigen kleineren Gewerkschaftsgruppen sollten von diesen Vergütungen ausgeschlossen bleiben. Tatsächlich ist es zu einer tarifvertraglichen Vereinbarung der Verpflichtung des Arbeitgebers, Soziallohn und Urlaubsvergütung nur an die Mitglieder der 4 dominierenden Verbände zu zahlen, nicht gekommen.

Zweifellos besteht eine nahe Verwandtschaft zwischen dieser Vereinbarung und der oben definierten Organisationsklausel im engeren Sinne. Beide wollen gewisse Arbeitnehmer durch materielle Benachteiligung vor den Angehörigen bestimmter Organisationen zum Anschluß an diese Organisationen bestimmen. Unter Organisationsklausel im weiteren Sinne möchte ich daher diejenige tarifvertragliche Vereinbarung verstehen, die den tarifangehörigen Arbeitgeber verpflichtet, gewisse, den Mitgliedern der tarifangehörigen Organisationen zugesicherte, materielle Vorteile den Angehörigen nicht tarifangehöriger Arbeitnehmerorganisationen nicht zukommen zu lassen.

Die oben gegebene historische Zusammenstellung zeigt, daß seit Jahrzehnten zahlreiche Kreise die Organisationsklausel für zulässig erachtet, und daß die Organisationsklausel einem tatsächlichen Bedürfnis der Organisationen entspricht, ihre Organisation zu stärken und den ganzen Berufskreis zu erfassen. Diesen berechtigten Interessen gegenüber muß auf die schwerwiegenden Folgen einer Durchführung der Organisationsklausel hingewiesen werden. Die Organisationsklausel verpflichtet den Arbeitgeber nicht nur, Nichtorganisierte nicht einzustellen, sondern auch Nichtorganisierte und aus der Organisation Ausscheidende zu entlassen. Der einzelne Nichtorganisierte, für den im Einzelfall meistens berechtigte Gründe zum Fernbleiben von einer Organisation bestehen können, würde bei Durchführung der Verpflichtungen, die die Organisationsklausel dem Arbeitgeber auferlegt, unter Umständen stark in seiner persönlichen Freiheit beschränkt werden. In diesem Zusammenhange soll jedoch nicht näher auf die praktischen Folgen der Rechtsgültigkeit oder Rechtswidrigkeit der Organisationsklausel eingegangen werden.

Die Frage der Rechtswidrigkeit der Organisationsklausel ist in der Literatur und Rechtsprechung sehr umstritten. Wenn man von rechts- und wirtschafts-

politischen Gründen absieht, sind es in der Hauptsache folgende fünf Gründe, die für die Rechtswidrigkeit der Organisationsklausel angeführt werden. Die Organisationsklausel widerspreche: 1. Art. 159 RV., 2. Art. 118 RV., 3. Art. 151 und 152 RV., 4. § 81 BRG. und 5. die Organisationsklausel verstoße gegen die guten Sitten.

Der Schwerpunkt des gesamten Streites der Meinungen liegt zweifellos bei den Bestimmungen der RV. Vor allem sind es GROH, GÄTCKE, BÜHLER, GAUSS und ERDMANN, die auf Grund der RV. zu einer Ablehnung der Rechtsgültigkeit der Organisationsklausel kommen. Die meisten der Genannten stützen sich dabei auf den ersten der genannten Gründe, auf Rechtswidrigkeit gemäß Art. 159 RV. Bei allen Art. des 2. Hauptteils der RV. spielt die Frage eine große Rolle, ob hier aktuell geltendes Recht, oder lediglich ein programmatischer Satz festgelegt worden ist. Im allgemeinen gehen sowohl Gegner wie auch Verteidiger der Organisationsklausel von der Voraussetzung aus, daß Art. 159 aktuell geltendes Recht enthält.

Die maßgebende Frage, ob Art. 159 neben der positiven Seite der Vereinigungsfreiheit, der Freiheit, einer Koalition beizutreten, auch die negative Seite, einer Koalition fernzubleiben, umfaßt, wird von GROH und den anderen bejaht. GROH geht davon aus, daß die äußerliche Fassung von Art. 159 geschichtlich bedingt sei und so der Anschein erweckt werde, als beziehe sich Art. 159 nur auf die Freiheit, einer Koalition beizutreten. Der Art. 159 schließe eine lange Periode von Kämpfen ab, die um die Beseitigung der Beschränkungen gekämpft wurden, die noch für die Freiheit, sich zu vereinigen, bestanden. In der Beseitigung dieser Beschränkungen lag für die Gesetzgeber die Bedeutung des Art. 159. Beschränkungen der Freiheit, sich nicht zu koalieren, existierten kaum; daher bestand kein Bedürfnis, diese Freiheit gesetzgeberisch zu schützen. Der Sinn der ganzen Bestimmung der RV. liegt nach GROH jedoch darin, daß der Staat sich verpflichtet, in die natürliche Freiheit des Individuums auf dem Gebiete der Koalition nicht einzugreifen, und den Einzelnen sowohl gegen Übergriffe der Staatsorgane als auch von Privatpersonen zu schützen. Diese völlige Entschließungsfreiheit müsse natürlich auch die Freiheit, einer Koalition fernzubleiben, in sich schließen. GROH muß also zu dem Ergebnis kommen, daß jede Organisationsklausel eine Abrede ist, die die Vereinigungsfreiheit im Sinne des Art. 159 einzuschränken sucht, also rechtswidrig nach Art. 159 RV. ist. Ganz ähnlichen Gedankengängen folgen GAUSS, BÜHLER und ERDMANN. ERDMANN hält sogar das Recht der freien Willensbetätigung für eine Grundidee der RV., die durch die Organisationsklausel verletzt werde. BÜHLER sieht im § 81 BRG. eine Stütze für seine Auslegung des Art. 159, nach der Art. 159 sowohl die positive als auch die negative Seite der Vereinigungsfreiheit umfaßt: § 81 BRG. beweise, daß der Gedanke, die Nichtzugehörigkeit zu einem Verbands ebenfalls zu ermöglichen und nachteilige Folgen von ihr abzuwenden, ganz allgemein in Richtung unserer Arbeitsgesetzgebung liege.

Im Sinne der Meinung von BÜHLER, GÄTCKE, GAUSS und ERDMANN sind bereits einige Entscheidungen ergangen. Das Landgericht Bautzen hat am 18. 10. 1921 eine Entscheidung gefällt, nach welcher jeglicher Organisationszwang gegen Art. 159 RV. verstößt. Ebenso sagt das Kammergericht in einer Entscheidung vom 4. 7. 1922: „Unter Koalitionsfreiheit ist im allgemeinen nicht nur das Recht eines jeden Einzelnen zu verstehen, einer bestimmten Koalition beizutreten, sondern auch das Recht, ob er überhaupt einer Koalition beitreten will.“ Ähnlich der Schlichtungsausschuß Groß-Berlin in einer Entscheidung vom 28. 7. 1920: „Die zwingende tarifliche Bestimmung, nur Mitglieder der tarifschließenden Verbände einzustellen, wäre rechtswirksam, weil sie dem der RV. und dem BRG. zugrunde liegenden Grundsatz der Koalitionsfreiheit widersprechen würde.“

Demgegenüber vertreten BIENSFELDT, FLATOW, BAUM und SINZHEIMER den Standpunkt, daß Art. 159 nur die positive Seite der Vereinigungsfreiheit, die Freiheit,

sich zu koalieren, umfasse. BAUM führt aus, der Art. 159 RV. wiederhole im wesentlichen das bekannte Prinzip des § 152 GewO. Dazu trete allerdings ein Schutz gegen private Abreden und Maßnahmen. Art. 159 bezwecke jedoch nichts weiter, als das Recht, sich einer Koalition anzuschließen, verfassungsmäßig gegen jede Beeinträchtigung durch öffentlich-rechtliche und privatrechtliche Maßnahmen zu schützen. BAUM beruft sich auf die historische Entwicklung des Begriffs der Koalitionsfreiheit, die auch heute noch für die Auslegung des Begriffs maßgebend sei. Danach verstand man von jeher unter Koalitionsfreiheit nur das Recht, einer Koalition beizutreten. Daraus folgert er, daß Abreden, die die Freiheit, nicht organisiert zu sein, beschränken, nicht gegen Art. 159 verstoßen können. Ganz denselben Standpunkt vertreten SINZHEIMER und FLATOW. BIENSFELDT weist darauf hin, daß die Behauptung ERDMANNNS, das unbeschränkte Persönlichkeitsrecht sei eine Grundidee der RV., sich in dieser Allgemeinheit nicht beweisen lasse. Die Anerkennung der Berufsvereine und die geplante Wirtschaftsorganisation widersprechen dem.

Wir kommen jetzt zum zweiten Grunde, der von den Gegnern der Organisationsklausel angeführt wird, zu Art. 118 RV. GÄTCKE stützt die Rechtswidrigkeit der Organisationsklausel nicht nur auf Art. 159, sondern auch auf Art. 118 der wie allgemein anerkannt, aktuell geltendes Recht ist. Er sieht im Verhalten den Vereinigungen gegenüber „eine Äußerung des in Art. 118 gewährleisteten Rechtes, innerhalb der Schranken der allgemeinen Gesetze seine Meinung ‚in sonstiger Weise‘ zu äußern“. Nach Art. 118, 1 dürfe aber niemand wegen der Ausübung des in Art. 118 gewährleisteten Rechtes benachteiligt werden. Die Organisationsklausel bedeute aber in ihrer Durchführung eine solche Benachteiligung, ganz gleich, ob sie sich gegen Nichtorganisierte oder Andersorganisierte richte.

Demgegenüber führt BIENSFELDT aus: Die Tatsache, daß Art. 118 RV. aktuell geltendes Recht darstelle, müsse zwar zugegeben werden, er konstituiere jedoch nicht ein völlig uneingeschränktes Recht der Meinungsäußerung, sondern nur ein solches innerhalb der Schranken der allgemeinen Gesetze. Die VO. vom 23. 12. 1918 gehöre zu den Gesetzen in diesem Sinne, sie ermächtige die wirtschaftlichen Vereinigungen, die Bedingungen für den Abschluß von Tarifverträgen zu regeln. Zweifel bringe zwar Art. 118, 1, 2: „An diesem Rechte darf ihn kein Arbeits- noch Anstellungsverhältnis hindern, und niemand darf ihn benachteiligen, wenn er von diesem Rechte Gebrauch macht.“ Wenn es auch nicht ausdrücklich ausgesprochen sei, so könne diese Vorschrift doch auch nur Geltung innerhalb der Schranken der allgemeinen Gesetze haben. Unbefugte Meinungsäußerung, z. B. über Betriebsgeheimnisse oder interessenwidrige Äußerungen eines Syndikus eines Arbeitgeberverbandes über die Berechtigung von Tarifforderungen der Arbeitnehmer, würden mit Recht zur sofortigen Entlassung berechtigen. In den Vereinbarungen eines Dienstvertrages müsse also die Vorschrift des Art. 118 ihre Schranken finden. Was aber für den Einzelarbeitsvertrag gelte, müsse auch für den Tarifvertrag Gültigkeit haben. BIENSFELDT kommt also im Gegensatz zu GÄTCKE zu dem Ergebnis, daß Art. 118 der Gültigkeit von Organisationsklauseln nicht im Wege steht.

Die Rechtungültigkeit der Organisationsklausel wird drittens aus Art. 151, 152 RV. hergeleitet. BÜHLER meint, die Organisationsklausel widerspreche dem Recht auf freie, wirtschaftliche Betätigung und Vertragsfreiheit, das die Art. 151 und 152 RV. gewährleisteten. Art. 151 selbst sehe die Einschränkung der wirtschaftlichen Freiheit durch gesetzlichen Zwang vor. Danach bestimme Art. 151, daß anders als durch ein Gesetz ein Organisationszwang nicht ausgeübt werden dürfe. Die Sanktionierung eines von seiten der Organisationen ausgeübten Organisationszwanges würde aber gewissermaßen eine Umgehung des Gesetzgebungsweges darstellen, und dürfe daher nicht zulässig sein.

BIENSFELDT weist demgegenüber darauf hin, daß die Organisationsklausel lediglich eine Frage des Rechtes der Vereinigungsfreiheit sei, daß es also genüge,

den Art. 159 heranzuziehen. Ferner könne Art. 152 ebensogut für die Organisationsklausel als auch gegen dieselbe angewandt werden.

Die Vertreter der Ansicht, daß Art. 159 RV. sowohl die positive als auch die negative Seite der Vereinigungsfreiheit umfasse, stützen ihre Behauptung, daß der Wille der Gesetzgeber auf einen allgemeinen Schutz der freien Willensbetätigung auf dem Gebiete der Koalition gerichtet gewesen sei, in der Regel durch Hinweis auf den § 81, 1 BRG. So GAUSS, GÄTCKE und HUECK, der sagt: „Das BRG. zeigt, daß der Gesetzgeber jeglichen Zwang hinsichtlich der Organisation verwirft.“ HUECK will so aus § 81 BRG. einen allgemeinen Grundsatz für die Ablehnung der Organisationsklausel herleiten. GAUSS und GÄTCKE geben zwar die formale Richtigkeit der Ansicht zu, daß gemäß § 81,3 BRG. ausdrücklich bei bereits vorhandener tariflicher Regelung einer Materie die gemäß § 78, 8 BRG. vereinbarten Richtlinien den tariflichen Bestimmungen nachstehen. Jedoch muß nach GÄTCKE eine sinngemäße Auslegung dieser Bestimmungen zu einem anderen Ergebnis führen. So führt GÄTCKE aus: Als Normaltyp des Arbeitsvertrages sei vom Gesetzgeber ein Kollektivvertrag angenommen, als seltenerer Fall ein Einzelarbeitsvertrag. Für diesen letzteren Fall sieht das BRG. ausdrücklich die Vereinbarung von Richtlinien vor, die gemäß § 81, 1 BRG. keinerlei Organisationsklausel enthalten dürfen. GÄTCKE geht nun offenbar davon aus, daß man zufällig eine ähnliche Bestimmung im Tarifvertragsrecht nicht festgelegt habe, daß hier also eine Lücke im Tarifrecht vorliege. GÄTCKE betrachtet die Betriebsvereinbarung als Surrogat im Verhältnis zum Tarifvertrag. Was aber für das Surrogat gelte, müsse auch für das Original, den Tarifvertrag gelten. Dabei glaubt GÄTCKE den § 81, 3 so auslegen zu können, daß hier zwar ausdrücklich gesagt sei, daß die Vereinbarungen des Tarifvertrages den zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat vereinbarten Richtlinien vorangehen, daß deshalb aber die tariflichen Richtlinien nicht von allen Beschränkungen frei sein sollen, die für die im Betriebe vereinbarten Richtlinien gelten. Ähnlich GAUSS: „Soll aber einem Arbeitgeberverband erlaubt sein, was einem einzelnen Arbeitgeber verboten ist?“ Dementsprechend kommen GAUSS, GÄTCKE und HUECK zu dem Ergebnis, daß eine Organisationsklausel gegen § 81, 1 BRG. verstößt.

BIENSFELDT gibt demgegenüber zwar zu, daß die §§ 78, 8 und 81 BRG. bestimmen, daß die Einstellung eines Arbeitnehmers nicht von dessen Zugehörigkeit oder Nichtzugehörigkeit zu einem beruflichen Verein abhängig gemacht werden darf. Nach BIENSFELDT kommt die Vorschrift jedoch nur so weit in Frage, als eine tarifliche Regelung nicht besteht. Eine gegenteilige tarifliche Abmachung stehe daher dieser Bestimmung des BRG. nicht im Wege. Die Vorschrift des BRG. habe eine andere Bedeutung. Die Organisationsklausel sei Mittel zur Festigung und Erweiterung des Berufsverbandes. Eine Betriebsvereinbarung, zu der auch BIENSFELDT die Richtlinienvereinbarung rechnet, sei nicht in der Lage, Vorschriften zu begründen, die über die engen Grenzen des Betriebes in das Gebiet des Berufsverbandes hinübergreifen. Über die Anwendung derartiger Mittel könnten daher nicht Betriebsverbände entscheiden, sondern nur die Berufsverbände selbst. Die Vorschriften der §§ 78, 8 und 81 könnten daher für die Frage der Organisationsklausel keine Anwendung finden.

Schließlich kommen wir zum letzten Grunde, der von den Gegnern der Organisationsklausel für ihre Rechtswidrigkeit angeführt wird: der Sittenwidrigkeit. BÜHLER weist auf die Grenzen hin, die für die Beschränkungen der Vertragsfreiheit von Außen-seitern durch Vereinbarungen zweier Parteien entstehen. Bis zu einem gewissen Grade müsse man solche Beschränkungen zulassen. Jedoch seien hier gewisse Grenzen nötig, und man werde hier unbedenklich von den Grundsätzen ausgehen können, die das RG. für die Gültigkeit von Boykottvereinbarungen herausgearbeitet hat. Besonders weist BÜHLER auf den Hauptungültigkeitsgrund des RG. hin: wenn bei einer Boykottvereinbarung der dem Außenseiter zugefügte Nachteil so groß ist, daß



dadurch dessen wirtschaftlicher Ruin herbeigeführt wird. Der Anwendung dieses Grundsatzes auf die Organisationsklausel mißt BÜHLER große Bedeutung bei.

Dieser Meinung BÜHLERS schließt sich das RG. in seiner Entscheidung vom 6. 4. 1922 an. Wegen der grundsätzlichen Bedeutung dieser Entscheidung soll hier nicht nur die Stellungnahme des RG. zur Frage der Anwendbarkeit der Grundsätze über Boykottvereinbarungen betrachtet werden, sondern zu allen wichtigeren Fragen der Organisationsklausel. Dem RG. lag folgender Fall vor: Ein Mitglied der Bühnengenossenschaft, das seinen Austritt für den nächsten Termin erklärt hatte, klagt gegen die Bühnengenossenschaft und den Bühnenverein auf Feststellung, daß die Beklagten ihn auf Grund der tariflichen Bestimmung, nach der nur Mitglieder der Bühnengenossenschaft beim Bühnenverein beschäftigt sein dürfen, nach seinem Ausscheiden das Auftreten an den dem Bühnenverein angeschlossenen Bühnen nicht untersagen dürfen.

In seiner Urteilsbegründung erkennt das RG. an, daß der Grundsatz der freien Willensbestimmung auch für den Anschluß an Vereine und Organisationen gelte, gleichgültig, welche Zwecke sie verfolgen. Für eine Ausnahme zugunsten der im gewerblichen Lohnkampfe stehenden Organisationen bestehe keine Ursache. Die freie Willensbestimmung des Einzelnen lasse sich im Zusammenleben nicht reibungslos in die Tat umsetzen. Jedoch muß nach der Meinung des RG. es dem Einzelnen überlassen bleiben, ob er den Widerständen nachgeben oder unter Inkaufnahme von Nachteilen sich durchsetzen wolle. Das rechtliche Verhältnis des Einzelnen zu den Organisationen sei durch die neue Gesetzgebung nicht verändert worden. Ob Art. 159 die negative Seite der Vereinigungsfreiheit mit umfasse, entscheidet das RG. nicht. Es stellt nur fest, daß in den neueren Gesetzesvorschriften ein Organisationszwang zweifellos nicht gewollt sei, sondern daß überall die Gleichstellung von Organisierten und Nichtorganisierten zum Ausdruck komme. Die Berechtigung des Interesses der Organisationen an einer Stärkung ihrer Positionen erkennt das RG. an, also auch die Berechtigung, einen gewissen Druck zum Anschluß auszuüben. Hierbei dürften jedoch nur erlaubte Mittel zur Anwendung kommen, und zwar nur insoweit, als sie in ihrer Wirkung nicht gegen die guten Sitten verstoßen. Für uns kommt in diesem Zusammenhange im Anschluß an die Meinung BÜHLERS über die Anwendbarkeit der Rechtsprechung des RG. über Boykottvereinbarungen besonders in Betracht, daß das RG. in dieser Hinsicht auf seine Grundsätze in der Rechtsprechung über Boykott und Aussperrung hinweist; nach diesen Grundsätzen verstoßen Maßnahmen gegen die guten Sitten, wenn die angewandten Mittel an sich unsittlich sind, wenn der dem Gegner zugefügte Nachteil so erheblich ist, daß dadurch dessen wirtschaftlicher Ruin herbeigeführt wird, oder wenn der Nachteil, der dem Gegner erwächst, zu dem erstrebten Vorteil in keinem Verhältnis steht. An diesen Grundsätzen hält das RG. auch heute noch fest, besonders lehnt es die Meinung ab, daß der Begriff der guten Sitten auf dem Gebiete des wirtschaftlichen Lohnkampfes ein anderer geworden sei. Auf Grund dieser Gesichtspunkte kommt das RG. zu der Entscheidung, daß die oben zitierte Organisationsklausel gegen die guten Sitten verstößt.

BAUM sucht im Gegensatz zur Auffassung des RG. und BÜHLERS den Beweis zu erbringen, daß eine Organisationsklausel nicht gegen die guten Sitten verstößt. Nach BAUM müssen insbesondere die Anschauungen der beteiligten Volkskreise berücksichtigt werden. Wenn daher ein Tarifvertrag zwischen großen Organisationen abgeschlossen sei, die sowohl die Mehrheit der Arbeitgeber wie auch der Arbeitnehmer umfasse, so müsse angenommen werden, daß die Bestimmungen des Tarifvertrages dem Willen der Mitglieder entsprächen. Die Bestimmungen des Tarifvertrages stellten daher den Niederschlag der Anschauungen der in Betracht kommenden Volkskreise dar. Solle demgegenüber eine tarifliche Abrede im Widerspruch mit dem herrschenden Volksbewußtsein stehen, so müsse erst bewiesen werden, daß

im vorliegenden Falle die Berufsauffassung der Standesauffassung und dem allgemeinen Volksbewußtsein widerspräche.

Ähnlich ist die Stellungnahme BIENSFELDTS zur Frage der Sittenwidrigkeit der Organisationsklausel. BIENSFELDT wendet sich vor allem dagegen, daß die Organisationsklausel ausschließlich nach bürgerlich-rechtlichen Gesichtspunkten beurteilt werden soll. Der Begriff der guten Sitten sei auch kein fester, die persönliche Freiheit finde heute ihre Grenzen in der Organisation des Standes, Berufes oder Betriebes. Für die Auslegung der guten Sitten seien die Anschauungen der größeren Verbände zu berücksichtigen. Vor allem könnten Maßnahmen nicht allein deshalb gegen die guten Sitten verstoßen, weil sie den wirtschaftlichen Ruin des Gegners herbeiführen könnten. BIENSFELDT verweist hier auf den unter Kündigung eingeleiteten Streik, der sehr wohl zum wirtschaftlichen Ruin des Arbeitgebers führen könne.

Anders ist die Stellungnahme SINZHEIMERS zur Frage der Sittenwidrigkeit der Organisationsklausel. SINZHEIMER will zwar auch die Grundsätze angewandt wissen, denen das RG. für die sittliche Beurteilung von Verträgen folgt. Die Grundsätze, die das RG. in seiner Rechtsprechung über Boykott und Aussperrung ausgebildet hat, lehnt er für die Beurteilung der Sittenwidrigkeit der Organisationsklausel ab, da der Organisationsklausel die wesentlichen Merkmale des Boykotts fehlten. Der Boykott wolle den Boykottierten zu einem bestimmten Verhalten zwingen. Dies sei jedoch nicht der wesentliche Zweck der Organisationsklausel, vielmehr diene sie in erster Linie der Sicherung des Tarifverhältnisses. SINZHEIMER verlangt eine besondere Berücksichtigung der hohen sozialen Bedeutung des Organisationswesens. Maßgebend sei für die Beurteilung, ob für den einzelnen sachliche Gründe für ein Fernbleiben von der Organisation bestehen könnten. SINZHEIMER hält daher die tatsächliche Feststellung, daß außerhalb des Tarifbereichs für den Nichtorganisierten Arbeit gar nicht oder nur schwer zu erlangen sei, nicht für ausreichend, um in der Klausel eine Sittenwidrigkeit zu sehen.

Schließlich sei hier noch auf die Meinung GROHS hingewiesen, also eines Gegners der Organisationsklausel, der meint, das bürgerliche Recht könne hier nur in den seltensten Fällen helfen. Man werde vielfach in dem Verhalten der den Druck Ausübenden schlechterdings keinen Verstoß gegen die guten Sitten erblicken können, da dies der heutigen, allgemeinen, höheren Bewertung der Organisation und der Auffassung einer moralischen Berufspflicht, mit den sozialen Standesgenossen zusammenzugehen, widersprechen würde.

Ich komme nunmehr zur Darstellung und Begründung meiner eigenen Ansicht.

Zunächst zu Art. 159 RV. In einem Punkte besteht Einigkeit, die Fassung des Art. 159 und die Verhandlungen in der Nationalversammlung zeigen den klaren Willen des Gesetzgebers, die Freiheit, einer Koalition beizutreten, zu schützen. Die Behauptung, daß der wirkliche Wille des Gesetzgebers, die freie Willensbetätigung auf dem Gebiete der Koalition zu gewährleisten, wegen des zeitlich bedingten, starken Zurücktretens des allgemeinen Interesses an der negativen Seite der Koalitionsfreiheit in der Fassung des Art. 159 nicht zum Ausdruck gekommen sei, daß aber der Schutz dieser freien Willensbetätigung der Sinn des Art. 159 sei, sogar eine Grundidee der RV., läßt sich historisch aus der Entstehungsgeschichte nicht beweisen. Eine solche Vermutung könnte man nur aus dem Sinn und Zweck der Bestimmung beweisen. Dieser ist jedoch eindeutig und klar nicht erkennbar. Eine über den Wortlaut des Art. 159 hinausgehende Auslegung, wie sie die Miteinbeziehung der negativen Koalitionsfreiheit bedeuten würde, ist daher nicht zulässig. Es wird sich unten zeigen, daß auf anderem Wege die negative Koalitionsfreiheit in praktisch wünschenswertem Umfange geschützt werden kann. BIENSFELDT, BAUM, FLATOW und SINZHEIMER kommen daher mit Recht zu dem Ergebnis, daß Art. 159 nur die positive Seite der Vereinigungsfreiheit, überhaupt einer Koalition beizutreten und

diese Koalition selbst auszuwählen, begreift. Dieser Freiheit, die Koalition frei zu wählen, steht aber eine beschränkte Organisationsklausel entgegen, also eine Klausel, die den Arbeitgeber verpflichtet, nur Angehörige bestimmter Organisationen einzustellen. Dagegen richtet sich eine allgemeine Organisationsklausel nur gegen die Freiheit, einer Organisation fernzubleiben. Ich komme daher zu dem Ergebnis, daß eine beschränkte Organisationsklausel auf Grund von Art. 159 RV. rechtswidrig ist, nicht jedoch eine allgemeine Organisationsklausel.

Wir kommen jetzt zu Art. 118 RV. Die allein von GÄTCKE vertretene Ansicht, daß eine Organisationsklausel gegen das in Art. 118 RV. gewährleistete Recht der freien Meinungsäußerung verstoße, scheidet an der zweifellos notwendigen einschränkenden Auslegung von Art. 118, 1, 2. Hier ist die diesbezügliche, oben wieder-gegebene Beweisführung BIENSFELDTs unbedingt schlüssig.

Nun zum 3. Grunde: BÜHLER, der in der Organisationsklausel einen Verstoß gegen die in Art. 151 gewährleistete wirtschaftliche Freiheit und gegen die in Art. 152 gewährleistete Vertragsfreiheit sieht, berücksichtigt nicht, daß Art. 151 sich lediglich an die Adresse des Gesetzgebers richtet und die Bedingungen gibt, unter denen eine gesetzliche Einschränkung der wirtschaftlichen Freiheit zulässig ist. Für privatrechtliche Einschränkungen kommt daher Art. 151 nicht in Frage. Genau das gleiche gilt von Art. 152. Beide enthalten lediglich Bindungen für den Gesetzgeber, kommen also für die Beurteilung der Rechtsgültigkeit der Organisationsklausel nicht in Frage.

Nun zur Frage, welche Bedeutung § 81 BRG. für unsere Frage hat. Mit Recht weist BIENSFELDT darauf hin, daß eine Betriebsvereinbarung, zu der man, wenn auch nicht im Sinne FLATOWS, vom praktischen Gesichtspunkt die Vereinbarung von Richtlinien rechnen muß, nie rechtlich wirksam Vorschriften begründen kann, die über den engen Rahmen des Betriebes in das Gebiet des Berufsverbandes hinübergreifen. Es steht ausdrücklich fest, daß die Richtlinienvereinbarung nur insoweit rechtswirksam ist, als eine tarifliche Regelung nicht besteht. Wenn GÄTCKE meint, daß der Wille des Gesetzgebers in § 81, 3 BRG. keineswegs dahingehe, daß die tarifvertragliche Vereinbarung von Richtlinien von den Beschränkungen frei sein solle, die auch für die im Betriebe vereinbarten gelten sollen, so findet diese Ansicht im Gesetz keine Stütze. Vielmehr ist anzunehmen, daß § 81, 1 BRG. lediglich den Zweck verfolgt, den Betriebsrat rechtsgeschäftlich auf das Gebiet seines Betriebes zu beschränken. Der Wille des Gesetzgebers ging zweifellos dahin, der Betätigung des Betriebsrates im Interesse eines gedeihlichen Zusammenarbeitens zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat durch Beschränkung auf rein betriebliche Angelegenheiten den politischen Charakter zu nehmen. Daher können Beschränkungen für irgendwelche tarifvertraglichen Vereinbarungen aus § 81 BRG. nicht hergeleitet werden. Ein Widerspruch der Organisationsklausel mit § 81 BRG. besteht daher nicht.

Damit kommen wir zur letzten Frage, zur Frage der Sittenwidrigkeit der Organisationsklausel. Nach der Rechtsprechung des RG. ist ein Vertrag sittenwidrig, wenn er allgemeine Interessen gefährdet oder verletzt. Diesen Grundsatz können wir als allgemein anerkannt erachten. In Berücksichtigung dieses Grundsatzes hat das RG. spezielle Gesichtspunkte für die Beurteilung von Boykottvereinbarungen entwickelt. Sie wurden oben bei der Erörterung der RG.-Entscheidung eingehend dargelegt. Wenn SINZHEIMER behauptet, diese Gesichtspunkte könnten für die Beurteilung von Organisationsklauseln keine Anwendung finden, weil der Organisationsklausel die charakteristischen Merkmale des Boykotts fehlten, so muß dem entgegengetreten werden. SINZHEIMER meint, der Boykott wolle den Boykottierten zu einem bestimmten Verhalten zwingen, nicht aber jede Organisationsklausel habe ohne weiteres den Zweck des Zwanges gegen Nichtorganisierte. Meiner Ansicht nach ist eine Organisationsklausel, die diesen Zweck nicht in erster Linie verfolgt, undenk-

bar. Denn jede Organisationsklausel begründet nicht nur die Verpflichtung des Arbeitgebers, Nichtorganisierte nicht einzustellen, sondern auch zu entlassen. Für mich besteht also volle Parallelität zwischen einer Boykottvereinbarung und einer Organisationsklausel, und die Sittenwidrigkeit wird deshalb nach den Grundsätzen zu beurteilen sein, die das RG. in seiner Rechtsprechung über Boykottvereinbarungen herausgebildet hat. Wie bereits oben erläutert, verstoßen nach der Ansicht des RG. Boykottvereinbarungen dann gegen die guten Sitten, wenn die Mittel an sich unsittlich sind, oder wenn der dem Gegner zugefügte Nachteil so erheblich ist, daß dessen wirtschaftlicher Ruin herbeigeführt wird, oder wenn der Nachteil, der dem Gegner erwächst, zu dem erstrebten Vorteil in keinem Verhältnis steht. Für uns kommt als Voraussetzung vor allem die Tatsache in Frage, daß die wirtschaftliche Vernichtung des Gegners herbeigeführt wird. Daher muß die Meinung SINZHEIMERS abgelehnt werden, der die tatsächliche Feststellung, daß außerhalb des Tarifbereichs für den Nichtorganisierten Arbeit gar nicht oder nur schwer zu erlangen sei, für keine ausreichende Begründung für die Sittenwidrigkeit der Klausel hält. Wenn SINZHEIMER eine besondere Berücksichtigung der hohen, sozialen Bedeutung des Organisationswesens verlangt, so wird man dem nur in sehr beschränktem Maße folgen können. Denn für den Begriff der guten Sitten ist das durchschnittliche Volksbewußtsein maßgebend. Wenn BAUM demgegenüber eine besondere Berücksichtigung der Anschauungen der in Betracht kommenden Volkskreise fordert, so ist dem entgegenzuhalten, daß eine solche nur in Frage kommt, insoweit die Anschauungen der in Betracht kommenden Volkskreise nicht im direkten Widerspruch mit dem durchschnittlichen Volksbewußtsein stehen. Die Anschauungen der im gewerblichen Lohnkampfe stehenden Kreise werden diesem aber in sehr vielen Fällen widersprechen. Dem durchschnittlichen Volksbewußtsein würde es keineswegs entsprechen, wenn wir die Interessen der Organisation der Existenzberechtigung des einzelnen Arbeitnehmers voranstellen würden.

In vielen Fällen wird allerdings die Feststellung eines durchschnittlichen Volksbewußtseins auf Schwierigkeiten stoßen. Gerade auf unserem Gebiet haben die wirtschaftlichen Interessenkämpfe der letzten Jahre die Bildung eines allgemeinen Rechtsempfindens verhindert, so daß im Koalitionsrecht die Anschauungen über Recht und Unrecht je nach der wirtschaftlichen und politischen Einstellung der beteiligten Kreise ganz besonders auseinandergehen. Die Erkenntnis dieser Tatsache macht der richterlichen Urteilsfindung bei der Frage der Sittenwidrigkeit der Organisationsklausel besondere Vorsicht zur Aufgabe; sie darf jedoch nicht dazu führen, diese Frage wegen der mit ihr verbundenen Schwierigkeiten überhaupt fallen zu lassen. Mit der Konsolidierung unserer Wirtschaft wird auch die Bildung eines allgemeinen Rechtsempfindens parallel gehen. Der Rechtsprechung fällt die Aufgabe zu, diese Entwicklung richtig zu deuten und so zu leiten, daß die praktischen Lebensinteressen der sozialen Gewalten und der Einzelpersonlichkeit zu einem Ausgleich gebracht werden, der den Interessen der Allgemeinheit entspricht.

## Die Bedeutung der Organisationsklausel in der Praxis<sup>1)</sup>.

Von Dr. ALFRED SCHNEIDER-Berlin (beschäftigt bei der Osram G. m. b. H. Kommanditgesellschaft).

Die Aufgabe meines Korreferates ist eine zweifache. Zunächst will ich die von dem Herrn Referenten bereits hinsichtlich der Stellungnahme der Rechtsprechung

<sup>1)</sup> Literatur: OERTMANN: Deutsches Arbeitsvertragsrecht: Gg. Stilke, Berlin 1921. — GROH: Koalitionsrecht: Benzheimer. — BAUM: Organisationszwang und Tarifvertrag: Neue Zeitschr. f. Arbeitsrecht v. 1. Januar 1922. — MEISSINGER: Konkurrenz von Fachtarifen und

zu der Organisationsklausel gemachten Ausführungen durch Darlegung einiger besonders interessanter Fälle ergänzen, um im zweiten Teil des Korreferats dann auf die praktische Bedeutung der Organisationsklausel für die Arbeitgeber und Arbeitnehmerseite einzugehen.

Prof. SINZHEIMER, der wohl als einer der Hauptanhänger der Anschauung, daß jede Art von Organisationsklausel rechtsgültig sei, gilt, vermag sich für seine Auffassung lediglich auf ein Urteil des Oberlandesgerichts Nürnberg aus dem Jahre 1905 zu berufen, in dem ausgeführt wird, daß es dem Arbeitgeber, solange er ein unbeschränktes Direktionsrecht bezüglich der Auswahl der einzustellenden Arbeitnehmer habe, auch unbenommen bleiben müsse, mit den Gewerkschaften zu vereinbaren, daß er nur Angehörige bestimmter Organisationen einstellen wolle. Ferner führt SINZHEIMER für seine Auffassung an, daß die Regierung 1919 in der Nationalversammlung auf eine Anfrage betr. Art. 159 RV. geantwortet habe, daß nur diejenigen Klauseln gegen Art. 159 verstießen, in denen der Ausschluß von Angehörigen bestimmter Organisationen vereinbart worden sei. Einen vermittelnden Standpunkt zur Frage der OKl. nimmt eine Entscheidung des Kammergerichts ein, in deren Begründung in Anlehnung an die Grundsätze des Reichsgerichts ausgeführt wird, daß OKl. in Tarifverträgen nur dann als nichtig zu gelten haben, wenn alle Arbeitgeber des Berufskreises der in Betracht kommenden Vereinigung angehören.

Die Mehrzahl der mir zugänglich gewordenen Entscheidungen nimmt jedoch zur Frage der OKl. eine scharf ablehnende Stellung ein. So heißt es in einem Urteil des Landgerichts I Berlin vom 22. 1. 1921, daß Tarifverträge, in denen eine Koalitionsklausel festgelegt ist, hinsichtlich dieser Koalitionsklausel einen Verstoß gegen § 159 RV. darstellen.

Von besonderem Interesse ist eine Entscheidung des Schlichtungsausschusses Hamburg. In dem zur Entscheidung stehenden Falle waren Arbeitnehmer einer Konsumgenossenschaft entlassen worden, weil die Statuten der Konsumgenossenschaft vorschrieben, daß nur Arbeitnehmer, die den angeschlossenen Verbänden angehörten, beschäftigt werden dürften, und daß wegen irgendwelcher Verfehlungen aus den Verbänden Ausgeschlossene — um derartige Ausschlüsse handelt es sich in diesem Fall — zu entlassen seien. Der Schlichtungsausschuß erachtete, da eine derartige Bestimmung einen Verstoß gegen die durch Art. 159 RV. gewährleistete Koalitionsfreiheit darstelle, eine unbillige Härte für vorliegend. Obwohl man gerade in diesem Falle aus Billigkeitsgründen dem als Arbeitgeber auftretenden Gewerkschaftskartell es nicht versagen sollte, wenn es darauf dringt, daß aus den angeschlossenen Verbänden wegen irgendwelcher Verfehlungen Entfernte in einer lediglich gewerkschaftlichen Interessen dienenden Einrichtung nicht mehr beschäftigt werden sollen, glaubte der Schlichtungsausschuß an der hohen Bedeutung des Art. 159 RV. auch im vorliegenden Falle nicht vorübergehen zu können.

Sehr bedeutsame Entscheidungen seitens der Gewerbegerichte und Schlichtungsausschüsse sind auch in denjenigen Fällen ergangen, in denen eine OKl. nicht bestand, die Arbeiterschaft jedoch versuchte, einen Organisationszwang praktisch durchzuführen, in dem sie durch Drohung mit Arbeitsniederlegung gegenüber dem Arbeitgeber bzw. durch persönliche Bedrohung der Nicht- bzw. Andersorganisierten einen Anschluß derartiger Arbeitnehmer an den im Betriebe maßgebenden Verband durchzuführen versuchte. In einem Fall, in dem der Arbeitgeber einen Arbeitnehmer auf Druck der übrigen Belegschaften entlassen hatte, wies das Gewerbegericht die Klage des Entlassenen gegen den Arbeitgeber ab, der Arbeitgeber habe

Gruppentarifen für berufsfremde Arbeiter. Neue Zeitschrift f. Arbeitsrecht v. 1. Januar 1923. — BIENSFELDT: Die Organisationsklausel. Neue Zeitschr. f. Arbeitsrecht, August/September 1923. — SINZHEIMER: Die Organisationsklausel in Tarifverträgen und ihre Wirkung auf abgesperrte Arbeitnehmer. — Juristische Wochenschrift, 50. Jahrgang, S. 304. — GAUSS: Die Absperrungsklausel in Tarifverträgen. Juristische Wochenschrift, 50. Jahrgang, S. 521.

von dem Betreffenden den Austritt aus dem Verband nicht gefordert, infolgedessen die durch Art. 159 RV. gewährleistete Koalitionsfreiheit nicht verletzt. Dem Kläger stehe es frei, vor dem ordentlichen Gericht einen Schadenersatzanspruch gegen die übrige Belegschaft, vertreten durch den Vertrauensmann, geltend zu machen, da das Verhalten der Belegschaft wider die guten Sitten verstoße und zum Schadenersatz verpflichte.

Von besonderem Interesse dürfte es sein, daß die Schlichtungsausschüsse in Fällen eines seitens der Belegschaft ausgeübten Organisationszwanges das Amt der Arbeiterratsmitglieder für erloschen erklärt haben, wenn die Arbeiterratsmitglieder in der Belegschaftsversammlung den Absichten ihrer Arbeitskollegen nicht energisch gegenübergetreten waren, da dieses Verhalten einen Verstoß gegen die den Gruppenräten in § 66 Ziffer 6 BRG. auferlegte Verpflichtung darstelle, das Einvernehmen der Belegschaft im Betriebe zu fördern.

Wenn ich nun zu dem 2. Teil meines Referates übergehen darf, so möchte ich einleitend bemerken, daß ich bei der Betrachtung der praktischen Auswirkung der OKl. 4 verschiedene Arten, in denen die Klausel vereinbart werden kann, unterscheide.

Es wird vereinbart:

1. Nichtorganisierte Arbeitnehmer dürfen in den Betrieben der Mitglieder des tarifangehörigen Arbeitgeberverbandes nicht beschäftigt werden, andererseits dürfen die Mitglieder der tarifangehörigen Arbeitnehmerverbände bei nicht in dem Arbeitgeberverband organisierten Arbeitgebern keine Arbeit nehmen.

2. Nicht den vertragschließenden Organisationen angehörige Arbeitnehmer dürfen nicht beschäftigt werden.

3. Werden Nichtorganisierte beschäftigt, so finden auf sie nicht die gleichen Bedingungen Anwendung wie auf die Organisierten (Ausschluß von Soziallohn, Urlaub usw.).

4. Werden Andersorganisierte beschäftigt, so dürfen ihnen nicht die gleichen Bedingungen gewährt werden, wie den in den Verbänden Organisierten (Ausschluß von Soziallohn, Urlaub usw.).

Bei der Betrachtung der Rechtsgültigkeit der Organisationsklausel, insbesondere bei der Frage, ob die OKl. zu § 159 RV. im Widerspruch steht, muß man m. E. einen grundlegenden Unterschied zwischen den Klauseln zu 1 und 2, und denen zu 3 und 4 machen. Bezüglich der Klauseln, die eine Beschäftigung der Unorganisierten bzw. in anderen als den vertragschließenden Verbänden Organisierten überhaupt verbieten, stimme ich mit dem Herrn Referenten überein, daß diese Klauseln gegen Art. 159 RV. verstoßen und daher rechtsungültig sind. Bezüglich des Ausschlusses der Unorganisierten bzw. Andersorganisierten von gewissen Bedingungen des Tarifvertrages stehe ich jedoch auf dem Standpunkt, daß die Organisationsklausel mit den in der Rechtsprechung des Reichsgerichts festgelegten, von dem Herrn Referenten bereits vorgetragenen Grundsätzen nicht im Widerspruch steht.

Nach dieser kurzen Stellungnahme zur Frage der Rechtsgültigkeit der OKl. will ich nun untersuchen, ob die von den Anhängern der OKl. behauptete Notwendigkeit der Klausel, insbesondere der gegen die Nicht- bzw. Andersorganisierten überhaupt gerichteten Klauseln in der letzten Zeit von den in erster Linie daran interessierten Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden, deren Ansicht m. E. in der Hauptsache als maßgebend zu gelten hat, tatsächlich gefordert und praktisch durchgeführt worden ist.

Was zunächst die Arbeitgeberseite angeht, so ist nach dem mir zugänglich gewordenen Material von Arbeitgeberseite niemals der Wunsch der Vereinbarung einer Organisationsklausel im Tarifvertrage gefordert worden. Die Arbeitgeber haben natürlich ein Interesse daran, mit innerlich gefestigten Arbeitnehmerverbänden, die ihnen für Innehaltung der getroffenen Vereinbarungen bürgen (z. B.

Vermeidung von wilden Streiks, die, wie die Erfahrung gelehrt hat, vorzugsweise durch Unorganisierte hervorgerufen werden) zusammenzuarbeiten. Daher läßt sich denken, daß der Arbeitgeberverband es ebenfalls als einen Vorteil ansieht, wenn durch die Vereinbarung einer Organisationsklausel, wie oben zu 1 aufgeführt, die Nichtorganisierten von einer Beschäftigung innerhalb der Mitgliederfirmen ausgeschlossen werden, insbesondere wenn die Arbeitnehmergewerkschaften sich andererseits verpflichten, daß als Äquivalent ihre Organisationsangehörigen nicht bei Arbeitgebern Arbeit nehmen, die nicht dem vertragschließenden Arbeitgeberverbande angehören.

Ferner kann ein Arbeitgeberverband ein Interesse daran haben, nur mit Verbänden einer bestimmten Richtung, die sich z. B. durch einen gemäßigten Standpunkt hinsichtlich ihrer Lohnforderungen und ihres Streikreglements auszeichnen, zu verhandeln, und lediglich deren Mitglieder bei den verbandsangehörigen Firmen zu beschäftigen, und aus diesem Grunde im Tarifvertrag eine Klausel, die die Nichtbeschäftigung von Andersorganisierten bei den Mitgliedsfirmen festlegt, vereinbaren. Ebenso kann es für einen Arbeitgeberverband von Tendenzbetrieben, z. B. von katholischen Ordenshäusern, deutschnationalen Rittergutsbesitzern, vorteilhaft sein, der Forderung der zuständigen Gewerkschaft, z. B. des katholischen Gesellenverbandes, des deutschnationalen Arbeitnehmerverbandes nachzugeben und eine Klausel in den Tarifvertrag hineinzubringen, wonach nur der der konfessionell bzw. politisch dem Arbeitgeberverband nahestehenden Gewerkschaft angehörige Arbeitnehmer in den Mitgliedsbetrieben des Arbeitgeberverbandes beschäftigt werden dürfen.

Auch aus taktischen Rücksichten kann der Fall eintreten, daß ein Arbeitgeberverband sich im Austausch gegen Zugeständnisse der Arbeitnehmerverbände zu einer Vereinbarung herbeiläßt, wie sie in der Klausel zu 3 bzw. 4 festgelegt ist, d. h. daß Nichtorganisierten bzw. Andersorganisierten bestimmte Bedingungen des Tarifvertrages nicht zugute kommen dürfen.

Die angeführten Fälle sind jedoch nur Ausnahmefälle, wie sie in der Praxis nur sehr selten vorkommen werden. Es gibt vor allen Dingen zur Erlangung der oben erwähnten Vorteile für die Arbeitgeber auch andere Mittel als die Organisationsklausel. Da der Arbeitgeber auf Grund des ihm heute noch zustehenden Direktionsrechtes bei der Auswahl der einzustellenden Arbeitnehmer, abgesehen von den nach dem Betriebsrätegesetz zu vereinbarenden Richtlinien völlig frei ist, so kann er, ohne es in dem Tarifvertrage ausdrücklich von Verband zu Verband festzulegen, bei der Auswahl der einzustellenden Arbeitnehmer seinen Wünschen Rechnung tragen. Auch das Arbeitsnachweisgesetz in seiner jetzigen Fassung wird ihn kaum daran hindern können. Wenn der Arbeitgeberverband wünscht, nur mit bestimmten Verbänden zu verhandeln, braucht er dafür ebenfalls nicht das Mittel der Organisationsklausel, da der Abschluß eines Tarifvertrages und die Auswahl der Vertragskontrahenten der freien Entschliebung der in Frage kommenden Organisationen unterliegt. Wenn der Arbeitgeberverband die Beschäftigung nur von Angehörigen bestimmter Arbeitnehmerverbände bei seinen Mitgliedsfirmen wünscht, so kann er, ohne den Umweg über die Organisationsklausel zu wählen, durch einseitige Einwirkung auf seine Mitgliedsfirmen das gewünschte Ziel erreichen.

Den oben angeführten etwa in Frage kommenden Vorteilen der verschiedenen Organisationsklauseln steht jedoch eine ganze Reihe von Nachteilen für den Arbeitgeberverband bzw. dessen Mitgliedsfirmen gegenüber. Zunächst gibt der Arbeitgeberverband bei Vereinbarung einer Klausel, die die Beschäftigung Nichtorganisierter bzw. Andersorganisierter verbietet, den am Tarifvertrage beteiligten Gewerkschaften ein sehr starkes Übergewicht, das ihm unter Umständen sehr zum Nachteil gereichen kann, und eine Tyrannei seitens bestimmter Gewerkschaften begünstigt. Bei einer Vereinbarung, daß die Mitglieder des Arbeitgeberverbandes

Nichtorganisierte nicht mehr beschäftigen dürfen, können, wie GAUSS in der *Jur. Wochenschr.* 1921, S. 521 mit Recht ausführt, sehr einschneidende nachteilige Wirkungen für die Verbandsfirmen eintreten, denn der Arbeitgeberverband ist in diesem Falle verpflichtet, auf seine Mitgliedsfirmen daraufhin einzuwirken, daß

1. Nichtorganisierte, die zurzeit des Vertragsschlusses noch bei einer Vertragsfirma beschäftigt sind, entlassen werden,

2. daß jeder Beschäftigte, der nach Vereinbarung der Klausel aus dem Arbeitnehmerverband austritt, entlassen wird.

Dasselbe gilt sinngemäß für Andersorganisierte bei Vereinbarung einer entsprechenden Klausel.

Daß durch derartige Maßnahmen eine starke Unruhe und eine Hemmung der Produktion eintreten kann, bedarf keiner weiteren Erörterung.

Ferner werden die Mitgliedsfirmen des Arbeitgeberverbandes bei der Vereinbarung von Organisationsklauseln stets mit großen Schwierigkeiten zu rechnen haben. Es würde ihnen dann obliegen, jeden einzustellenden Arbeitnehmer zunächst nach seiner Organisationszugehörigkeit zu befragen. Ferner müßten die Firmen damit rechnen, daß die Gruppenräte ihr angebliches Recht auf Nachkontrolle der von den einzelnen Organisationen ausgegebenen Mitgliedsbücher innerhalb des Betriebes, das jetzt schon teilweise in den Betrieben durchzusetzen versucht wird, in verstärktem Maße geltend machen würden.

Ebenso würde für Arbeitsniederlegungen zur Erzwingung der Entlassung trotz der Klausel eingestellter Nichtorganisierter bzw. Andersorganisierter eine Handhabe geboten werden.

Aus all diesen Gründen ist die geringe Neigung der Arbeitgeber zur Vereinbarung von Organisationsklauseln durchaus verständlich.

Was die Arbeitnehmerseite angeht, so ist hier naturgemäß die Neigung und der Wunsch zur Vereinbarung von Organisationsklauseln in Tarifverträgen durchaus erklärlich. Einmal aus den bereits oben angeführten Gründen der besseren Einhaltung des Tarifvertrages, wenn nur den vertragschließenden Verbänden Angehörige beschäftigt werden, und des Unterbindens der Schmutzkonkurrenz durch Unorganisierte. Vor allen Dingen aber erklärt sich das Streben der Gewerkschaften nach Vereinbarung einer Organisationsklausel, die die Beschäftigung Andersorganisierter ausschließt, aus dem Konkurrenzkampf und dem Machtstreben der verschiedenen Gewerkschaften. Jede Gewerkschaft hat naturgemäß ein Interesse daran, für ihre Mitglieder möglichst günstige Bedingungen zu erzielen und dadurch neue Mitglieder zu werben, wodurch die Finanzen und damit die Kampfkraft der Organisation gestärkt werden. Durch den Abschluß von Organisationsklauseln wird auf die Nichtorganisierten bzw. auf in Verbänden Organisierte, denen die Vorteile günstiger Tarifverträge infolge der Organisationsklausel nicht zugute kommen können, ein starker Anreiz zum Beitritt in die tarifbeteiligten Arbeitnehmerorganisationen ausgeübt.

Erreichen die Gewerkschaften durch die verschiedenen Organisationsklauseln nun tatsächlich die Vorteile, die sie davon erwarten?

Hierzu ist zunächst zu bemerken, daß die Firmen des Arbeitgeberverbandes bei Vereinbarung einer Klausel, die die Anwendung von Tarifbedingungen auf Unorganisierte bzw. Andersorganisierte verbietet, diesen sogar, wie MEISSINGER in der *Neuen Zeitschr. f. Arbeitsrecht* Nr. 1 vom Januar 1922 ausführt, sogar günstigere Arbeitsbedingungen gewähren, und auf diese Weise die Organisationsklausel sogar zu einem taktischen Kampfmittel gegen die beteiligten Gewerkschaften gestalten können. Der Kampf der Gewerkschaften gegeneinander durch Vereinbarung von Organisationsklauseln betr. Andersorganisierte mit den Arbeitgeberverbänden ist von Arbeitgeberseite ebenfalls als Kampfmittel gegenüber den Gewerkschaften ausgenutzt worden. In Anerkennung dieser Gefahr haben daher die zwei großen Ge-



werkschaften Afabund und Allg. Deutscher Gewerkschaftsbund im Jahre 1920 eine Vereinbarung getroffen, in der jede gewaltsame Einwirkung auf die Zugehörigkeit zu einer bestimmten Organisation des Austritts oder Übertritts bezüglich der Organisationszugehörigkeit auf das entschiedenste verurteilt wird, und alle Beamten und Angestellten, Vertrauensleute und Mitglieder der Organisationen aufgefordert werden, jeder Art von Organisationsterror entgegenzuwirken.

Wenn das Bestreben der Gewerkschaften nach Vereinbarung von Organisationsklauseln in der letzten Zeit eine Verminderung erfahren hat, so liegt das wohl erstens an der geringen Möglichkeit gegenüber dem Arbeitgeberverband bei Nichtinnehaltung der Organisationsklausel durch den Verband bzw. die Mitglieder des Verbandes einen wirksamen Rechtsschutz zu erzielen, und zweitens daran, daß die Rechtsprechung der in Frage kommenden Instanzen, wie bereits eingangs ausgeführt, jeder Art von Organisationsklauseln gegenüber durchweg ungünstig gewesen ist.

Zusammenfassend ergibt sich aus den bisherigen Ausführungen, daß die durch jede Art von Organisationsklausel erzielten Vorteile in den meisten Fällen für die Beteiligten sehr gering sind, da sich die erprobten Wirkungen, wie gezeigt, auch auf andere Weise erzielen lassen. Daher ist die Organisationsklausel, wie es von der Mehrzahl der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände jetzt bereits geschieht, auch vom Standpunkt der Praxis aus abzulehnen.

## Die Koalitionszwangsmittel.

Von Referendar Dr. THEODOR ROHLFING-Potsdam.

Unter Koalitionszwang verstehe ich den Eingriff der Koalition in die Willensfreiheit eines Arbeitnehmers oder eines Arbeitgebers. Der Koalitionszwang stellt sich teils als Zwang zur Koalition (Koalitionszwang im engeren Sinne), teils als Zwang in der Koalition (Koalitionszwang im weiteren Sinne) dar. Im folgenden sollen im einzelnen die Mittel dargestellt werden, mit denen die Koalitionen ihren Zwang zu verwirklichen suchen.

Die Erörterung gliedere ich nach den beiden Gesichtspunkten:

a) welche Mittel bietet das geltende Recht zur Durchführung des Koalitionszwanges (A)?

b) in welchen sonstigen Formen suchen die Koalitionen den Koalitionszwang durchzuführen, und welche Stellung nimmt dazu der Gesetzgeber ein (B)?

A. Die Durchführung des Koalitionszwanges mit den Mitteln des geltenden Rechts setzt voraus, daß ein Zwang rechtswirksam begründet werden kann.

I. Als Begründung von Zwangsmitteln kommt nur das Privatrechtsgeschäft in Frage. Der Staat selbst hat keine Veranlassung, in die innere Organisation der Koalitionen mit den Mitteln des öffentlichen Rechts, durch Staatsakt, einzugreifen. Inwieweit nun das Privatrechtsgeschäft einen Zwang zur Koalition (1) und einen Zwang in der Koalition (2) begründen kann, haben wir im folgenden zu untersuchen.

1. Im einzelnen will der Zwang zur Koalition den Eintritt in die Koalition herbeiführen und den Austritt aus der Koalition verhindern.

Der Aufnahmevertrag, der durch die Offerte des Arbeitgebers oder Arbeitnehmers zum Beitritt in die Koalition und durch deren Annahme seitens der Koalition zustandekommt, scheidet als Zwangsmittel aus. Der Abschluß des Aufnahmevertrages beruht auf der freien Willensentschließung der Vertragsparteien. Mag wohl auch wirtschaftlich von einem freien Willen des Arbeitgebers oder des Arbeitnehmers gegenüber der stärkeren Koalition nicht die Rede sein, so sind rechtlich der einzelne Arbeitgeber und Arbeitnehmer in ihrem Willen frei. Vielmehr liegt hier der Zwang-

in den dem Abschluß des Aufnahmevertrages vorhergehenden Stadien. Vorverhandlungen, soweit sie nicht einen Vorvertrag enthalten, begründen keine rechtliche Bindung der Parteien. Als mittelbare Zwangsmittel sind denkbar die Tarifvereinbarungen zwischen der Arbeitnehmervereinigung und dem Arbeitgeber, daß Nichtorganisierte oder gar Andersorganisierte vom Arbeitgeber nicht eingestellt werden dürfen (sog. Absperrungsklausel), oder daß der Arbeitgeber mit solchen Arbeitnehmern keinen Arbeitsvertrag unter Berufung auf den Tarifvertrag schließen darf (sog. Ausschlußklausel von der Tarifbeteiligung). Soweit man die Zulässigkeit dieser Vereinbarungen überhaupt bejaht, gehören sie nur zum obligatorischen Teil des Tarifvertrages. Dann aber bleibt der entgegen diesen Vereinbarungen geschlossene Arbeitsvertrag wirksam. Die Koalition ist nicht imstande, unmittelbar durch Privatrechtsgeschäft Unwirksamkeit der Verträge Dritter herbeizuführen. Dagegen gibt es keine Absperrungsklausel im umgekehrten Sinne, die sich mittelbar gegen den Arbeitgeber richtet.

Auch ein unmittelbarer rechtlicher Zwang zum Eintritt in die Koalition besteht nicht. Die Rechtsordnung gewährleistet, von einigen Ausnahmen abgesehen, grundsätzlich die Vertragsfreiheit. Sie kennt daher keinen Anspruch auf Abschluß eines Vertrages. Ein solcher Anspruch könnte nur aus einem Vorvertrag abgeleitet werden. Der Vorvertrag selbst ist wiederum eine Äußerung der rechtlich freien Willensbetätigung der Vertragsparteien. Der Abschluß dieses Vorvertrages, aus dem der Anspruch auf Abschluß des Hauptvertrages entspringt, ist kein Eingriff in die Vertragsfreiheit, sondern gerade ihre Betätigung, führt aber, weil die Parteien die sich selbst gegebene vertragsmäßige Bindung zwar einseitig brechen, sich jedoch den Rechtswirkungen der Bindung nicht entziehen können, auch zu einem Zwange, der ihrer späteren Willensfreiheit entgegensteht. Insoweit ist es berechtigt, wenn man sagt, auch der Abschluß eines Vorvertrages dient der Begründung eines Zwangsmittels.

Den Austritt aus der Koalition gänzlich zu hindern, dazu gibt die Rechtsordnung den Koalitionen keine Handhabe. Solche Vereinbarungen mit den Koalitionsmitgliedern sind nach den §§ 39 und 723, Abs. 3 BGB. nichtig. Wohl aber kann der jederzeitige Austritt aus der Koalition, sei es bei Abschluß des Aufnahmevertrages, sei es durch Satzungsänderung, beschränkt werden. Die Beschränkung muß sich in dem vom Gesetz gezogenen Rahmen halten. Danach darf vereinbart werden, daß der Austritt nur zum Schluß des Geschäftsjahres erfolgen kann. Die Kündigungsfrist darf auf höchstens zwei Jahre festgesetzt und die Kündigung soll nicht zur Unzeit ausgesprochen werden. Überlange Kündigungs- und Mindestfristen der Mitgliedschaft werden dem Ausschluß des Austritts gleichgeachtet. Mittelbare Beschränkungen des Austritts, wie z. B. Vereinbarung einer unverhältnismäßig hohen Vertragsstrafe, Abgabe eines schriftlichen abstrakten Schuldversprechens, stellen eine Umgehung des Gesetzes dar und sind nichtig. Die zugelassenen Beschränkungen hindern die Abgabe der Austrittserklärung selbst nicht, schieben aber den Zeitpunkt der Rechtswirkung hinaus.

2. Der Zwang in der Koalition will das Mitglied zur Befolgung der von der Koalition getroffenen Anordnungen anhalten. Durch den Aufnahmevertrag unterwirft sich das Mitglied den Satzungen der Koalition. Damit entspringt für das Mitglied die Verpflichtung, den Maßnahmen der Koalition Folge zu leisten. Neben dieser vertragsmäßigen Bindung sichert die Koalition die Durchführung der Gehorsamspflicht durch mittelbare Zwangsmittel. In der Regel kommen dafür Vertragsstrafen, Entziehung der Verbandsunterstützung und Ausschluß aus der Koalition in Betracht. Diese Zwangsmittel müssen sich aus der Satzung oder der besonderen Vereinbarung mit dem Koalitionsmitglied ergeben.

II. Die Durchführung der Koalitionszwangsmittel, die auf Privatrechtsgeschäft beruhen, geschieht mit den Mitteln des Vereins- oder Gesellschaftsrechts (1) oder mit Hilfe der Staatsgewalt (2).

1. Die Verfassung der Koalition beruht auf der Satzung. In ihrem Inhalt gewährt das Gesetz den Koalitionen Vertragsfreiheit, die bei den rechtsfähigen Koalitionen sich zur Anerkennung einer Verbandsautonomie steigert. Neben der Art der Koalitionszwangsmittel kann die Satzung auch die Formen ihrer Durchsetzung, die sich nur auf den Zwang in der Koalition bezieht, bestimmen. So kommt häufig ein Verfahren vor einem Schiedsgericht, das sich aus Koalitionsmitgliedern, unter Umständen unter Zuziehung eines Unparteiischen, zusammensetzt, in Frage. Das Schiedsgericht entscheidet über die Höhe der Vertragsstrafe, die Entziehung der Verbandsunterstützung und den Ausschluß aus der Koalition.

2. Die Hilfe der Staatsgewalt wirkt durch Tätigwerden der ordentlichen Gerichte, sei es im Güteverfahren, sei es im ordentlichen Streitverfahren. Die Durchführung eines Koalitionszwanges vor Gericht setzt eine schlüssige Klage voraus. Wir haben daher im folgenden zu untersuchen, inwieweit die Klagen zur Durchführung des Koalitionszwanges schlüssig sind.

a) Die Klagen zur Durchführung eines Zwanges zur Koalition.

Fehlt es überhaupt an einem Vorvertrage, so ist mangels eines Anspruchs auf Abschluß des Aufnahmevertrages die Klage unbegründet. Dagegen sind die Klagen, die sich auf den Vorvertrag stützen, schlüssig. Dem Klageanspruch steht nicht mehr § 152 Abs. II der Reichsgewerbeordnung entgegen, da dieser Paragraph durch Art. 159 der Reichsverfassung aufgehoben ist. Die Klage der Koalition geht nur auf Schadenersatz, dagegen nicht auf Abgabe einer Willenserklärung, nämlich der Beitrittserklärung. Die Mitgliedschaft in der Koalition ist ein personenrechtliches Rechtsverhältnis, aus dem zwar für die Mitglieder vermögensrechtliche Pflichten, wie z. B. Beiträge, und Rechte (Verbandsunterstützungen) entspringen können. Die in der reinen Sphäre des personenrechtlichen Verhältnisses liegenden Pflichten können nicht Gegenstand eines Schuldverhältnisses sein. Nur kraft besonderer Gesetzesbestimmung sind im einzelnen die Personenrechtsverhältnissen entspringenden Pflichten durch Klage erzwingbar. In dieser personenrechtlichen Sphäre liegt auch die Beitrittserklärung zur Koalition. Die Koalition hat oft, besonders bei Arbeitgebern, ein starkes vermögensrechtliches Interesse am Beitritt des einzelnen Arbeitgebers. Die Koalition kann daher auf Ersatz des durch den Nichtbeitritt des Außenseiters entstandenen vermögensrechtlichen Schadens klagen.

Soweit die Klage den Zwang zur Verhinderung des Austritts aus der Koalition verwirklichen soll, ist sie nur schlüssig, wenn sie auf Leistung oder Feststellung der dem Mitglied bis zum Ablauf der Kündigungsfrist obliegenden vermögensrechtlichen Pflichten gerichtet ist.

Verstößt der Arbeitgeber gegen die Absperrungs- oder die Ausschlußklausel von der Tarifbeteiligung, so begeht er Tarifbruch. Der Klageanspruch richtet sich dann gegen den Arbeitgeber auf Aufhebung dieses Vertrages. Jedoch führt diese an sich schlüssige Klage, soweit man die Zulässigkeit beider Klauseln bejaht, zu keinem wirksamen Organisationszwang. Der Arbeitnehmer kann seinerseits gegen den Arbeitgeber auf Erfüllung seiner Pflichten aus dem Arbeitsvertrage klagen und der Entlassung mit dem Einspruch nach § 84 Ziff. I BRG. begegnen.

b) Die Klagen zur Durchführung eines Zwanges in der Koalition:

Nach den Satzungen muß das Koalitionsmitglied den Anordnungen der Koalition, insbesondere auch soweit sie die Koalitionskampfmittel betreffen, Folge leisten. Die Kampfmittel der Arbeitgeberkoalitionen sind Aussperrung und schwarze Listen, die der Arbeitnehmerorganisationen Streik und Verrufserklärung. Auf Vornahme oder Unterlassung von Handlungen, die sich als Kampfhandlung der Koalitionen darstellen, kann die Koalition nicht klagen. Der Koalition fehlt ein von der Rechtsordnung anerkanntes Forderungsrecht gegen das Mitglied auf Vornahme der Kampfhandlung. Die von der Koalition geforderten Leistungen des Mitgliedes liegen in einer Lebenssphäre, die nicht geschäftsmäßig ist und auch nicht sein soll. Endlich

führen Streik und Aussperrung den Bruch des noch laufenden Arbeitsvertrages herbei. Ein Urteil, das dem Klagebegehren der Koalition stattgäbe, würde einen rechtlich unmöglichen Inhalt haben. Fehlt diesen „moralischen“ Verbindlichkeiten die Natur eines schuldrechtlichen Forderungsrechts, so begründet ihre Verletzung auch keinen Schadenersatzanspruch.

Dagegen sind die Klagen auf Zahlung der Vertragsstrafen, durch deren Vereinbarung die Koalition mittelbar die Erfüllung der in einer nicht-geschäftsmäßigen Lebenssphäre liegenden Verpflichtungen zu sichern sucht, schlüssig.

B. In welchen gesellschaftlichen Formen suchen die Koalitionen sonst den Koalitionszwang durchzuführen, und welche Stellung nimmt dazu der Gesetzgeber ein?

Die Darstellung im ersten Teil hat gezeigt, daß die Rechtsordnung den Koalitionen nur wenig wirksame Zwangsmittel zur Verfügung stellt. Aus diesem Grunde suchen die Koalitionen den Zwang in Formen, die außerhalb der geschäftsmäßigen Lebenssphäre liegen, durchzuführen. Die Stellung des Gesetzgebers zu dieser Art der Verwirklichung hat sich geschichtlich in vier Abschnitten abgespielt:

1. Bereits in der Gewerbeordnung von 1869 ging der Gesetzgeber gegen die Koalitionen vor. Er bestrafte mit Gefängnis bis zu drei Monaten die Nötigung und den Nötigungsversuch zu folgenden Handlungen:

- a) Der Berufsgenosse soll einer Koalition beitreten,
- b) aus ihr nicht freiwillig ausscheiden,
- c) den Anordnungen der Koalition, soweit sie Kampfhandlungen betreffen, gehorchen.

Als Begehungsarten dieses Tatbestandes zählte § 153 ohne strenge Abgrenzung voneinander „die Anwendung körperlichen Zwanges, Drohung, Ehrverletzung und Verrufserklärung“ auf. Diese Stellung nahm der Gesetzgeber bis zum Gesetz vom 29. Mai 1918 ein, durch das er den § 153 GewO. aufhob.

2. Der Entwurf der Novelle zur Gewerbeordnung von 1891 enthielt eine Verschärfung des Strafmaßes und eine Erweiterung des § 153 GewO. Danach sollte unabhängig von einer Verabredung zum Behuf der Erlangung günstiger Lohn- und Arbeitsbedingungen der Tatbestand von § 153 schon dann erfüllt sein, wenn lediglich ein Zwang auf einen Außenseiter in den Formen der bisherigen Fassung des § 153 ausgeübt wurde. Der Entwurf ist aber nicht Gesetz geworden.

3. Eine umfassende Regelung sah der Entwurf eines Gesetzes zum Schutze des gewerblichen Arbeitsverhältnisses von 1899 vor.

a) Die §§ 1 und 2 erweitern den Geltungsbereich des § 153 GewO. „auf die Vereinigungen und Verabredungen, die eine Einwirkung auf Arbeits- und Lohnverhältnisse bezwecken, da nach der Rechtsprechung eine Reihe von Fällen ausschied, in denen nicht eine Beeinflussung konkreter Lohn- und Arbeitsverhältnisse, sondern andere Ziele, wie z. B. die Entfernung eines Unorganisierten aus dem Betriebe, erstrebt wurden<sup>1)</sup>“.

b) § 2 betrifft solche Handlungen, die, ohne daß es sich um die zu erzwingende Teilnahme an der Koalition unmittelbar zu handeln braucht, gegen die Freiheit des Arbeitgebers oder des Arbeitnehmers in der Wahl und der Gewinnung des Arbeitspersonals oder der Wahl der Arbeitsstätte sich richten (Absperrungsklauseln). § 2 bezieht sich ferner auf solche Handlungen, die zu einem Arbeiterausstand oder einer Aussperrung in Beziehung stehen oder zu deren Herbeiführung, Aufrechterhaltung und Unterstützung bestimmt sind.

c) Kasuistisch hebt § 4 die in den Arbeitskämpfen zur Einschüchterung Arbeitswilliger häufig angewandten Schädigungen und Belästigungen (gesellschaftliche Koalitionszwangsmittel) hervor und unterstellt sie den Strafbestimmungen der §§ 1—3:

<sup>1)</sup> Begründung in Reichstagsverhandlungen 1898/99. Bd. 3, Drucksache Nr. 347.

„Dem körperlichen Zwange im Sinne der §§ 1—3 wird die Beschädigung und Vorenthaltung von Arbeitsgerät, Arbeitsmaterial oder Kleidungsstücken gleichgeachtet.

Der Drohung im Sinne der §§ 1—3 wird die planmäßige Überwachung von Arbeitgebern, Arbeitnehmern, Arbeitsstätten, Wegen, Straßen, Plätzen, Bahnhöfen, Wasserstraßen, Hafen- und sonstigen Verkehrsanlagen gleichgeachtet.“

Das Gesetz sollte sowohl auf die Dienstverhältnisse, deren Regelung den Bestimmungen der Gewerbeordnung unterlag, als auch auf alle Dienstverhältnisse in solchen Reichs-, Staats- und Kommunalbetrieben Anwendung finden, die der Landesverteidigung, der öffentlichen Sicherheit, dem öffentlichen Verkehr und der öffentlichen Gesundheitspflege dienen.

Der Gesetzentwurf, der u. a. den Rädelführeren Zuchthausstrafe androhte, fiel bereits in der zweiten Lesung (am 20. 11. 1899).

4. Seit der Aufhebung des § 153 GewO. durch das Gesetz vom 29. 5. 1918 duldet der Gesetzgeber die Verwirklichung des Koalitionszwanges, soweit nicht etwa im einzelnen die Koalitionen gegen den Tatbestand des einfachen oder schweren Hausfriedensbruchs, der Beleidigung, Drohung, Körperverletzung u. a. m. (§§ 123, 124, 185, 240, 223 StGB.) verstoßen. Unbenommen bleibt es dem Arbeitgeber, der durch die Verrufserklärung geschädigt ist, oder dem Arbeitnehmer, dessen Entlassung die Koalition erzwungen hat, auf Schadenersatz (§ 826, unter Umständen auch § 823 BGB.) zu klagen.

## Die Streikreglements der Gewerkschaften.

Von CLEMENS NÖRPEL-Berlin (Allgemeiner Deutscher Gewerkschaftsbund).

„Der Zweck einer Arbeitnehmergewerkschaft ist die Verbesserung der Lohn- und Arbeitsbedingungen und die Hebung der wirtschaftlichen, sozialen und rechtlichen Lage der Arbeitnehmer des betreffenden Berufes.“ Diese Festlegung ist enthalten in den „Satzungen und Richtlinien des Allgemeinen Deutschen Gewerkschaftsbundes“, 4. Aufl., S. 10<sup>1)</sup>. Das letzte Mittel der Gewerkschaften ist der Streik.

I. Man unterscheidet folgende Arten von Streiks:

- a) Generalstreik,
- b) politischer Streik,
- c) wilder Streik,
- d) Angriffsstreik,
- e) Abwehrstreik.

Zu a) ist nur ein Fall bekannt, wo anlässlich des Kapp-Putsches am 13. 3. 1920 die Gewerkschaften den Generalstreik ausgerufen haben, da mit der Außerkraftsetzung der Reichsverfassung die Grundlagen der Gewerkschaften bedroht waren. Die christlichen und Hirsch-Dunckerschen Gewerkschaften machten diesen Generalstreik nur sehr bedingt mit. (Siehe REINDL, S. 284.) Jedenfalls war er der einzige von den Spitzenorganisationen ausgerufene Generalstreik.

Zu b) sind diejenigen „Generalstreiks“ zu rechnen, welche zusammen mit politischen Parteien durchgeführt wurden, z. B. im Oktober 1923 in Sachsen. Die Gewerkschaften haben hiermit grundsätzlich nichts zu tun, wenn sie sich auch tatsächlich nicht immer fernhalten können (siehe auch REINDL, S. 284). Vgl. Beschluß der Vorstandskonferenz des A. D. G. B. vom 1. 4. 1919, bei politischen Streiks keine Unterstützungen zu zahlen.

Diese beiden Streikarten kommen für den Begriff des Koalitionsrechts (Art. 159 RV.) nicht in Frage.

Anders liegt es mit c): wilde Streiks. Diese haben oft auch die von den Gewerkschaften erstrebten Ziele zum Gegenstand. Sie kommen meist auch nur zum Aus-

<sup>1)</sup> Im weiteren Verlauf dieser Darstellung mit (S. und R.) bezeichnet.

bruch, weil es den Gewerkschaften durch das Verhalten der Gegenpartei und der Behörden (Schlichtungsstellen, Reichsarbeitsministerium) unmöglich gemacht wird, die Existenz der Arbeitnehmer zu sichern. Wenn also auch „wilde Streiks“ ebenfalls nicht unter das Koalitionsrecht im Sinne des Art. 159 RV. fallen, so kommt doch praktisch die Anwendung der auch bei „legalen“ Streiks üblichen Mittel zur Beilegung in Betracht, also Verhandlungen der Parteien und vor dem Schlichtungsausschuß, wobei auf Arbeitnehmerseite stets die in Mitleidenschaft gezogenen Gewerkschaften einspringen, ohne natürlich die Verantwortung für den Verlauf des „wilden Streiks“ zu übernehmen, sondern nur um die Bewegung in geordnete Bahnen zu lenken.

d) und e) sind dagegen die ausgesprochenen gewerkschaftlichen Kampfmittel, Abwehrstreiks werden geführt, um Verschlechterungen des Arbeitsverhältnisses abzuwehren. Hierunter fallen auch die sog. Solidaritätsstreiks, bei denen es sich darum handelt, Maßregelungen einzelner Arbeitnehmer rückgängig zu machen<sup>1)</sup>.

Angriffsstreiks endlich bilden die häufigste Form von Streiks, sie bezwecken die Verbesserung des Arbeitsverhältnisses.

II. Die Gewerkschaften haben die Tatsache, daß der Streik ihre wichtigste Waffe, aber auch ihr letztes Mittel ist, in ihren Satzungen weitgehend berücksichtigt.

A. Die Satzungen des A.D.G.B. erwähnen den Streik als „Mittel und Zweck“ der Gewerkschaften wie folgt (S. und R. S. 11):

„Zur Erreichung des Zweckes der Arbeitnehmergewerkschaften kommen in Betracht:

b) die Arbeitsniederlegung (der Streik), wenn die Verhandlungen zu keinem annehmbaren Ergebnis führen.

Den Mitgliedern ist Streikunterstützung zu zahlen. Die Unterstützung, die auch im Falle einer Aussperrung oder Maßregelung den Mitgliedern zu zahlen ist, muß in den Satzungen der Arbeitnehmergewerkschaften festgelegt werden.“

Diesen Bestimmungen kommt noch insofern eine erhöhte Bedeutung zu, als sie für alle anerkannten Spitzenorganisationen gelten. Denn sie sind für die Zulassung zur Zentralarbeitsgemeinschaft gemeinsam aufgestellt worden und stellen infolgedessen ein Wesensmerkmal einer wirklichen Gewerkschaft überhaupt dar.

B. In den Satzungen des A.D.G.B. ist ferner die Bundeshilfe geregelt (S. und R., S. 29ff.), §§ 37 bis 50. Danach haben sich bei Streiks, welche mehrere Gewerkschaften betreffen, diese zu verständigen und zu einigen (§ 37). Lohnbewegungen und Beschaffung von Mitteln zur Streikunterstützung sind Angelegenheit der einzelnen Gewerkschaften (§ 38).

Liegt jedoch ein Kampf im Interesse der gesamten Gewerkschaften, und übersteigt derselbe die Kräfte der beteiligten einzelnen Gewerkschaft bzw. Gewerkschaften, dann kann die Hilfe des Bundes angerufen werden (§ 39).

Die Gewährung der Bundeshilfe ist daran geknüpft, daß bei Einleitung des Kampfes die nötige Vorsicht geübt und die gewerkschaftlichen Regeln beachtet sind; die eigenen Mitglieder zur Leistung von Extrabeiträgen herangezogen sind; die Unterstützungssätze in einem angemessenen Verhältnis zu den Beiträgen stehen, welche die Mitglieder der betroffenen Organisation laufend gezahlt haben, und der Bundesvorstand ein Mitbestimmungsrecht bei der Führung des Kampfes erhält (§ 40).

Die Entscheidung über die Bundeshilfe liegt bei den Zentralvorständen (§ 41) bzw. dem Bundesausschuß, bei letzterem dann, wenn fünf Zentralvorstände dies verlangen (§ 42); bei der Entscheidung sind der Feststellung der Mehrheit die Zahl der vertretenen Mitglieder zugrunde zu legen (§ 43).

<sup>1)</sup> So gesehen, wie es sich hierbei in der Wirklichkeit tatsächlich verhält, ist auch gleichzeitig die Frage geklärt, daß bei Solidaritätsstreiks eine Gesamtstreitigkeit vorliegt, die durch eine Gesamtvereinbarung beendet werden kann.

Wird die Bundeshilfe gewährt, so entrichten die angeschlossenen Gewerkschaften einen Hilfsbeitrag (§ 44), für dessen Aufbringung die einzelnen Gewerkschaften innerhalb ihres Mitglieiderkreises besondere Maßnahmen ergreifen können (§ 46).

In besonderen Fällen können dann noch vom Bundesvorstand Sammlungen durch die Ortsausschüsse vorgenommen werden (§ 46). Jede Woche ist vom Bundesvorstand den Zentralvorständen ein Bericht über den Stand des Streikes zu geben (§ 48).

C. Die wichtigste Abmachung zentraler Natur stellt jedoch die Regelung dar, welche auf Grund der Ermächtigung des 11. Gewerkschaftskongresses von dem Bundesausschuß des A.D.G.B. am 30. 9. 1922 beschlossen worden ist (S. und R., S. 39ff.). Es handelt sich um die „Regeln für die Führung von Lohnbewegungen und Unterstützung von Streiks in gemischten Betrieben.“ Sie zerfallen in eine Einleitung, sowie

- a) Allgemeine Regeln,
- b) Gemeinsame Lohnbewegungen,
- c) Streiks in gemeinnötigen Betrieben, d. h. solchen, die für die Lebensmöglichkeiten der Bevölkerung notwendig sind und
- d) Schlußbestimmungen.

Diese gemeinsamen Regeln gelten für alle angeschlossenen Verbände, sowie deren Bezirks- und Ortsgruppen, und zwar bei allen Lohnbewegungen und Streiks. Die Verbände sind verpflichtet, ihre eigenen Satzungen damit in Übereinstimmung zu bringen.

Danach müssen die Gewerkschaftsmitglieder sich wegen ihrer Forderungen mit der Gewerkschaft in Verbindung setzen, deren Vertreter die Verhandlungen mit den Arbeitgebern bzw. deren Vereinigung führen. Vor einer Arbeitseinstellung sind alle Verhandlungsmöglichkeiten zu erschöpfen, und es hat eine Abstimmung stattzufinden. Bei Nichtbeachtung dieser Vorschrift ist die Streikunterstützung zu versagen und von der Gewerkschaft auf die baldige Wiederaufnahme der Arbeit hinzuwirken. Wenn Mitglieder mit Zustimmung des Verbandes Streikarbeit verweigern, erhalten sie ebenfalls Streikunterstützung, und wenn sie durch einen Streik oder Teilstreik als nicht unmittelbar Beteiligte an der Weiterarbeit gehindert sind, dann gelten sie als arbeitslos im Sinne der Verbandssatzung.

Wenn an einer Lohnbewegung mehrere Gewerkschaften beteiligt sind, so müssen sie sich untereinander verständigen. Die Führung hat die Gewerkschaft, welche mit der größten Zahl von Mitgliedern beteiligt ist. Sie hat die anderen über geplante Maßnahmen rechtzeitig zu verständigen. Dasselbe haben die anderen Gewerkschaften gegenüber der führenden Gewerkschaft zu tun. Keine Gewerkschaft darf selbständig für sich allein Forderungen aufstellen und veröffentlichen. Die führende Gewerkschaft hat die anderen bei der Aufstellung der Forderungen zuzuziehen und bei der Zusammensetzung der Verhandlungskommission zu beteiligen. Vor der Arbeitsniederlegung hat ebenfalls eine Abstimmung stattzufinden. Die führende Organisation hat den anderen mitzuteilen, ob sie den Streik genehmigt oder ablehnt, und wenn im letzteren Falle die anderen doch streiken, dies dem Bundesvorstand zu melden. Die Organisationen, deren Mitglieder gegen den Willen der führenden Organisationen doch streiken, dürfen dann keinerlei Unterstützung bezahlen. Ähnlich sind die Bestimmungen, wenn nur ein Beruf eine Lohnbewegung führen will. Werden die Vorschriften von einer Gewerkschaft nicht beachtet, dann sind die übrigen nicht zur Solidarität verpflichtet. Ein Sympathiestreik muß von dem betr. Verbandsvorstand genehmigt sein.

Bei Streiks in gemeinnötigen (lebenswichtigen) Betrieben gelten alle diese Vorschriften in verschärfter Form mit der weiteren Maßgabe, daß der Bundesvorstand vorher zu benachrichtigen und ihm eine angemessene Frist zur gütlichen Beilegung zu belassen ist. Jede Gewerkschaft hat auch ein Verzeichnis über die unter allen Umständen zu leistenden Notarbeiten dem Bundesvorstand einzureichen. Verweigerung dieser Notarbeit gilt als grobe Schädigung der gewerkschaftlichen Interessen.

D. Die Richtlinien gelten auch für den Allgemeinen freien Angestelltenbund und die demselben angeschlossenen Organisationen.

Der Afa-Bund hat ebenfalls in seinen Satzungen die Bundeshilfe in demselben Sinne wie der A.D.G.B. geregelt (Grundsätze und Satzungen des Allgemeinen freien Angestelltenbundes §§ 29—41).

E. Zum Schluß seien einige Beispiele für die Regelung der Führung von Lohnbewegungen und von Streiks aus den Statuten einzelner besonders wichtiger Gewerkschaften angeführt:

Nach dem Statut des Deutschen Holzarbeiterverbandes (§§ 44—55) darf Streikunterstützung nur mit Genehmigung des Vorstandes bezahlt werden. Alle Arbeitseinstellungen bedürfen der Zustimmung des Vorstandes. Anträge sind vorher dem Gauvorstand einzureichen, welcher sie prüft und mit seinem Gutachten dem Vorstand weiterreicht. Es ist stets alles zu versuchen, um einen gütlichen Ausgleich herbeizuführen. Eintritt und Fortsetzung des Streiks sind an geheime Abstimmung durch die in Betracht kommenden Verbandsmitglieder gebunden, dreiviertel Mehrheit ist erforderlich. Die Leitung der Lohnbewegung hat der Vorstand.

Der Verband der Gemeinde- und Staatsarbeiter macht die Genehmigung eines Streiks davon abhängig, daß gemäß (Lohnbewegungs- und Streikreglement) § 3 Abs. 4a „dreiviertel der direkt Beteiligten organisiert sind“. Sobald ein Streik vom Vorstand genehmigt ist, soll vom Filialvorstand nochmals eine friedliche Beilegung versucht werden. Die Streikleitung soll „aus möglichst zuverlässigen, erfahrenen und gewandten Mitgliedern“ bestehen.

Der Deutsche Eisenbahnverband behandelt den Streik im § 30 seiner Satzungen. Die Bestimmungen enthalten keine Besonderheiten. Bei beiden letztgenannten Verbänden decken sich die Streikvorschriften mit denjenigen des Deutschen Holzarbeiterverbandes.

Von den AfA-Verbänden schreibt der Zentralverband der Angestellten in seiner „Ordnung für Lohnbewegungen und Streiks“ § 6 ausdrücklich vor, daß im Regelfalle vor einem Streik zuerst der Schlichtungsausschuß, dann der Demobilmachungskommissar und bei größeren Bewegungen das Reichsarbeitsministerium zur Fällung eines Schiedsspruches anzurufen ist. Für Fortsetzung eines Streiks ist zweidrittel Mehrheit ausreichend. Der Bund der technischen Angestellten und Beamten weist in seiner Satzung (S. 25) in der Einleitung der „Streikordnung“ ausdrücklich darauf hin, daß der Streik nur als äußerstes Mittel zur Anwendung kommen soll, wenn alle anderen Mittel erschöpft sind. Auch hier ist die Streikfortsetzung an eine Zweidrittelmehrheit gebunden. Alle übrigen Vorschriften stimmen mit denen des Deutschen Holzarbeiterverbandes überein.

Die Bestimmungen der Gewerkschaften über die Führung von Lohnbewegungen und Streiks zeugen jedenfalls von einem hohen Verantwortungsgefühl der Arbeiter vor der Wirtschaft und der Allgemeinheit.

## Streik oder Aussperrung und Tarifvertrag<sup>1)</sup>.

Von Referendar HERMANN KANDELER-Berlin (Sozialpolitischer Mitarbeiter im Deutschen nationalen Handlungsgehilfenverband).

Die Behandlung des Themas gliedert sich zweckmäßig in zwei große Abschnitte: Im ersten sind die Rechtsverhältnisse zu untersuchen, die sich aus der Beendigung

<sup>1)</sup> LOTMAR: Der Arbeitsvertrag. Bd. I, S. 755—799. 1902. — SINZHEIMER: Der kollektive Arbeitsnormenvertrag. II. Teil. 1908. — HUECK: Handbuch des Arbeitsrechts. III. Buch. Das Tarifvertragsrecht. 1922. — KASKEL: Zur Lehre vom Tarifbruch. (Sonderdruck aus „Neue Zeitschr. für Arbeitsrecht“). 1923.



eines Arbeitskampfes durch Abschluß eines Tarifvertrages ergeben, im zweiten sollen die Rechtsverhältnisse betrachtet werden, die eine Verletzung eines laufenden Tarifvertrages durch Arbeitskampf im Gefolge hat.

### I. Beendigung eines Arbeitskampfes durch Abschluß eines Tarifvertrages.

Im ersten Fall handelt es sich darum, daß ein Arbeitskampf geführt wurde, der nun beendet ist und ausläuft in einer Gesamtvereinbarung der streitenden Parteien:

1. Die transitorischen Bestimmungen. Ist der Tarifvertrag das Ergebnis eines Arbeitskampfes, so wird er meist Bestimmungen über die Liquidation des Kampfes enthalten. Diese Bestimmungen wurden bereits von LOTMAR als besondere Gruppe aller möglichen Tarifvertragsinhalte erkannt und unter dem Namen „transitorische Bestimmungen“ zusammengefaßt. LOTMAR zählt hierzu: Die Wiederaufnahme der Arbeit, sowie die Aufhebung von Sperre und Boykott; andererseits die Sistierung der Aussperrung, den Widerruf schwarzer Listen, die Wiedereinstellung, die Rücknahme von Kündigungen; ebenso die Unterlassung von „Maßregelungen“ (einschließlich der Verunglimpfung sog. Arbeitswilliger anläßlich des beigelegten Kampfes). LOTMAR nennt diese Bestimmungen transitorisch, weil sie von vorübergehender Bedeutung sind. Sie haben nicht bleibende Anlässe und nicht bleibende Rechtswirkung. Auch HUECK erwähnt die transitorischen Bestimmungen und bezeichnet sie als die Gruppe von Abmachungen, „die der Beseitigung des zurzeit noch bestehenden Kampfstandes dienen“. Es taucht die Frage auf, ob die transitorischen Bestimmungen überhaupt Bestandteil des Tarifvertrages sind, oder ob sie als besonders zu wertender Vertrag zwischen den Tarifvertragsparteien aufgefaßt werden müssen. Diese Frage ist von großer praktischer Bedeutung. Nach der Schlichtungsverordnung vom 30. 10. 1923 können nur solche Gesamtstreitigkeiten Gegenstand des Schlichtungsverfahrens sein, die den Abschluß einer Gesamtvereinbarung bezwecken. Als Gesamtvereinbarung sind aber ausdrücklich nur die Betriebsvereinbarung und der Tarifvertrag bezeichnet. Ein Schiedsspruch, der nur Vorschläge für die Beilegung eines Arbeitskampfes macht, könnte also nicht für verbindlich erklärt werden, wenn man die transitorischen Bestimmungen eines Tarifvertrages nicht als einen Bestandteil des Tarifvertrages selbst ansieht.

Schon LOTMAR hat sich mit dieser Frage befaßt. Er bemerkt, daß die transitorischen Bestimmungen für den Inhalt des Tarifvertrages nicht charakteristisch sind, daß der Tarifvertrag solche Bestimmungen nicht zu enthalten braucht und andererseits Abreden dieser Art auch ohne Zusammenhang mit den spezifisch tarifvertraglichen Vereinbarungen getroffen werden können. Die Beurteilung der Frage ist inzwischen durch die Begriffsbestimmung des Tarifvertrages, die § 1 der Verordnung vom 23. 12. 1918 enthält, erleichtert worden. Nach dieser Gesetzesdefinition ist der Tarifvertrag ein schriftlicher Vertrag zwischen Vereinigungen von Arbeitnehmern und einzelnen Arbeitgebern oder Vereinigungen von Arbeitgebern, der „die Bedingungen für den Abschluß von Arbeitsverträgen“ regelt. Die Worte „Bedingungen für den Abschluß von Arbeitsverträgen“ sind nicht als juristische termini technici zu verstehen. Es handelt sich nicht um Bedingungen im Sinne der §§ 158 ff. BGB. und nicht um Abschluß von Arbeitsverträgen gemäß § 305 BGB. Die Begriffe unseres alten individualistischen Privatrechts sind grundsätzlich bei der Anwendung der Vorschriften des neuen kollektiven Arbeitsrechts nicht zu verwenden (vgl. RGE. Bd. 106, S. 272ff.). Wenn der Tarifvertrag die Bedingungen für den Abschluß von Arbeitsverträgen festlegen soll, so heißt das nichts anderes, als daß er eine Regelung von Arbeitsverhältnissen darstellen muß, die natürlich nicht erschöpfend zu sein braucht. Der Tarifvertrag regelt die Arbeitsverhältnisse dadurch, daß er sowohl Rechte und Pflichten zwischen den Parteien der einzelnen Arbeitsverträge, als auch gegenseitige Rechte und Pflichten der Tarifvertragsparteien schafft.

Die Rechtsbeziehungen zwischen den einzelnen Arbeitgebern und Arbeitnehmern bestimmt der normative Teil des Tarifvertrages, der den Kern des Tarifvertrages ausmacht; soweit die Regelung der Arbeitsverhältnisse Rechtsbeziehungen zwischen den Tarifvertragsparteien erfordert, setzt diese der obligatorische Teil des Tarifvertrages fest. Die transitorischen Bestimmungen bedeuten nun zweifelsohne auch eine Regelung von Arbeitsverhältnissen. Es fragt sich nur, ob sie die einzelnen Arbeitgeber und Arbeitnehmer oder die Tarifvertragsparteien verpflichtet, d. h. ob sie zum normativen oder zum obligatorischen Teil des Tarifvertrages gehört.

Der normative Teil umfaßt die Bestimmungen des Tarifvertrages, die geeignet und bestimmt sind, in die einzelnen Arbeitsverträge überzugehen. Danach können die transitorischen Bestimmungen keinesfalls zum normativen Teil des Tarifvertrages gehören. Es handelt sich bei ihnen fast ausnahmslos um Bestimmungen über den Abschluß von Arbeitsverträgen. Solche Bestimmungen können aber nicht in die einzelnen Arbeitsverträge übergehen; solange der einzelne Arbeitsvertrag noch nicht abgeschlossen ist, können sie auch nicht Bestandteil von ihm werden; ist er aber abgeschlossen worden, so sind die Vorschriften des transitorischen Teiles des Tarifvertrages entweder erfüllt oder übertreten. Eine Eingliederung der transitorischen Bestimmungen in den normativen Teil des Tarifvertrages ist nur möglich, wenn man unter Verwendung der Unterscheidung zwischen dem Arbeitsvertragsverhältnis und dem Arbeitsverhältnis das regelmäßige Fortbestehen des letzteren bei Arbeitskämpfen entscheidend sein läßt. Es ist häufig darauf hingewiesen worden, daß die Einstellung der Arbeit bzw. die Entlassung von Arbeitnehmern in Arbeitskämpfen nicht die endgültige Auflösung der bestehenden Arbeitsverträge, sondern die Durchführung des Arbeitskampfes um die künftige Regelung der Arbeitsverhältnisse bezweckt. Die Arbeitsverhältnisse bestehen regelmäßig auch während des Arbeitskampfes fort. Es ist aber nicht möglich, wegen dieser Tatsachen die transitorischen Bestimmungen dem normativen Teil des Tarifvertrages zuzurechnen. Ein „Arbeitsverhältnis“ genügt nicht, um die unabdingbaren Wirkungen eines Tarifvertrages hervorzurufen. Diese Wirkungen bestehen nur gegenüber Arbeitsverträgen. Es ist also festzustellen, daß die transitorischen Bestimmungen nicht zum normativen Teil des Tarifvertrages gehören können.

Damit ist aber bereits gesagt, daß sie zum schuldrechtlichen Teil des Tarifvertrages gehören. Denn dessen Inhalt ist lediglich negativ dahin bestimmt, daß zu ihm alle Bestimmungen gehören, die nicht unter den normativen Teil des Tarifvertrages fallen. Da die Bestimmungen über die Wiederaufnahme der Arbeit und die Wiedereinstellung entlassener Arbeitnehmer zum Inhalt des Tarifvertrages gehören, sind die transitorischen Bestimmungen immer als schuldrechtlicher Teil eines Tarifvertrages zu behandeln, und zwar unabhängig davon, ob sie in Verbindung mit anderen tarifvertraglichen Bestimmungen vereinbart werden oder nicht. Schließt man sich dieser Auffassung an, dann ist also ein Tarifvertrag möglich, der lediglich schuldrechtliche Bestimmungen enthält und den für den Tarifvertrag charakteristischen normativen Teil nicht aufweist. Mit der Feststellung, daß Abmachungen über die Wiederaufnahme der Arbeit und die Wiedereinstellung Entlassener schuldrechtliche tarifvertragliche Vereinbarungen sind, ist auch die Frage nach den Rechtswirkungen der transitorischen Bestimmungen beantwortet. Durch den obligatorischen Teil eines Tarifvertrages entstehen keine unmittelbaren Rechte und Pflichten zwischen den einzelnen Arbeitgebern und Arbeitnehmern, sondern nur Rechte und Pflichten der Tarifvertragsparteien, regelmäßig also der Verbände. Da man bei jedem Tarifvertrag annimmt, daß er stillschweigend zugunsten Dritter geschlossen sei, hat jeder entlassene Arbeitnehmer einen Anspruch gegen den Arbeitgeberverband, daß er auf seinen früheren Arbeitgeber mit verbandsmäßigen Mitteln im Sinne der Einstellung einwirke; jeder Arbeitgeber kann andererseits von den tarif-

beteiligten Gewerkschaften verlangen, daß sie die satzungsmäßigen Mittel anwenden, um die Wiederaufnahme der Arbeit seitens ihrer Mitglieder durchzusetzen.

Man kann nicht umhin, anzuerkennen, daß nach geltendem Recht die Einhaltung der transitorischen Bestimmungen eines Tarifvertrages lediglich durch die Verpflichtungen der vertragsbeteiligten Verbände garantiert ist<sup>1)</sup>. Daß dieser Rechtszustand den Bedürfnissen der Beteiligten nicht entspricht, ist zweifellos. Man kann hier aber erst bei der geplanten Kodifikation des Tarifvertragsrechtes Wandel schaffen. Es sind eine ganze Reihe von Vorschlägen für die künftige Regelung gemacht worden. Einige wollen es den Tarifparteien ermöglichen, die einzelnen Verbandsmitglieder zur Erfüllung der Bestimmungen des transitorischen Teiles zu verpflichten. Eine solche Verpflichtung macht einen echten Vertrag zu Lasten Dritter notwendig, den das Tarifvertragsgesetz ausdrücklich gestatten muß, da das BGB. einen solchen Vertrag nicht zuläßt. Verbindet man diesen Vertrag zu Lasten Dritter mit dem Vertrag zugunsten Dritter, so hat der einzelne Arbeitnehmer einen direkten Anspruch gegen seinen früheren Arbeitgeber auf Wiedereinstellung, und der einzelne Arbeitgeber kann von seinen Arbeitnehmern die Erfüllung der alten bzw. neuer Arbeitsverträge fordern und bei Nichterfüllung gegenüber den einzelnen Arbeitnehmern die normalen Rechtsbehelfe zur Anwendung bringen. Anderen erscheint das Mittel des Vertrages zu Lasten Dritter zu umständlich. Sie wollen, daß ein Tarifvertrag, der den Abschluß von Arbeitsverträgen durch Tarifbeteiligte vorsieht, diese Arbeitsverträge mit seinem Inkrafttreten unmittelbar hervorbringt. Hier entsteht ein Zwiespalt zwischen dem Wortlaut der Tarifnorm und ihrer Wirkung. Schließlich ist vorgeschlagen worden, die Einhaltung der transitorischen Bestimmungen durch die Einführung einer Buße für Übertretungen seitens einzelner Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu sichern. Eine derartige Regelung dürfte den Vorzug verdienen, weil sie eine Überspannung der Herrschaft der Verbände über die Einzelnen vermeidet und für die Sicherung des gesamten obligatorischen Teils des Tarifvertrages gleichmäßig verwertbar ist. Allerdings macht in diesem Fall eine gerechte Regelung der Höhe der Bußen noch besondere Schwierigkeiten.

**2. Die Friedenspflicht.** Ist an die Stelle des Arbeitskampfes der tarifvertragliche Zustand getreten, so entsteht für jeden der Tarifvertragskontrahenten eine Friedenspflicht gegenüber der Gegenseite. Die Friedenspflicht ist die Verpflichtung, während der Dauer des Tarifvertrages von wirtschaftlichen Kampfmaßnahmen in bestimmtem Umfange abzusehen. Die Friedenspflicht findet ihre rechtliche Grundlage im obligatorischen Teil des Tarifvertrages. Das kann nach der heutigen Rechtslage nicht zweifelhaft sein. Die Verletzung der Friedenspflicht, der Friedensbruch, setzt eine Verletzung des Tarifvertrages voraus. Wie Herr Prof. KASKEL ausgeführt hat, ist aber eine Verletzung des normativen Teiles des Tarifvertrages unmöglich. Der normative Teil des Tarifvertrages ist vereinbartes Recht, einem Gesetz gleich zu achten, er kann infolgedessen wohl übertreten, nicht aber verletzt werden. Der obligatorische Teil des Tarifvertrages ist bloßer Vertrag, schafft Rechte und Pflichten der vertragschließenden Verbände und kann darum verletzt werden.

Die Friedenspflicht ist also eine Verpflichtung, die für jeden Tarifvertragskontrahenten seinem bzw. seinen Gegenkontrahenten gegenüber besteht. Durch die Friedenspflicht werden die Verbände und nicht die einzelnen berechtigt und verpflichtet. Der Inhalt der Friedenspflicht ist ein doppelter, indem er einerseits in einer Pflicht zum Unterlassen, andererseits in einer Pflicht zum positiven Tun besteht. Jeder tarifbeteiligte Verband muß einerseits jede Handlung unterlassen, die eine Ver-

<sup>1)</sup> Das L.G. I Berlin hat in der Begründung eines Urteils vom 1. 5. 24 die Auffassung vertreten, daß eine bewußte Nichteinhaltung der transitorischen Bestimmungen seitens einzelner Arbeitgeber oder Arbeitnehmer dem Verletzten einen Schadensersatzanspruch aus § 826 B.G.B. gibt; s. Jur. W. Heft 14 vom 15. 7. 24 S. 1056 u. N. Z. f. A. Heft 10 vom 1. 10. 24 Sp. 628.

letzung der Friedenspflicht darstellen würde — der Arbeitgeberverband darf also nicht die Aussperrung der Arbeitnehmer durch die einzelnen Arbeitgeber, die Mitglieder des Verbandes sind, anordnen, die Gewerkschaft darf nicht zum Streik auffordern —, andererseits ist er verpflichtet, gegen Mitglieder, die von sich aus den Arbeitskampf eröffnen, mit verbandsmäßigen Mitteln vorzugehen — der Arbeitgeberverband muß selbständig aussperrende Arbeitgeber, die Gewerkschaften ihre in einen wilden Streik tretenden Mitglieder zur Einhaltung des Tarifvertrages anhalten —.

Was den Umfang der Friedenspflicht anbelangt, so gehen die Meinungen übereinstimmend dahin, daß die Tarifvertragsparteien vereinbaren können, daß während der Laufzeit des Tarifvertrages jede Kampfmaßregel zu unterbleiben habe. Diese sog. absolute Friedenspflicht muß jedoch ausdrücklich vereinbart werden und kommt praktisch wohl kaum vor. Ist im Tarifvertrag keine absolute Friedenspflicht vereinbart worden, so entsteht gleichwohl für die Vertragsparteien eine Friedenspflicht, die im Tarifvertrag auch nicht wegbedungen werden kann. Diese sog. relative Friedenspflicht erstreckt sich nach allgemeiner Auffassung auf alle die Gegenstände, die im Tarifvertrag geregelt sind. Einem Streik, der innerhalb des tariffreien Rahmens bleibt, oder überhaupt nicht die Besserung der Arbeitsverhältnisse der streikenden Arbeitnehmer bezweckt, wie z. B. der Sympathiestreik, steht die relative Friedenspflicht nicht entgegen. Die Beziehung der relativen Friedenspflicht auf die im Tarifvertrag geregelten Gegenstände ist bisher von keiner Seite angegriffen worden; und doch sind die praktischen Folgen dieser Begrenzung der Friedenspflicht durchaus unbefriedigend, ohne daß zwingende Gründe diese Theorie verlangen.

Es kann im einzelnen Falle strittig sein, ob eine bestimmte Frage im Tarifvertrag geregelt ist oder nicht, z. B. die Frage der Bezahlung von Überarbeit, wenn der Tarifvertrag Überarbeit festsetzt, ohne etwas über deren Vergütung zu bestimmen. Darüber hinaus entspricht die übliche Einschränkung der Friedenspflicht nicht dem eigentlichen Charakter des Tarifvertrages als einem Friedensvertrag der Arbeit. Sind z. B. in einem Tarifvertrag alle wesentlichen Fragen des Arbeitsverhältnisses geregelt, irgendeine weniger wichtige Frage jedoch nicht, so ist nach der herrschenden Lehre der Streik um diese Frage rechtlich zulässig und ohne Einfluß auf den Tarifvertrag. Wenn also in einem Tarifvertrag der Urlaub keine besondere Regelung erfahren hat, so können nach dieser Lehre die Gewerkschaften den Streik um die Regelung des Urlaubs proklamieren, ohne ihre Pflicht aus dem Tarifvertrag zu verletzen; oder wenn ein Tarifvertrag für Handlungsgehilfen keine Bestimmungen über die Kündigungen der Arbeitsverträge enthält, kann der Arbeitgeberverband die Aussperrung aller Handlungsgehilfen anordnen, um die Festsetzung einer monatlichen Kündigungsfrist zu erzwingen, ohne mit seinen tarifvertraglichen Verpflichtungen in Widerspruch zu geraten.

Diese Lehre ist nicht nur praktisch und theoretisch unbefriedigend, sondern auch mit den tatsächlichen Rechtsfolgen der Eröffnung des Arbeitskampfes bei Bestehen eines Tarifvertrages nicht in Einklang zu bringen. Treten z. B. die Arbeitnehmer wegen eines im Tarifvertrag nicht gewährten Urlaubs in Streik, so verstoßen sie gegen die durch den Tarifvertrag in alle einzelnen Arbeitsverhältnisse übergegangenen Verpflichtungen, während der im Tarifvertrag vorgesehenen Zeit zu arbeiten. Sperren die Arbeitgeber, die den Kampf um die Kündigungsfrist führen, ihre Arbeitnehmer aus, so verstoßen sie gegen die ihnen durch den Tarifvertrag auferlegte Verpflichtung, den Tariflohn zu zahlen. Fordern die Verbände selbst zu diesen Handlungen auf, oder verhindern sie die Übertretung der Bestimmungen des normativen Teils des Tarifvertrages durch ihre Mitglieder nicht, so wird die Friedenspflicht aus dem Tarifvertrag verletzt. Es treten also die normalen Folgen des Friedensbruchs ein. Was soll es also heißen, daß der Streik um Fragen, die im Tarif nicht geregelt sind, zulässig ist?

Die Auffassung, daß der Tarifvertrag die Tarifvertragsparteien nur binden kann, soweit er ausdrückliche Bindungen vorsieht, geht von der Voraussetzung aus, daß der Streik um tariffreie Fragen möglich ist, ohne die tarifvertragliche Regelung der im Tarifvertrag erfaßten Fragen zu berühren. Diese Voraussetzung ist jedoch im allgemeinen nicht gegeben. Man muß davon ausgehen, daß der Arbeitskampf zwischen den Parteien eines Tarifvertrages grundsätzlich unzulässig ist, da ein Arbeitskampf regelmäßig den Tatbestand des Friedensbruchs erfüllt. Ein Friedensbruch besteht lediglich insoweit nicht, als der Arbeitskampf möglich ist, ohne die Bestimmungen des Tarifvertrages zu verletzen. Werden die Bestimmungen des normativen Teils des Tarifvertrages bei der Durchführung des Arbeitskampfes von den einzelnen Arbeitgebern und Arbeitnehmern nicht übertreten, und werden die aus dem obligatorischen Teil entspringenden Pflichten durch die Durchführung des Arbeitskampfes von den Tarifvertragsparteien nicht verletzt, so steht die sich aus dem Tarifvertrag ergebende Friedenspflicht dem Arbeitskampf nicht entgegen. Folgt man dieser Auffassung, so wird in aller Regel bei Bestehen eines Tarifvertrages ein Arbeitskampf nicht möglich sein. Zulässig bleibt er fast nur bei Bestehen eines Manteltarifvertrages bezüglich des Ergänzungsvertrages. Besteht ein Rahmentarifvertrag, der die allgemeinen Fragen des Arbeitsverhältnisses regelt, die Regelung der praktisch wichtigsten beiden Fragen, der Arbeitszeit und der Entlohnung aber in kürzeren Fristen wechselnden Vereinbarungen überläßt, so wird regelmäßig der Arbeitskampf um die Arbeitszeit oder die Entlohnung möglich sein, ohne daß die Bestimmungen des Rahmentarifvertrages verletzt werden. Unter dieser Voraussetzung sind Streik und Aussperrung auch dann zulässig, wenn das Abkommen über die Arbeitszeit und das Entgelt Teil des Manteltarifvertrages ist.

## II. Ausbruch eines Arbeitskampfes bei Bestehen eines Tarifvertrages.

Wird während der Laufzeit eines Tarifvertrages von einer der Tarifvertragsparteien der Arbeitskampf eröffnet, so bedeutet dies regelmäßig eine Verletzung des Tarifvertrages, und zwar eine Verletzung der sich aus jedem Tarifvertrag notwendig ergebenden Friedenspflicht. Herr Prof. KASKEL hat jede Verletzung des Tarifvertrages als Tarifbruch bezeichnet. Darum empfiehlt es sich, die Verletzung der Friedenspflicht Friedensbruch zu nennen. Tarifbruch ist jede Verletzung des Tarifvertrages, und Friedensbruch liegt dann vor, wenn die Verletzung in der Absicht begangen wird, damit den Arbeitskampf zu eröffnen (ähnlich SINZHEIMER: Ein Arbeitstarifgesetz. 1916. S. 136).

1. Der Tatbestand des Friedensbruches. Zunächst ist der Tatbestand des Friedensbruchs ins Auge zu fassen. Jeder Tarifbruch kann nur eine Verletzung des obligatorischen Teils des Tarifvertrages darstellen, da der normative Teil einer Verletzung gar nicht fähig ist. Da der Friedensbruch nur ein Sonderfall des Tarifbruches ist, gilt für ihn dasselbe. Der Friedensbruch stellt die Verletzung einer ganz bestimmten sich aus dem obligatorischen Teil des Tarifvertrages ergebenden Verpflichtung dar, nämlich die Verletzung der Friedenspflicht. Der doppelten Natur der Friedenspflicht entspricht eine doppelte Möglichkeit, sich des Friedensbruches schuldig zu machen. Der Tatbestand des Friedensbruchs ist einmal erfüllt, wenn ein tarifbeteiligter Verband selbst die Initiative bei der Eröffnung des Arbeitskampfes ergreift, wenn also die Gewerkschaft zur Arbeitseinstellung, der Arbeitgeberverband zur Aussperrung auffordert. Friedensbruch liegt aber auch dann vor, wenn die Mitglieder eines tarifbeteiligten Verbandes in der Absicht der Eröffnung des Arbeitskampfes die Arbeit einstellen, bzw. Arbeitnehmer entlassen, und der Verband es unterläßt, diese friedensstörenden Mitglieder mit verbandsmäßigen Mitteln zur Wahrung des Arbeitsfriedens anzuhalten. Im letzteren Fall ist für die Frage, ob die Friedenspflicht verletzt ist oder nicht, immer nur das Verhalten der Tarifvertragsparteien maßgebend.

Die schwierigste Frage bei der Feststellung des Tatbestandes eines Friedensbruches ist die Frage nach der Person des Täters. Aus der bisherigen Charakterisierung des Friedensbruchs ergibt sich bereits, daß Täter nur eine Tarifvertragspartei sein kann, also auf seiten der Arbeitnehmer nur eine Gewerkschaft, auf seiten der Arbeitgeber ein Arbeitgeberverband oder ein einzelner Arbeitgeber. Niemals können die einzelnen Mitglieder einer Gewerkschaft oder eines Arbeitgeberverbandes als solche einen Friedensbruch begehen. Daneben bleiben jedoch noch zwei Zweifelsfragen zu beantworten. Einmal entsteht die Frage, ob in dem Fall, daß auf Arbeitnehmer- oder Arbeitgeberseite mehrere Verbände oder mehrere einzelne Arbeitgeber den Tarifvertrag abgeschlossen haben, die Verletzung der Friedenspflicht durch einen dieser Verbände oder einzelnen Arbeitgeber genügt, um die Folgen des Friedensbruches herbeizuführen. Ferner muß klargestellt werden, wann bei einem Friedensbruch der Gesamtverband (Hauptverband) und wann der Teilverband (Unterverband) Täter ist.

Sind bei dem Abschluß eines Tarifvertrages auf einer Seite mehrere Kontrahenten vorhanden, so sind diese nach Herrn Prof. KASKEL als eine schuldrechtliche Einheit aufzufassen, und zwar unter dem Gesichtspunkt einer analogen Anwendung der §§ 427, 431 BGB. Diese Auffassung ergibt sich jedoch keineswegs zwingend aus dem geltenden Recht und entspricht nicht der bisherigen tatsächlichen Übung. Selbst bei Anwendung der Grundsätze des Gesamtschuldverhältnisses kommt man nicht zu dem Ergebnis, daß bei Friedensbruch eines Kontrahenten sämtliche Kontrahenten der gleichen Vertragsseite die Rechtsfolgen des Friedensbruchs zu tragen haben. Nach § 425 BGB. wirken Verzug, Verschulden und Unmöglichkeit der Leistung auf seiten eines Gesamtschuldners nur gegen den Gesamtschuldner, der die Voraussetzungen der für diese Fälle vorgesehenen Rechtsfolgen in seiner Person erfüllt. Diese Regelung gilt allerdings nur, soweit sich nicht aus dem Schuldverhältnis ein anderes ergibt. Man kann aber nicht sagen, daß sich aus dem Tarifvertragsverhältnis die Notwendigkeit einer schuldrechtlichen Einheit jeder Vertragsseite ergibt. Sonst müßte man nicht nur folgern, daß sich der vertragstreue Teil gegenüber allen Vertragsgegnern von den Bindungen des Tarifvertrages befreien kann, sondern auch, daß alle Kontrahenten der friedensbrüchigen Vertragspartei für den entstehenden Schaden einzutreten haben. Dies Ergebnis verträgt sich z. B. nicht mit der Tatsachenlage der praktisch häufigsten Fälle, daß mehrere Gewerkschaften einen Tarifvertrag abgeschlossen haben. Gerade in ihrer Stellung zum Streik unterscheiden sich die verschiedenen Gewerkschaftsrichtungen sehr erheblich, und man würde den Begriff der Solidarität überspannen, wenn man bei dem Friedensbruch einer Gewerkschaft alle Gewerkschaften solidarisch haften lassen wollte.

Ob beim Friedensbruch der Gesamtverband oder der Teilverband Täter ist, hängt davon ab, wer als Tarifvertragspartei anzusprechen ist. Es sind also die Fälle, in denen der Gesamtverband Tarifvertragspartei ist, von den Fällen zu scheiden, in denen der Teilverband im eigenen Namen einen Tarifvertrag abgeschlossen hat. Der Gesamtverband kann einen Tarifvertrag durch seine zentralen Organe für den Bereich des Gesamtverbandes abschließen. Das ist praktisch vor allem bei Reichstarifen der Fall; dann ist der Gesamtverband Vertragspartei, für ihn besteht die Friedenspflicht, nur er kann friedensbrüchig werden. Der Friedensbruch braucht aber nicht von den zentralen Organen, sondern kann von allen Organen des Gesamtverbandes verübt werden. Hat der Verband nur zentrale Organe und sind die bezirklichen und örtlichen Stellen nur Verwaltungsstellen des Gesamtverbandes, dann ist allein das Verhalten der zentralen Organe entscheidend. Daß die Gliederungen eines Verbandes reine Verwaltungsstellen sind, kommt praktisch wohl kaum vor. In aller Regel haben die Gliederungen der Verbände wenigstens im bestimmten Rahmen eine selbständige Entscheidungsbefugnis. In diesem Rahmen

ist das Handeln der Gliederungen das Tun und Unterlassen des Gesamtverbandes. Die selbständige Entscheidungsbefugnis der Unterverbände wird sich jedoch meist nicht auf Fragen eines für den Bereich eines Gesamtverbandes abgeschlossenen Tarifvertrages erstrecken, so daß es auf das Verhalten der zentralen Verbandsstellen ankommt. Der Gesamtverband ist aber nicht nur dann Tarifvertragspartei, wenn er durch seine zentralen Organe für seinen Gesamtbereich einen Tarifvertrag abgeschlossen hat, sondern auch dann, wenn ein Teilverband einen Tarifvertrag für seinen Bereich im Namen des Gesamtverbandes vereinbart. Natürlich muß der Teilverband Vertretungsmacht für den Gesamtverband besessen haben, was im Zweifel anzunehmen ist. In diesem Fall ist für den Tatbestand des Friedensbruchs das Verhalten des Teilverbandes entscheidend, weil sich seine selbständige Entscheidungsbefugnis gerade auf die Fragen des von ihm abgeschlossenen Tarifvertrages erstrecken wird. Ein Teilverband kann den Tarifvertrag für seinen Bezirk auch im eigenen Namen abschließen, so daß er selbst und nicht der Gesamtverband aus dem Tarifvertrag berechtigt und verpflichtet ist. Ein solcher Abschluß im eigenen Namen ist nur dann möglich, wenn der Teilverband gegenüber dem Gesamtverband tarifberechtigt ist. Ob dies der Fall ist, kann unter Umständen sehr schwer zu beantworten sein. Zur Beurteilung sind in erster Linie die Satzungen des Verbandes heranzuziehen. Enthalten diese Satzungen weder eine ausdrückliche Regelung der Frage, noch läßt sich aus dem Zusammenhang ihrer Bestimmungen eine Antwort gewinnen, so kommt es nach Herrn Prof. KASKEL darauf an, ob der Teilverband zeitlich vor dem Gesamtverband bestanden und ihn gemeinsam mit anderen Teilverbänden gegründet hat, oder ob der Teilverband vom Gesamtverband geschaffen worden ist. Im letzteren Falle ist der Teilverband im Zweifel nicht als berechtigt anzusehen, einen Tarifvertrag im eigenen Namen abzuschließen. Im ersteren Falle hat der Teilverband das Recht zum Abschluß eines Tarifvertrages im eigenen Namen, wenn es ihm nicht ausdrücklich genommen ist. Hat ein Teilverband befugterweise einen Tarifvertrag im eigenen Namen abgeschlossen, so ist er selbst Tarifvertragspartei. Es ist dann nicht nur sein Verhalten allein entscheidend für die Frage, ob ein Friedensbruch vorliegt oder nicht, sondern er hat dann auch allein die Folgen eines Friedensbruchs zu tragen. War der Teilverband zum selbständigen Tarifabschluß nicht befugt, und hat er auch nicht im Namen des Gesamtverbandes gehandelt, so liegt ein rechtsgültiger Tarifvertrag überhaupt nicht vor.

**2. Die Rechtsfolgen des Friedensbruchs.** Von den Folgen des Friedensbruchs sollen hier nur die Rechte der tariffreuen Vertragspartei und die Frage nach der Person des Berechtigten behandelt werden. Die Frage nach der Person des Verpflichteten wird in dem Vortrag über die Haftung bei Streik und Aussperrung erörtert werden. Die Rechtswirkungen eines Friedensbruchs ergeben sich daraus, daß der obligatorische Teil eines Tarifvertrages ein gegenseitiger Vertrag im Sinne der §§ 320 ff. BGB. ist. Die Vorschriften über gegenseitige Verträge sind gemäß den Verhältnissen und Anschauungen zur Zeit ihrer Entstehung ganz auf individuelle Rechtsverhältnisse zugeschnitten und passen nicht in den Rahmen des kollektiven neuen Arbeitsrechts. Gleichwohl kann kein Zweifel sein, daß nach geltendem Recht die allgemeinen Vorschriften des BGB. über Verträge die einzige Rechtsgrundlage für den obligatorischen Teil des Tarifvertrages darstellen. Man muß zunächst versuchen, auch bei Anwendung dieser Vorschriften zu einigermaßen brauchbaren Ergebnissen zu kommen.

Nach § 320 kann der Schuldner aus einem gegenseitigen Verträge die ihm obliegende Leistung bis zur Bewirkung der Gegenleistung verweigern, es sei denn, daß er vorzuleisten verpflichtet ist. Eine Tarifvertragspartei kann also ihrerseits die Erfüllung der ihr obliegenden Pflichten so lange verweigern, wie die Gegenseite ihren Verpflichtungen nicht nachkommt; eine Vorleistungspflicht wird selten gegeben sein, bezüglich der gegenseitigen Friedenspflicht niemals. Eröffnet eine Vertrags-

partei den Arbeitskampf, so ist die Gegenseite so lange von der Friedenspflicht entbunden, kann also selbst den Arbeitskampf führen, bis der friedensbrüchige Kontrahent den Arbeitskampf aufgibt und sich von neuem an den Tarifvertrag hält. Ein Friedensbruch berechtigt die Gegenseite nicht nur, die Erfüllung der der verletzten Verpflichtung entsprechenden Gegenverpflichtung zu verweigern, sondern dem vertragstreuen Teil steht bezüglich aller aus dem obligatorischen Teil des Tarifvertrages entspringenden Verpflichtungen eine aufschiebende Einrede zu. Wichtig ist vor allem, daß die Berufung der tariftreuen Partei auf den § 320 den Tarifvertrag nicht beseitigt, sondern lediglich die Erfüllung ihrer Vertragspflichten zeitweise suspendiert. Sobald die tarifbrüchige Partei zur Vertragstreue zurückkehrt, sind die Pflichten aus dem alten Verträge beiderseits von neuem zu erfüllen. Rechtlichen Bestand haben die Verpflichtungen der Tarifvertragsparteien auch während der Zeit der Nichterfüllung des Vertrages. Die friedensbrüchige Partei kann also von sich aus den Tarifvertrag nicht zum Erlöschen bringen.

Die Vorschriften der §§ 325—326 über die verschuldete Unmöglichkeit der Leistung und den Leistungsverzug können auf den Friedensbruch nicht direkt angewendet werden, weil das Zuwiderhandeln gegen Unterlassungspflichten allgemein weder unter den Begriff der verschuldeten Unmöglichkeit der Leistung, noch unter den Begriff des Leistungsverzuges, sondern unter den der positiven Vertragsverletzung gebracht wird. Nach dem Kommentar der Reichsgerichtsräte (§ 325, Anm. 4) fallen unter die positiven Vertragsverletzungen alle solchen vom Schuldner zu vertretenden Zuwiderhandlungen gegen die Vertragspflichten, welche den Vertragszweck derartig gefährden, daß dem vertragstreuen Teil bei Berücksichtigung der Umstände des Falles nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Vertrages nicht zugemutet werden kann. Eine positive Vertragsverletzung hat jedoch die Rechtswirkungen der §§ 325—326 im Gefolge. Da durch einen Friedensbruch die Aufgabe des Arbeitskampfes und die Erfüllung des Tarifvertrages für die Zukunft nicht unmöglich wird, ist bei dem Friedensbruch der § 326 analog anzuwenden. Nach § 326 kann die tariftreue Partei der tarifbrüchigen eine Frist bestimmen mit der Erklärung, daß sie die Wiederaufnahme der Erfüllung des Tarifvertrages durch die tarifbrüchige Partei nach dem Ablauf der Frist ablehne. Nach dem ergebnislosen Ablauf der gesetzten Frist ist der Anspruch auf Erfüllung ausgeschlossen. Nach § 326 Abs. 2 ist eine Fristsetzung nicht erforderlich, wenn die Wiederherstellung des alten tarifvertraglichen Zustandes durch den Friedensbruch für die tariftreue Partei jedes Interesse verloren hat. In jedem Falle hat die Benutzung der Rechtsbehelfe des § 326 zur Folge, daß die tariftreue Partei die Möglichkeit verliert, von der friedensbrüchigen Partei die Einhaltung des Tarifvertrages zu verlangen. Dadurch unterscheidet sich § 326 grundlegend von § 320. Hat die tariftreue Partei nach einer Fristsetzung oder ohne eine Frist die Erfüllung des verletzten Tarifvertrages abgelehnt, so stehen ihr wahlweise zwei Ansprüche zur Verfügung: sie kann „Schadenersatz wegen Nichterfüllung“ verlangen oder „von dem Verträge zurücktreten“. Bezüglich des Anspruches auf Schadenersatz wegen Nichterfüllung vertritt der Kommentar der Reichsgerichtsräte die Differenztheorie, nach der auch der vertragstreue Teil von seinen Vertragspflichten befreit wird und Schadenersatz wegen Nichterfüllung des ganzen Vertrages fordern kann. Die Austauschtheorie ließe sich im Falle des Friedensbruchs gar nicht verwirklichen. Meist begnügt sich die tariftreue Partei mit dem bloßen Rücktritt vom Verträge. Weder der Schadenersatzanspruch aus § 326 noch das Rückforderungsrecht aus §§ 327, 346 hat bisher größere praktische Bedeutung erlangt.

Nach § 286 besteht die Möglichkeit, unter Festhaltung am Tarifverträge den Verzugschaden geltend zu machen; hier läuft also, wie im Falle des § 320, der Tarifvertrag fort. § 286 ist wohl noch in keinem einzigen Falle auf Grund eines Friedensbruchs angewendet worden. Es ist aber unzweifelhaft, daß § 286 auch für gegenseitige Verträge neben den Sonderbestimmungen des § 326 gilt.



Die Rechte aus den §§ 286, 320, 326 BGB. stehen zunächst nur der angegriffenen Tarifvertragspartei zu. Die Geltendmachung dieser Rechte ist jedoch den meisten Gewerkschaften nicht möglich, weil sie als nicht rechtsfähige Vereine gemäß § 50 Abs. 2 ZPO. zwar verklagt werden, nicht aber selbst klagen können. Die sich aus dieser Rechtslage ergebenden Mißstände werden zum Teil dadurch behoben, daß auf Grund der Konstruktion des Tarifvertrages als eines Vertrages zugunsten Dritter auch die einzelnen Arbeitgeber und Arbeitnehmer gegenüber der gegnerischen Vertragsseite berechtigt sind. Die eigene Berechtigung der einzelnen Arbeitgeber und Arbeitnehmer reicht aber — wie Herr Prof. KASKEL hervorhebt — nur so weit, wie ihr Individualinteresse an der Einhaltung des Tarifvertrages reicht. Darum kommt die Geltendmachung der Einrede des nicht erfüllten Vertrags aus § 320 und die Erklärung des Rücktritts vom Vertrage gemäß § 326 für die einzelnen Arbeitgeber und Arbeitnehmer nicht in Frage. Vor allem ist die Klage auf Schadenersatz auch für die einzelnen möglich, die allerdings nur ihren persönlichen Schaden ersetzt verlangen können. Das Tarifvertragsgesetz wird den Verbänden volle Rechtsfähigkeit und damit die Klagsmöglichkeit zum mindesten insoweit geben müssen, als sie diese zur Verwirklichung ihrer Rechte aus dem Tarifvertrag benötigen.

## Streik und Einzelarbeitsvertrag<sup>1)</sup>.

Von Referendarin ANITA EISNER-Berlin.

Zur Erörterung steht das Thema Streik und Einzelarbeitsvertrag. Ich behandle folgende Fragen:

I. Ist das Verhalten des streikenden Arbeiters vertragswidrig oder bestehen rechtliche Möglichkeiten, diese etwaige Vertragswidrigkeit auszuschließen?

II. In welche Begriffe der Rechtsordnung läßt sich diese „Vertragswidrigkeit“ einreihen?

III. Welche pivatrechtlichen Folgen hat der Streik?

Es sei vorweg erwähnt, daß, da es sich hier um eine Untersuchung der Beziehungen vom Streik zu dem Einzelarbeitsvertrag handelt, nicht zu untersuchen sind die meist gesetzlich normierten Fälle, in denen ein einzelner Arbeiter aus Gründen, die als rechtlich entschuldigbar gelten, wie z. B. Krankheit, die Arbeit versäumt. Es sollen auch nicht die Fälle berücksichtigt werden, in denen der Arbeitnehmer nach vorher erfolgter ordnungs- und rechtmäßiger Kündigung streikt.

Zu I. Ich komme zu der Behandlung der ersten Frage. Streikt der einzelne Arbeiter, so erfüllt er nicht die ihm auf Grund des Arbeitsvertrages obliegenden Arbeitsleistungen. Dieses Nichterfüllen der vertraglichen Arbeit ist, zunächst nur nach der äußeren Erscheinungsform betrachtet, vertragswidrig. Denn der Arbeitnehmer ist durch den Arbeitsvertrag zur Leistung der ihm übertragenen Arbeit verpflichtet.

Sind nun Gesichtspunkte denkbar, die das an und für sich vertragswidrige Verhalten des streikenden Arbeiters rechtlich relevant entschuldigen lassen? Überblickt man die hierfür in Betracht kommenden Momente, so konkretisiert sich die Frage dahin: Besteht etwa bei einem Streik für den einzelnen Arbeitnehmer

1. eine Unmöglichkeit oder
2. eine Nichtzumutbarkeit der Arbeitsleistung?

1. Bei der Prüfung der Frage nach der Unmöglichkeit ist zu trennen die Frage nach einer etwaigen ursprünglichen Unmöglichkeit von der Frage nach einer

<sup>1)</sup> ELSTER: Streik als Vertragsbruch. Arbeitsrecht Bd. VI, S. 92ff. — ELSTER: Die zivilrechtliche Verantwortlichkeit der Streikbeteiligten. ebenda Bd. VII, S. 15ff. — GROH: Koalitionsrecht. S. 93ff. — LION-LEVY: Streik, Aussperrung und Boykott nach geltendem Recht. Neue Zeitschr. f. Arbeitsrecht. 1921, S. 530ff.

etwaigen nachträglichen Unmöglichkeit. Ich behandle zuerst die Frage nach der nachträglichen Unmöglichkeit. Hier sind wiederum zu trennen die zwei Punkte:

- a) der objektiven und
- b) der subjektiven Unmöglichkeit.

a) Kann man sagen, daß dem streikenden Arbeiter die Arbeitsleistung objektiv unmöglich ist? Diese Frage ist, so allgemein gestellt, zu verneinen. Objektiv unmöglich ist eine Leistung, die überhaupt nicht gemacht werden kann. Die Erfüllung der dem streikenden Arbeiter vertraglich obliegenden Arbeit wird aber im Regelfalle nicht „unmöglich“ in diesem Sinne sein, sie kann überhaupt geleistet werden, und sie könnte insbesondere sogar von dem verpflichteten Arbeiter geleistet werden.

Es ist nur ein Fall denkbar, in dem man von einer objektiven Unmöglichkeit der Leistung sprechen könnte, und es wird sich ergeben, daß auch dieser Fall für das vorliegende Referat nicht von Interesse ist. Dies wäre, wenn bei einem Streik der Arbeitnehmer eines Betriebes die etwaige Leistung des einzelnen Arbeiters nicht durchführbar ist, weil sie von den Mitwirkungshandlungen der übrigen Arbeitnehmer, die auch streiken, abhängt. Als Beispiel sei hierfür der Fall gegeben, daß die Heizer eines Betriebes streiken, und deshalb an den durch Dampf betriebenen Maschinen nicht gearbeitet werden könnte, auch wenn die Arbeiter, die an diesen Maschinen arbeiten, nicht streikten.

Ob diese Art der „Unmöglichkeit“ der Arbeitsleistung unter den Begriff der objektiven Unmöglichkeit zu fallen hat, kann nicht generell entschieden werden, sondern nur unter Berücksichtigung der Umstände des einzelnen Falles. Sollte im einzelnen Falle eine derartige Tatfrage nach dem Vorliegen von objektiver Unmöglichkeit bejaht werden, so müßte alsdann die weitere Frage zu stellen sein, welche der Vertragsparteien die Unmöglichkeit zu vertreten hat, damit aus dem Zutretenhaben die rechtlichen Folgen gezogen werden könnten. In diesem Falle müßte man nun sagen, daß die Unmöglichkeit eine vom Arbeitgeber zu vertretende ist. Denn der streikende Arbeiter hätte höchstens den Umstand zu vertreten, daß er streikt, nicht aber auch, es sei denn im Falle der Anstiftung oder in ähnlichen Fällen, daß seine Mitarbeiter streiken. Dies alles aber würde eine Verschiebung der oben gestellten Frage insofern bedeuten, als hier ja gerade geprüft werden soll, ob etwa der Streik einen Umstand darstellt, der dem einzelnen Arbeiter das Arbeiten unmöglich macht, nicht aber, ob diese zu leistende Arbeit an und für sich schon objektiv unmöglich ist.

b) Kann man sagen, daß dem Arbeiter bei einem Streik die ihm obliegende Leistung subjektiv unmöglich ist? Subjektive Unmöglichkeit, das Unvermögen des Schuldners zur Leistung, liegt dann vor, wenn „die Leistung nicht überhaupt, sondern nur dem Schuldner nach seinen eigenen besonderen Verhältnissen nicht möglich ist, mag das Unvermögen durch äußere Umstände oder durch eigene Tätigkeit herbeigeführt sein“ (RGR. Kom. I, S. 373).

Bringt man diesen Begriff der subjektiven Unmöglichkeit für die oben gestellte Frage zur Anwendung, so erhellt daraus, daß die Frage zu verneinen ist. Denn ebenso, wie die Leistung der Arbeit möglich ist, wäre auch ihre Erfüllung durch den streikenden Arbeiter möglich, wenn er nicht streikte. Es könnte eingewandt werden, daß dem einzelnen Arbeiter, der — es ist hier vom Regelfalle auszugehen — Mitglied einer Gewerkschaft ist, eben wegen dieser Mitgliedschaft bei der Gewerkschaft, die den Streik organisiert hat, das „Nichtstreiken“ unmöglich ist. (Daß ihm dies mindestens nicht zugemutet werden kann, hierüber das Korreferat.) Es mag zwar sein, daß der Arbeitnehmer in seiner Eigenschaft als Mitglied einer Gewerkschaft nicht arbeiten „kann“, wenn gestreikt wird, selbst wenn er es wollte. Ein derartiges Nichtkönnen würde sich auf die Bindung der Gewerkschaft gegenüber gründen. Es liegt wohl in dem Abschluß des Vertrages mit der Gewerkschaft zur Zeit des Eintritts in diese das Einverständnis mit und das Unterwerfen unter den

Gebrauch von Koalitionskampfmitteln. Ist es aber denkbar, daß eine der Gewerkschaft gegenüber vorgenommene Verpflichtung zum Streiken rechtliche Folgen nach außen haben kann? Ob sie überhaupt rechtswirksam begründet werden kann, erscheint zweifelhaft, dies zu untersuchen, ist aber nicht Aufgabe dieses Referats. Rechtsfolgen nach außen kann die Verpflichtung zum Streiken m. E. nicht zeitigen. Denn es ist nach unserer Rechtsordnung der Rechtsgedanke herrschend, daß jemand mit rechtlicher Wirkung nach außen hin zu einem Tun oder Unterlassen nicht verpflichtet werden kann. Es ist dies ein Rechtsgedanke, der z. B. in § 137 BGB. seinen Ausdruck gefunden hat. Durch eine derartige Verpflichtung würde höchstens ein schuldrechtliches Band zwischen dem Verpflichtenden und dem Verpflichteten begründet werden. Dieses Band würde, soweit eine rechtswirksame Verpflichtung vorliegt, dem Verpflichteten die Pflicht zum Handeln gemäß der Verpflichtung auferlegen, ihn im Falle der Nichterfüllung nach allgemeinen Grundsätzen dem Verpflichtenden gegenüber schadenersatzpflichtig machen. Auf außenstehende Dritte, wie den Arbeitgeber des Streikenden, und auf außenliegende, gleichzeitig neben dem Verträge mit der Gewerkschaft bestehende Verträge, wie den Einzelarbeitsvertrag, kann eine derartige Verpflichtung keineswegs mit rechtlicher Bedeutung einwirken. Das Nichtleistenkönnen des Arbeiters als Mitglied der Gewerkschaft wegen der Unterwerfung unter den Streik ist für das Verhältnis des Arbeiters zu seinem Arbeitgeber rechtlich unerheblich. Diese Auffassung würde nur dann nicht zu vertreten sein, wenn ein Koalitionszwang und demgemäß ein Zwang zum Unterwerfen unter den Gebrauch von Koalitionskampfmitteln bestünde.

Aus diesen Gründen möchte ich sagen, daß die Bindung des Arbeiters der Gewerkschaft gegenüber zum Streiken nicht sein Unvermögen zur Leistung begründet, vielmehr nur eine Art innerer Bindung bildet. Man kann aber juristisch nicht sagen, daß eine Leistung dem Schuldner subjektiv unmöglich ist, wenn er zur Leistung wohl imstande ist, ihn von der Leistung aber nur rein interne Hemmungen abhalten.

Ich behandle jetzt kurz die Frage nach der ursprünglichen Unmöglichkeit. Die Frage, ob beim Streik sich unter Umständen eine den Schuldner befreiende ursprüngliche Unmöglichkeit begründen ließe, ist nur zu untersuchen, soweit es sich um ursprüngliche objektive Unmöglichkeit handelt, weil das Gesetz nur diese berücksichtigt. Eine berechtigte Frage nach einer etwaigen ursprünglichen Unmöglichkeit ist nur in einem Falle denkbar, der folgendermaßen gelagert sein müßte: Der Arbeiter A schließt mit B als Lagerarbeiter einen Arbeitsvertrag. A tritt seinen Dienst nicht an, weil er streikt. Zur Zeit des Vertragsabschlusses und — dies sei zur Umgehung der rein theoretischen Frage, in welchem Moment die Unmöglichkeit vorliegen muß, um die im Gesetz normierten Folgen zu haben, gesagt — zu der Zeit, wo A seine Beschäftigung antreten sollte, ist eine Arbeit in den Lageräumen aus irgendwelchen Gründen, wie z. B. wegen Streiks der Heizer, nicht durchführbar. Selbst wenn A nicht streikte, wäre seine ihm obliegende Arbeitsleistung nicht möglich. Es liegt objektive ursprüngliche Unmöglichkeit der Arbeitsleistung des A vor.

Es wäre die Entscheidung dieses Falles aber nicht auf eine Nichtigkeit des Vertrages zwischen A und B abzustellen. Als nichtig würde der Vertrag zwischen A und B deswegen nicht anzusehen sein, weil § 308 BGB. eingreift, die Unmöglichkeit kann in der Regel unzweifelhaft gehoben werden, und der Vertrag ist als für diesen Fall geschlossen anzusehen.

Dieses Beispiel für das Vorliegen von ursprünglicher Unmöglichkeit zeigt aber deutlich, daß eine ursprüngliche Unmöglichkeit als Rechtsfertigungsgrund für das Verhalten des streikenden Arbeiters nicht in Frage kommen kann. Denn es ist hier ebenso wie in dem für die nachträgliche objektive Unmöglichkeit gegebenen

Beispiele: Wenn die Leistung an und für sich schon objektiv unmöglich ist, kann diese Unmöglichkeit nicht das Verhalten des streikenden Arbeiters rechtfertigen.

2. Zu erörtern, ob die Gründe, die nicht dazu hinreichen, eine Unmöglichkeit der Leistung des Arbeitnehmers zu begründen, dazu ausreichen, eine rechtlich relevante Nichtzumutbarkeit der Arbeitsleistung beim Streik zu begründen, wird Aufgabe des Korreferats sein. Ich möchte hier nur sagen, daß ich diese Frage verneine.

Andere rechtlich erhebliche Rechtfertigungsgründe für das Verhalten des streikenden Arbeiters sind de lege lata nicht vorhanden. Selbst bei Anerkennung eines Streikrechts ist das Verhalten des einzelnen Arbeiters als eine Verletzung seines Arbeitsvertrages anzusehen. Um die sich hieraus ergebenden Konsequenzen genügend beleuchten zu können, muß man näher untersuchen, in welche Begriffe der Rechtsordnung diese Verletzung des Arbeitsvertrages einzureihen ist. Dies führt zum zweiten Teil meiner Ausführungen.

Zu II. In welche Begriffe läßt sich die im ersten Teil meines Referates festgestellte Vertragswidrigkeit einordnen? In Betracht kommen die Begriffe:

1. des Leistungsverzuges,
2. der positiven Vertragsverletzung,
3. des Vertragsbruches,
4. der unerlaubten Handlung.

1. Leistungsverzug des streikenden Arbeiters liegt unzweifelhaft vor. Zur Begründung eines Schuldverzuges erfordert das Gesetz Nichtleistung zur bestimmten Zeit und Verschulden. Die Zeit der Arbeitsleistung ist nach Kalender und Zeit bestimmt, streikt der Arbeiter, so leistet er nicht zur bestimmten Zeit. Da der Arbeiter als Schuldner nach § 276 Vorsatz und Fahrlässigkeit zu vertreten hat, und der Vorsatz des Streikenden zur Nichtleistung unzweifelhaft besteht, ist die Nichtleistung zur bestimmten Zeit eine verschuldete.

2. Wenn man sich auf den von STAUB vertretenen Standpunkt stellt, daß es sich im Falle hartnäckiger Leistungsverweigerung nicht um einen Verzug, sondern um eine positive Vertragsverletzung handelt, so liegt diese im Falle des Streikes vor. Ein näheres Eingehen auf die Frage, ob der Streik als positive Vertragsverletzung anzusehen ist, geht über den Rahmen meines Referates hinaus.

3. Für das Problem des Vertragsbruches und insbesondere des Streiks als Vertragsbruches möchte ich, auch für die Kritik ELSTERS, zunächst kurz die Ausführungen von GROH in den Grundzügen darlegen. GROH (vgl. S. 93ff.) führt mit Recht aus, daß sich auf Grund der vorhandenen Rechtsinstitute eine billige Interessenausgleichung herbeiführen läßt, daß es einen besonderen Rechtsinstitutes des Vertragsbruchs nicht bedarf, daß für das pflichtwidrige Verhalten die Bezeichnung „Vertragsbruch“ als Bruch der Treue empfehlenswert ist. GROH führt ferner zutreffend aus, daß beim Streik des einzelnen Arbeiters die objektiven und subjektiven Momente des Vertragsbruchs gegeben sind, da die Hauptpflicht des Dienstverpflichteten aus dem Arbeitsvertrag, nämlich die Leistung der geschuldeten Arbeit unterbleibt, daß subjektiv der Streik als Koalitionskampfmittel zur Änderung des eigenen Arbeitsvertrages während seines rechtmäßigen Bestandes die vertragsbrecherische Gesinnung des Arbeiters dartut.

Der Begriff des Vertragsbruches ist aber m. E. de lege lata als Begriff der Rechtsordnung nicht, sondern nur als eine andere Bezeichnung des vertragswidrigen Verhaltens eines Vertragsteiles anzusehen, eine Bezeichnung, aus der sich irgendwelche rechtlichen Folgen nicht ergeben.

4. Es könnte die Frage aufgeworfen werden, ob das Verhalten des streikenden Arbeiters den Tatbestand einer unerlaubten Handlung erfüllt. Ob es überhaupt zulässig ist, eine unerlaubte Handlung gleichzeitig da anzunehmen, wo das Ver-

halten eines der Vertragsteile den Vertrag verletzt und diese Vertragsverletzung zugleich den Tatbestand der unerlaubten Handlung erfüllt — es ist dies jetzt die Auffassung des Reichsgerichts — kann dahingestellt bleiben, weil m. E. beim Streik der Tatbestand der unerlaubten Handlung nicht erfüllt wird. Es läßt sich m. E. weder aus § 823 noch aus § 826 beim Streik des einzelnen Arbeiters das Vorliegen einer unerlaubten Handlung begründen. Dies näher darzulegen, wird Aufgabe eines besonderen Referats sein. Das gleiche gilt für das Problem der Streikposten.

Zu III. Ich komme jetzt zum dritten Teil des Referats, zu der Behandlung der Folgen, die sich aus dem vertragswidrigen Verhalten des Arbeiters ergeben. Hierbei sind zu unterscheiden:

1. die Rechtsfolgen, die sich aus den allgemeinen, für alle Schuldverhältnisse geltenden Bestimmungen ergeben,
2. die Rechtsfolgen, die sich aus den besonderen arbeitsrechtlichen Sondervorschriften ergeben.

Zu 1. Der streikende Arbeiter kommt durch die Nichtleistung der Arbeit in Verzug.

Handelt es sich um Akkordarbeit, so sind die Rechtsfolgen, die sich hieraus ergeben, die Rechtsfolgen des Verzuges gemäß § 326 BGB. schlechthin — der Arbeitsvertrag ist ein gegenseitiger Vertrag —, soweit nicht die §§ 284 f. BGB. darüber hinausgehen und nicht entgegenstehen. Dies besagt, daß für den Arbeitgeber folgende Rechte und Ansprüche entstehen: Er kann die Leistung der Arbeit verlangen und daneben das Verzögerungsinteresse. Er kann die Annahme der Leistung verweigern — sei es nach erfolglos gebliebener Nachfristsetzung, sei es im Falle ernstlicher und endgültiger Erfüllungsverweigerung, oder in dem Falle, daß die Erfüllung des Vertrages für ihn kein Interesse mehr hat, ohne Nachfristsetzung — und statt der Leistung Schadenersatz wegen Nichterfüllung verlangen. Dagegen kann der Arbeitgeber nach herrschender Lehre nicht vom Vertrage zurücktreten, da die Vorschrift des § 626 BGB., die später noch behandelt werden wird, als *lex specialis* gegenüber § 326 BGB., soweit er das Rücktrittsrecht betrifft, aufzufassen ist.

Ist die geschuldete Arbeitsleistung Zeitarbeit, so wird sie mit Nichtleistung zur bestimmten Zeit objektiv unmöglich, und zwar in bezug auf die Zeit. Diese Unmöglichkeit tritt infolge eines Umstandes ein, den, wie oben bereits dargelegt wurde, der Arbeitnehmer zu vertreten hat. Deshalb findet § 325 BGB. Anwendung, d. h., der Arbeitgeber kann Schadenersatz wegen Nichterfüllung verlangen.

Zu 2. Die privatrechtlichen Folgen, die in den arbeitsrechtlichen Sondervorschriften geregelt sind, sind getrennt zu untersuchen, je nachdem es sich um Dienstverträge schlechthin oder um Arbeitsverträge für Gewerbe- oder Bergarbeiter handelt.

Zunächst sollen sie geprüft werden, wenn der Einzelarbeitsvertrag, der von dem Arbeitnehmer gebrochen wird, ein Dienstvertrag im Sinne der §§ 611ff. ist. Es kommen in Betracht die Vorschriften der §§ 626 und 628 Abs. 2. § 626 gibt jedem der Vertragsteile bei dem Vorliegen eines wichtigen Grundes das Recht zur fristlosen Kündigung. Der Begriff des wichtigen Grundes ist gesetzlich nicht definiert, er soll hier nur ganz kurz und soweit es notwendig ist, betrachtet werden. Wie in der Literatur mit Recht hervorgehoben wird, ist als leitender Gesichtspunkt aufzustellen, daß „ein Umstand vorliegen muß, mit Rücksicht auf welchen dem einen oder andern Vertragsteile die Fortsetzung des Dienstverhältnisses nicht mehr zugemutet werden kann“ (STAUD. II, 2, S. 1134). Man wird nun gerade unter diesem Gesichtspunkte im Regelfall sagen müssen, daß der Streik des Arbeiters einen wichtigen Grund zur fristlosen Kündigung des Vertrages durch den Arbeitgeber insofern bietet, als das Verhalten des Arbeitnehmers eine erhebliche Verletzung des Arbeitsvertrages und eine große Gefährdung des Vertragsinteresses darstellt, daß dem Arbeitgeber die Fortsetzung des Dienstverhältnisses mit dem streikenden

Arbeiter nicht mehr zugemutet werden kann. Deshalb steht m. E. dem Arbeitgeber das Recht der fristlosen Kündigung aus § 626 zu.

Da das Verhalten des streikenden Arbeiters vertragswidrig ist, wie oben näher dargelegt wurde, ist er dem Arbeitgeber zum Ersatz des durch die Aufhebung des Dienstverhältnisses entstehenden Schadens gemäß § 628 Abs. 2 verpflichtet, wie z. B. der eventuell höheren Kosten für Ersatzdienstleistungen, die sich der Arbeitgeber verschaffen mußte, der Auslagen für deren Beschaffung und ähnliches.

Für die Arbeitsverträge der gewerblichen Arbeiter gelten besondere Bestimmungen. Nach § 123 I 3 GewO. würde der Streik, da er als beharrliche Verweigerung der dem Arbeiter nach dem Arbeitsvertrag obliegenden Verpflichtungen aufzufassen ist, einen Grund zur fristlosen Entlassung abgeben. Dieses Recht kann aber gemäß § 123 II nur binnen einer Woche nach Kenntnis von dem Entlassungsgrund ausgeübt werden. Diese Ausschußfrist kann m. E. auch nicht auf dem Wege über § 124a GewO., einer dem § 626 BGB. analogen Bestimmung, umgangen werden, da die spezielle Regelung in § 123 die Anwendung der generellen Regel, der Kündigung aus wichtigem Grunde schlechthin, ausschließt.

Es ist noch die Bestimmung des § 124b GewO. zu berücksichtigen. Nach LANDMANN (S. 456) liegt der Fall des rechtswidrigen Verlassens der Arbeit vor, „wenn der Geselle oder Gehilfe die Arbeit vor Ablauf der vertragsmäßigen Zeit oder der Kündigungsfrist oder ohne Aufkündigung, ohne die Absicht wiederzukehren, verlassen hat . . . Im Falle des § 124b ist vorausgesetzt, daß der Arbeiter selbst das Arbeitsverhältnis ausdrücklich oder stillschweigend aufgelöst hat“. Hält man, und diese Auffassung wird durch den Wortlaut des Gesetzes gestützt, die Absicht, nicht wiederkehren zu wollen, für eine Voraussetzung der Anwendungsmöglichkeit des § 124b, so muß man aus dieser Auffassung folgern, daß § 124b beim Streik nicht anwendbar ist. Denn der streikende Arbeiter hat im Regelfalle die Absicht, die Arbeit wiederaufzunehmen und nicht etwa die Absicht, das Arbeitsverhältnis durch den Streik aufzulösen.

Für die Bergarbeiter gilt das Gleiche, wie für die gewerblichen Arbeiter, es sei deshalb nur auf das oben Gesagte und auf § 82, 3 des Allg. Berggesetzes verwiesen.

Es sei endlich auch noch § 72 I 2 HGB. erwähnt, der als Beispiel für einen wichtigen Grund zur Kündigung bei kaufmännischen Angestellten die beharrliche Arbeitsverweigerung des Verpflichteten anführt.

## Einwirkung von Streik und Aussperrung auf den Einzelarbeitsvertrag<sup>1)</sup>.

### Korreferat.

Von Senatspräsident Dr. HERMANN DERSCH-Berlin.

Das Referat und Korreferat zu diesem Thema sind durch Vereinbarung in der Weise verteilt worden, daß eine gewisse Arbeitsteilung stattfindet. Die Hauptmasse

<sup>1)</sup> Außer der zum Referat angegebenen Literatur sind u. a. benutzt und teilweise zitiert: BUCHWALD: Lohnanspruch bei Streik. Arbeitsrecht 1922, Sp. 257. — DENECKE: Einfluß von Streiks und Aussperrungen auf den Arbeitsvertrag und insbesondere auf das Amt eines Betriebsratsmitglieds. Schlichtungswesen 1923, S. 205. — ERDEL: Teilstreik, Rechtsfolgen II. Kart. Ausk. d. Arbeitsrechts. — HENRICH: Betriebsstilllegung bei Aussperrung und Streik. Schlichtungswesen 1924, S. 129. — HERSCHEL: Kündigung und Aussperrung. Arbeitsrecht 1924, Sp. 178. — KASKEL: Lohnanspruch Arbeitswilliger bei Betriebsstockungen. Neue Zeitschr. f. Arbeitsrecht 1922, S. 1. — LANDMANN: Anwendbarkeit der §§ 84 ff., 69 ff. BRG. bei Aussperrungen. Arbeitsrecht 1923, Sp. 385. — LANGE: Einfluß von Streiks und Aussperrungen auf den Arbeitsvertrag und insbesondere auf das Amt eines Betriebsratsmitglieds. Schlichtungswesen 1924, S. 5. — LEDIG: Schadensersatzpflichten bei vorzeitiger Lösung des Dienstverhältnisses. Neue Zeitschr. f. Arbeitsrecht 1924, Sp. 344. — NIPPERDEY: Vertrags-

der auftauchenden Fragen ist auf Grund dessen im Referat ausführlich behandelt und nur ein kleinerer Teil davon ausgeschieden und dem Korreferat überlassen. Demgemäß besteht die Aufgabe des Korreferates bezüglich der ersterwähnten Art von Fragen nur darin, etwaige Ergänzungen und abweichende Ansichten vorzutragen. Dabei ergibt sich von selbst im großen und ganzen in der Reihenfolge eine Anlehnung an das System des Referates. Die zweite Gruppe von Fragen, also diejenigen, die im wesentlichen dem Korreferat überlassen sind, befaßt sich in der Hauptsache mit der Frage der Nichtzumutbarkeit der Leistung.

Kampfmaßnahmen im Arbeitsvertrag führen zu einer tatsächlichen Unterbrechung der Arbeitsleistung. Zu prüfen ist, welche rechtlichen Wirkungen dadurch ausgelöst werden.

Dabei ist durchweg daran festzuhalten, daß die Kampfmaßnahme ein ganz bestimmtes wirtschaftliches Ziel verfolgt, das auf der Arbeitnehmerseite regelmäßig in der Erlangung günstigerer Arbeitsbedingungen, auf der Arbeitgeberseite in der Abwehr der darauf gerichteten Bestrebungen liegt. Darüber hinaus geht grundsätzlich die Absicht der Vertragsparteien nicht, sondern ihr Wille ist dahin gerichtet, nach Erreichung des wirtschaftlichen Zweckes der Kampfmaßnahme die Arbeit wieder aufzunehmen bzw. auf der Arbeitgeberseite die Arbeit wieder fortsetzen zu lassen.

Die Kampfmaßnahme als solche löst daher noch nicht ohne weiteres den Arbeitsvertrag. Sie ist aber auch nicht ohne weiteres als Kündigung des Einzelarbeitsvertrags aufzufassen (so die H. M. Anders GROH: Koalitionsercht S. 151, LANGE: Schlichtungswesen 1924, S. 5); denn die Kündigung würde den Willen zur Lösung des Vertrags voraussetzen. Dieser ist aber nach den obigen Darlegungen nicht notwendig vorhanden. Gleichwohl geht Hand in Hand mit der Kampfmaßnahme in zahlreichen Fällen auch eine Kündigungserklärung. Damit ergeben sich zwei gesonderte Tatbestände, die getrennt zu betrachten sind, nämlich die Kampfmaßnahme ohne Kündigung und diejenige mit Kündigung. Sie sollen im folgenden zunächst für den Streik und dann für die Aussperrung getrennt betrachtet werden.

### I. Einwirkung des Streiks auf den Arbeitsvertrag.

**1. Streik ohne Kündigung.** Die Kündigung pflegt in vielen Fällen von den Arbeitnehmern gleichzeitig mit dem Eintritt in den Streik ausgesprochen zu werden, um Weiterungen, die sich beim Fehlen der Kündigung aus der Gewerbeordnung ergeben könnten, zu vermeiden. Man kann sogar sagen, daß beim organisierten Streik regelmäßig die Kündigung auf der Arbeitnehmerseite mit dem Eintritt in den Streik ausgesprochen zu werden pflegt. Die Folgen in diesem letzteren Fall sind unten unter Ziff. II besprochen.

Sieht dagegen der streikende Arbeitnehmer von der Kündigung ab, so entsteht folgende Rechtslage:

Der Arbeitsvertrag dauert ungelöst fort. Dies gilt sowohl für Arbeitsverträge, bei denen tägliche Kündigung besteht, als auch für solche mit längerer Kündigungsfrist und endlich auch für Akkordarbeitsverträge.

Besteht aber der Arbeitsvertrag weiter, so bedeutet dies, daß auf Arbeitgeberwie auf Arbeitnehmerseite zunächst die ursprünglichen Vertragspflichten weiter fortbestehen.

In der Verweigerung der Arbeitsleistung liegt daher auf der Arbeitnehmerseite ein objektives Znwiderhandeln gegen die Vertragspflicht.

treue und Nichtzumutbarkeit der Leistung. Mannheim: J. Bensheimer. — POTTHOFF: Haftung für Streikschäden. Arbeitsrecht 1924, Sp. 269. — PRIEBE: Zum Begriff der Kündigung im neuen Arbeitsrecht. Schlichtungswesen 1924, S. 32. — SCHÄFER: Betriebsstilllegung im Falle der Aussperrung. Schlichtungswesen 1924, S. 126.

Es fragt sich, ob darin auch ein subjektives Verschulden zu erblicken ist und welche Wirkungen dies nach sich zieht. Hierbei sind die folgenden Erwägungen anzustellen.

**A. Nachweis des Verschuldens.** Die Zuwiderhandlung gegen den Arbeitsvertrag kann, mag sie auch objektiv vorhanden sein, doch gegen den Arbeitnehmer nur dann rechtliche Wirkungen hervorrufen, wenn er sie zu vertreten hat. Nach § 276 des BGB., der auch für den Arbeitsvertrag hier die maßgebende allgemeine Norm auch gegenüber den speziellen Vorschriften des § 611ff. BGB. ist, hat der Arbeitnehmer Vorsatz und Fahrlässigkeit bei Vertragsverletzungen zu vertreten. Vorsatz liegt hier unbestreitbar vor. Man könnte daher auf den ersten Blick geneigt sein, ohne alle weiteren Erörterungen schon aus diesem Grund schlechthin eine „zu vertretende“ Vertragsverletzung zu bejahen.

Doch ergeben sich bei genauer Betrachtung immerhin noch folgende Bedenken, die zu klären sind:

a) Von einer zu vertretenden Verletzung des Vertrages durch Verweigerung der Leistung kann nur da gesprochen werden, wo die Leistung objektiv möglich ist. Andernfalls könnte die Nichtleistung nicht zu Lasten des Leistungspflichtigen gehen. Im vorliegenden Fall liegt eine objektive Unmöglichkeit nicht vor. Denn die Leistung wird von dem Leistungspflichtigen ohne das Hinzutreten objektiver Hindernisse aus subjektiven Erwägungen heraus verweigert.

Ein Grenzfall bedarf hier der Erörterung, indem scheinbar eine objektive Unmöglichkeit vorliegt. Dies ist der Fall des Teilstreiks. Es sei an das bekannte Beispiel erinnert, daß die Heizer im Kesselhaus streiken und infolgedessen die übrige Belegschaft in die Arbeitsruhe mit hineingezogen wird. Durch den Teilstreik der Heizer ist für den Unternehmer nach der Rechtsprechung des Reichsgerichts (Urt. vom 6. 2. 1923) die Unmöglichkeit im Sinne des § 323 BGB. eingetreten, seinerseits den Vertrag durch Gewährung der Arbeitsgelegenheit und Arbeitsmöglichkeit zu erfüllen. In der Literatur war die Frage heftig umstritten, ist aber wohl durch die Entscheidung des Reichsgerichts für die Praxis nunmehr erledigt (zu der Frage ist besonders zu vergleichen KASKEL in der Neuen Zeitschr. f. Arbeitsrecht 1922, S. 1 und das dort erwähnte Schrifttum). Nach § 323 BGB. ist der Arbeitgeber infolgedessen von seiner Verpflichtung aus dem Arbeitsvertrag befreit, und zwar nach der Entscheidung des Reichsgerichts auch gegenüber denjenigen Arbeitnehmern, die am Streik nicht teilgenommen haben, sondern arbeitswillig zur Arbeit gekommen sind. Infolgedessen ist in solchen Fällen des Teilstreiks die Rechtslage für die Arbeitnehmerschaft, die an dem Teilstreik nicht teilgenommen hat, bezüglich der Lohnzahlung aus dem Gesichtspunkt des § 323 dieselbe wie für die Streikenden selbst, für die aus anderen noch zu erwähnenden Gründen der Lohnanspruch entfällt. Abweichungen ergeben sich nur bezüglich der ebenfalls noch zu betrachtenden Haftbarkeit, wenn durch den Streik ein Schadenersatzanspruch des Unternehmers entsteht.

b) Weiter käme in Betracht, ob etwa ein Verschulden des Arbeitnehmers aus subjektiven Gründen, und zwar zunächst aus dem Gesichtspunkt der subjektiven Unmöglichkeit zu verneinen ist.

Nach § 275 Abs. 2 BGB. steht die nachträglich eintretende subjektive Unmöglichkeit einer objektiven Unmöglichkeit gleich.

Liegen nun in der Tat Umstände vor, die eine subjektive Unmöglichkeit auf der Arbeitnehmerseite begründen? Ein Innsbrucker Gericht hatte in einer Entscheidung, die im österreichischen Fachschrifttum veröffentlicht worden ist, einen solchen Gedankengang allerdings angestellt und gesagt, ein subjektives Verschulden sei auf der Arbeitnehmerseite dann zu verneinen, wenn der Arbeitnehmer einem Verband angehöre, der den Streik proklamiert habe. Eine ähnliche Auffassung hat das LG. Frankfurt a. M. in einem Urteil vom 20. 7. 1923 — 2 S. 391/2 — vertreten. Der



Entscheidung kann nicht beigetreten werden; denn sie berücksichtigt nicht, daß in einem solchen Fall höchstens im Innenverhältnis zwischen dem Verbandsmitglied und seinem Verband eine satzungsmäßige Verpflichtung zur Innehaltung des angesagten Streiks besteht, eine Verpflichtung, die aber nicht das Rechtsverhältnis des Verbandsangehörigen zu Dritten berührt. Demgemäß bildet diese interne Verpflichtung, wenn ihre Beobachtung zu einer Verletzung des Arbeitsvertrags führt, keinen subjektiven Entschuldigungsgrund im Vertragsverhältnis des Arbeitnehmers zum Arbeitgeber<sup>1)</sup>. Daß eine anderweitige vertragliche Verpflichtung nicht eine subjektive Unmöglichkeit zur Erfüllung des älteren Arbeitsvertrags darstellt, ergibt sich auch aus der dem § 89 BRG. zugrunde liegenden Erwägung. Dort ist dem gekündigten Arbeitnehmer, der gegen die Kündigung Einspruch eingelegt, aber inzwischen einen neuen Arbeitsvertrag abgeschlossen hat, ein Gegenwahlrecht gegenüber dem ausgeübten Wahlrecht des Arbeitgebers gerade mit Rücksicht darauf eingeräumt, daß diese neue vertragliche Verpflichtung noch nicht den alten Arbeitsvertrag auflöst, und auch keinen wichtigen Grund zu dessen Lösung sowie keine Unmöglichkeit zu dessen Erfüllung darstellt. Er kann, wenn der Arbeitgeber die Wiedereinstellung nach § 87 BRG. gewählt hat, statt dessen die Entschädigung wählen. Dieser Vorschrift hätte es nicht bedurft, wenn der Abschluß des neuen Arbeitsvertrags schon die Unmöglichkeit zur Erfüllung des alten Vertrags begründet hätte.

Noch weniger kann ein subjektives Unvermögen des Arbeitnehmers zur Arbeitsleistung etwa daraus abgeleitet werden, daß ihm die Arbeit nicht zugemutet werden könnte. Hierüber s. Näheres unten unter c).

c) Schließlich bleibt noch zu untersuchen, ob etwa das Verschulden des Arbeitnehmers unter dem Gesichtspunkte der Nichtzumutbarkeit zu verneinen ist.

Dies führt auf ein Gebiet, das im Gesetz selbst nicht unmittelbar geregelt ist, aber in der neueren Rechtsprechung des Reichsgerichts wie auch im Schrifttum schon mehrfach behandelt ist und zu mancherlei Beurteilung geführt hat.

Die Theorie wie auch die Praxis ist sich neuerdings überwiegend darüber klar, daß in gewissen Fällen die Verpflichtung zur vertraglichen Leistung entfällt, wenn es eine Überspannung des Prinzips der Vertragstreue bedeuten würde, den betreffenden Vertragsteil an Vertrag festzuhalten. Die Wege, auf denen man dieses Ergebnis juristisch zu begründen sucht, sind aber verschieden.

Die eine Theorie arbeitet mit der Unmöglichkeit der Leistung. Sie spaltet sich in zwei Untertheorien, von denen die eine eine tatsächliche Unmöglichkeit, die andere eine fiktive Unmöglichkeit annimmt. Die erstere, die im wesentlichen von KLEINEIDAM (z. B. in Iherings Jahrb. Bd. 43, S. 108) vertreten worden ist, argumentiert in der Weise, daß sie sagt: Inhalt der geschuldeten Leistung sei auch das Maß der bei der Leistung aufzuwendenden Kraft. Der Schuldner sei daher nur zu einer bestimmten Krafterleistung verpflichtet, nicht aber zu einer überobligationsmäßigen Anstrengung. Die Leistung sei daher in einem solchen Fall logisch unmöglich. In ähnlicher Weise operiert mit dem Begriff der Unmöglichkeit auch die Lehre, die von TITZE, STAUDINGER, CROME usw. vertreten wird. Sie nehmen in solchem Fall keine logische Unmöglichkeit, wie KLEINEIDAM, sondern eine fingierte juristische Unmöglichkeit an, indem sie sagen, was der Schuldner nach Treu und Glauben nicht aufzubringen habe, sei juristisch unmöglich. Diese Theorie ist neuerdings stark bekämpft worden, so besonders von OERTMANN und PLANCK sowie in den treffenden Ausführungen NIPPERDEYS in dessen Monographie „Vertragstreue und Nichtzumutbarkeit der Leistung“. Besonders letzterer weist mit berechtigtem Nachdruck darauf hin, daß hier der Schuldner nicht deshalb leistungsfrei sei, weil die Leistung unmöglich sei, sondern weil er nicht verpflichtet sei, Nichtzumut-

<sup>1)</sup> Das Urteil des Landgerichts Frankfurt ist im Schrifttum mehrfach bekämpft worden, z. B. von LENHARDT im Bl. f. Arbeitsrecht Nr. 16 vom 6. 7. 1924.

bares zu leisten. Die Unmöglichkeitskonstruktion ist daher hier gänzlich entbehrlich. Außerdem werden, worauf NIPPERDEY ebenfalls mit Recht hinweist, die folgenden zwei voneinander scharf zu scheidenden Fragen, bei der juristischen Unmöglichkeitstheorie unzulässig vermengt: nämlich Unmöglichkeit bedeutet, daß der Schuldner nicht leisten kann und infolgedessen auch nicht leisten soll. Liegt dagegen der Fall so, daß er zwar leisten könnte, aber nicht leisten soll, obwohl er leisten könnte, so liegt das Problem der sogenannten Nichtzumutbarkeit vor.

KRÜCKMANN (Arch. Ziv. Prax. Bd. 101, S. 1) und SIBER bei PLANCK (Komm. z. BGB. Bd. 2, 1, S. 203, Vorbem. III, 1b), die ebenfalls diese Mängel der Unmöglichkeitstheorie erkannt hatten, waren daher zu einer zweiten Theorie gekommen, die man bezeichnen kann als die Theorie der Interessenabwägung. Sie leitet aus einer größeren Zahl positiver Einzelschriften des BGB., die eine gegenseitige Interessenberücksichtigung der Parteien innerhalb des Schuldverhältnisses vorschreiben, ein allgemeines Prinzip ab und bezeichnen dies als Einrede aus entgegenstehendem Interesse. Auch diese Theorie ist bedenklich. Auf ihre Schwächen weist NIPPERDEY in seiner erwähnten Monographie im einzelnen hin. Er verwirft die in dieser Theorie zum Ausdruck kommende Analogie, da das Gesetz einen weit einfacheren Weg ohne den Analogieschluß eröffne. Dies sei der § 242 BGB. In der Tat ist anzuerkennen, daß das darin enthaltene Prinzip vollständig ausreicht, um einen allgemeinen Grundsatz zu belegen, nachdem die Leistung dann verweigert werden kann, wenn Treu und Glauben dies nach den besonderen Umständen erfordern. Diese besonderen Umstände sind, will man nicht ins Uferlose geraten, mit NIPPERDEY dahin zu präzisieren, daß eine Nichtzumutbarkeit der Leistung nach Treu und Glauben nur dann angenommen werden kann, wenn dreierlei Voraussetzungen vorliegen, nämlich ein Mißverhältnis zwischen Leistung und Gegenleistung, das nicht auf Verschulden des Schuldners beruht und das beim Vertragsabschluß in dem späteren Ausmaß nicht veranschlagbar war. Dies ist die dritte Theorie.

Auf die Theorie der Nichtzumutbarkeit mußte zunächst hier etwas näher eingegangen werden, um auf diesem Boden nunmehr zu einer schlüssigen Stellungnahme in der wichtigen Frage zu gelangen, ob unter Umständen beim Streik ein Verschulden des Streikenden aus dem Grund verneint werden könnte, weil ihm die Arbeitsleistung aus moralischen oder in seiner allgemeinen Stellung zu dem Arbeitnehmerverband, dem er angeschlossen ist, beruhenden Erwägungen nicht zugemutet werden könne. Nach den eben angestellten Erörterungen muß diese Frage verneint werden, da die geschilderten besonderen Voraussetzungen der Nichtzumutbarkeit nicht zutreffen.

**B. Die Folgen der Vertragsverletzung des Streikenden.** Ist durch die Ausführungen unter A dargetan, daß der Streik eine von dem Arbeitnehmer zu vertretende Vertragsverletzung darstellt, so ergeben sich hieraus nunmehr eine Reihe von Folgerungen hinsichtlich der Rechtswirkungen dieser Vertragsverletzung.

a) Leistungsverzug des streikenden Arbeitnehmers. Nach § 614 BGB. ist der Arbeitnehmer zur Vorleistung der Dienste verpflichtet. Durch die schuldhaftige Nichtleistung, als welche sich der Eintritt in den Streik darstellt, kommt der Arbeitnehmer somit in Leistungsverzug (§ 284 Abs. 2 BGB.). Daraus ergeben sich die allgemeinen Folgen des Leistungsverzugs beim gegenseitigen Vertrag nach § 326 BGB. Doch besteht gegenüber dieser allgemeinen Vorschrift gerade beim Dienstvertrag noch die Sondervorschrift über das Kündigungsrecht aus wichtigem Grund, das unter b) zugleich mit der Zweifelsfrage des Verhältnisses von § 326 zu § 626 BGB. besprochen ist.

b) Vorzeitiges Kündigungsrecht des Arbeitgebers. Wie schon im Eingang kurz gestreift wurde, liegt nicht ohne weiteres in dem Eintritt in den Streik auch eine Kündigungserklärung. Andererseits aber gibt nach feststehender Rechtsprechung

und Rechtslehre der Eintritt in den Streik einen wichtigen Grund für den Arbeitgeber, das Arbeitsverhältnis fristlos zu kündigen, soweit es sich um ein Arbeitsverhältnis handelt, das den bürgerlichrechtlichen Vorschriften (§ 626 BGB.) oder dem § 70 HGB. (Handlungsgehilfe) oder dem § 133b GewO. (Betriebsbeamte, Werkmeister und ähnliche Angestellte) unterliegt. Steht ein Arbeitsverhältnis eines Gehilfen oder Arbeiters, das sich nach der Gewerbeordnung beurteilt, in Frage, so würde der Eintritt in den Streik für den Arbeitgeber ebenfalls gemäß § 123 Nr. 3 GewO. die Befugnis zur vorzeitigen fristlosen Kündigung begründen, da darin ein unbefugtes Verlassen der Arbeit liegt. Doch ist in diesem Fall zu beachten, daß das Kündigungsrecht seitens des Arbeitgebers binnen einer Woche nach Bekanntwerden des Kündigungsgrundes ausgeübt werden muß (§ 123 Abs. 2 GewO.). Allerdings ist hierzu in der Auslegung streitig, ob diese Woche erst mit Beendigung des Streiks läuft, d. h. also, ob in jedem Augenblick des Streiks ein neuer Kündigungsgrund entsteht, oder ob in jedem Fall die Woche nur von Beginn des Streikes an läuft.

Es entstehen unter Umständen in diesem Fall auch besondere Schadenersatzansprüche, und es ist auch weiter zu untersuchen, wie weit der Arbeitgeber im Fall einer solchen vorzeitigen Kündigung zur Lohnzahlung verpflichtet sei. Alles Nähere hierzu wird unten unter e) und II 3 ausgeführt.

c) Wirkung auf die Lohnzahlung. In Frage kommt, ob durch den Streik auf seiten des Arbeitnehmers eine von ihm verschuldete teilweise Unmöglichkeit der Leistung eingetreten ist. In der Tat wird anzunehmen sein, daß die Leistung des Arbeitnehmers zeitlich gebunden ist an die einzelnen Termine, in denen sie vertraglich zu leisten ist. Wird sie innerhalb dieser Zeitpunkte nicht geleistet, so ist sie insoweit auch nicht mehr nachlieferbar und daher im Sinne des Rechtes unmöglich. Die Unmöglichkeit beruht auf Verschulden des leistungspflichtigen Arbeitnehmers selbst. Damit ist der Fall des § 325 BGB. für den Arbeitgeber gegeben, d. h. Eintritt der Unmöglichkeit der Leistung des Vertragsgegners durch dessen eigenes Verschulden. Der Arbeitgeber ist infolgedessen ohne weiteres nach § 325 a. a. O. von seiner Gegenleistung, also der Lohnzahlung insoweit befreit und kann darüber hinaus Schadenersatz wegen Nichterfüllung verlangen und, wenn die teilweise Erfüllung kein Interesse für ihn hat, auch Schadenersatz wegen Nichterfüllung der ganzen Verbindlichkeit.

d) Positive Forderungsverletzung. Nach der von STAUB begründeten und durch die Rechtsprechung des Reichsgerichts weiter fortgebildeten Theorie der positiven Vertragsverletzung oder genauer der positiven Forderungsverletzung ist in Erweiterung der Grundsätze des § 326 BGB. der Vertragsgegner zum Rücktritt vom Vertrag ohne irgendwelche Nachfristsetzung befugt, wenn der andere Teil dermaßen dem Vertrag zuwidergehandelt hat, daß sein Verhalten als eine ernstliche endgültige Erfüllungsverweigerung angesehen werden muß. Der Vertragsgegner kann in diesem Fall auch Schadenersatz wegen Nichterfüllung verlangen. Hier entsteht die Frage, ob auch für das Arbeitsvertragsrecht diese Rechtsprechung angewendet werden kann. Die Auffassungen sind geteilt. Viele erblicken in dem § 626 BGB. eine Sondervorschrift, die sowohl die Anwendung des § 326 BGB. wie auch die daran anknüpfende Lehre der positiven Forderungsverletzung ausschließt. Mit STAUDINGER, Komm. zum BGB. § 326, möchte ich annehmen, daß die beiden Vorschriften nebeneinander gelten und demgemäß auch die Theorie der positiven Forderungsverletzung neben § 626 BGB. Bestand hat.

e) Haftung des Streikenden auf Schadenersatz. Da der Vertragskontrahent nach § 276 BGB. jeden Vorsatz und Fahrlässigkeit zu vertreten hat, leiten Rechtsprechung und Schrifttum hieraus den allgemeinen Grundsatz ab, daß unter diesen Voraussetzungen auch eine Schadenersatzpflicht aus der Vertragsverletzung sich ergibt. Dies gilt auch für den Fall der Vertragsverletzung durch Eintritt in den Streik. Als mehr mittelbare Frage ergibt sich die Prüfung einer Ver-

teilung der Haftung mehrerer haftpflichtigen Arbeitnehmer im Verhältnis zueinander. In diesem Falle liegt zweifellos keine Haftung als Gesamtschuldner auf Grund des § 427 BGB. vor, da dieser einen gemeinsamen Vertrag voraussetzt. Da aber eine Gesamtkausalität vorliegt, wird man unter entsprechender Anwendung vom Reichsgericht in der Entscheidung, Jurist. Wochenschr. 1910, S. 519, aufgestellten Grundsätze zu einer der Gesamtschuld gleichkommenden Gesamthaftung gelangen.

Zu a) bis e). Alle unter a) bis e) geschilderten Folgerungen gelten für jede Art von Streik. Es besteht somit insofern kein Unterschied zwischen dem Streik, der die Erlangung günstigerer Arbeitsbedingungen bezweckt, und dem Sympathie- oder politischen Streik. Insbesondere erscheint es nicht gerechtfertigt, einen Unterschied zu machen zwischen Streik mit oder ohne Vertragsbruch, da jeder Eintritt in den Streik ein Zuwiderhandeln gegen den Vertrag und damit einen Vertragsbruch darstellt. Die gegenteilige Auffassung von GROH ist im Referat schon näher berücksichtigt. Es braucht deshalb nicht wiederholt darauf eingegangen zu werden.

f) Wirkung des Streiks auf die Existenz des Arbeitsvertrags. Zur Erörterung steht in diesem Zusammenhang nur der Fall, daß gestreikt wird ohne Kündigung der Arbeitnehmer, oder ohne daß der Arbeitgeber den Streik mit einer Kündigung beantwortet. Zweierlei ist bei dieser Sachlage festzuhalten.

aa) Der Vertrag selbst wird durch den Eintritt in den Streik nicht aufgelöst, sondern er besteht als solcher weiter und wird nur durch den Streik verletzt.

bb) Tatsächlich aber sind die gegenseitigen Rechte und Pflichten für die Dauer des Streikes nicht mehr voll lebendig. Die zivilrechtliche Seite dieser Rechtslage wurde oben bereits betrachtet, soweit die unmittelbaren Vertragspflichten für die Zeit des Streiks in Frage stehen. Es entstehen aber noch mehr mittelbare Fragen im Anschluß daran, und zwar teils privatrechtlicher, teils öffentlich-rechtlicher Art. Privatrechtlich steht dabei die Frage im Vordergrund, wie eine Streikzeit bei der Berechnung der Abgangsentschädigung nach § 87 des BRG. und ferner, wie sie bei der Berechnung tariflichen Urlaubs zu behandeln ist. Öffentlich-rechtlich ist von Interesse, welche Wirkung bezüglich des Betriebsratsamts eintritt.

#### Abgangsentschädigung.

Was zunächst die Entschädigungssumme aus § 87 BRG. anbelangt, so schreibt § 87 Abs. 2 vor, daß sie nach der Zahl der Jahre bemessen wird, während deren der Arbeitnehmer insgesamt in dem Betrieb beschäftigt war. Tritt durch Streik eine Unterbrechung ein, so würde, auch wenn die Unterbrechung nur kurz ist, eine Anrechnung ausgeschlossen sein, wenn durch den Streik das Arbeitsverhältnis gelöst wäre. Tatsächlich ist dies aber, wie erwähnt, nicht der Fall; man wird vielmehr der Auffassung sein müssen, daß es nur ruht. Demgemäß sind solche Zeiten bei Berechnung der Entschädigung mitzurechnen. Wie die Rechtslage zu beurteilen ist, wenn nicht nur der Eintritt in den Streik, sondern außerdem eine Kündigung vorliegt, wird sofort unter II zu sagen sein.

#### Urlaubsberechnung.

Ist durch Einzelarbeitsvertrag oder, was noch häufiger zutrifft, durch einen Tarifvertrag dem Arbeitnehmer Urlaub in der Weise zugesichert, daß die Länge des Urlaubs sich nach der Zahl der Jahre bemißt, die der Betreffende im Betrieb beschäftigt war, so taucht die gleiche Frage auf. Auch hier wird man sagen müssen, daß mangels gegenteiliger Vertrags- oder Tarifvertragsbestimmungen eine Streikzeit, die nicht mit einer Kündigung verbunden ist, anzurechnen ist. Über den Fall der Kündigung Näheres weiter unten unter II.

### Betriebsratsamt.

Endlich bedarf noch die öffentlich-rechtliche Seite des im Streik befangenen Arbeitsverhältnisses einer Betrachtung. Dabei ist in erster Linie daran zu denken, daß das Betriebsratsamt mit der Fortdauer des Arbeitsvertrags eng verbunden ist und nach § 39 BRG. erlischt, wenn der Arbeitsvertrag zu Ende geht. Durch Eintritt in den Streik wird aber an sich, wie schon mehrfach erwähnt, das Arbeitsverhältnis nicht gelöst. Das Betriebsratsamt dauert daher auch in diesem Fall fort, alles aber nur, wenn keine Kündigung erfolgt. Wird gekündigt, so beurteilt sich die Rechtslage anders. Dies wird unter II. näher zu erörtern sein.

**2. Streik mit Kündigung.** A. Im Eingang wurde schon darauf hingewiesen, daß beim organisierten Streik meist auf der Arbeitnehmerseite gleichzeitig mit dem Eintritt in den Streik auch die Kündigung gegenüber dem Arbeitgeber erklärt wird. Erfolgt dies mit der Wirkung, daß der Streik erst zu dem Augenblick beginnt, in dem die Kündigung wirksam wird, z. B. bei Arbeitern, die auf tägliche Kündigung gestellt sind, vom nächsten Tage ab, so würde ein Vertragsbruch nicht vorliegen. Vielmehr würde dann das Arbeitsverhältnis ordnungsmäßig gelöst sein. Es würden dann alle die Wirkungen, die unter I. besprochen worden sind, ausscheiden.

B. Erfolgt dagegen die Kündigung seitens der Arbeitnehmer in der Weise, daß sie das Arbeitsverhältnis erst beenden würde, nachdem tatsächlich der Streik schon begonnen hat, so gilt folgendes:

a) Zunächst treten die unter I. erörterten Wirkungen der Vertragsverletzung bis zur Lösung des Vertrages ein.

b) Es kommt aber als weitere Wirkung hinzu, daß das Vertragsverhältnis mit dem Wirksamwerden der Kündigung gelöst ist, also nicht nur wie im Fall I ein Ruhen des Arbeitsvertrags vorliegt. Gleiches gilt übrigens insoweit auch in dem oben unter A erörterten Kündigungsfall. Für beide gemeinsamwirft sich daher die Frage auf, wie diese Beendigung des Arbeitsverhältnisses in den oben erörterten Fällen der Entschädigung nach § 87 BRG., ferner für die Urlaubsberechtigung und schließlich für den Fortbestand des Betriebsratsamtes sich auswirkt.

a) Da die Abgangsentschädigung nach § 87 Abs. 2 BRG. nur die Beschäftigungszeit im Betrieb, und zwar bei sinngemäßer erweiternder Auslegung auch die Vertragszeit bei Nichtausübung der tatsächlichen Beschäftigung zum Maßstab nehmen kann, ist es nicht möglich, diejenigen Zeiten mitzurechnen, in denen das Arbeitsverhältnis durch wirksame Kündigung aufgelöst war. Von einem Ruhen kann in diesem Fall nicht die Rede sein. Vielmehr ist das Vertragsverhältnis gänzlich abgeschnitten gewesen, auch wenn späterhin die Wiedereinstellung nach Beendigung des Streiks erfolgte.

Besonders liegt nur der Fall, daß nach Beendigung des Streiks ein Friedensvertrag abgeschlossen ist, in dem ausdrücklich oder bei sinngemäßer Auslegung nach den Umständen (§ 157 BGB.) vereinbart wurde, daß das Arbeitsverhältnis als nicht unterbrochen anzusehen sei. Die Vertragsparteien können dies mit rechtlicher Wirksamkeit vereinbaren. Man wird in diesem Fall anzunehmen haben, daß auch für die Berechnung der Entschädigungssumme nach § 87 BRG. auf Grund dieser Vereinbarung die Streikzeit, obwohl während derselben zunächst durch die Kündigung das Arbeitsverhältnis gelöst war, als nicht unterbrochen zu behandeln ist.

β) Für die Urlaubsberechnung gelten dieselben Grundsätze wie unter a). Die Streikzeit ist daher im Fall der Kündigung grundsätzlich nicht bei der Urlaubsberechnung mit zu berücksichtigen, selbst wenn die Wiedereinstellung des Arbeitnehmers nach Beendigung des Streiks stattfand. Eine Anrechnung hat dagegen zu erfolgen, wenn dies durch Einzelarbeitsvertrag oder durch allgemeine Bestimmungen des Tarifvertrages oder auch durch besonderen Friedensvertrag bei Beendigung des Streiks vereinbart worden ist.

γ) Ganz anders dagegen dürfte die öffentlich-rechtliche Wirkung zu beurteilen sein. Das Betriebsratsamt erlischt hier durch wirksame Kündigung des Arbeitsverhältnisses zunächst zweifellos nach § 39 BRG. Zweifelhaft kann aber sein, ob bei einer Wiedereinstellung mit ausdrücklicher Vereinbarung, daß das Arbeitsverhältnis als nicht unterbrochen gelten solle, diese zivilrechtliche Kontinuität auch die Fiktion einer Nichtunterbrechung für das Betriebsratsamt, also für das öffentliche Recht nach sich zieht. Die Frage dürfte zu verneinen sein, da es sich im § 39 BRG. um eine öffentlich-rechtliche Vorschrift handelt, die der Disposition der Vertragsparteien entrückt ist.

Die Praxis vertritt, soweit sich übersehen läßt, wohl durchweg den hier eingenommenen Standpunkt und hält deshalb nach Beendigung des Streiks Neuwahlen der gesetzlichen Betriebsvertretung auch dann für erforderlich, wenn die Wiedereinstellung in Verbindung mit einem Friedensvertrag der oben erörterten Art stattfand. FLATOW nimmt dagegen in der Anm. zu § 38 seines BRG.-Kommentars an, daß das Betriebsratsamt in solchen Fällen als nicht erloschen zu gelten habe.

C. Die Kündigung des Arbeitsvertrags anlässlich eines Streiks kann aber auch vom Arbeitgeber als Antwort auf den Streik erfolgen. Daß er die gesetzliche Befugnis zu einer fristlosen Kündigung in diesen Fällen hat, wurde oben unter I. bereits näher dargelegt.

Die Folgen der Beendigung des Arbeitsvertrags durch eine solche Kündigung sind in den hier besonders interessierenden drei Punkten der Abgangsentschädigung nach § 87 BRG., der Urlaubsberechnung und des Betriebsratsamts dieselben wie oben unter 2 B.

Hier bleibt nur noch die Besonderheit zu erwähnen, die sich aus § 628 BGB. für die Lohnzahlung und etwaigen Schadenersatz ergibt. Danach kann bei einer Kündigung, die auf § 626 BGB. (wichtiger Grund) zurückgeht, der gekündigte Arbeitnehmer nur einen seinen bisherigen Leistungen entsprechenden Teil des Arbeitsentgelts verlangen. Und wenn er durch sein eigenes vertragswidriges Verhalten, nämlich durch den Eintritt in den Streik, die Kündigung des Arbeitgebers veranlaßt hat, so steht ihm ein Anspruch auch auf die teilweise Vergütung insoweit nicht zu, als seine bisherigen Leistungen infolge der Kündigung für den Arbeitgeber kein Interesse haben.

Außerdem ist der streikende Arbeitnehmer, wenn die Kündigung des Arbeitgebers durch sein — des Arbeitnehmers — vertragswidriges Verhalten veranlaßt worden ist, diesem zum Ersatz des Schadens verpflichtet, der dem Arbeitgeber durch die Aufhebung des Arbeitsverhältnisses entsteht.

Doch ist hier, wie auch in den unter I. erörterten Fällen der Schadenersatzpflicht des streikenden Arbeitnehmers unter Umständen eine gänzliche oder teilweise Aufhebung seiner Schadenersatzpflicht infolge konkurrierenden Verschuldens des Arbeitgebers nach § 254 BGB. anzunehmen. Dies beurteilt sich je nach der Lage der Umstände des Einzelfalles.

## II. Die Aussperrung.

Die Aussperrung ist ebenfalls ihrer Natur nach ein Kampfmittel und kann gerichtet sein nur auf eine tatsächliche Ausschließung des Arbeitnehmers von der Ausübung der Arbeit oder mit einer Kündigung verbunden sein. Der erstere Fall pflegt praktisch nicht vorzukommen. Der letztere beendet das Arbeitsverhältnis, verursacht also nicht nur ein Ruhen desselben. Die Wirkungen für die Berechnung der Entschädigung nach § 87 BRG. und des Urlaubs, sowie für die Beendigung des Betriebsratsamts sind daher dieselben wie oben unter I 2 B.

Neuerdings ist wiederholt auch die Frage erörtert worden, ob das Einspruchsrecht nach § 84 BRG. gegen Kündigungen gegeben sei, die lediglich zu Aussperrungs-

zwecken erfolgen. Zwar sind auch diese Kündigungen nach ihrer Rechtsnatur nichts anderes wie jede sonstige Kündigung und beenden daher den Arbeitsvertrag, wie jede Kündigung, mag auch die Absicht späterer Wiedereinstellung dabei bestehen. Das Einspruchsrecht käme hiernach zwar an sich in Frage; doch läuft hier die Streitfrage letzten Endes auf § 85 BRG. hinaus, d. h., ob eine Stilllegung im Sinne des § 85 Nr. 2 BRG. bei solchen Aussperrungskündigungen anzunehmen ist. Hierzu sei im einzelnen auf das in der Vorbemerkung erwähnte Schrifttum verwiesen.

## Streik und Betriebsrat<sup>1)</sup>.

Von Dr. OTTO GROTE, Syndikus der Allg. Elektrizitätsgesellschaft, Maschinenfabriken, Berlin.

Bei Erörterung des Themas Streik und Betriebsrat wird es, um alle hierbei beachtlichen Gesichtspunkte systematisch erfassen zu können, z. B. das Verhältnis des Betriebsrats zum Arbeitgeber auf der einen, zu den Arbeitnehmern auf der anderen Seite, die Haftungsfrage, das Erlöschen der Tätigkeit infolge Streiks usw., zweckmäßig sein, das ganze Gebiet in drei zeitliche Abschnitte zu gliedern und so die Fragen für die Rechtslage: vor dem Streik, während des Streiks und nach dem Streik zu erörtern.

### I. Vor dem Streik.

Nach dem programmatische Bedeutung genießenden § 1 des BRG. hat der Betriebsrat die Aufgabe, die gemeinsamen wirtschaftlichen Interessen der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber gegenüber wahrzunehmen und den Arbeitgeber in der Erfüllung der Betriebszwecke zu unterstützen.

Über die reine Interessenvertretung hinaus ist demnach die Pflicht der Förderung der Wirtschaft durch die Förderung der Leistungen des Betriebes allen an der Wirtschaft Beteiligten auferlegt. Es ist also, wie auch sonst im BRG. an anderen Stellen der Gedanke der sozialen Arbeits- und Betriebsgemeinschaft, wie es in dem bekannten Reichsgerichtsurteil über den Lohnanspruch Arbeitswilliger bei Teilstreiks ausgedrückt ist, niedergelegt.

Dieser allgemein gehaltene Aufgabenkreis ergibt mit innerer Notwendigkeit für den Betriebsrat neben Rechten einen bestimmten Pflichtenkreis. Diese Pflichten sind grundsätzlich von dem gesamten Betriebsrat als Organ der Arbeiterschaft zu erfüllen, die aber, wie DERSCH mit Recht sagt, gleichsam ähnlich der Gesamtschuld des BGB. als subjektive Pflicht auch von jedem einzelnen Mitglied des Betriebsrates zu leisten sind.

Diese Pflichten des Betriebsrates bzw. seiner einzelnen Mitglieder bestehen gegenüber dem Arbeitgeber. Aus dem Pflichtenkreis sind für die Frage Streik und Betriebsrat von entscheidender Bedeutung die Bestimmungen des § 66 Ziff. 3 und 6. Sie enthalten, daß die Wahrnehmung der Interessen der Arbeitnehmer sich auf die Wahrung des Arbeitsfriedens evtl. durch Vereinbarung der Arbeitsbedingungen und die Überwachung ihrer Durchführung erstreckt. Die Friedenspflicht, also die Wahrung des Arbeitsfriedens, verlangt die Förderung des Einvernehmens der Arbeitnehmer untereinander als auch dem Arbeitgeber gegenüber, also die Förderung des Einvernehmens innerhalb des Betriebes und im Zusammenhang damit die Entgegennahme und Vertretung von Beschwerden und die Anrufung von Schlichtungsstellen.

<sup>1)</sup> Literatur: GROH: Koalitionsrecht. Munnheim: J. Bensheimer. — DENECKE: Einfluß von Streiks und Aussperrungen auf den Arbeitsvertrag und insbesondere auf das Amt eines Betriebsratsmitgliedes in: Das Schlichtungswesen 1923. V. Jhrg., S. 205 ff. — GROTE: Der Lohnanspruch Arbeitswilliger bei Teilstreiks in: Deutsche Allgemeine Zeitung 1923, Nr. 203. — KASKEL: Haftung für Handlungen des Betriebsrats (Verlag Bensheimer). Kommentare von DERSCH, FLATOW, BRANDT, FEIG-SITZLER, KISCHKE-SYRUP-HOENIGER-WEHRLE, Jahrbuch des Arbeitsrechts Bd. I, II. — v. KARGER-ERDMANN: Arbeitsrechtliche Entscheidungen.

Diese Friedenspflicht, also die Förderung des Einvernehmens innerhalb des Betriebes, ist die oberste und vornehmste Aufgabe des Betriebsrats. Um dies zu erreichen, hat der Betriebsrat die Pflicht, alles daranzusetzen, um etwa vorhandene Gegensätze möglichst durch gütliche Regelung zu beseitigen und vor allem jede Hetz- und Wühlarbeit sowohl selbst zu unterlassen, als auch dafür zu sorgen, daß sie von anderen unterlassen wird. Dieser Grundsatz enthält weiterhin die Pflicht, darauf hinzuwirken, daß von beiden Seiten, also sowohl von Arbeitgeber- als auch von Arbeitnehmerseite Forderungen und Maßnahmen unterbleiben, die geeignet sind, das Gesamtinteresse zu schädigen (§ 68 BRG.).

Der Betriebsrat ist also aus dem oben dargelegten Pflichtenkreis heraus verpflichtet, dafür zu sorgen, daß alle Streitigkeiten, soweit deren Beilegung nicht ausdrücklich den Gewerkschaften vorbehalten ist, möglichst durch gütliche Einigung beseitigt werden. Wenn direkte Verhandlungen mit dem Arbeitgeber zu keinem Ergebnis führen, so besteht die Pflicht, staatliche Hilfe durch Anrufung des Schlichtungsausschusses oder sonst zuständiger Stellen in Anspruch zu nehmen. Wenn dagegen der Betriebsrat von sich aus die Arbeitnehmer zum Streik auffordert, bevor alle Mittel, die zu einer friedlichen Lösung führen könnten, erschöpft sind, so hat er die Friedenspflicht unbedingt verletzt.

Weiter hierher gehören die Fälle, wo der Betriebsrat zwar nicht direkt zum Streik auffordert, aber auch nichts unternimmt, um einen drohenden Streik abzuwenden, oder wo der Betriebsrat Arbeitswillige von der Arbeit abzuhalten sucht (Streikarbeit), sei es persönlich oder durch entsprechende Anordnungen, ferner das Verleiten zur Ausübung passiver Resistenz, Erzwingung irgendwelcher Forderungen durch sofortige Streikandrohung usf. Weiterhin zu erwähnen ist der Fall, daß der Betriebsrat zum Sympathiestreik auffordert, also der Arbeitskampf irgendeiner Arbeitergruppe unterstützt werden soll.

Nachdem festgestellt ist, daß der Betriebsrat eine unbedingte Friedenspflicht hat, ist zu untersuchen, ob nicht doch Momente eintreten können, die den Betriebsrat unter Umständen berechtigen, zu dem äußersten Kampfmittel der Koalition, nämlich dem Streik, zu greifen. Wir haben gesehen, daß der Betriebsrat nach § 66 BRG. an sich verpflichtet ist, bei bestehenden Meinungsverschiedenheiten alle Stellen anzurufen, die hier vermittelnd zur Beilegung des Streits eingreifen können. Es gibt aber auch Fälle, in denen tatsächlich der Betriebsrat kein Mittel finden wird, um seine ihm zugesicherten Rechte durchsetzen zu können. So wird insbesondere dem Betriebsrat es unmöglich sein, den Arbeitgeber zur Durchführung der obligatorischen Bestimmungen von Betriebsvereinbarungen zu zwingen. Als Beispiel sei an den Fall gedacht, daß zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat eine Vereinbarung — wobei es gleichgültig ist, ob sie im Wege freien Vertragsschlusses oder durch einen Beschluß des Arbeitsgerichts zustande gekommen ist — besteht, daß der Arbeitgeber dem Arbeiterrat eine Schreibhilfe oder ein Telephon usw. zu stellen hat, der Arbeitgeber aber diese Betriebsvereinbarung nicht erfüllt. Fernerhin wäre der Fall zu erwähnen, daß entgegen den Bestimmungen des § 81 ff. BRG. oder entgegen vereinbarten Richtlinien der Arbeitgeber Einstellungen von Arbeitnehmern vornimmt. Der Betriebsrat ist nicht in der Lage, den die Vereinbarungen nicht innehaltenden Arbeitgeber irgendwie zur Innehaltung der getroffenen Vereinbarungen zu zwingen, z. B. etwa im Prozeßwege, da der Betriebsrat ja nicht aktiv prozeßfähig ist.

Andererseits aber wird man dem Betriebsrat dann das Recht zusprechen müssen, auf andere Weise seine Ansprüche durchzusetzen. Es kann also hier der Fall eintreten, daß der Betriebsrat als Vertretung der Arbeitnehmerschaft einen Streik veranlassen kann, ohne damit seine Pflichten aus § 66 BRG. zu verletzen. Es wird das jedoch, soweit ich es übersehen kann, der einzige Fall bleiben müssen.

Weiterhin wird eine Verletzung der Friedenspflicht des Betriebsrates dann



nicht als vorliegend zu betrachten sein, wenn es sich um einen Streik der Belegschaft handelt, der durch die Organisation bzw. Gewerkschaft beschlossen und durchgeführt wird. Es soll hier auf das Verhältnis zwischen Gewerkschaft und Betriebsrat nicht näher eingegangen werden, da es in einem besonderen Referat behandelt wird. Es muß jedoch kurz folgendes erwähnt werden: § 8 BRG. besagt ausdrücklich, daß die Befugnisse der wirtschaftlichen Vereinigungen von Arbeitern und Angestellten, die Interessen ihrer Mitglieder zu vertreten, durch die Vorschriften des BRG. nicht berührt werden. Eine hierauf zurückgreifende Bestimmung befindet sich auch in dem Wortlaut des § 66 Ziff. 3. Als Folge aus diesen Bestimmungen und auch der Entstehungsgeschichte des § 66 Ziff. 3, wie sie bei FLATOW angegeben ist, muß angenommen werden, daß in dem dort festgelegten Umfang der Betriebsrat den Gewerkschaften untergeordnet ist.

Wenn also die Gewerkschaft einen Streik beschließt und durchführt, so liegt eine Verletzung der Friedenspflicht des Betriebsrates nicht etwa deshalb vor, weil er auf die Arbeiter keinerlei Einfluß zur Weiterarbeit geltend gemacht hat oder mit dem Arbeitgeber nicht verhandelt und den Schlichtungsausschuß oder sonst zuständige Instanzen nicht angerufen hat. Es handelt sich hier allein um eine gewerkschaftliche Maßnahme, für deren Entstehen und Folgen lediglich die Gewerkschaft und nicht der Betriebsrat verantwortlich gemacht werden kann.

Auf der anderen Seite aber darf der Betriebsrat sich keinesfalls gewerkschaftliche Machtbefugnisse aneignen.

Von besonderer Wichtigkeit ist die Tätigkeit des Betriebsrates für die Beurteilung der Verletzung der Friedenspflicht beim Streik durch die Gewerkschaften dann, wenn der Betriebsrat irgendwelche Funktionen der Gewerkschaften während dieses Streikes ausübt. Ich persönlich möchte mich auf den Standpunkt stellen, daß der Betriebsrat sich während dieses Streiks absolut passiv zu verhalten hat. Daß aus diesem passiven Verhalten irgendwelche Rechtsfolgerungen nicht gezogen werden können, habe ich oben dargelegt. Wenn aber der Betriebsrat sich während des Streiks bzw. bei dessen Ausbruch zum Organ der Gewerkschaft macht, z. B. dadurch, daß er in die Streikleitung eintritt oder ähnliches, so wird man hierin eine Verletzung der Friedenspflicht erblicken müssen. Der Fall der Verletzung der Amtspflichten des Betriebsrates ist dann klar gegeben, wenn der Betriebsrat diese gewerkschaftlichen Funktionen offensichtlich im Rahmen seines Amtes ausübt, z. B. innerhalb der ihm vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellten Räume und im Rahmen der Organisation des Betriebsrates im Hinblick auf den einzelnen Betrieb. Im anderen Falle wird es jedoch schwer sein, festzustellen, ob im allgemeinen der betreffende einzelne Arbeitnehmer mit dem Amt eines Betriebsrats diese Tätigkeit als Betriebsratsmitglied ausübt oder lediglich als Mitglied seiner Gewerkschaft.

Hat der Betriebsrat seine Pflichten aus dem § 66 Ziff. 3 BRG. verletzt, so ist für die hieraus zu ziehenden Rechtsfolgen vor allem scharf zu unterscheiden zwischen dem Betriebsratsamt, das öffentlich-rechtlichen Charakter hat, und zwischen dem Einzelarbeitsvertrag, der die Grundlage für die Bekleidung dieses Amtes bildet; wird gegen die §§ 66 Ziff. 3ff. BRG. von dem Betriebsrat verstoßen, so geschieht dies in Ausübung des öffentlich-rechtlichen Amtes als Betriebsrat. Es stellt dann ein pflichtwidriges Verhalten des Betriebsrates eine gröbliche Verletzung seiner Pflichten dar. Auf Antrag der Berechtigten kann dann das Arbeitsgericht nach § 41 BRG. die Auflösung des Betriebsrates beschließen bzw. nach § 39 BRG. den Ausschluß einzelner Betriebsratsmitglieder.

Diese Verletzung der Betriebsratstätigkeit kann aber lediglich das Erlöschen der Betriebsratstätigkeit zur Folge haben, nicht aber kann sie, wie dies in der Praxis und auch durch Entscheidungen des öfteren beurteilt ist, gleichzeitig einen wichtigen Grund zur sofortigen Kündigung des Arbeitsvertrages des betreffenden Betriebsratsmitgliedes in sich schließen. Die fristlose Entlassung kann lediglich eine

Folge der Verletzung des speziellen Arbeitsvertrages zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer sein. Die Verletzung der Pflichten eines Betriebsrates ist aber, wie ausgeführt, eine fehlerhafte Ausübung eines öffentlichen Amtes und nicht die Verletzung des Arbeitsvertrages, der für die Möglichkeit der Bekleidung des Betriebsratsamtes lediglich die Voraussetzung bildet. Es kann in einer Handlung aber möglicherweise auch beides liegen, sowohl eine Amtspflichtverletzung als auch eine spezielle Arbeitsvertragsverletzung, z. B. bei Verletzung der Schweigepflicht. Erfolgt in diesem Falle fristlose Entlassung, so ist das aber lediglich die Auswirkung der Arbeitsvertragsverletzung, nicht etwa der Verletzung der Betriebsratspflichten.

Es ist in der Praxis verschiedentlich versucht worden, ein Vorgehen gegen oben dargelegte Pflichtverletzungen durch Auflösungs- bzw. Absetzungsanträge bei den zuständigen Stellen mit Hilfe des § 95 BRG. zu bekämpfen. Man stützte sich hierbei insbesondere auf die Bestimmung, daß es den Arbeitgebern untersagt sei, Arbeitnehmer in der Ausübung der gesetzlichen Betriebsvertretung zu beschränken oder sie deswegen zu benachteiligen. Mit Recht führt gegen diese Ansicht das Landgericht Ulm in einem Urteil vom 3. 9. 1921 aus, daß § 95 BRG. nicht von der Pflichtverletzung spreche, sondern lediglich die ordnungsgemäße Ausübung des Betriebsratsamtes schützen will. Die Bestimmungen über die Absetzung von Betriebsratsmitgliedern sind also, soweit pflichtwidriges Verhalten vorliegt, durch § 95 BRG. keineswegs eingeschränkt.

Eine besondere Erwähnung verdient noch die Frage der Haftung der Betriebsratsmitglieder aus der Verletzung der Friedenspflicht.

Ausgehend von der KASKELschen Definition, daß die Arbeitnehmerschaft eine juristische Teilperson ist, vertreten durch den Betriebsrat, gleichsam als ihren Vorstand, ergibt sich aber für die Haftung, daß die Arbeitnehmerschaft für den Betriebsrat mangels Vermögensfähigkeit niemals haftet, aber auch eine Haftung der einzelnen Arbeitnehmer nur eintritt, soweit der Betriebsrat auf Grund besonderer Bevollmächtigung seine Zuständigkeit überschritten hat.

Für die Haftung des Betriebsrates ist bei Verletzung der Amtspflichten aus § 66 Ziff. 3 und 6 BRG. folgendes zu beachten: Das BRG. enthält eine dem § 839 BGB. über Verletzung der Amtspflicht ähnliche Vorschrift nicht. Der § 839 BGB. ist aber nicht anwendbar, denn der Betriebsrat übt zwar bestimmte öffentlich-rechtliche Funktionen aus, aber seine Mitglieder sind keine Beamte, d. h. sie stehen in keinem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis und sind daher auch keine Träger staatlicher Herrschaftsgewalt.

Eine Amtspflichtverletzung der Betriebsratsmitglieder kann nur dann eine Haftung begründen, wenn sie eine unerlaubte Handlung im Sinne der allgemeinen Vorschriften des BGB. darstellt.

Der Betriebsrat ist also voll und ganz haftbar für Verstöße gegen die Vorschriften des § 823 BGB., Abs. 1, 2 und § 826. Eine Beschränkung der Haftung aus § 839 BGB. kann, weil, wie ausgeführt, dieser Paragraph keine Anwendung findet, nicht erfolgen.

Aus der Anwendung der hier zitierten Paragraphen ergibt sich, daß für Amtspflichtverletzungen innerhalb eines Betriebsrates keine Solidarhaftung der gesamten Betriebsvertretung in Frage kommt, sondern nur das Einzelmitglied, das tatsächlich eine Amtspflichtverletzung verschuldet hat, haftet. Beruht die unerlaubte Handlung auf Beschluß des Betriebsrates, so sind alle diejenigen Mitglieder haftbar, die an der Fassung des Beschlusses mitgewirkt haben. Sie haften dann nach § 830 BGB. als Mittäter, und zwar in Anwendung des § 840 BGB. nebeneinander als Gesamtschuldner.

Diese **Haftungsgrundsätze** angewendet auf die hier zu behandelnde Frage, zeitigt folgendes Ergebnis. Der § 823 Abs. 1 wird nur dann Anwendung finden können, wenn tatsächlich der Körper, die Gesundheit, die Freiheit, das Eigentum

oder sonstige Rechte eines andern widerrechtlich verletzt worden sind. Es wird dies jedesmal dann der Fall sein, wenn Sabotageakte verursacht worden sind. Hierbei ist übrigens noch zu bemerken, daß eine Verletzung obligatorischer Rechte, also z. B. der Beschluß der Arbeitsniederlegung unter positiver Vertragsverletzung, nicht unter § 823 BGB. fällt. Denn, wie das Reichsgericht in den Entscheidungen in Bd. 57, S. 138; Bd. 95, S. 253 ausführt, lassen sich Forderungsrechte, die im Gegensatz zu den ausschließlichen Rechten nur die bestimmten Personen binden, die sich selbst gebunden haben, von Dritten nicht verletzen.

Ebenso scheidet § 823 Abs. 2 aus, denn ein den Schutz eines anderen bezweckendes Gesetz im Sinne des § 823 Abs. 3 stellt das BRG. nicht dar, da es grundsätzlich nicht dem einzelnen, sondern im Gegenteil der Allgemeinheit dienen soll. Das BRG. ist vielmehr nur in ganz bestimmten Punkten, nämlich dort, wo es die Verletzung beachtlicher Sonderinteressen, z. B. Betriebsgeheimnisse, befürchtet, auf den Schutz dieser einzelnen Interessen ausdrücklich abgestellt. Dies trifft aber bei dem Streik nicht zu. Im übrigen kann hier auf die früheren Referate von EISNER und DERSCH über Streik und Einzelarbeitsvertrag verwiesen werden.

Die einzige Vorschrift, die für eine Haftung bei Streik in Frage kommen kann, ist der § 826 BGB. Danach ist derjenige, der in einer gegen die guten Sitten verstoßenden Weise einem andern vorsätzlich Schaden zufügt, diesem andern zum Ersatz des Schadens verpflichtet. Eine Ersatzpflicht des Betriebsrates bzw. seiner Mitglieder ist also dann als zutreffend zu erachten, wenn ein Verstoß gegen die guten Sitten vorliegt, ein ursächlicher Zusammenhang zwischen dem Verhalten und dem entstandenen Schaden besteht, und die Handlung auf Vorsatz beruht.

Wenn dies vorliegt, wird im einzelnen Tatfrage sein. Wie EISNER und DERSCH aber mit Recht ausführen, ist der Streik als solcher bzw. die Organisation und die Beteiligung am Streik grundsätzlich nicht sittenwidrig. Ein Verstoß gegen die guten Sitten wird vielmehr erst dann, wie das Reichsgericht in einer Entscheidung vom 8. 11. 1922 6. Zivilsenat 296/22 in „Leipziger Zeitschr. f. Deutsches Recht“ Jahrg. 1917, Sp. 107, Nr. 5 ausführt, vorliegen, wenn einzelne Kampfhandlungen der Streikenden als solche „das Anstandsgefühl aller billig und gerecht Denkenden“ verletzt. Die Überschreitung der Betriebsratsamtspflichten bzw. deren Verletzung durch die Einleitung eines Streiks usw. wird aber noch nicht einen Verstoß gegen das Anstandsgefühl aller billig und gerecht Denkenden darstellen und damit nicht einen Verstoß gegen die guten Sitten.

Ein solcher wird aber z. B. dann vorliegen, wenn, wie in dem Tatbestand des angezogenen Reichsgerichtsurteils unter Drohungen ein Streik inszeniert wird oder der Betriebsrat einen Streikbeschluß der Arbeitnehmerschaft, der gegen die guten Sitten verstößt, weitergibt und sich damit, wie das Reichsgericht annimmt, den Beschluß zu eigen macht. Dann wirkt der Betriebsrat mit der Arbeitnehmerschaft zur Durchführung des Beschlusses in sittenwidriger Weise zusammen.

Wenn in den hier angenommenen Fällen ein Kausalzusammenhang zu dem entstandenen Schaden besteht, so ist die Haftpflicht aus § 826 BGB. erfüllt. Unbeachtlich für die Erfüllung des Tatbestandes von § 826 BGB. ist, wie nebenbei erwähnt sei, ob die Absicht bestand, Schaden zu stiften.

Wie weit eine Haftung der Betriebsratsmitglieder aus dem Arbeitsvertrage, also aus ihrer Eigenschaft als Arbeitnehmer begründet ist, braucht hier des Näheren nicht untersucht zu werden, da in andern Referaten hierzu Stellung genommen wird.

Jedoch dürfte in diesem Falle auch § 826 BGB. keine Anwendung finden, weil der Streik als solcher gegen die guten Sitten nicht verstößt. Wenn die Arbeitsniederlegung von einzelnen sittenwidrigen Handlungen begleitet ist, so sind eben nur die haftbar, die derartige sittenwidrige Handlungen vorgenommen haben oder nach § 830 BGB. als Mittäter, Anstifter oder Gehilfen in Frage kommen.

## II. Während des Streiks.

Die Rechtslage, die sich während eines Streiks für den Betriebsrat ergibt, hängt in erster Linie davon ab, ob man der Ansicht von GROH, daß Streik eine Vertragsauflösung bedeutet, beitrifft oder nicht. Der Verfasser schließt sich der Ansicht von GROH nicht an, sondern steht mit v. ELSTER, KARGER, ERDMANN und aus jüngster Zeit auch DENECKE auf dem Standpunkt, daß Streik, wie eingangs ausgeführt, zwar unbedingt eine positive Vertragsverletzung bedeutet, daß aber der Streik nicht von selbst das Arbeitsverhältnis beendet, also nicht ohne weiteres als Auflösung des Arbeitsvertrages anzusehen ist. Vielmehr gibt diese positive Vertragsverletzung dem Arbeitgeber nur das Recht, den streikenden Arbeitnehmer zu entlassen. Also nur dann, wenn der Arbeitgeber von seinem Entlassungsrecht Gebrauch gemacht hat, ist bei Streik das Arbeitsverhältnis gelöst. Nicht eingegangen werden soll hier auf die Frage, ob und in welchem Umfang ein Streik vorliegt, wenn die Arbeitnehmer unter Einhaltung der Kündigungsfrist ihre Entlassungen sämtlich nehmen (vgl. hierzu GROH a. a. O.).

Geht man mit GROH, d. h. steht man auf dem Standpunkt, Streik ist der Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitnehmer gleichzusetzen, so ist für den Fall, daß der Betriebsrat bzw. seine Mitglieder sich an dem Streik beteiligen, das Amt des Betriebsrates durch Beendigung des Arbeitsvertrages erloschen (§ 39 BRG.).

Stellt man sich auf den Standpunkt, daß mit dem Streik eine Kündigung des Arbeitsvertrages nicht verknüpft ist, so sind folgende Fälle zu unterscheiden:

1. Der Betriebsrat bzw. seine Mitglieder beteiligen sich an dem Streik. Der Arbeitgeber macht von seinem Recht zur Kündigung Gebrauch, damit erlischt durch die Beendigung des Arbeitsvertrages nach § 39 das Amt als Betriebsrat. Die von DENECKE vertretene Ansicht, daß die Aufhebung des Arbeitsvertrages von Betriebsratsmitgliedern nur eine vorübergehende sei, die aber nicht völlig gelöst werde und vielmehr ein besonderes soziales, dem Arbeitsvertrag übergeordnetes Arbeitsverhältnis bestände, ist abwegig. Ist der Arbeitsvertrag rechtswirksam gelöst, so ist auch damit die Mitgliedschaft im Betriebsrat erloschen, allein schon deshalb, weil eine Zugehörigkeit der entlassenen Betriebsratsmitglieder zum Betriebe nicht mehr besteht, diese aber Voraussetzung für die Ausübung des Betriebsratsamtes ist.

2. Der Arbeitgeber macht von seinem Kündigungsrecht nicht Gebrauch. Für die Beurteilung der Rechtslage lassen sich alsdann folgende zwei Fälle unterscheiden:

a) Sieht man die Rechtslage so an, daß der Arbeitsvertrag gleicher Gestalt weiterläuft, so ändert sich während des Streiks an der Betriebsrattätigkeit nichts, der Betriebsrat behält also seine Rechte und Pflichten, wie sie ihm auf Grund des Gesetzes zustehen. Es ist also berechtigt, Einsprüche entgegenzunehmen bei Entlassungen und Kündigungen und auch sonst alle Handlungen im Rahmen seiner Tätigkeit auszuüben.

b) Faßt man dagegen die durch den Streik und die nicht gekündigten Arbeitsverträge eingetretene Rechtslage so auf, daß die Verträge ruhen, daß sie also erst nach einem gewissen Zeitpunkt, nämlich nach Beendigung des Streiks wieder aufleben, so müßte auch während dieser Zeit als Folge davon die Betriebsrattätigkeit ruhen. Diese Lösung erscheint jedoch abwegig. Man wird vielmehr annehmen müssen, daß im Verlauf der Streikdauer zwar die Arbeitsverträge auch der Betriebsratsmitglieder ruhen, daß sie aber die Bedeutung als Grundlage des öffentlich-rechtlichen Betriebsratsamtes durch dieses Ruhen nicht verloren haben. Das Ergebnis wird also sein müssen, daß trotz Ruhens der Einzelarbeitsverträge das Betriebsratsamt weiter fortbesteht, daß also sämtliche im BRG. vorgesehenen Fristen und sonstigen Vorschriften auch während dieser Zeit auf das genaueste zu beachten sind.

3. Schwieriger gestaltet sich die Frage, wenn die Arbeitnehmerschaft in den Streik getreten ist, der Betriebsrat selbst sich aber an dem Streik nicht beteiligt. Der Betriebsrat würde dann an sich einen Vertragsbruch nicht begangen haben. In diesen Fällen wird der Arbeitgeber jedoch den Betriebsrat ebenfalls entlassen. Es sind hierbei allerdings die vereinbarten Kündigungsfristen einzuhalten. Die Zulässigkeit eines derartigen Vorgehens ist in rechtlicher Hinsicht bestritten. § 96 BRG. bestimmt, daß die Entlassung von Betriebsratsmitgliedern nur mit Zustimmung der Betriebsvertretung zulässig ist. Das Rechtsgeschäft der Kündigung ist also nur dann wirksam, wenn tatsächlich die Zustimmung des Betriebsrates, also des Dritten im Sinne der §§ 182ff. BGB. erteilt ist. Die Zustimmung ist jedoch nicht geboten bei Entlassungen, die durch die Stilllegung des Betriebes erforderlich geworden sind. In diesem Fall ist die Kündigung also ohne weiteres rechtswirksam. Der Streit in Literatur und Rechtsprechung geht nun darum, ob die Schließung eines Betriebes, die durch eine Kampfmaßnahme bedingt worden ist, eine Stilllegung im Sinne der angezogenen Gesetzesbestimmung ist.

Soweit in der Literatur das Vorliegen einer Stilllegung bei Kampfmaßnahmen verneint wird, werden dafür stichhaltige Gründe nicht angegeben. Auch DENCKE gibt solche in seinem erwähnten Artikel nicht. Der von ihm angeführte Grund, daß bei Kampfmaßnahmen die Stilllegung nur vorübergehend sei, läßt sich als richtig aus dem Gesetz nicht erkennen, da das BRG. ganz allgemein von Stilllegungen spricht, ohne daß hierfür besondere Gründe angegeben werden. Abgesehen davon aber läßt sich bei Streiks usw. niemals von vornherein übersehen, ob sie tatsächlich nur von verhältnismäßig kurzer Dauer sind. Außerdem aber dürfte es auch Stilllegungen aus wirtschaftlichen oder technischen Gründen geben, die von ganz kurzer Dauer sein können. Es will nicht einleuchten, warum derartige aus wirtschaftlichen und technischen Gründen erfolgte Stilllegungen als solche anerkannt werden, die aus Kampfmaßnahmen notwendig gewordenen jedoch nicht. Nach allgemeinem Rechtsgrundsatz kann der Arbeitgeber als Eigentümer mit seinem Werk nach Belieben verfahren. Außer den besonderen Vorschriften der Stilllegungsverordnung, die Stilllegungen als Folge von Kampfmaßnahmen aber ausdrücklich ausnimmt, gibt es kein Gesetz, daß die Stilllegung in Fällen der vorliegenden Art im Interesse der Allgemeinheit oder der Arbeiterschaft verböte. Man muß also wohl die Ansicht vertreten, daß Stilllegungen von Betrieben als Folge von Arbeitskämpfen genau so unter den Begriff der Stilllegung im Sinne des § 96 und § 85 BRG. fallen, wie Stilllegungen aus wirtschaftlichen oder technischen Gründen. Diesen Standpunkt vertritt auch das Kammergericht in einem Urteil vom 7. 12. 1923, abgedruckt in Jurist. Wochenschr. 1924, Heft 6, S. 417. Dieses Urteil ist erst nach Abfassung dieses Referats bekannt geworden<sup>1)</sup>.

Entläßt der Arbeitgeber den am Streik nicht beteiligten Betriebsrat, so ist also ein Einspruch gegen die Kündigung gemäß § 85 BRG. nicht zulässig und eine Zustimmung der Betriebsvertretung nach § 96 BRG. auch nicht erforderlich. Mit dem Ablauf des Arbeitsvertrages innerhalb der vertraglichen Bestimmungen hört, wie in den oben geschilderten Fällen, das Amt der Betriebsratsmitglieder auf.

Bei Kampfmaßnahmen wird das Recht des Betriebsrates aus § 74 BRG. in Fortfall kommen. § 74 sieht vor, daß der Arbeitgeber verpflichtet ist, wenn infolge von Erweiterung, Einschränkung, oder Stilllegung des Betriebes die Einstellung oder die Entlassung einer größeren Zahl von Arbeitnehmern erforderlich ist, sich mit dem Betriebsrat und, falls vertrauliche Mitteilungen zu machen sind, mit dem Betriebsausschuß ins Benehmen zu setzen hat. Daß diese Bestimmung bei Kampfmaßnahmen ihre Berechtigung verliert, dürfte auf der Hand liegen. Aus der ganzen Fassung ergibt sich, daß hier ein Mitwirkungsrecht in gewissem Umfange gegeben

<sup>1)</sup> Nach Drucklegung sind verschiedene Urteile in dem hier vertretenen Sinne ergangen, so vor allem LG. I und LG. III Berlin.

werden soll, um an der Wirtschaftlichkeit mitarbeiten zu können. Bei Kampfmaßnahmen aber scheidet dieses Moment völlig aus, da die Stilllegung hier ja nicht aus wirtschaftlichen Gründen erfolgt.

### III. Nach dem Streik.

Davon, welche Maßnahmen der Arbeitgeber während des Streiks getroffen hat, hängt es auch ab, ob der Betriebsrat nach Beendigung des Kampfes in sein Amt wieder zurückkehrt oder nicht. In den Fällen, wo der Arbeitgeber eine Kündigung bzw. fristlose Entlassung der Arbeitnehmer bzw. Betriebsratsmitglieder nicht vorgenommen hat, lebt in dem Augenblick der Beilegung des Streiks die Tätigkeit des Betriebsrates, und zwar desselben Betriebsrates wieder auf, gleichgültig, ob man sich auf den Standpunkt des gleichmäßigen Fortlaufens der Arbeitsverträge oder des Ruhens der Arbeitsverträge während des Streiks stellt.

Sind dagegen die Arbeitnehmer und auch die Betriebsratsmitglieder entlassen worden, so war damit das Betriebsratsamt erloschen, weil die Arbeitsverträge, die die zwingende Voraussetzung für das Amt eines Betriebsrates sind, aufgehört haben. Entsprechend § 39 BRG. war also die Mitgliedschaft im Betriebsrat durch Beendigung des Arbeitsvertrages erloschen. In diesen Fällen hat entsprechend den Vorschriften des § 42 BRG. ff. eine Neuwahl des Betriebsrates oder, wenn nur der Gruppenrat entlassen war, eine Neuwahl des Gruppenrates zu erfolgen. Entgegen FLATOW und auch sonst aus der Praxis vorliegenden Fällen (z. B. Friedensvertrag über den Berliner Metallarbeiterstreik vom 10. 1. 1924) kann niemals zwischen den Vertragsparteien durch Friedensvertrag vereinbart werden, daß in Verfolg der Bestimmungen, daß Maßregelungen nicht stattfinden dürfen, Betriebsratsmitglieder in ihr Amt wieder einzusetzen sind. Durch die Friedensverträge können privatrechtliche Abmachungen getroffen werden. Das Betriebsratsamt ist aber öffentlich-rechtlicher Natur, wie wiederholt betont. Es ist nicht zugänglich, durch tarifvertragliche, also privatrechtliche Vereinbarungen die öffentlich-rechtlichen Bestimmungen abzuändern.

Derartige Vereinbarungen sind nicht nur bedeutungslos, sondern der Arbeitgeber hat sogar die Verpflichtung nach § 23 BRG., die Neuwahl des Betriebsrates zu betreiben.

## Praktische Erfahrungen über Streik und Betriebsrat.

Von CLEMENS NÖRPEL-Berlin (Allgemeiner Deutscher Gewerkschaftsbund).

I. Es ist zuerst zu prüfen, ob die Betriebsräte überhaupt in gesetzlicher Eigenschaft zum Streik auffordern und einen Streik durchführen können.

Maßgebend hierfür sind die §§ 1 und 66 Ziff. 1—3 und 6 BRG., sowie Art. 159 der Reichsverfassung.

Es ist eine feststehende Tatsache, daß die Arbeitnehmer die Betriebsräte zur Vertretung von Arbeitnehmerinteressen gefordert haben, sie sollten das Organ der Arbeitnehmerschaft sein. Der Wortlaut der vorstehenden Paragraphen steht dem nicht entgegen. „Den Betrieb vor Erschütterungen zu bewahren“, ist eine Aufgabe, welche auch gegenüber dem Arbeitgeber ausgeübt werden muß, wenn anders das Betriebsrätegesetz nicht als Arbeitnehmerknebelungsgesetz aufgefaßt werden soll (siehe auch FREISLER: Betriebsorganisation, S. 121): „Der Betriebsrat soll und will vielmehr in erster Linie Interessenvertretung der Belegschaft, deren Organ sein“.

Wohl aber steht die Fassung dieser Paragraphen der Anwendung der Koalitionskampfmittel durch die gesetzliche Betriebsvertretung entgegen. Wenn es dem

Betriebsrat nicht gelingt, den Betrieb vor Erschütterungen zu bewahren, so ist sein Amt erschöpft, es kommt, wenn Arbeitgeber oder Arbeitnehmerschaft nicht nachgeben, nur noch die Anrufung des Schlichtungsausschusses in Frage.

II. Daraus ergibt sich zugleich die zweite Frage, ob die Anrufung des Schlichtungsausschusses auf Grund des § 66 Ziff. 3 bzw. des § 78 Ziff. 2 zu einem Ergebnis führen kann, um daraus zu ersehen, ob selbst, wenn die gesetzliche Betriebsvertretung das Recht hätte, einen Streik auszurufen und zu führen, dies tatsächlich zu einem Erfolge führen würde. Das muß aber ebenfalls verneint werden. Das Resultat einer solchen Maßnahme könnte eine Betriebsvereinbarung sein. Die Unabdingbarkeit einer solchen Betriebsvereinbarung wird zwar von FLATOW angenommen, ist aber zum mindesten sehr zweifelhaft. Der § 1 Abschn. I der Verordnung vom 23. 12. 1918 über Tarifverträge, welcher die Unabdingbarkeit erstmalig und ausschließlich festlegt, schließt die Betriebsräte in bezug auf das Recht des Abschlusses unabdingbarer Abmachungen geradezu aus, denn er läßt auf Arbeitnehmerschaft allein Vereinigungen der Arbeitnehmer zu. Es ist auch nicht einmal wünschenswert, die Unabdingbarkeit soweit de lege ferenda auszudehnen, da es zu unhaltbaren Zuständen führen müßte, wenn der einzelne Arbeitnehmer bei der Gestaltung seines Arbeitsverhältnisses in dieser starren Weise an die Abmachungen seiner gesetzlichen Betriebsvertretung gebunden wäre. Bei den Gewerkschaften liegt dies anders, denn hier handelt es sich um freiwillige Bindungen. Die durch Vereinbarung bzw. Annahme oder Verbindlichkeit eines Schiedsspruchs zustandgekommene Betriebsvereinbarung verpflichtet vielmehr nur Arbeitgeber und Betriebsvertretung, die Bestimmungen derselben im gegenseitigen Verkehr zu beachten, während der einzelne Arbeitnehmer anderweitige Abmachungen treffen kann (vgl. NIPPERDEY: Beiträge zum Tarifrecht, S. 95 und die Literaturangabe daselbst).

Diese Auffassung wird auch noch gestützt durch die Tatsache, daß der Betriebsrat gegen Verstöße des Unternehmers nichts unternehmen kann, da er keine Rechtsfähigkeit besitzt, aber auch gegen die Arbeitnehmer machtlos ist. Anders die Gewerkschaften, welche die Rechtsfähigkeit wenigstens erwerben und dann klagen könnten, und die bestimmt in der Lage sind, gegen ihre Mitglieder Maßnahmen zu treffen. Der Betriebsrat würde also, wenn er selbst durch einen Streik eine Betriebsvereinbarung erzwingen hätte, falls sich dann weder Arbeitgeber noch Arbeitnehmerschaft an dieselbe hält, nach der bestehenden Rechtslage nichts anderes tun können, als mangels jeden Vertrauens zurückzutreten. Man darf aber nicht annehmen, daß der Gesetzgeber die Betriebsvertretungen in eine solche klägliche Rolle zwingen wollte, sondern der Gesetzgeber wollte vielmehr dem Betriebsrat die Anwendung der Koalitionskampfmittel vorenthalten.

Das ergibt sich auch drittens aus der Stellung der Betriebsräte zu den Gewerkschaften und der Betriebsvereinbarung zum Tarifvertrag, denn Art. 165 der Reichsverfassung erkennt nur die Vereinbarungen der Gewerkschaften auf Arbeitnehmerschaft an, § 8 des BRG. selbst sichert den Vorrang der Gewerkschaften, und der bereits erwähnte § 1 Verordnung vom 23. 12. 1918 denjenigen des Tarifvertrages.

Die gesetzliche Betriebsvertretung kann also in ihrer gesetzlichen Eigenschaft einen Streik überhaupt nicht führen.

III. Damit erledigt sich eigentlich auch die Frage, ob eine Betriebsvertretung wegen Durchführung eines Streiks abgesetzt oder fristlos entlassen werden kann. Selbst wenn von einer Betriebsvertretung ein Streik geführt wird, so streikt in erster Linie die Betriebsvertretung auch mit, und die Maßnahmen des Unternehmers gegen die Betriebsvertretung sind dieselben wie gegen die betreffende Arbeitnehmerschaft überhaupt. Ja sogar eine etwaige Schadenersatzklage könnte sich dann nie gegen die Betriebsvertretung als solche richten, sondern nur gegen die Personen, welche die schädigenden Maßnahmen getroffen haben. Wenn das

die Betriebsräte sind, so hat diese besondere Eigenschaft mit der Sache selbst nichts zu tun.

Aber es gibt überhaupt, wenn eine Betriebsvertretung gegen ihre gesetzliche Pflicht verstößt, nur den Antrag auf Absetzung nach §§ 39 und 41 BRG. Fristlose Entlassung kommt dagegen nie in Frage. Denn einmal kann man die Aufforderung zu einem Streik doch nicht als eine Verletzung des Arbeitsvertrages bezeichnen, welche die fristlose Entlassung rechtfertigt. Vielmehr gibt es für die Betriebsvertretung nur Verletzung der Betriebsratspflichten, während andererseits der Eintritt in den Streik dem Unternehmer allgemein das Recht zur fristlosen Entlassung gibt.

IV. Tatsächlich führen die Betriebsräte in gesetzlicher Eigenschaft nie einen Streik. Das ist ihnen an sich gar nicht möglich. Wenn trotzdem von Betriebsräten ein Streik geführt wird, dann fühlen sich die Betriebsräte vielleicht als Vertreter einer politischen Partei, welche die Betriebsräte zu ungesetzlichen Zwecken benutzt. Wenn dann die Betriebsräte bewußt erklären, als solche zu handeln, dann läge gröblicher Verstoß gegen die gesetzlichen Pflichten vor, woraus sich die vorbezeichneten Folgen ergeben würden, wozu es aber wiederum praktisch nicht kommt, wenn der Streik ausbricht, da dann die Betriebsräte mitstreiken.

Gewerkschaftliche Streiks dagegen können nie eine Maßnahme gegen die Betriebsvertretung auslösen, da diese hierbei in keinem Falle gegen ihre gesetzlichen Verpflichtungen handelt. Im Gegenteil ist sie ja sogar verpflichtet, für die Wahrung der Vereinigungsfreiheit einzutreten.

V. Die Betriebsräte haben fast immer eine Doppel-eigenschaft: sie sind fast stets gleichzeitig auch Gewerkschaftsfunktionäre. Die Maßnahmen der Gewerkschaften gehen aber denen der Betriebsräte vor. Als Gewerkschaftsfunktionäre vertreten die Betriebsräte daher die Beschlüsse der Gewerkschaften. Treten sie hierbei selbst für einen Streik ein, so kommt ein solcher Streik doch nur zustande, wenn die satzungsmäßigen Voraussetzungen der Gewerkschaft erfüllt sind. Wenn dies in einer Betriebsversammlung geschieht, so kann es sich daher allenfalls bei der Erstattung der Kosten um eine Feststellung handeln, ob die Veranstaltung als Betriebsversammlung im Sinne des BRG. anzusehen ist. Zwar wäre es zweckmäßig, wenn die Betriebsräte in allen Fällen hier scharf den Trennungsstrich ziehen und stets selbst angeben würden, in welcher Eigenschaft sie handeln. Doch wird man dies nach dem Bildungsgrad der Betriebsräte nicht allgemein fordern können, sondern sich vielmehr daran halten müssen, daß eben gewerkschaftliche Maßnahmen, wenn sie von Betriebsräten durchgeführt werden, mit deren gesetzlicher Eigenschaft nichts zu tun haben (siehe auch NÖRPEL: Aus der Betriebsrätepraxis, I. Teil, S. 44, 45, 72, 75ff. und FLATOW: Komm. zum BRG. § 66 Ziff. 3 Anm. 3).

## Die Stellung des Arbeitsnachweises im Koalitionskampf.

Von Dr. EDITH KLAUSNER-Berlin.

Der Arbeitsnachweis schlechtweg, von dem man heute spricht, ist der öffentliche, dessen Tätigkeit gesetzlich geregelt ist. Eine bunte Vielheit von Arbeitsnachweisen, unter denen der öffentliche Arbeitsnachweis nicht die erste Stelle einnahm, konkurrierte in der Zeit der erregtesten Koalitionskämpfe zwischen 1890 und 1910 auf dem Arbeitsmarkt. Die einzelnen Typen seien hier kurz skizziert.

Die charitativen Arbeitsnachweise hatten die Arbeitsvermittlung nicht als alleinigen Zweck. Sie war ihnen ein Mittel zu dem allgemeinen Ziel des wirtschaftlichen Selbständigmachens ihrer Schutzbefohlenen. Ihnen war daran gelegen, durch Arbeit zu erziehen, nicht zu versorgen. Sie hatten keinen Anlaß, in Koalitionskämpfen als Partei einzugreifen.



In seinem Grundriß des Arbeitsrechts bringt ERWIN JACOBY in seiner systematischen Einteilung der Koalitionskampfmittel den einseitigen Arbeitsnachweis. Ein Koalitionskampfmittel war in der gedachten Zeit Arbeitgeber- und Arbeitnehmerarbeitsnachweis.

Die Arbeitnehmer waren es, die zuerst instinktmäßig erkannt hatten, daß das Aneinanderbringen von Angebot und Nachfrage lohnhaltend und arbeitszeitausgleichend wirke. Ihre Arbeitsnachweise hatten den ausdrücklichen Zweck, zugunsten der Arbeitnehmer den Arbeitsvertrag zu beeinflussen. Sie wollten die Arbeitsvertragsmöglichkeit, um Streiks zu ihren Gunsten zu entscheiden, gegebenenfalls beschränken, das Angebot vom Markt zurückhalten. Neben dem Bestreben, den Arbeitsvertrag zu beeinflussen, war in den Arbeitnehmerorganisationen der Wunsch lebendig, durch ihren Arbeitsnachweis der Organisation Fernstehende zu Mitgliedern zu gewinnen. Durch die größere Mitgliederzahl wollte sie ein stärkerer Faktor im Einzelkampf auf dem Arbeitsmarkt sein.

Der ausgesprochene Zweck der Arbeitgebernachweise war bei ihrer Gründung die Bekämpfung der Arbeitnehmerorganisationseinrichtungen unter Ausschluß unbequemer Vertragskontrahenten (Boycott). Gleich den Arbeitnehmern wollten die Arbeitgeberorganisationen durch ihre Arbeitsnachweise Macht gewinnen, ihre Stellung auf dem Arbeitsmarkt stärken, bei Streiks durch Nichtvermittlung Streikender den Streik abkürzen, bzw. durch Heranziehen ortsfremder Streikbrecher ihn zu ihren Gunsten entscheiden, bei Aussperrung gaben sie durch Nichtvermittlung der Ausgesperrten dieser Kampfmaßnahme noch gewaltigeren Nachdruck.

Zwischen diesen streikenden Interessenten = Arbeitsnachweisen wuchs, von allen bekämpft, der öffentliche Arbeitsnachweis heran. Öffentlich, d. h. für jeden ohne Unterschied zugänglich, von öffentlichen Körperschaften ins Leben gerufen und verwaltet oder eng an sie angelehnt.

Zuerst als ein Anhängsel der Armenverwaltung eingerichtet, gingen seine Ziele nicht viel weiter als die der charitativen Arbeitsnachweise. Arbeitskämpfen standen sie teils hilflos, teils gleichgültig gegenüber.

Mit dem Erstarken der öffentlichen Arbeitsnachweise, mit der Ausdehnung ihrer Tätigkeit auf angelernte und gelernte Arbeiter hatten die Nachweisverwaltungen die Frage zu beantworten, wie sie sich bei Lohnkämpfen stellen wollten. In der Mehrzahl der Fälle wurde dem Arbeitnehmer bei Bekanntgabe einer Stellung Mitteilung gemacht, daß ein Streik vorliege und nur, wenn die Arbeiter trotzdem die Vermittlung wünschten, kam sie zustande. Andere Arbeitsnachweise stellten ihre Tätigkeit während der Dauer eines Streiks für die Beteiligten ein. Die dritte Form war das unbekümmerte Weitervermitteln trotz der Kenntnis von Streiks. Die Aussperrungen wurden nur von Straßburg bei der Vermittlung beachtet. DOMINIKUS, der frühere Straßburger Bürgermeister, war es, der 1910 auf dem Arbeitsnachweiskongreß in Breslau zusammen mit KESSLER den Antrag stellte, der Verband deutscher Arbeitsnachweise möge beschließen, im Streikfall den Arbeitern Mitteilung von der Streiktatsache zu machen, bei Aussperrungen den Arbeitgebern mitzuteilen, daß die vorgeschlagenen Arbeitskräfte ausgesperrte Arbeiter seien. An dem erregten Widerspruch der Gewerkschaften scheiterte dieser Vorschlag.

Bis zum Inkrafttreten des Arbeitsnachweisgesetzes blieb es bei diesen drei Formen der Streikbekämpfung oder Unterstützung, und erst das Gesetz brachte eine dem Breslauer Vorschlag ähnliche Lösung.

Eine interessante Handhabung hatte das Stuttgarter Landesarbeitsamt kurz vor Inkrafttreten des Arbeitsnachweisgesetzes vorgenommen. Das dortige Landesarbeitsamt ist eine dem Arbeitsministerium unmittelbar unterstellte Behörde. Ein Beamter des Landesarbeitsamts, den seine frühere 16jährige gewerkschaftliche Tätigkeit besonders dazu befähigt, wird bei drohenden Streiks und Aussperrungen vom Arbeitsministerium beauftragt, Einigungsversuche vorzunehmen. Sowie eine

Meldung über einen drohenden Arbeitskampf einläuft, sucht der Beamte die Firmen auf, verhandelt mit Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretern. In den 1 $\frac{1}{2}$  Jahren, über die mir Berichte vorlagen, ist ihm die Verhütung der drohenden Streiks und Aussperrungen in allen Fällen gelungen.

Neben den öffentlichen Arbeitsnachweisen, zum Teil ihnen angeschlossen, teils selbständig sich neben ihnen entwickelnd, sind die paritätischen Arbeitsnachweise als letzte Gruppe zu nennen. Sie haben in der Regel einen arbeitsfriedlichen Charakter, meist haben sie es sich zur Aufgabe gemacht, bestehende Tarifverträge dadurch zu schützen, daß sie nur an tariftreue Arbeitgeber organisierte Arbeiter zu Tarifbedingungen vermitteln. Ihr Einfluß auf den Arbeitsvertrag war der eines Wächters der Tariftreue. Insofern war ihr Friede ein bewaffneter, jede Tarifuntreue brachte die Drohung eines Streiks mit sich. Um bei Streiks bzw. Tarifkündigungen die Arbeitsmarktlage übersehen zu können, waren die Organisationen bestrebt, in ihre Tarife eine Arbeitsnachweisklausel aufzunehmen, die die Arbeitgeber mehr oder minder fest dazu verpflichtete, Arbeitskräfte nur durch diesen paritätischen Arbeitsnachweis zu beziehen. Eine Maßregel, die vor der jetzt zu erörternden gesetzlichen Regelung wohl dazu geeignet war, den Arbeitsnachweis zu einem Koalitionskampfmittel zu gestalten.

Das Arbeitsnachweisgesetz gibt dem amtlichen Arbeitsnachweis genaue Richtlinien über das Verhalten des Vermittlers den Arbeitsvertragsparteien gegenüber. Die in den §§ 40—44 gegebenen Vorschriften sollen hier beleuchtet werden. Der amtliche Arbeitsnachweis, „das Arbeitsnachweisamt“, hat unparteiisch und ohne Rücksicht auf die Zugehörigkeit zu einer Vereinigung zu vermitteln. Nur bei Arbeitsnachweisen wirtschaftlicher Vereinigungen von Arbeitnehmern, die satzungsgemäß nur an Mitglieder Arbeit vermitteln, ist die Frage nach der Organisationszugehörigkeit zugelassen (§ 40).

Der § 41 Abs. 1 weist die amtlichen Arbeitsnachweise an, soweit ein Tarifvertrag besteht, die Vermittlung beteiligter Arbeitnehmer an beteiligte Arbeitgeber — sofern dem Vermittler die Beteiligung bekannt ist — nur zu tariflich zulässigen Bedingungen vorzunehmen. Hier ist zu unterscheiden:

1. Der Arbeitsnachweis hat sich nach dem Tarif zu richten, wenn er an beteiligte Vertragskontrahenten vermittelt.

2. Er soll unterscheiden zwischen tarifbeteiligten Arbeitnehmern und Unbeteiligten.

Zu 1. Es ist keine Bestimmung gegeben, wie sich der Vorsitzende des Arbeitsnachweisamts die Tarifkenntnis verschaffen soll. Will ein Vorsitzender die Tarife mißachten, so bemüht er sich einfach nicht darum, sich und den übrigen Arbeitsnachweisangestellten die Tarifkenntnis zu verschaffen. Eine Mitteilungspflicht über Tarifabschlüsse liegt den Tarifparteien nur gegenüber dem Reichsamt und den Landesarbeitsämtern ob. (§ 6b, Verordnung vom 23. 12. 1918, wiederholt in der Verordnung vom 9. 11. 1922.) Die Bestimmung erschwert außerdem noch die Tätigkeit des Beamten, weil er nicht nur den Tarifinhalt, sondern auch die Organisationen, die den Tarif unterzeichnet haben, jederzeit gegenwärtig haben soll.

Zu 2 ist zu bemerken, daß die Unterscheidung zwischen tarifbeteiligten und nicht tarifbeteiligten Arbeitnehmern die Frage nach der Zugehörigkeit zu einer Vereinigung voraussetzt, die § 40 den amtlichen Arbeitsnachweisen untersagt. § 41 Abs. 1 ist also keine sehr glückliche Bestimmung. Zudem ist sie, eben durch die Einengung auf beteiligte Arbeitgeber und Arbeitnehmer, völlig überflüssig; denn für Beteiligte ist der Tarif unabdingbar und der Tariflohn tritt ipso jure ein.

Die Vorstellung, als ob für den Arbeitsnachweisbeamten durch das Vorliegen eines Tarifvertrages alle Vertragsbedingungen schon gegeben wären, ist irrig. Wie LOTMAR (Der Arbeitsvertrag, S. 768) sagt, ist der Tarifvertrag kein Arbeitsvertrag,

er ist vielmehr zur inhaltlichen Ausstattung solcher bestimmt (im gleichen Sinne KASKEL-SYRUP Arbeitsnachweisgesetz). Es sind für den Arbeitsvertrag noch viele Fragen zu regeln möglich, die im Tarif entweder überhaupt nicht geregelt sind oder nicht genau auf den Einzelfall passen. Tariflich zulässig sind in den meisten Fällen Löhne, die höher sind als die im Tarif meist als Mindestsätze aufgestellten Löhne. Tariflich zulässig sind aber nach ausdrücklicher in vielen Tarifen aufgenommener Klausel für schwächere Kräfte niedrigere Lohnsätze als die im Tarif genannten. Diese Klausel wird von den Arbeitsnachweisen zum Schaden der schwächeren Kräfte noch vielfach übersehen.

§ 41 Abs. 2 verlangt, daß der Arbeitsnachweis den Abschluß eines Arbeitsvertrages ablehnen muß, wenn seine Bedingungen gegen die im Beruf ortsüblichen Mindestlohnsätze verstößt. Nach KASKEL-SYRUP (a. a. O. § 41, Anm. 10) ist der Lohn noch nicht üblich, wenn er in mehr als der Hälfte der Arbeitsverhältnisse in dieser Höhe gezahlt wird, sondern erst, wenn er in fast allen Arbeitsverhältnissen gezahlt wird. Da dies kaum feststellbar, ist hier dem Ermessen des Arbeitsvermittlers ziemlicher Spielraum gegeben. Er kann diese Maßregel, wenn er vom paritätischen Verwaltungsausschuß nicht scharf beobachtet wird, leicht einseitig auslegen. Nach der übereinstimmenden Ansicht von KASKEL-SYRUP, ERDMANN, WEIGERT, DONAU-BERGER (sämtl. Kom. zum Arbeitsnachweisgesetz) geben die angezogenen Paragraphen des Arbeitsnachweisgesetzes kein subjektives Recht auf parteilose Vermittlung für den Arbeitsnachweisbesucher. Sie sind Dienstvorschriften, die nur ein Beschwerderecht gegen den Arbeitsnachweis statuieren. Eine Haftung des Arbeitsnachweisbeamten ist hier also nur aus BGB. §§ 826, 839 gegeben.

§ 41 Abs. 2 S. 2 verbietet dem Arbeitsnachweis eine Einwirkung auf die Lohnhöhe und sagt im Nachsatz, Auskunfterteilung über die ortsüblichen Lohnverhältnisse gilt nicht als Einwirkung. Hier schränkt der Nachsatz die Wirkung des Vorsatzes in einer für den Verkehr durchaus notwendigen Weise ein. Denn in der Tat ist die Auskunftserteilung eine Lohneinwirkung, und zwar die für den Arbeitsnachweis vollkommen ausreichende. Ein Arbeitsnachweis, der Lohnvorschriften machen wollte, wäre bald zur Untätigkeit verurteilt.

§ 42 regelt das Verhalten der Arbeitsnachweise bei Streik und Aussperrungen in derselben Art, wie es 1910 auf dem Arbeitsnachweiskongreß gefordert wurde. Nur, daß die Mitteilungspflicht von Streik und Aussperrung dem Arbeitgeber auferlegt wurde. Der Arbeitgeber hat nach den erlassenen Ausführungsbestimmungen mindestens an dem dem Streikausbruch (dem Aussperrungsbeginn) folgenden Werktag dem Arbeitsamt seines Bezirkes schriftlich in doppelter Ausfertigung Anzeige zu erstatten. Ohne diese Anzeige, zu der die Arbeitnehmervereinigungen ebenfalls berechtigt sind, hat der Arbeitsnachweis von der Tatsache von Streik und Aussperrung keine Notiz zu nehmen. Liegt die Mitteilung vor, so hat er die Arbeitnehmer bei der Vermittlung darauf hinzuweisen, daß im Betriebe gestreikt wird, die Arbeitgeber darauf, daß er ihnen ausgesperrte Arbeiter zuweist. Das erste ist durchführbar, das zweite kann es zufällig einmal sein, in der Regel ist es nicht durchführbar. Nehmen wir an, in einem Großbetrieb sind 1000 Arbeiter ausgesperrt, diese Arbeitnehmer verteilen sich ihrem Wohnbezirke nach auf ca. 10 Arbeitsnachweise. Die Mitteilungspflicht besteht nur gegenüber dem Arbeitsnachweis des Bezirkes, in dem der Betrieb liegt. Weder besteht eine Pflicht zur Weitergabe solcher Meldung an die anderen Arbeitsnachweise, noch ein Recht dieser ändern, auf solche Mitteilung zu reagieren. Aber auch der Arbeitsnachweis des Bezirkes, in dem der Betrieb liegt, kann, bis der Arbeitnehmer zur Vermittlung gelangt, nicht mehr wissen, daß er ein Ausgesperrter war.

Die Arbeitgeber legen scheinbar geringen Wert auf die Funktion, die dem Arbeitsnachweis bei Streik und Aussperrung zugewiesen ist. Meldungen laufen nur

nach wiederholten Mahnungen ein. Nun gibt § 54 eine Möglichkeit, Arbeitgeber, die der Meldepflicht aus § 42 nicht nachkommen, auf Antrag des Arbeitsnachweises ihres Bezirkes mit einer Geldstrafe zu belegen. Ein Arbeitsnachweis, der einen Strafantrag gegen einen Arbeitgeber stellt, handelt vielleicht völlig einwandfrei in seiner Stellung als Behörde. In seiner wesentlicheren Funktion als wirtschaftliches Ausgleichsmittel von Angebot und Nachfrage wäre eine solche Handlung nur in Ausnahmefällen zu verteidigen. Noch war in den Landesarbeitsämtern kein Fall solchen Strafantrages bekannt. Die Meldungen von Streiks und Aussperrungen, die auf vielfache Mahnungen einlaufen, können zwar nicht mehr dem vom Gesetz angegebenen Zweck der Aufklärung bei der Vermittlung dienen, aber dem mit beabsichtigten Zweck, eine brauchbare Streikstatistik zu erzielen, sind sie förderlich.

§ 44 unterstellt die nicht gewerbsmäßigen Arbeitsnachweise den §§ 40—43 des Gesetzes. Auch sie sollen sich, abgesehen von der oben erwähnten Einschränkung, nicht um die Zugehörigkeit ihrer Besucher zu einer Vereinigung kümmern. Zulässig ist danach wohl die Bestimmung, daß der Arbeitsnachweis nur an Tarifangehörige vermittelt. Denn der Tarif als solcher ist schon Gesetz und kann nur soweit er gegen die guten Sitten verstößt, sich selbst außer Kraft setzen. Im Fall des Schauspielers Abel hat sich das Reichsgericht mit der Tarifklausel beschäftigt. Es hat (Band 104) entgegen der Entscheidung des Land- und Kammergerichts entschieden, daß der § 159 der Reichsverfassung kein negatives Recht zur Nichtorganisation involviere. Die Tarifvertragsklausel (Vermittlung nur von und an Organisationszugehörige) an sich verstoße nicht gegen die guten Sitten, aber wenn die Auswirkung wie im Fall Abel so wäre, daß der Arbeitnehmer ohne direkten Berufswechsel seine Arbeitskraft im Inland nicht mehr verwerten kann, dann ist § 138 bzw. § 826 BGB. gegeben.

Der § 41 ist von den nichtamtlichen Arbeitsnachweisen leichter zu handhaben als von den amtlichen, da ihnen Tarifverträge und ortsübliche Lohnsätze auch außeramtlich bekannt sind.

Fraglich ist, ob die Streik- und Aussperrungsklausel des § 42 auch auf die nichtamtlichen Arbeitsnachweise gemünzt ist.

Der § 42 erklärt sich nur aus seiner Entstehungsgeschichte. Er basiert auf der Monopolstellung der amtlichen Arbeitsnachweise, die der Entwurf vorgesehen hat. Im Laufe der Gesetzesberatung ist die Monopolstellung völlig verschwunden und nur ein vergessener Rest blieb im § 44 stehen. Die Anzeigepflicht der Arbeitgeber ist gegen den öffentlichen Arbeitsnachweis gerichtet, und nur derjenige, an den die Meldung ergeht, hat sich an die Vorschrift des § 42 zu halten (ebenso KASKEL-SYRUP, anders WEIGERT, der auch für die nichtamtlichen Arbeitsnachweise eine Mitteilungspflicht konstruiert, wenn sie Kenntnis von den Tatsachen haben). Fraglich ist, ob das Landesamt als Aufsichtsbehörde die Arbeitsnachweise anweisen kann, von einem Streik oder einer Aussperrung, die ihm amtlich gemeldet sind, bei der Vermittlung Mitteilung zu machen, bzw. was wesentlicher ist, ihre Tätigkeit fortzusetzen. Keinesfalls kann dies die Errichtungsgemeinde tun.

Wieviel Rechtsfragen aber auch theoretisch sich aus diesen strittigen Bestimmungen konstruieren lassen, praktisch haben Arbeitgeber und Arbeitnehmer andere Mittel, ihren Arbeitskämpfen Resonanz zu geben. Die Rechtslage kann zu Ergebnissen kommen, die völlig verschieden sind von denen, die die Machtlage zeitigt. Auf anderem Gebiet versuchen die Arbeitsnachweise Einfluß auf die Arbeitsmarktparteien zu bekommen und bemühen sich die Parteien um die Mitarbeit der unparteiischen Arbeitsnachweisleitung. Ein Koalitionskampfmittel ist der gesetzlich geregelte Arbeitsnachweis nicht mehr.

## Der Boykott im Arbeitsrecht<sup>1)</sup>.

Von Rechtsanwalt Dr. FRITZ H. STRAUSS-Berlin.

Streik und Aussperrung sind die Hauptkampfmittel im Kampf der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerkoalitionen gegeneinander. Sie haben in den letzten Jahren im Vordergrund des wirtschaftlichen Kampfes und daher auch des wissenschaftlichen Interesses gestanden. Mit ihnen aber ist die Zahl der Koalitionskampfmittel nicht erschöpft. Das nächst Streik und Aussperrung wichtigste Kampfmittel ist der Boykott.

Für das Arbeitsrecht kommt der Boykott in der Hauptsache auf Seiten der Arbeitnehmer als Arbeitssperre, Verhinderung des Zuzugs neuer Arbeitskräfte, und als Absatzsperre, auf Seiten der Arbeitgeber in der Form der Schwarzen Listen und der Versagung des Handzettels des Arbeitsnachweises zur Anwendung. Aber auch Boykott von Arbeitgebern gegen Arbeitgeber und von Arbeitnehmern gegen Arbeitnehmer ist möglich. Soweit der Boykott von Unternehmern gegen Unternehmer, insbesondere in der Absicht, Konkurrenz zu unterbinden, oder von politischen Parteien, religiösen oder nationalen Organisationen oder den Konsumenten als solchen ausgeht, liegt er außerhalb des Rahmens des Arbeitsrechts. Unter Boykott wird daher im folgenden nur der Boykott im Sinne des Arbeitsrechts verstanden.

Der Boykott — der Name eines Gutsverwalters in einer Grafschaft Irlands, der in den siebziger Jahren des vorigen Jahrhunderts wegen seiner Härte und Grausamkeit gegen die kleinen Pächter von allen Seiten in den Bann getan, weder Waren geliefert erhielt, noch Arbeiter fand und so zur Auswanderung gezwungen war, hat dem Kampfmittel seine Bezeichnung gegeben — ist schon in den Kämpfen der Gesellen gegen ihre Meister in früheren Jahrhunderten mit Erfolg angewandt worden. Meister, welche die Forderungen der Gesellen nicht bewilligten, wurden „geschmäht“ oder „gescholten“ und fanden keine Gesellen, die bei ihnen arbeiteten. So kam es 1567 in Nürnberg infolge der koalitionsfeindlichen Richtung der städtischen Handwerkerpolitik zu einem Arbeitskampf: als Antwort auf die Maßnahmen der Behörden verließen nicht nur die Nürnberger Gesellen ihre Meister, sondern verhängten außerdem einen Boykott über sie. Dieses Zuzugsverbot wurde von allen deutschen Gesellen beachtet, sodaß die geschmähten Meister, aller Arbeitskräfte entblößt, sich alsbald sowohl an den Rat wie an den Kaiser wenden mußten, um wieder Arbeiter bekommen zu können. Der von Erfolg begleitete Nürnberger Boykott stand nicht vereinzelt da. Zwei Jahrhunderte später kam es in Augsburg im Anschluß an einen Streik der Schustergesellen zu einer großen Boykottbewegung (1786). Die Schustergesellen verließen Augsburg und erließen „Laufbriefe“ an zahlreiche Städte: „Wir haben einen Aufstand machen müssen mit diesem, daß wir unsere alte Gerechtigkeit behalten und berichten Euch: Daß keiner nach Augsburg reisen tut was ein braver Kerl ist oder gehet hin und arbeitet in Augsburg, so wird er schon seinen verdienten Lohn empfangen, was aber, das wird er schon erfahren“. Nach drei Monaten kam kein fremder Geselle mehr nach Augsburg. Umgekehrt bediente sich der Magistrat einer „Schwarzen Liste“; er veröffentlichte die Namen der Streikenden und forderte alle Reichsstände auf, keinen dieser Gesellen zur Arbeit zuzulassen.

<sup>1)</sup> Literatur: RITSCHER: Koalitionen und Koalitionsrecht in Deutschland bis zur Reichsgewerbeordnung. 1917. — ADOLF WEBER: Der Kampf zwischen Kapital und Arbeit. 1920. — RICHARD MASCHKE: Boykott, Sperre und Aussperrung. 1911. — KRÜCKMANN: Boykott im Lohnkampf. 1918. — OERTMANN: In Verhandlungen des 28. Deutschen Juristentages II, S. 33ff. — OERTMANN: Die Zulässigkeit der Satzungen des Zechenverbandes im Archiv für Bürgerliches Recht, 33, S. 221 ff., 34, S. 261 ff. — Verhandlungen des 29. Deutschen Juristentages IV, S. 246 ff. und Band V S. 173 ff. und S. 777 ff. — LION LEVY: Streik, Aussperrung und Boykott nach geltendem Recht. Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht, 1921, S. 529.

Die Boykottbewegung der neuesten Zeit hat ihren Ursprung in Amerika. Hier wurde im Jahre 1889 zum erstenmal von einer New Yorker Gewerkschaft eine große Zahl von Brauereien boykottiert. Auch in Deutschland hat der Boykott seit den neunziger Jahren Eingang in die Kämpfe zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern gefunden, so z. B. bei dem Kampf der Hamburger Bäckergesellen gegen ihre Meister um Aufhebung des Logiszwangs und dem großen Berliner Brauereiboykott von 1894. Hier wandten sich die Gesellen bzw. die Arbeiter an das Publikum und versuchten ihre Ziele durch eine allgemeine Absatzsperre durchzusetzen. Die Arbeitgeber benützten, um die Einstellung mißliebiger Arbeiter zu verhindern, die Schwarzen Listen. Sie fanden eine besondere Erörterung in der Öffentlichkeit, als 1908 der Zechenverband in seine Satzungen Bestimmungen aufnahm, die den Verbandswerken die Einstellung von wegen Vertragsbruch entlassenen Arbeitern binnen bestimmter Frist verboten.

In der letzten Zeit ist der Boykott als Koalitionskampfmittel der Arbeitgeber gegen die Arbeitnehmer und umgekehrt in seiner Bedeutung zurückgetreten. Für die Arbeitgeber ist das System der Schwarzen Listen, das große Anforderungen an die Lohn- und Annahmebureaus stellt, zu umständlich, und die Arbeitnehmer haben den Streik als wirksame Waffe benützt.

Ausdrückliche gesetzliche Vorschriften über den Boykott sind in der neueren Gesetzgebung nicht mehr zu finden. Insbesondere enthält auch die Gewerbeordnung keine derartigen Bestimmungen.

Es ist daher zunächst allgemein der Begriff des Boykotts zu entwickeln (I A), und sodann sind die Rechtsfolgen des Boykotts darzustellen (I B). In einem zweiten Teil sollen die besonderen Beziehungen zwischen Boykott und Tarifvertrag untersucht werden (II).

## I.

A. Wesentlich ist dem Boykott oder der Verrufserklärung — diese beiden Ausdrücke werden hier synonym gebraucht — das Dreiparteienverhältnis: der Verrufer richtet eine Aufforderung an eine andere Person oder an einen Kreis von Personen, dritten Personen gegenüber ein bestimmtes Verhalten einzuschlagen, z. B. diesen Dritten nicht als Arbeitnehmer einzustellen oder bei diesem Dritten keine Arbeit zu nehmen. Der Boykott bezweckt ein Vorgehen gegen den Verrufenen, den Dritten, aber dieser Kampf wird nicht unmittelbar zwischen dem Verrufer und dem Verrufenen geführt, sondern ein weiteres Glied wird eingeschoben, der Adressat der Verrufserklärung, der eigentliche Boykottierer.

Mitunter wird in der Literatur ein Unterschied zwischen Boykott und Verruf in dem Sinne gemacht, daß der Verruf als ein Dreiparteienverhältnis angesehen wird, während man im Boykott nur das Zweiparteienverhältnis zwischen Verrufadressat und Verrufenem sieht. Ein Bedürfnis für diese besondere Bezeichnung besteht nicht; dieses Zweiparteienverhältnis stellt nur einen Teil der mit dem Komplex Verruf bezeichneten Rechtsbeziehungen dar und, wie wir sehen werden, keineswegs den wichtigsten. Zudem würde eine solche Unterscheidung dem wissenschaftlichen wie dem allgemeinen Sprachgebrauch zuwiderlaufen.

Im folgenden sind zunächst die am Boykott beteiligten Personen, die zur Durchsetzung des Boykotts angewandten Mittel und die mit dem Boykott verfolgten Ziele zu besprechen.

1. Die Verrufserklärung kann ausgehen von einer Einzelperson oder einer Personenmehrheit. Keineswegs ist etwa begrifflich eine Personenmehrheit erforderlich, z. B. kann ein einzelner Arbeitnehmer, der sich etwa zu Unrecht von seinem Arbeitgeber entlassen glaubt, seine Arbeitsgenossen auffordern, Erzeugnisse dieses Arbeitgebers künftig nicht mehr zu kaufen. Möglich ist auch, daß ein Verband Verrufer ist und er die Verrufserklärung an seine Mitglieder richtet. Damit ist der Gegensatz von Verrufer und Verrufadressat nicht aufgehoben; denn der Beschluß

des Verbandes, den Verruf zu erklären, ist etwas anderes als lediglich der übereinstimmende Wille der Mitglieder, vielmehr kommt in ihm der Wille des Verbandes als solchen zum Ausdruck. Dies ergibt sich ohne weiteres, wenn ein derartiger Beschluß von dem Vorstand als Verbandsorgan gefaßt ist. Dasselbe gilt aber auch, wenn ihn die Mitgliederversammlung gefaßt hat, da diese nicht notwendig die Versammlung sämtlicher Mitglieder ist, sondern nur eine Versammlung, an der sämtliche Mitglieder teilzunehmen berechtigt sind. Ob es sich bei dem Verband um einen rechtsfähigen Verein handelt oder nicht, ist in diesem Zusammenhang belanglos. Durch den Verbandsbeschluß tritt der Wille des Verbandes selbständig dem Willen der einzelnen Mitglieder gegenüber, so daß hier das gleiche Verhältnis zwischen Verrufer und Adressat vorliegt, wie wenn zwischen beiden kein Vereinsband besteht.

Ebenso kann der Adressat des Verrufs in einer Einzelperson oder in einer Personenmehrheit bestehen. Eine regelrechte Verrufserklärung würde etwa vorliegen, wenn ein großer Arbeitgeber, der in einem Industriebezirk nur noch einen anderen gleichfalls großen Arbeitgeber neben sich hat, diesen anderen auffordert, einen von ihm entlassenen Arbeiter nicht einzustellen.

Der Verrufsadressat kann dem gleichen Kreise wie der Verrufer angehören und selbst an dem Verruf interessiert sein; regelmäßig ist dies bei der Betriebssperre der Fall. — Es kann aber auch die Verrufserklärung über den Kreis der unmittelbaren Beteiligten hinausgehen und sich an das Publikum wenden, z. B. sollen bei der Absatzsperre gegen einen Arbeitgeber nicht nur die Personen, die für eine Arbeit bei dem betreffenden Arbeitgeber in Frage kommen, sondern das Publikum schlechthin von einem Kauf bei dem Arbeitgeber abgehalten werden.

Die Person des Verrufenen kann individuell bestimmt sein, wie es der Fall ist, wenn ein Arbeiter, der sich mißliebig gemacht hat, auf eine Schwarze Liste gesetzt wird. Es kann aber auch eine bestimmte Kategorie von Personen in Verruf erklärt werden, z. B. durch die Aufforderung: Stellt keine organisierten Arbeiter ein!

Der Verruf ist nicht notwendig gegen Angehörige einer anderen sozialen Klasse gerichtet. In den meisten Fällen trifft dies allerdings zu. So ist die Absatzsperre und die Arbeitssperre, die in der Parole „Zuzug fernhalten!“ zum Ausdruck kommt, gegen den sozialen Gegenspieler gerichtet. Dasselbe gilt von dem von den Arbeitgebern angewandten System der Schwarzen Listen. Doch ist auch ein Boykott der Arbeitnehmer gegen Arbeitnehmer möglich: es drängen z. B. Arbeiter, indem sie sich an den Arbeitgeber wenden, einen Kollegen aus dem Betrieb heraus. Ebenso ist ein Boykott der Arbeitgeber gegen Arbeitgeber denkbar, wenn z. B. Bäckermeister das Hefesyndikat zu bestimmen suchen, denjenigen Berufsgenossen, die in einem Lohnkampf nachgegeben haben, die Hefe zu sperren. Auch die Boykott-erklärungen gegen Angehörige der gleichen sozialen Schicht stellen Koalitionskampfmittel dar. Denn die Sorge für die Disziplin in den eigenen Reihen ist ein, wenn auch indirektes, Kampfmittel der anderen sozialen Schicht gegenüber.

2. Als Mittel des Boykotts kommen in Frage: Verbreitung der Verrufserklärung durch die Presse, Verteilung von Zetteln, Boykottposten. Als ein Mittel, den Adressaten zur Befolgung der Verrufserklärung zu bewegen, kommt auch die Boykottandrohung gegenüber dem Adressaten selbst in Frage. Ein solcher Fall würde vorliegen, wenn einem Arbeitgeber für den Fall, daß er einen auf der Schwarzen Liste stehenden Arbeiter einstellt, die Einstellung der Lieferung irgendwelcher für seinen Betrieb notwendigen Rohprodukte angedroht wird. Wird alsdann eine solche Drohung verwirklicht und eine entsprechende Verrufserklärung an die Lieferanten dieser Rohprodukte erlassen, so liegt ein sog. sekundärer Boykott vor. Der Adressat der ersten Verrufserklärung, die sich auf die Nichteinstellung von Arbeitnehmern bezog, wird dann zum Verrufenen der zweiten, den Rohprodukten-bezug sperrenden Verrufserklärung.

Eine besondere Form der Verrufserklärung ist die Kennzeichnung von Zeugnissen durch den Arbeitgeber, die durch § 113 Abs. 3 GewO. ausdrücklich verboten ist. Hier ist dem Arbeitgeber untersagt, das Zeugnis mit Merkmalen zu versehen, die den Arbeiter in einer aus dem Wortlaut des Zeugnisses nicht ersichtlichen Weise kennzeichnen sollen. Diese, durch eine Strafbestimmung sanktionierte Vorschrift stellt ein Schutzgesetz für den Arbeitnehmer dar, so daß ihre Verletzung für ihn einen Schadenersatzanspruch nach § 823 Abs. 2 BGB. begründet. Zweck dieser Vorschrift ist es, zu verhindern, daß der Empfänger des Zeugnisses zum Überbringer eines Uriasbriefes wird. Weiter geht der Zweck dieser Bestimmung nicht, insbesondere kann aus ihr nicht herausgelesen werden, daß der frühere Arbeitgeber auch auf keine andere Weise solchen Arbeitgebern, bei denen eine Einstellung des Arbeitnehmers in Frage kommt, Nachrichten über den Arbeitnehmer zukommen lassen darf.

3. Bei der Betrachtung des Zieles, welches der Boykott erstrebt, ist zu unterscheiden die gewollte Einwirkung auf den Verrufsadressaten, der unmittelbare Zweck, und diejenige auf den Verrufenen selbst.

Der unmittelbare Zweck der Verrufserklärung ist darin zu erblicken, daß der Adressat des Verrufs rechtsgeschäftliche Beziehungen zu Dritten einzugehen unterläßt oder bestehende Beziehungen löst. (Als solche rechtsgeschäftlichen Beziehungen kommen für den arbeitsrechtlichen Boykott Arbeitsverträge, Werkverträge und Kaufverträge in Frage.) Daß das erstere ein Zweck der Verrufserklärung ist, wird allgemein anerkannt. Die Aufforderung, bestehende Beziehungen zu lösen, wird indessen für gewöhnlich nicht als Verrufserklärung angesehen. Und doch muß auch in einer hierauf gerichteten Aufforderung eine Verrufserklärung erblickt werden. Die Satzungen des Zechenverbandes z. B. sahen vor, daß kein Verbandswerk wegen Vertragsbruch entlassene Arbeiter einstellen durfte — dies würde auch nach der allgemeinen Auffassung einen Verruf darstellen — und daß solche Arbeiter, wo sie ohne Wissen des betreffenden Werks eingestellt waren, entlassen werden mußten. Daß hier zwischen beiden Fällen im Hinblick auf das Verhältnis zwischen verrufendem Verband und verrufenem Arbeitnehmer ein wesentlicher Unterschied besteht, der es rechtfertigen würde, den zweiten Fall rechtlich anders einzuordnen, ist nicht zu erkennen. Ebenso muß es beim Absatzboykott gleich beurteilt werden — wenigstens für das Verhältnis zwischen Verrufer und Verrufenem —, wenn der Konsument weiteres Kaufen unterlassen und wenn er, der z. B. durch Vertrag zu mehrjähriger Abnahme von Lieferungen verpflichtet ist, diesen Vertrag, sei es zulässigerweise oder nicht, aufheben soll. Es wird daher auch die Lösung bestehender Rechtsbeziehungen als ein möglicher Zweck des Verrufs anzusehen sein.

Die Aufforderung einer Gewerkschaft, zu streiken, würde zwar keine Verrufserklärung der von dem Streik betroffenen Arbeitgeber darstellen, da der Streik die bestehenden Verträge ohne weiteres nicht löst. Dagegen würde die Aufforderung eines Arbeitgeberverbandes an seine Mitglieder, Arbeitnehmer auszusperrn, eine Verrufserklärung darstellen, wenn man in der Aussperrung zugleich eine Kündigung der bestehenden Verträge sehen will. Ferner würde in der Aufforderung einer Belegschaft an den Arbeitgeber, einen den übrigen Arbeitnehmern mißliebigen Arbeitnehmer zu entlassen, eine Verrufserklärung des betreffenden Arbeitnehmers zu erblicken sein. Dieser Fall ist bisher, wenn er in der Judikatur behandelt worden ist, zwar nicht ausdrücklich als Verruf bezeichnet, aber nach ähnlichen Grundsätzen beurteilt worden.

Die Einwirkung auf den Verrufsadressaten ist aber für den Verrufer nur Mittel zum Zweck: die eigentliche Absicht des Verrufers geht dahin, durch den Verruf eine bestimmte Wirkung auf den Verrufenen hervorzubringen. Die beabsichtigte Wirkung kann darin bestehen, daß der Verrufere sein Verhalten ändert, z. B. entlassene Arbeiter wieder einstellt, oder daß er lediglich eine Schädigung



verspüren soll. Soll ein Druck auf das Verhalten des Verrufers erstrebt werden, so handelt es sich um einen Zwangsboykott, stellt der Boykott lediglich eine Reaktion auf ein früheres Verhalten des Verrufenen dar, um einen Repressivboykott. Im einzelnen Falle werden oft die beiden Absichten ineinandergreifen und nicht deutlich zu scheiden sein. So wird öfters darauf hingewiesen, daß der durch Schwarze Listen bewirkte Ausschluß des Arbeitnehmers zwar Strafe ist, aber zugleich die Funktionen der General- und Spezialprävention erfüllen kann. Der Boykott der Arbeitnehmer gegen einen nicht organisierten Berufsgenossen ist zugleich eine Maßregelung dafür, daß dieser den Eintritt in die Organisation unterlassen hat und ein Druck auf ihn, doch der Organisation beizutreten.

Zu den Begriffsmerkmalen des Verrufs gehört ein bestimmter mit dem Verruf beabsichtigter Erfolg nicht. Erforderlich ist nur, daß der Boykott als Maßregelung des Boykottierten beabsichtigt oder zum mindesten geeignet ist. Die Absicht des Verrufers wird im konkreten Fall überhaupt schwer zu ergründen sein. Auf der Hand liegt, daß einer Schwarzen Liste der Charakter der Verrufserklärung nicht dadurch genommen wird, daß der Arbeitgeberverband in seinen Satzungen erklärt, es werde nur der Schutz der Verbandswerke gegen vertragsbrüchige Arbeiter erstrebt. Nicht die subjektive Absicht des Verrufers, sondern die objektive Eignung, als Maßregelung zu wirken, entscheidet, ob einer Maßnahme der Charakter der Verrufserklärung zukommt.

Nach dem Gesägten wird unter einer Verrufserklärung eine zur Maßregelung eines Anderen geeignete Aufforderung an einen Dritten zu verstehen sein, mit diesem Anderen entweder keine rechtsgeschäftlichen Beziehungen einzugehen oder derartige bereits bestehende Beziehungen zu lösen.

Der Verruf ist also nicht die Androhung der Sperre an den Verrufenen; denn der Adressat der Drohung wäre der Verrufene selbst und nicht eine besondere Person, die wir bisher als den Adressaten der Verrufserklärung bezeichnet haben. Der Verruf stellt vielmehr die Ausführung der dem Verrufenen angedrohten Maßregel dar. Andererseits ist der Verruf nicht gleichzusetzen mit der tatsächlichen Sperre. Ob der Adressat der Verrufserklärung der in dieser enthaltenen Aufforderung nachkommt, ist für das rechtliche Wesen des Verrufs selbst ohne Bedeutung. In höchstem Maß ist es allerdings wirtschaftlich von Bedeutung, da hiervon der Erfolg des Verrufs abhängt. Der Unterschied von Verrufserklärung und tatsächlicher Sperre ist rechtlich insofern von Bedeutung, als der Anspruch auf Aufhebung der Verrufserklärung dem Verrufenen — unter gewissen, noch näher darzulegenden Voraussetzungen — schon dann gegeben ist, wenn die Sperre noch nicht tatsächlich eingetreten ist.

B. Hinsichtlich der Rechtsfolgen des Verrufs sind entsprechend dem Dreiparteienverhältnis die Beziehungen zwischen den drei beteiligten Personen oder Personengruppen zu untersuchen, und zwar: 1. die Beziehungen zwischen Verrufer und Verrufsadressaten, 2. die Beziehungen zwischen Verrufsadressaten und Verrufenem, 3. die Beziehungen zwischen Verrufer und Verrufenem.

1. Zwischen Verrufer und Verrufsadressaten können, brauchen aber nicht notwendig Vertragsbeziehungen zu bestehen. Bestehen solche, so können diese entweder von rechtlicher Bedeutung für das Verhalten des Adressaten gegenüber der Verrufserklärung sein oder hierfür jeder Bedeutung entbehren. Letzteres wäre der Fall, wenn Arbeitnehmer einen Arbeitsgenossen boykottieren und den Arbeitgeber auffordern, diesen Arbeitsgenossen zu entlassen. Der Arbeitsvertrag enthält keine Bestimmung, die den Arbeitgeber verpflichten würde, der Verrufserklärung Folge zu leisten. Dagegen kann der Verrufsadressat infolge seiner Zugehörigkeit zu dem verrufenden Verband verpflichtet sein, der Verrufserklärung zu gehorchen und den rechtsgeschäftlichen Verkehr mit dem Verrufenen zu meiden. Welche Folgen

dann ein Ungehorsam des Verrufers hat, bestimmt sich nach den Verbandsatzungen. Ist die Verrufserklärung rechtswidrig, so entfällt damit jede Verpflichtung zu ihrer Befolgung. Bestehen zwischen Verrufer und Adressaten keinerlei Vertragsbeziehungen, so können für den Verrufersadressaten Schadenersatzansprüche gegen den Verrufer dann erwachsen, wenn er durch Drohung oder Nötigung, etwa gewaltsames Vorgehen von Boykottposten, zur Befolgung der Verrufserklärung gezwungen und hierdurch beispielsweise in seinen geschäftlichen Beziehungen zum Verrufenen geschädigt wird; hier verletzt der Verrufer Schutzgesetze im Sinne des § 823 Abs. 2 BGB.

2. Für die Beziehungen zwischen Verrufersadressaten und Verrufenem gilt folgendes. Wenn zwischen beiden vertragliche Beziehungen vorhanden waren und diese infolge der Verrufserklärung von dem Adressaten gelöst werden, so treten, wenn diese Aufhebung unter Vertragsverletzung, z. B. ohne ordnungsmäßige Kündigung, erfolgt, die gewöhnlichen Rechtsfolgen ein. Selbst wenn der Adressat zur Befolgung der Verrufserklärung dem Verrufer gegenüber verpflichtet war, kann er sich hierauf dem Verrufenen gegenüber nicht berufen. Hier liegt eine Kollision von unvereinbaren Rechtspflichten vor, bei der sich der Verrufersadressat entscheiden muß, nach welcher Richtung hin er vertragsuntreu werden will.

In Frage kommen kann, ob der Verrufersadressat nach § 830 BGB. als Teilnehmer oder Gehilfe neben dem Verrufer dem Verrufenen schadenersatzpflichtig wird, sofern überhaupt der Boykott im einzelnen Falle Schadenersatzansprüche hervorruft. Ohne weiteres wird eine Haftung aus § 830 abzulehnen sein, wenn der Verrufersadressat nur das Eingehen neuer Rechtsbeziehungen zu dem Verrufenen unterläßt, da das rein passive Verhalten mangels jeder den Abschluß von Rechtsgeschäften vorschreibenden Bestimmung für den dem Verrufenen entstehenden Schaden nicht ursächlich ist. Aber auch bei Lösung bestehender Rechtsbeziehungen wird man eine solche Haftung ablehnen müssen, da dem Verrufersadressaten rechtlich jederzeit die Möglichkeit zur vertragsmäßigen Lösung bestehender Rechtsverhältnisse offen steht. Die besonderen Umstände (also hier die Tatsache, daß eine Verrufserklärung besteht), unter denen er von einer ihm vom Recht zugestandenen Freiheit Gebrauch macht, können sein Verhalten nicht zu einem widerrechtlichen machen.

3. Die bei dem Verruf praktisch wichtigsten Rechtsbeziehungen entstehen im Verhältnis zwischen Verrufer und Verrufenem. Zwischen beiden bestehen in der Regel keine vertraglichen Beziehungen, aber selbst da, wo ausnahmsweise zwischen beiden ein Vertrag besteht, wird er für die Rechtsfolgen der Verrufserklärung nicht von Erheblichkeit sein (es sei denn, daß gerade in diesem Vertrage ein Verruf für zulässig erklärt wird). Zwischen Verrufer und Verrufenem werden sich daher die Rechtsfolgen nach dem Recht der unerlaubten Handlungen regeln. Als Rechtsfolgen kommen in Frage Ansprüche des Verrufenen auf Schadenersatz und auf Aufhebung des Verrufs. Dieser letztere Anspruch stützt sich auf § 249 BGB. in Verbindung mit den Bestimmungen über unerlaubte Handlungen. Nur beim Vorliegen des vollen Tatbestandes der unerlaubten Handlung in subjektiver und objektiver Hinsicht ist der Unterlassungsanspruch gegeben. Daß bereits ein Vermögensschaden eingetreten ist, setzt er nicht voraus, da ein Schaden in jeder Verschlechterung des dem Recht entsprechenden tatsächlichen Zustandes zu finden ist (RG. bei WARNEYER, Erg.-Bd 6, S. 69). Eine solche Verschlechterung wird aber in der Regel bereits in der durch die Verrufserklärung selbst, abgesehen von ihrer Befolgung durch den Adressaten, erfolgenden Beeinträchtigung des Verrufenen zu finden sein (vgl. auch RG. 91, S. 350; 101, S. 335).

Zwischen dem Verhalten des Verrufers und dem dem Verrufenen erwachsenen Schaden besteht der erforderliche Kausalzusammenhang. Der mitunter erhobene Einwand, daß insbesondere, wenn der Verrufersadressat von dem Verrufer über den dem Verruf zugrunde liegenden Tatbestand voll aufgeklärt gewesen sei, durch den

selbständigen Entschluß des Adressaten der Kausalzusammenhang aufgehoben werde — eine Ansicht, die besonders von KRÜCKMANN vertreten wird —, wird von der herrschenden juristischen Theorie und Praxis abgelehnt. Solange die vom Verurfer zunächst gesetzte Ursache, nämlich die Verrufserklärung, ungeachtet der Tätigkeit des Verrufsadressaten, derart fortwirkt, daß der eingetretene Erfolg nicht ausschließlich auf das nachfolgende Verhalten des Verrufsadressaten zurückgeführt werden kann, ist die Kausalreihe nicht unterbrochen (RG.-Komm. § 248, Anm. 3).

Im folgenden sind die einzelnen gesetzlichen Bestimmungen zu betrachten, die für die Rechtsfolgen des Verrufs in Frage kommen. Hierbei sollen jedoch diejenigen Bestimmungen, deren Anwendung von Praxis und Theorie fast einmütig abgelehnt worden ist, nur kurz erörtert und allein der § 826, auf den sich die Rechtsprechung über den Boykott stützt, näher behandelt werden.

Auszuscheiden hat § 113 Abs. 3 GewO. Wenn dort die geheime Kennzeichnung eines Zeugnisses verboten wird, so soll eben nur diese versteckte Form, Ungünstiges über einen Arbeitnehmer zu verbreiten, unmöglich gemacht werden. Aus dieser Bestimmung kann aber nicht gefolgert werden, daß es dem Arbeitgeber schlechthin verboten ist, anderen Arbeitgebern die Nichteinstellung eines bestimmten Arbeitnehmers zu empfehlen. Das Reichsgericht hat zwar gelegentlich die Möglichkeit gestreift, aus § 113 weitergehende Folgerungen zu ziehen, hat es aber niemals unternommen, auf § 113 die Unzulässigkeit eines Boykotts zu stützen.

Der § 823 Abs. I ist mitunter zur Begründung einer Widerrechtlichkeit des Boykotts herangezogen worden. Doch liegt eine Verletzung der Freiheit nicht vor, da nur die Bewegungsfreiheit gegen Drohung und Zwang, nicht allgemein die Freiheit wirtschaftlicher Betätigung geschützt ist (Jurist. Wochenschr. 1908, S. 679<sup>11</sup>). Auch eine Verletzung der Ehre, die im Boykott liegen kann, fällt nicht unter § 823 I, da die Ehre nicht als „sonstiges Recht“ angesehen wird. Das Recht auf den eingerichteten Gewerbebetrieb ist ferner herangezogen worden, um die Widerrechtlichkeit des Boykotts darzutun, und man hat ihm das Recht des Arbeitnehmers auf Verwertung seiner Arbeitskraft gegenübergestellt. Doch hat die Rechtsprechung des Reichsgerichts den eingerichteten Gewerbebetrieb nur im Hinblick auf den unlauteren Wettbewerb und nicht darüber hinaus, niemals aber ein Recht auf Betätigung der Arbeitskraft anerkannt. Auch das Vermögen, das durch den Boykott geschädigt werden kann, sieht die Rechtsprechung nicht als ein Recht im Sinne des § 823 I an. Der 29. Juristentag, der sich mit den Fragen des Boykotts beschäftigt hat, hat die Anwendung des § 823 Abs. I auf den Boykott abgelehnt.

§ 823 Abs. II kommt für den Boykott in Frage, wenn in der Verrufserklärung Beleidigungen gegen den Verrufenen enthalten sind. Doch ist hier zu beachten, daß § 193 StGB. der Beleidigung die Widerrechtlichkeit auch im zivilrechtlichen Sinne nimmt.

Vielfach wird § 823 Abs. II herangezogen, um in Verbindung mit den strafrechtlichen Bestimmungen über Erpressung die Widerrechtlichkeit des Boykotts darzutun. Doch ist eine Erörterung dieser Fragen, die ein Eingehen auf die strafrechtliche Bedeutung der Erpressung erfordern würde, um so eher zu entbehren, als in der Rechtsprechung über Boykottschäden allgemein davon abgesehen wird, den Begriff der Erpressung heranzuziehen. Ebenso kommt in der Praxis keine Bedeutung dem § 360 Nr. 11 StGB. zu, der gleichfalls als ein Schutzgesetz angesehen wird. Es kann aber zum mindesten in vielen Fällen fraglich sein, ob der Boykott überhaupt einen groben Unfug darstellt.

Auch § 824 BGB. kann für den Boykott in Frage kommen, wenn in der Verrufserklärung unwahre Behauptungen aufgestellt werden. Doch ist dies nicht notwendig der Fall.

Das Reichsgericht stützt seine Rechtsprechung über den Boykott auf § 826 BGB. Es hat im Laufe der Zeit eine Reihe ganz bestimmter Rechtssätze herausgebildet, die im folgenden zunächst darzustellen sind.

Grundsätzlich gilt der Boykott in seinen verschiedenen Formen nicht als sittenwidrig. So hat das Reichsgericht z. B. ausdrücklich die Zuzugswarnung für zulässig erklärt (Recht 1908, Nr. 3257).

Jedoch hat das Reichsgericht die Zulässigkeit des Boykotts unter mehrfachen Gesichtspunkten eingeschränkt, und zwar einmal hinsichtlich der tatsächlichen Voraussetzungen für die Anwendung des Boykotts (unten a), sodann hinsichtlich der Mittel, die dem Verrufadressaten gegenüber angewendet werden (unten b) und schließlich hinsichtlich des möglichen oder beabsichtigten Erfolges der Verrufserklärung (unten c).

a) Unter zwei Gesichtspunkten sind nach der Ansicht des Reichsgerichts die tatsächlichen Voraussetzungen entscheidend dafür, ob ein Boykott widerrechtlich ist.

α) Zunächst muß vor der Verhängung des Boykotts der wahre Sachverhalt, der Anlaß zum Boykott geben soll, genau festgestellt werden.

Nicht nur eine Verwertung bewußt unwahrer Darstellung in der Verrufserklärung begründet eine Schadenersatzpflicht. Vielmehr muß sich der Verrufer sorgfältig darüber unterrichten und gewissenhaft prüfen, ob die tatsächlichen Grundlagen, die ihm Anlaß zu der Verrufserklärung geben sollen, auf Wahrheit beruhen. Es darf z. B. kein Arbeiter auf die Schwarze Liste gesetzt werden, weil der Verrufer zugezogen bekommen hat, der Arbeiter sei vertragsbrüchig gewesen. Unterläßt der Verrufer, bevor er die Verrufserklärung abgibt, die volle Aufklärung des Sachverhalts, so kann eine hierin liegende Fahrlässigkeit schon den Boykott sittlich verwerflich machen (vgl. Jur. Wochenschr. 1912, S. 749<sup>14</sup>). Anders liegt es freilich, wenn z. B. der die Sperre verhängende Verband den Umständen nach den selbst objektiv unrichtigen Angaben seines Verbandsmitgliedes Glauben schenken durfte (RG. 71, S. 108).

β) Sodann ist eine weitere Voraussetzung für die zulässige Anwendung der Verrufs, daß alle anderen Mittel zur Erreichung des Zieles erschöpft sind. Da das Reichsgericht den Boykott als eine äußerst scharfe Waffe im Koalitionskampf ansieht, so ist sorgfältig zu prüfen, ob ihre Anwendung überhaupt erforderlich ist. Ein Mißbrauch der Waffe des Boykotts darf nicht zugelassen werden (Jur. Wochenschr. 1913, S. 917). Bevor jemand zum Boykott schreitet, muß er eine gütliche Verständigung versuchen; unterläßt er dies, so erscheint der Boykott als sittenwidrig (Jur. Wochenschr. 1912, S. 810<sup>34</sup>). Dieser Gedanke ist vom Oberlandesgericht Kiel in einer neueren Entscheidung aus dem Jahre 1921 (SEUFF. A. 77, 130) weiter ausgebaut worden. Das Oberlandesgericht erklärte eine Sperre, die ohne vorgängige Benutzung der vom Betriebsrätegesetz gewährten Behelfe gegen einen Betrieb verhängt worden war, für einen Verstoß gegen § 826. Die Sperre sollte die Wiedereinstellung von Arbeitern erzwingen, die entlassen worden waren, es aber alsdann unterlassen hatten, dem Verfahren vor dem Schlichtungsausschuß nach §§ 84 Abs. 1 Ziff. 4; 86ff. BRG. Fortgang zu geben, nachdem die ihnen aufgegebenen Verhandlung mit dem Arbeitgeber gescheitert war.

b) Ist aber der Boykott verhängt, so können die Mittel, die der Verrufer gegenüber dem Verrufadressaten anwendet, um ihn seinem Willen gefügig zu machen, den Boykott unsittlich erscheinen lassen, so etwa eine beschimpfende Verrufserklärung, die durch die Presse erfolgt und die Leidenschaften der Volksklassen aufhetzt (Recht 1912, Nr. 3197). Der Verrufadressat darf auch nicht von Boykottposten belästigt werden. Wer eine Verrufserklärung erläßt, darf nicht nur keine unwahren Tatsachen mitteilen, sondern er darf sich auch nicht auf Schlagworte beschränken, die auf das Solidaritätsgefühl seiner Klassen- oder Berufsgenossen berechnet sind. Er muß vielmehr, sofern der Sachverhalt, der zum Boykott geführt hat, nicht allgemein bekannt ist, eine wahrheitsgemäße Darstellung der Vorgänge geben, damit der Verrufadressat sich ein eigenes Urteil über die Berechtigung des Verrufs bilden kann (RG. 66, S. 379; 105, S. 4).

c) Der Erfolg des Verrufs ist nach der Auffassung des Reichsgerichts in zweifacher Hinsicht von Bedeutung für die Frage, ob der Boykott sittenwidrig ist oder nicht. Objektiv können, unabhängig davon, ob der Verrufer dies beabsichtigt oder nicht, die möglichen Folgen, die der Verruf herbeizuführen geeignet ist, den Boykott nach § 826 unzulässig erscheinen lassen, und subjektiv kann die Absicht des Verrufers, einen bestimmten Erfolg herbeizuführen, den Boykott sittenwidrig machen.

a) Der Boykott verstößt gegen die guten Sitten — und dieser Gedanke kehrt in den Entscheidungen des Reichsgerichts und der Oberlandsgerichte immer wieder —, wenn der als Druckmittel benutzte Nachteil objektiv geeignet ist den wirtschaftlichen Ruin des Verrufenen herbeizuführen (RG. 51, S. 369). So ist insbesondere bei den Schwarzen Listen eine Sperre gegen den Arbeitnehmer, die auf die Dauer berechnet ist, nur in seltenen Fällen zulässig. Hierbei ist es gleich, ob sich der Arbeitgeberverband vorbehält, die Sperre nach einer gewissen Frist wieder aufzuheben. Der Arbeitnehmer darf durch die Sperre nicht in seiner wirtschaftlichen und beruflichen Existenz gefährdet werden; sonst ist die Sperre unzulässig. Bei sehr schweren Verfehlungen allerdings wäre auch eine dauernde Sperre nicht sittenwidrig (RG. 57, 418). Behauptet der Arbeitnehmer, daß es ihm infolge der Macht des Arbeitgeberverbandes nicht möglich gewesen sei, anderwärts Arbeit zu finden, so hat der Arbeitgeberverband, wenn er auf Schadenersatz in Anspruch genommen wird, die Beweislast dafür, daß anderweitige Beschäftigungsmöglichkeit für den Arbeitnehmer bestand.

β) Soweit das Reichsgericht den Boykott nach subjektiven Momenten aus der Person des Verrufers beurteilt, unterscheidet es zunächst zwischen Repressiv- und Zwangsboykott.

Den Repressivboykott, der nur eine Reaktion auf das Verhalten des Verrufenen darstellt, wird schlechthin für unzulässig erklärt. Dies gilt in Fällen, in denen lediglich Schikane der Anlaß des Boykotts ist oder der Boykott nur eine Strafe des Verrufenen darstellen soll und etwa das einzige Ziel die Existenzvernichtung des Gegners ist (Recht 1912, Nr. 3194; Jur. Wochenschr. 1907, 333<sup>11</sup>; OLG. 1912, 114).

Soweit der Verrufer durch den Boykott ein bestimmtes Verhalten des Verrufenen herbeiführen will (Zwangsboykott), kommt es darauf an, ob das vom Verrufer erstrebte Ziel unberechtigt ist oder nicht.

Unberechtigt erscheinen kann das Ziel des Boykotts unter folgenden Gesichtspunkten:

Mitunter wird nach der Ansicht des Reichsgerichts das durch den Verruf erstrebte Ziel vom volkswirtschaftlichen Standpunkt aus auf seine Berechtigung hin zu prüfen sein. Das Reichsgericht hat eine Sache, in der es sich um einen Absatzboykott zur Erzwingung der Beseitigung der Heimarbeit handelte, an das Berufungsgericht zurückverwiesen und diesem aufgegeben, festzustellen, welche Rolle die Heimarbeit spielt, ob Mißstände vorliegen und wie sich Licht- und Schattenseiten zueinander verhalten (Jur. Wochenschr. 1912, 810<sup>34</sup>).

Daneben aber kann der Boykott als Eingriff in die Individualsphäre des Verrufenen unzulässig sein: soll durch den Boykott der Verrufene in seiner wirtschaftlichen Freiheit erheblich beschränkt werden, so kann dieses Ziel den Boykott sittenwidrig erscheinen lassen. So sieht es das Reichsgericht als Verstoß gegen § 826 an, wenn ein Arbeitgeber gezwungen werden soll, statt mit seinen Arbeitnehmern mit dem Verband der Arbeitnehmer zu verhandeln, ferner, wenn er die Verpflichtung eingehen soll, nur ihm vom Arbeitnehmernachweis zugeführte Arbeitnehmer zu beschäftigen (Jur. Wochenschr. 1913, 917; Recht 1913, Nr. 49, 50).

In diesen letzten Fällen erachtete das Reichsgericht das Ziel des Boykotts als unberechtigt und sah deshalb den Boykott als einen Verstoß gegen die guten Sitten

an. Aber es schränkt die Zulässigkeit des Boykotts noch weiter ein und erklärt ihn selbst dann, wenn das Ziel nicht als unberechtigt angesprochen werden kann, nicht schlechthin für zulässig. Vielmehr ist auch, wenn der Boykott ein an sich berechtigtes Ziel verfolgt, noch zu prüfen, ob nicht der dem Verrufenen erwachsende Nachteil unverhältnismäßig größer ist als der Vorteil, den der Verrufer bei siegreichem Boykott erlangen würde. Ergibt sich, daß hier ein Mißverhältnis zwischen dem erstrebten Erfolg und dem Schaden des Verrufenen besteht, so kann auch dies den Boykott unzulässig machen. So wurde die gegen einen Arbeitgeber verhängte Sperre für unsittlich erklärt, weil sie nur die Auszahlung einbehaltener Strafgeelder erstrebte und dieser Zweck nicht dem für den Arbeitgeber entstandenen Schaden adäquat war (Recht 1913, 189).

Übersieht man die Mannigfaltigkeit der vom Reichsgericht in der Rechtsprechung über den Boykott aufgestellten Grundsätze, so zeigt sich, daß es an einem einheitlichen Gesichtspunkt für die Beurteilung der Boykottatbestände fehlt.

Soweit die Rechtsprechung die tatsächlichen Voraussetzungen und die Mittel des Boykotts betrifft, wird man dem Reichsgericht ohne weiteres zustimmen müssen. Es darf kein Verruf erklärt werden, wenn der Verrufer von einer irrtümlichen Annahme über das Verhalten des Verrufenen ausgeht, die der tatsächlichen Unterlage entbehrt, und es müssen vorher die Möglichkeiten gütlicher Verständigung erschöpft werden. Ferner verlangt das Reichsgericht mit Recht, daß der Verrufer dem Verrufadressaten gegenüber gewisse Grenzen innehält und diesen durch hinreichende Information instand setzen muß, sich ein Bild von der Sachlage, die zum Verruf geführt hat, zu machen.

Doch dürfte die Rechtsprechung über den Erfolg des Verrufs mancherlei Bedenken unterliegen. Zwar wird man mit dem Reichsgericht die Zulässigkeit eines Boykotts ablehnen müssen, der die Existenzvernichtung des Verrufenen herbeizuführen geeignet ist oder absichtlich diesen Erfolg erstrebt.

Nicht folgen können wird man jedoch dem Reichsgericht, wenn es dem Richter aufgibt, die Berechtigung eines Boykotts vom volkswirtschaftlichen Gesichtspunkt aus zu prüfen. Einmal kann der Richter in vielen Fällen ohne umständliche Enquêtes sich gar kein Bild vom Nutzen oder Nachteil einer volkswirtschaftlichen Institution, wie es etwa die Heimarbeit ist, machen. Und außerdem wird ein Urteil hierüber jeweils verschieden ausfallen je nach der sozial- und wirtschaftspolitischen Auffassung des Urteilenden. Die wirtschaftliche Berechtigung des Zieles des Boykotts wird vielmehr, wenigstens in der allgemeinen Form, wie es das Reichsgericht ausgesprochen hat, gänzlich außer Betracht bleiben müssen, ein Grundsatz, den übrigens das Reichsgericht selbst in einer Entscheidung über einen nicht arbeitsrechtlichen Boykott ausgesprochen hat (R.G. 56, S. 271).

Eine Wertung ohne sicheren Maßstab verlangt das Reichsgericht auch bei seiner Forderung der Verhältnismäßigkeit zwischen dem erstrebten Vorteil des Verrufers und dem dem Verrufenen erwachsenden Nachteil. Diese Verhältnismäßigkeit kann zwar in einzelnen Fällen *prima facie* ausgeschlossen sein, in anderen aber erfordert sie eine Stellungnahme und Bewertung des durch den Boykott erstrebten Zieles. Ob das erstrebte Ziel das angewandte Mittel trotz der Folgen für den Verrufenen rechtfertigt, kann nur dann beurteilt werden, wenn feststeht, von welcher Bedeutung der erstrebte Erfolg für den Verrufenen ist. Auch hier wird also ein sozialpolitisches Werturteil von dem Richter gefordert.

Wenn das Reichsgericht weiter den Boykott in einzelnen Fällen wegen der beabsichtigten Einschränkung des Verrufenen in seiner Entschlußfreiheit für sittenwidrig erklärt hat, so fehlt auch hier ein sicheres Kriterium dafür, wann ein solcher Eingriff in die Individualsphäre unzulässig ist.

Die Vertreter des freien Wirtschaftskampfes, die für die Macht der Organisationen eintreten, werden die reichsgerichtlichen Grundsätze als hemmend, die Gegner

des freien Wirtschaftskampfes werden sie als nicht streng genug empfinden. Doch lassen sich bei der großen Mannigfaltigkeit der möglichen Boykottbestände, die beim Koalitionskampf in Erscheinung treten, kaum bestimmtere Kriterien aufstellen, und das Reichsgericht dürfte auch mit der von ihm vertretenen mittleren Meinung wohl gerade dem durchschnittlichen Rechtsempfinden des Volkes, wenigstens soweit es nicht unmittelbar an den Wirtschaftskämpfen interessiert ist, entsprechen. Indem aber die Rechtsprechung nur flüssige Grenzen für die Zulässigkeit des Boykotts aufstellt und aufstellen kann, sind auch der rechtswissenschaftlichen Betrachtung des Boykotts verhältnismäßig enge Grenzen gesetzt. Die Entscheidung über die Zulässigkeit des Boykotts wird in weitem Umfang stets dem Richter im einzelnen Fall überlassen bleiben müssen, wie dies auch bereits vor fast 20 Jahren die Resolution eines Juristentages ausgesprochen hat.

## II.

Bei der bisherigen Betrachtung ist das Verhältnis zwischen Boykott und Tarifvertrag noch nicht erörtert worden. Die Frage, wann ein Boykott, der von einer Tarifpartei ausgeht, als Tarifbruch anzusprechen ist, ist ebenso zu beantworten, wie die Frage, wann Streik und Aussperrung einen Tarifbruch darstellen. Sofern keine absolute Friedenspflicht vereinbart ist, verstößt der Boykott dann nicht gegen den Tarifvertrag, wenn er die Regelung eines im Tarifvertrag nicht geregelten Punktes erstrebt.

Dagegen bleibt noch die Frage zu besprechen, ob und inwieweit im Tarifvertrag Boykottbestimmungen aufgenommen werden können und welche rechtliche Bedeutung ihnen zukommt.

In Frage kommt sowohl ein Boykott gegen Außenseiter wie gegen Tarifverbundene. Häufig bildet die Organisationsklausel, die sich gegen Außenseiter richtet, einen Bestandteil des Tarifvertrages. Es soll hier nicht erörtert werden, wann diese Klausel rechtswidrig ist, sondern nur, ob sie eine Verrufserklärung enthält oder nicht. Wenn nach dem Tarifvertrag die tarifverbundenen Arbeitgeber nur in den vertragschließenden Arbeitnehmerverbänden organisierte Arbeitnehmer einstellen dürfen, so ist zunächst zu prüfen, ob auch hier ein Dreiparteienverhältnis vorliegt. Dies ist zu bejahen. Als Verrufer ist die Arbeitnehmerorganisation des Tarifvertrages anzusehen. Adressat des Verrufs ist aber nicht nur der Arbeitgeberverband, sondern die Vielheit der einzelnen Arbeitgeber. Erzeugt der Tarifvertrag, wie es nach der herrschenden Meinung der Fall ist, nur Pflichten der beteiligten Verbände, so wird hier der Arbeitgeberverband verpflichtet, auf die Befolgung der Organisationsklausel bei seinen Mitgliedern hinzuwirken, und die erste Voraussetzung hierfür ist die Mitteilung der betreffenden Bestimmung des Tarifvertrages an diese Mitglieder. Mit dieser Mitteilung rechnet der Arbeitnehmerverband und so richtet er durch Vermittlung des Arbeitgeberverbandes die Aufforderung an die einzelnen Arbeitgeber, Einstellungen nicht- oder andersorganisierter Arbeiter zu unterlassen. Liegt hierin eine Verrufserklärung gegen diese Arbeitnehmer?

Daß Boykott auch gegen Angehörige der gleichen Klasse möglich ist, wurde bereits früher dargelegt. Wenn ein Arbeitgeberverband seinen Mitgliedern Einstellung nichtorganisierter Arbeitnehmer verbietet, liegt offensichtlich ein Verruf vor. Daß die nach der Organisationsklausel Nichteinzustellenden nicht individuell, sondern nur durch ein besonderes Kriterium, das Fehlen der Organisationszugehörigkeit, bezeichnet sind, teilt dieser Fall mit dem oben erwähnten Beispiel des Verrufs der Arbeitgeber gegen organisierte Arbeitnehmer. Wenn man hierbei (SINZHEIMER: Jur. Wochenschr. 1921, S. 305) eigentümliche Züge des Boykotts vermißt, so insbesondere den Zwang zu bestimmtem Verhalten, so ist zu sagen, daß einmal der Zwang kein wesentliches Kriterium des Boykotts ist — auch ein reiner Racheboykott würde ein echter Boykott sein —, andererseits gerade die Ab-

sperrungsklausel — mag sie auch in erster Linie den Zweck haben, Garantien für die Einhaltung des Tarifvertrages zu bieten — zweifellos geeignet ist, einen Zwang auf den Abgesperrten auszuüben; sie verwehrt ihm die Arbeitsmöglichkeit bei den tarifgebundenen Arbeitgebern und treibt ihn zum Beitritt zur Organisation, damit er sich so weitere Arbeitsmöglichkeiten erschließen kann. Wir werden in der Absperrungsklausel eine echte Verrufserklärung zu sehen haben, die seitens der Arbeitnehmer an den Arbeitgeberverband und die einzelnen Arbeitgeber gegen die nichtorganisierten Arbeitnehmer gerichtet ist. Umgekehrt ist auch die Verpflichtung der Arbeitnehmer, nur bei den Mitgliedern des tariflichen Arbeitgeberverbandes Arbeit zu nehmen, ein Verruf der Arbeitgeber an die Arbeitnehmer gegen die Außenseiter.

Aber nicht nur eine Verrufserklärung gegen nichttarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmer, sondern auch eine Verrufserklärung gegen Mitglieder der am Tarifvertrag beteiligten Verbände ist möglich. Das Reichsgericht hat einmal den folgenden Fall zu entscheiden gehabt (81, 4). In dem Tarifvertrag zwischen dem Hauptverband deutscher Arbeitgeberverbände im Malergewerbe und dem Verband der Maler, Lackierer usw. hieß es: „Die vertragschließenden Parteien verpflichten ihre Mitglieder, sich gegenseitig zur Bekämpfung der Schmutzkonkurrenz zu unterstützen“. Für den Fall, daß ein Arbeitgeber sich der Schmutzkonkurrenz schuldig machen sollte, war im Tarifvertrag die Verhängung der Werkstattsperrung gegen den betreffenden Arbeitgeber vorgesehen, die durch ein Organ der Tarifgemeinschaft, das Ortstarifamt, verhängt werden sollte. Der Kläger, Mitglied der Ortsgruppe des Arbeitgeberverbandes, hatte sich nach den Feststellungen des Berufungsgerichts einer solchen Konkurrenz schuldig gemacht, und es war gegen ihn alsdann die Werkstattsperrung vom Tarifamt verhängt worden. Die Klage des gesperrten Arbeitgebers auf Schadensersatz und Unterlassung, die er gegen beide Tarifparteien erhoben hat, hat das Reichsgericht abgewiesen. Es sieht in der verhängten Sperrung eine von der Tarifvertragsgemeinschaft geübte Ahndung der durch den Tarifvertrag verbotenen Vertragswidrigkeit des Klägers durch das vorgesehene Tarifvertragsorgan mit einer ausdrücklich dafür vorgesehenen Vertragsmaßregel.

Für die in unserem Zusammenhang in Betracht kommenden Erörterungen ist von den konkreten Umständen des Falles insoweit abzusehen, als das Reichsgericht den Tarifvertrag dahin auslegt, daß unmittelbar Rechte und Pflichten für die Mitglieder der Tarifvertragsparteien begründet werden. Traf dies zu, so kann allerdings von einer Verrufserklärung im üblichen Sinne keine Rede sein, da der Betroffene sich der in der Sperrung liegenden Strafe ausdrücklich unterworfen hatte. Die Sperrung stellt dann eine Art Vertragsstrafe dar, während die Verrufserklärung gerade als ein dem Verrufenen zugefügtes außervertragliches Übel erscheint.

Anders aber ist die Sperrung zu beurteilen, wenn der Tarifvertrag, der sie vorsieht, keine besonderen Bestimmungen enthält, welche die einzelnen Verbandsmitglieder zu Parteien des Tarifvertrages werden lassen und alsdann lediglich die vertragschließenden Verbände Partei sind (Verbandstheorie). Hier fehlt das Einverständnis des betroffenen Verrufenen mit dem Verruf; denn wenn der Verband das einzelne Mitglied nicht rechtsgeschäftlich vertritt, so kann er auch nicht namens des Mitgliedes auf die Geltendmachung der evtl. im Verruf liegenden Rechtswidrigkeit verzichten. In diesem Falle würde eine echte Verrufserklärung vorliegen, bei der einmal der Arbeitgeberverband als Verrufer anzusehen ist, weiter aber auch der Arbeitnehmerverband, da, wie das Reichsgericht mit Recht sagt, die Arbeitnehmer an der Bekämpfung der Schmutzkonkurrenz einzelner Meister ein handgreifliches Lohninteresse haben. Gerichtet ist der Verruf an die einzelnen Glieder des Arbeitnehmerverbandes.

Nur die Arbeitgeberseite bedient sich des Tarifvertrages zur Erklärung des Verrufs, da sie sich durch Vermittlung des Arbeitnehmerverbandes an die einzelnen



Arbeitnehmer wendet. Dagegen ist die Erklärung des Arbeitnehmerverbandes, die ja im Tarifvertrag der Arbeitgeberseite gegenüber abgegeben wird, gar nicht an den richtigen Adressaten gerichtet. Sie ist vielmehr in Wahrheit nur eine Reproduktion der den einzelnen Mitgliedern gegenüber abzugebenden Verrufserklärung und stellt im Tarifvertrag nur eine Verpflichtung der Arbeitnehmerpartei dar, eine entsprechende Verrufserklärung den einzelnen Arbeitnehmern gegenüber abzugeben.

Gleichfalls vom Gesichtspunkt des Verrufs aus nur eine Reproduktion der Verrufserklärung ist die Bestimmung in einem Tarifvertrag, daß Arbeitnehmer, die wegen Diebstahls oder anderer Vertragsverletzung entlassen sind, von keinem Mitglied der tariflichen Arbeitgeberpartei angestellt werden dürfen. Für die Frage, ob hier ein Boykott vorliegt, ist wesentlich, ob der einzelne Arbeitnehmer durch diese Bestimmung des Tarifvertrages bereits sein Einverständnis damit erklärt hat, daß er, einmal wegen Diebstahls entlassen, innerhalb bestimmter Frist von keinem der tariflichen Arbeitgeber eingestellt wird. Hat er hierin gewilligt, so kann er, wenn er später nicht wieder eingestellt wird, die Widerrechtlichkeit der Maßnahme nicht geltend machen.

Die Einverständniserklärung des Betroffenen kann auf zwei verschiedene Weisen konstruiert werden: Einmal indem man annimmt, daß die Erklärung des Verbandes für bzw. gegen den einzelnen Arbeitnehmer wirkt, oder indem man hier eine Bestimmung aus dem normativen Teil des Tarifvertrages sieht, sodaß im Einzelarbeitsvertrag ein Paragraph des Inhalts zu denken wäre: Der Arbeitnehmer erklärt sich damit einverstanden, wenn er nach seiner Entlassung wegen Diebstahls von keinem Mitglied des Arbeitgeberverbandes eingestellt wird.

Eine Vertretung des einzelnen Arbeitnehmers durch seinen Verband kann vom Standpunkt der Verbandstheorie aus nicht angenommen werden; denn verpflichtet wird nur der tarifschießende Verband.

Ist aber die Bestimmung Bestandteil des Einzelarbeitsvertrages geworden? Daß hier eine Regelung für die Zeit nach Vertragsende getroffen ist, spricht nicht dagegen; auch das Konkurrenzverbot betrifft die Zeit nach Beendigung des eigentlichen Vertrages. Dagegen spricht aber, daß es sich hier um eine Konzession des Arbeitnehmers nicht an seinen Arbeitgeber, den Kontrahenten des Einzelarbeitsvertrages, handelt, sondern an den Verband der Arbeitgeber. Mit dem Arbeitgeberverband aber verbinden den einzelnen Arbeitnehmer keine Rechtsbeziehungen, und es kann daher auch nicht angenommen werden, daß im Einzelarbeitsvertrage der Arbeitnehmer dem Arbeitgeberverband das Recht zu diesem Vorgehen einräumen will. Dieses Hinausgehen über die Personen der Vertragskontrahenten würde im Gegensatz zu allen sonstigen Bestimmungen eines Einzelarbeitsvertrages stehen.

Ist aber auf diesen beiden Wegen kein Einverständnis des einzelnen Arbeitnehmers zu erklären, so liegt hier eine Maßregelung gegen den Willen des Betroffenen vor. Denn daß dem Arbeitgeberverband sein Vorgehen gegenüber dem Arbeitnehmerverband erlaubt ist — infolge der Bestimmung im Tarifvertrage — kann der Maßnahme ihre Widerrechtlichkeit, soweit eine solche im einzelnen Falle gegeben ist, gegenüber dem einzelnen Arbeitnehmer nicht nehmen. Dem Inhalt nach liegt daher hier eine echte Verrufserklärung vor, gerichtet an die einzelnen Arbeitgeber. Aber ausgesprochen ist sie nicht gegenüber dem Adressaten, sondern gegenüber dem Arbeitnehmerverband. Es ist also im Tarifvertrage lediglich die außerhalb des Tarifvertrages von dem Arbeitgeberverband an seine Mitglieder gerichtete Verrufserklärung wiedergegeben.

Tarifrechtlich dürfte dieser Passus des Vertrages die Bedeutung haben, daß der Arbeitnehmerverband bei der Durchführung eines derartigen Verrufs sich nicht beschwert fühlen, insbesondere aus diesem Grunde kein Kampfmittel anwenden

darf, wenn er sich nicht des Tarifbruchs schuldig machen will. In dieser stillschweigenden Erklärung des Arbeitnehmersverbandes liegt ebensowenig die Einwilligung des einzelnen betroffenen Arbeitnehmers in die Verrufserklärung wie im vorigen Fall bei der Verhängung der Werkstattperrre seitens des Arbeitgeberverbandes hierin ein Einverständnis des einzelnen Arbeitgebers zu erblicken war.

Für das Verhältnis von Tarifvertrag und Boykott ergibt sich somit folgendes: In dem Tarifvertrag kann eine Bestimmung über Verruf in zweifacher Weise enthalten sein. Sie kann selbst eine Verrufserklärung darstellen, gerichtet von der einen Tarifpartei durch Vermittlung der anderen Partei an die einzelnen Mitglieder dieser anderen Partei. Die Tarifpartei, an welche die Verrufserklärung zunächst gerichtet ist, ist verpflichtet, auf die Befolgung der Verrufserklärung bei ihren Verbandsmitgliedern hinzuwirken. Verrufen werden kann durch diese Verrufserklärung sowohl ein Angehöriger einer Tarifpartei — und zwar jeweils der verurufenden Tarifpartei —, wie auch ein Außenseiter — auch dieser jeweils derselben sozialen Klasse angehörig wie die verrufende Partei —. Die Reproduktion einer Verrufserklärung im Tarifvertrag liegt vor, wenn die betreffende Bestimmung nur inhaltlich im Tarifvertrag wiedergegeben ist, ohne daß Adressat die Gegenpartei des Tarifvertrages ist. Adressaten sind vielmehr die einzelnen Mitglieder der verurufenden Partei selbst. In der Entgegennahme dieser Bestimmung über die Verrufserklärung seitens der anderen Partei kann ihre Verpflichtung gefunden werden, die Durchführung des Verrufs nicht zu bekämpfen.

Im übrigen sind die Rechtsfolgen des im Tarifvertrag erklärten Verrufs die gleichen wie die der außerhalb eines Tarifvertrages erfolgenden Verrufserklärung.

## Streik in gemeinnötigen Betrieben<sup>1)</sup>.

Von Rechtsanwalt Dr. ROBERT HILB-Berlin, Justitiar der Elektrowerke A.-G.

Zur Erörterung steht die Frage, welche rechtlichen Besonderheiten — unabhängig von den allgemeinen rechtlichen Fragen des Streiks — der Streik in gemeinnötigen Betrieben zeigt. Dies erfordert zunächst die Klarstellung des Begriffs des gemeinnötigen Betriebes, sodann die Feststellung, inwieweit eine positiv-rechtliche Regelung erfolgt ist, und endlich die Erörterung von Art und Weise der Regelung.

### I. Der Begriff des gemeinnötigen Betriebes.

Die erste Festlegung eines Begriffs derjenigen Betriebe, deren Aufrechterhaltung im Interesse der Öffentlichkeit liegt, stellt § 2 des Hilfsdienstgesetzes vom 5. 12. 1916 dar. Dieser bezeichnet als Hilfsdienst die Tätigkeit bei Behörden, behördlichen Einrichtungen, in der Kriegsindustrie, in der Land- und Forstwirtschaft, in der Krankenpflege, in kriegswirtschaftlichen Organisationen jeder Art oder in sonstigen Berufen oder Betrieben, die für Zwecke der Kriegsführung oder der Volksernährung unmittelbar oder mittelbar Bedeutung haben. Obwohl diese auf die Bedürfnisse der Kriegswirtschaft abgestellte und nicht unter dem Gesichtspunkt des Streiks festgelegte Begriffsabgrenzung heute naturgemäß nur noch historische Bedeutung haben kann, ist in ihr doch schon der Kernpunkt des Begriffs des gemeinnötigen Betriebes insoweit enthalten, als er auf die Bedeutung für das

<sup>1)</sup> Die Literatur ist nur spärlich. Ein Teil der Fragen wird gestreift in FRIELINGHAUS: Zur Frage des Streiks in gemeinnötigen Betrieben (Arbeitsrecht 1922, S. 717). — GIESE: Die Reichsverfassung. 4. Aufl. — ANSCHÜTZ: Die Verfassung des Deutschen Reichs. 2. Aufl. — ERDMANN: Die zivilrechtliche Haftung bei Streik und Boykott (Arbeitgeber 1921, S. 221). — VOLLBRECHT: Der Notarbeitsvertrag und das Recht des Notarbeiters (Arbeitsrecht 1923, 15). — ZIMMERMANN: Der Streik in gemeinnötigen Betrieben und die Technische Nothilfe (Soziale Praxis 1919, 145). — HAMPE: Desgl. (ebenda 1919, S. 370).

Allgemeininteresse geht. Immerhin muß unter dem Gesichtspunkt des Streiks die Definition enger sein; sie kann nur solche Betriebe umfassen, deren Aufrechterhaltung im Lebensinteresse der Allgemeinheit erforderlich ist. Der Sprachgebrauch des Arbeitsrechts der Nachkriegszeit nennt solche Betriebe gemeinnützig oder lebenswichtig, wobei hier durchweg die erstere Bezeichnung als zutreffender beibehalten werden soll.

Eine gesetzliche Begriffsdefinition findet sich in keinem der großen Arbeitsgesetze. Es liegt daran, daß bisher noch nirgends eine grundsätzliche Regelung der besonderen Fragen erfolgt ist, die den Streik in gemeinnütigen Betrieben betreffen. Die Gesetze und Verordnungen, die sich mit ihm befassen, sind fast durchweg im Hinblick auf bestimmte Fälle, zur Bekämpfung von Streiks oder deren Folgen, erlassen worden. Sie machen also ihrer ganzen Tendenz nach garnicht den Versuch einer grundsätzlichen Begriffsabgrenzung, sondern heben nur diejenigen Betriebe hervor, deren Bestreikung jeweils das Allgemeininteresse bedrohte. Daraus erklärt sich auch, daß angesichts der stets vorhandenen eilbedürftigen Regelung durchweg keine Gesetze, sondern nur Verordnungen aus Art. 48 Abs. 2 der Reichsverfassung sich mit dem Streik in gemeinnütigen Betrieben beschäftigen und dabei jeweils die einzelnen Betriebe herausgreifen. Erst die Zusammenfassung aller dieser Verordnungen ergibt eine Übersicht darüber, was der Gesetzgeber, wenn man den auf Grund des Art. 48 handelnden Reichspräsidenten oder Militärbefehlshaber so nennen darf, sich unter gemeinnütigen Betrieben vorstellt. So bezeichnet § 6 Abs. 2 der Verordnung des Reichspräsidenten vom 13. Januar 1920 (RGBl. S. 207) und § 1 Abs. 2 derjenigen vom 29. I. 1920 (RGBl. S. 195) als lebenswichtige Betriebe die „öffentlichen Verkehrsmittel sowie alle Anlagen und Einrichtungen zur Erzeugung von Gas, Wasser, Elektrizität und Kohle“. Am 25. 10. 1923 führt der Befehlshaber des Wehrkreises III in Berlin als lebenswichtige Betriebe alle Anlagen auf, die „zur Erzeugung und Lieferung von Gas, Wasser und Elektrizität dienen, die Kanalisation, alle Anlagen zur Erzeugung, Bearbeitung und Verteilung von Lebensmitteln, Notendruckereien aller Art, die öffentlichen Verkehrsmittel einschließlich der Post- und Telegraphenanlagen und die Krankenanstalten“ und fügt ihnen am 19. 11. 1923 noch hinzu „sämtliche Anlagen zur Gewinnung, Weiterverarbeitung von Brennstoffen aller Art über und unter Tage“. Man sieht schon aus der Gegenüberstellung der Verordnungen der Jahre 1920 und 1923, wie stark der Zweck der Verordnung den Katalog der gemeinnütigen Betriebe berührt. Im Jahre 1920 sollten lediglich Beleuchtung, Wasser und Heizung gesichert werden; im Herbst 1923 dagegen kam es neben diesen Erfordernissen auch auf die Sicherung der Ernährung und des Notendruckes an. Das kommt noch stärker zum Ausdruck z. B. in der Verordnung des Befehlshabers in Breslau vom 26. 10. 1923, der als lebenswichtige Betriebe u. a. noch „landwirtschaftliche Betriebe, Zuckerfabriken, Brennereien, Mühlen, Schlachthäuser, Druckereien und Erzeugungsstätten künstlicher Düngemittel“ aufführt.

Neben diesen Fällen, in denen ausdrücklich hervorgehoben ist, welche Betriebe als lebenswichtig oder gemeinnützig anzusehen sind, steht aber eine Reihe von Vorschriften, die ihrem Inhalt nach lediglich gemeinnütige Betriebe betreffen, aber diese Betriebe nicht ausdrücklich als solche bezeichnen. Hier ist in erster Linie zu verweisen auf die später ausführlicher zu behandelnde Verordnung des Reichspräsidenten vom 10. 11. 1920 (RGBl. 1865), die Sonderbestimmungen trifft für „Betriebe, welche die Bevölkerung mit Elektrizität, Gas und Wasser versorgen“, aber eine Zusammenfassung dieser Betriebe unter einer gemeinsamen Bezeichnung vermeidet. Aus neuerer Zeit kommt in Betracht die Verordnung, die am 11. 11. 1923 General von Seeckt als Inhaber der vollziehenden Gewalt im Reiche für den Dienstgebrauch der Befehlshaber im Wehrkreise Berlin erlassen hat; diese bezieht sich auf „alle Anlagen und Betriebe zur Erzeugung von Banknoten, Wertzichen und solchen Materialien, die zu ihrer Herstellung erforderlich sind“.

Die Gesetzgebung hat also nirgend, weder auf dem Wege der ordentlichen Gesetzgebung, noch im Wege der Notverordnung, einen Versuch gemacht, eine grundsätzliche Definition des gemeinnötigen Betriebes zu geben. Wohl aber ist dies von anderer maßgebender Seite geschehen, nämlich vom Bundesausschuß des Allgemeinen Deutschen Gewerkschaftsbundes; in dessen „Regeln für die Führung von Lohnbewegungen und Unterstützung von Streiks in gemischten Betrieben“<sup>1)</sup> findet sich ein besonderer Teil (III) über die Streiks in lebensnotwendigen Betrieben, d. h. solchen, „die für die Lebensmöglichkeiten der Bevölkerung notwendig sind“. Neben dieser Überschriftsdefinition gibt dann die Regel 25 noch an, daß als gemeinnötig solche Betriebe anzusehen sind, „deren Stilllegung durch Arbeitseinstellung die Lebensinteressen der Allgemeinheit und auch der gesamten Arbeiterschaft in Gefahr bringen würde“. Diese grundsätzliche Begriffsbestimmung wird dann erläutert durch eine Aufzählung derjenigen Betriebe, die vorbehaltlich genauerer Festlegung durch die Bundesvorstände insbesondere in Betracht kämen. Es sind dies „die Versorgung der Bevölkerung mit Wasser, die Kanalisation, das öffentliche Gesundheitswesen, das Bestattungswesen, die öffentliche Verwaltung, die soziale Versicherung, der Eisenbahnverkehr und der Kohlenbergbau“, eine Aufzählung, bei der das Fehlen der sonst stets genannten Elektrizitäts- und Gaswerke ebenso auffällt, wie die allgemeine Einbeziehung der sozialen Versicherung.

Eine Besonderheit zeigen alle diese Definitionen: sie sprechen stets nur von gemeinnötigen Betrieben<sup>2)</sup>, unterstellen also, daß alle Arbeiten in solchen Betrieben gleichzuwerten sind. Das ist jedoch durchaus nicht immer der Fall. Es kann auch in den lebenswichtigsten Betrieben, etwa in Wasserwerken, Arbeiten geben, z. B. aufschiebbarre Reparaturarbeiten, die durchaus nicht gemeinnötig und — was immer zu beachten — unaufschiebbar sind. Man mag hierüber bei den Verordnungen auf Grund des Ausnahmezustandes hinwegsehen, weil diese klare Unterscheidungsmerkmale (Betriebszugehörigkeit) erfordern. Erstaunlicher aber ist es, wenn die erwähnten Gewerkschaftsverbände z. B. die Sozialversicherung als gemeinnötig erklären, obwohl doch zweifellos nur die ärztliche Versorgung und höchstens bei sehr lang dauernden Streiks die Auszahlung der Versicherungsleistungen als gemeinnötig anzusehen sind; die Deutung dieses Mangels liegt aber wohl darin, daß der Rahmen der Regeln erst im Einzelfall durch die Vorstandsbeschlüsse ausgefüllt werden soll. Daß eine klarere Regelung möglich ist, zeigen aber die Vereinbarungen zwischen dem Magistrat Berlin und den Gewerkschaften über die Regelung von Notarbeiten in den städtischen Betrieben und Werken. Diese beziehen sich ausdrücklich nur auf die in städtischen Betrieben als „lebenswichtig im Gesamtinteresse erachteten“ Arbeiten.

## II. Die positiv-rechtliche Regelung.

Die Übersicht über die Regelung der Streikfälle in gemeinnötigen Betrieben hat bereits gezeigt, daß ein einheitlicher Gesichtspunkt im allgemeinen fehlt. Immerhin lassen sich die herausgegebenen Bestimmungen unter zwei getrennten Gesichtspunkten betrachten, nämlich einmal zur Feststellung des Zweckes, den diese Bestimmungen haben, und sodann zur Erörterung der Mittel, mit denen sie den erstrebten Zweck zu erreichen suchen.

Ehe auf diese Fragen eingegangen wird, bedarf es jedoch einer kurzen Prüfung, ob die im ersten Teil erwähnte ständig gewählte Form einer Notverordnung auf Grund des Art. 48 Abs. 2 der Reichsverfassung gesetzmäßig ist. Dies ist bekanntlich deshalb bestritten worden, weil Art. 48 Abs. 2 unter denjenigen Verfassungsbestimmungen, die im Falle einer öffentlichen Gefahr außer Kraft gesetzt werden

<sup>1)</sup> Korrespondenzblatt des Allgemeinen Deutschen Gewerkschaftsbundes 1922, S. 563.

<sup>2)</sup> Auch diejenige von FRIELINGHAUS.

können, Artikel 159 der Reichsverfassung, der das Koalitionsrecht sichert, nicht benennt. Tatsächlich ist denn auch in Gewerkschaftskreisen mehrfach betont worden, daß die auf Grund des Art. 48 erlassenen Verordnungen aus diesem Grunde rechtsungültig seien. Diese Auffassung hat sich jedoch nicht durchsetzen können, wiewohl die Begründung für die gegenteilige Ansicht verschieden ist. Soweit sich die Literatur mit dieser Frage befaßt hat, wird auf der einen Seite hervorgehoben, daß Art. 159 nur ein Unterfall des Art. 124, der das Recht der Vereinigungsfreiheit garantiere, sei und daß mit der Möglichkeit der Aufhebung des Art. 124 auch die Möglichkeit von Streikverboten geschaffen sei. Dieser Auffassung vermag ich nicht beizutreten. Ich sehe Art. 159 nicht als Garantie eines erst zu schaffenden Vereinigungsrechts an, sondern sehe seine Bedeutung in der Aufhebung der Koalitionsbeschränkungen der vorrevolutionären Zeit. Der Sinn des Art. 159 liegt darin, daß nur noch durch ein verfassungsänderndes Gesetz eine Einschränkung der Koalitionsfreiheit erfolgen kann. Es würde also eine Verordnung des Reichspräsidenten, die den Arbeitern in gemeinnötigen Betrieben etwa verbieten würde, sich zu Vereinigungen zum Zwecke Erlangung besserer Lohn- und Arbeitsbedingungen zusammenzuschließen oder sich einer solchen Vereinigung anzuschließen, meiner Auffassung nach rechtsungültig sein, während die Vertreter der Ansicht, daß Art. 159 nur ein Unterfall von Art. 124 sei, auch eine solche Verordnung für rechtsgültig ansehen würden. Während also Art. 159 auch den Arbeitern gemeinnötiger Betriebe unentziehbar das Recht der Vereinigungsfreiheit gibt<sup>1)</sup>, ist er nicht etwa dahin aufzufassen, daß er auch ein unbedingtes Streikrecht gibt. Denn die verfassungsmäßige Garantie der Vereinigungsfreiheit gibt noch keine Garantie der unbeschränkten Anwendung der Koalitionskampfmittel, insbesondere also des Streiks. Der Streik kann also durch Verordnung auf Grund Art. 48 Abs. 2 jederzeit verboten werden, also auch in gemeinnötigen Betrieben<sup>2)</sup>. Die erwähnten Verordnungen sind demnach meiner Auffassung nach rechtsgültig.

Bei der Betrachtung des Zwecks der Verordnungen ist zu unterscheiden, daß sie dienen:

1. zur Verhütung von Streiks,
2. zur Unschädlichmachung von Streiks und deren Folgen;
3. zur Beendigung von Streiks.

**1. Verhütung von Streiks.** Fast durchweg begnügen sich die Verordnungen damit, die Aufhetzung zu Streiks zu verbieten<sup>3)</sup> in richtiger Erkenntnis der Tatsache, daß die Frage eines Streikverbotes nicht gut Gegenstand einer Regelung durch Gesetzgebung sein kann, sondern einen wirtschaftlichen Machtkampf darstellt. Eine Ausnahme macht nur die erwähnte Verordnung des Generals von Seeckt insoweit, als sie unter A I auch den Streik als solchen in den der Verordnung unterfallenden Betrieben verbietet.

**2. Unschädlichmachung von Streiks.** Der Sicherung des Wirtschaftslebens, also der Abwendung der ihm durch den Streik drohenden Gefahr, dienen Bestimmungen über Arbeitswilligenschutz<sup>4)</sup> und Maschinenschutz (Verbot von Sabotage)<sup>5)</sup>.

**3. Beendigung von Streiks.** In einem Falle, nämlich § 2 der Verordnung vom 10. 11. 1920, findet sich die allgemeine Ermächtigung an die Verwaltungsbehörden, alle Maßnahmen zu treffen, die der Beendigung des Streiks zu dienen geeignet sind.

<sup>1)</sup> So auch GIESE: Anm. 2 zu Art. 159.

<sup>2)</sup> So auch ANSCHÜTZ: Anm. 3 am Ende zu Art. 159.

<sup>3)</sup> Verordnung Seeckt vom 11. 11. 1923 zu B 2, ferner Verordnungen der Militärbefehlshaber Berlin vom 25. 10. 1923 und Breslau vom 26. 10. 1923, sowie § 6 der Verordnung vom 13. 1. 1920.

<sup>4)</sup> Die erste Anordnung enthält § 3 der Verordnung vom 10. 11. 1920, B 1 der Verordnung Seeckt vom 11. 11. 1923 und Verordnung Breslau vom 26. 10. 1923.

<sup>5)</sup> § 6 der Verordnung vom 13. 1. 1920, § 1 Abs. 2 der Verordnung vom 10. 11. 1920.

### III. Mittel der Regelung.

Der genauesten Betrachtung bedürfen die juristisch sehr stark auseinandergehenden Versuche, wie der den Notverordnungen stets innewaltende Zweck, nämlich die Verhütung der Schädigung der Allgemeinheit durch den Streik in gemeinnötigen Betrieben, erreicht werden soll. Hier sind folgende Gruppen zu unterscheiden:

**1. Strafandrohungen.** Die Zulässigkeit, auf Grund von Notverordnungen der hier vorliegenden Art Strafandrohungen auszusprechen, ist unbestreitbar. Die Strafbestimmungen zeichnen sich dadurch aus, daß sie einen außerordentlich weiten Personenkreis umfassen, sie treffen jeden, der gegen das Verbot handelt, insbesondere also auch nicht etwa nur die Arbeiter in gemeinnötigen Betrieben, sondern auch Außenstehende. Sie enthalten weiter einen außerordentlich weit gefaßten Tatbestand, da ja die Mittel der streikenden Arbeiter, dem Streik zu einem Erfolg zu verhelfen, nicht bis in die Einzelheiten vorher übersehbar sind, aber möglichst stets von der Strafandrohung getroffen werden sollten. Die angedrohten Strafen lassen stets Gefängnis neben Geldstrafe zu. Die Delikte stellen also durchweg Vergehen dar.

**2. Verbote ohne Strafandrohungen.** Neben die Strafandrohungen treten vielfach Verbote ohne Strafandrohungen, die einfach erklären, daß eine bestimmte Handlungsweise verboten ist, ohne strafrechtliche Konsequenzen an sie zu knüpfen. Dies trifft z. B. bei dem oben erwähnten einzigen Fall zu, in welchem durch die Verordnung vom 11. 11. 1923 der Streik in Druckereien usw. als solcher verboten wurde. Es ist dabei zu beachten, welche Konsequenzen ein Handeln gegen dieses Verbot zivilrechtlich und insbesondere arbeitsrechtlich nach sich zieht. Die dabei auftauchende Frage, ob allgemein ein Streik die Schadensersatzpflicht aus § 823 BGB. nach sich zieht, kann hier dahingestellt bleiben. Sie spitzt sich hier aber zu einer Spezialfrage zu, nämlich ob die erwähnten Verbotsbestimmungen ein Schutzgesetz nach § 823 Abs. 2 darstellen, und weiterhin, ob in gewissen Fällen auch § 823 Abs. 1 zutrifft. Diese letztere Frage kann unbedenklich insoweit bejaht werden, als es sich um Streiks in solchen Betrieben handelt, deren Einstellung eines der in § 823 Abs. 1 ausdrücklich hervorgehobenen Schutzobjekte berührt. Streiks in Betrieben, die die Bevölkerung mit Wasser versorgen, werden durchweg hierunter fallen, Streiks in den Elektrizitäts- und Gasbetrieben jedenfalls dann, wenn im Einzelfall im ursächlichen Zusammenhange mit dem Streik eine Schädigung des Lebens, der Gesundheit usw. irgendeiner Person verletzt worden ist, z. B. bei plötzlicher Außerbetriebsetzung des Lichts in den Krankenanstalten. Denn auch die weiteren Voraussetzungen des § 823 Abs. 1, nämlich Widerrechtlichkeit und Verschulden, sind gegeben. Die Widerrechtlichkeit liegt darin, daß es nicht nur allgemein kein Streikrecht als positives subjektives Recht gibt, und besonders in vorliegendem Falle der Streik ausdrücklich verboten worden ist, und das Verschulden darin, daß jeder Arbeiter eines gemeinnötigen Betriebes weiß, daß seine Außerbetriebsetzung gegebenenfalls in der geschilderten Weise auf die geschützten Güter einzuwirken vermag.

Aus dieser Erörterung ergibt sich aber auch schon, daß § 823 Abs. 2 zutrifft. Der ganze Sinn der Bestimmungen der Notverordnungen ist ja der, die Allgemeinheit, also auch ihre einzelnen Glieder, gegen die durch den Streik bei gemeinnötigen Betrieben erwachsenen Gefahren zu schützen. Geschütztes Objekt sind also die betreffenden Rechtsgüter jedes einzelnen. Demgemäß hat in solchen Fällen jeder einzelne auf Grund des § 823 Abs. 2 einen Schadensersatzanspruch bei Vorliegen der sonstigen Bestimmungen.

Es bleibt die besondere Frage, ob zu den geschützten Gliedern der Allgemeinheit auch der Arbeitgeber des gemeinnötigen Betriebes gehört. Grundsätzlich ist dazu zu bemerken, daß der Betriebsinhaber, mag es sich um eine öffentlich-rechtliche

Körperschaft oder um ein privates Unternehmen handeln, nicht in seiner Eigenschaft als Betriebsinhaber geschützt ist, sondern nur in seiner Eigenschaft als Teil des Publikums, wie jeder andere auch. Zur Aufrechterhaltung des Betriebes im eigenen Interesse sind die gedachten Notverordnungen nicht erlassen worden, selbst dann nicht, wenn der dem Betriebe zugefügte Schade, z. B. der Ausfall von Einnahmen, die Schädigung wichtiger Maschinen durch längere Außerbetriebsetzung usw., indirekt im Arbeitgeber die Allgemeinheit schädigt, nämlich wenn der Betriebsinhaber selbst Reich, Staat oder Gemeinde ist. Er kann vielmehr Schadensersatz nur insoweit fordern, als allgemein der Arbeitgeber von streikenden Arbeitern oder Streikhetzern Schadensersatz fordern kann, also im Falle des § 826, und, wenn man sich zu dieser Auffassung bekennen will, nach § 823 Abs. 1, wegen Beeinträchtigung des gesetzlich geschützten Gewerbebetriebes.

Arbeitsrechtlich interessant ist noch die Frage, ob Schwerbeschädigte, denen bekanntlich nach § 13 des Gesetzes vom 12. 1. 1923 lediglich wegen Teilnahme an einem Streik nicht gekündigt werden darf, dann fristlos entlassen werden dürfen, wenn sie sich an einem verbotenen Streik in einem gemeinnötigen Betriebe beteiligt haben. Dies ist zu bejahen. Denn die Entlassung erfolgt alsdann nicht allein wegen der Teilnahme am Streik, sondern wegen Verstoßes gegen ein Gesetz. Ganz zweifelsfrei ist diese Frage aber nicht.

Endlich sei noch darauf hingewiesen, daß die Friedensvereinbarung oder der Schiedsspruch, durch die ein Streik beendet zu werden pflegt, vielfach festlegen, daß die während des Streiks entlassenen Arbeiter wieder eingestellt werden sollen mit Ausnahme derjenigen, die gegen gesetzliche Bestimmungen verstoßen haben. Darunter fallen also auch diejenigen, die durch den Streik gegen eine Bestimmung der Notverordnungen der hier vorliegenden Art sich vergangen haben.

Einer besonderen Betrachtung bedarf noch die Anordnung des Generals von Seeckt vom 11. 11. 1923, wonach Arbeiter, die gegen das Streikverbot verstoßen, entlassen sind. Es fragt sich, ob Artikel 48 Abs. 2 der Reichsverfassung dem Militärbefehlshaber das Recht gibt, durch derartige Verwaltungsanordnungen das Arbeitsverhältnis zu lösen. Bei der Beantwortung der Frage ist davon auszugehen, daß die Anordnungen des Militärbefehlshabers einem Gesetz gleich stehen, so daß die Frage dahin zu stellen ist, ob durch ein Gesetz Arbeitsverhältnisse gegen den Willen der Beteiligten gelöst werden können. Diese Frage ist zu bejahen. Sie findet ihre Analogie in den Zwangsverträgen, die sich namentlich seit der Kriegszeit auf verschiedenen Gebieten, z. B. auch im Arbeitsrecht (Schwerbeschädigte, gekündigte Betriebsratsmitglieder) eingebürgert haben. Der Unterschied liegt hier nur darin, daß die Entlassung, vielleicht in manchen Fällen sogar gegen den Willen beider Parteien, durch die Verordnung ausgesprochen wird, während sehr wohl denkbar ist, daß der Arbeitgeber eines gemeinnötigen Betriebes durchaus nicht die Absicht hat, nun tatsächlich alle seine Arbeiter, selbst wenn sie im Streik sind, zu entlassen. Jedenfalls ist ein solcher Eingriff in die feine Struktur des Arbeitsverhältnisses so roh und gewaltsam, bringt einerseits sehr viel Schwierigkeiten mit sich und hat andererseits keine Garantie dafür, daß er nicht durch die Privatvereinbarungen illusorisch gemacht wird, daß die notverordnende Stelle sich hüten sollte, derartige allgemeine Anordnungen zu treffen.

**3. Verwaltungsanordnungen.** Die letzterwähnte Bestimmung leitet über zu einer Verwaltungsbestimmung in der Verordnung vom 10. 11. 1920, worin (§ 2) die Ermächtigung des notverordnenden Reichspräsidenten an den Reichsminister des Innern enthalten ist, alle zur Notarbeit und Notversorgung erforderlichen Maßnahmen und alle sonstwie geeigneten Anordnungen zu treffen. Diese Bestimmung ist ebenso gültig, wie die eben besprochene Entlassungsbestimmung, stellt aber gesetzgeberisch zweifellos einen Vorteil dar, weil sie im Gegensatz zu jener die Behandlung des Einzelfalles ermöglicht, allerdings auch damit den Verwaltungs-

behörden eine Macht zur Regelung von Arbeitsverhältnissen gibt, wie sie sonst nirgends der Fall ist. Dabei fällt besonders auf, daß den Verwaltungsbehörden ausdrücklich das Recht gegeben worden ist, die nötigen Anordnungen zu treffen, um berechnete Ansprüche der Arbeitnehmer auf Kosten der Arbeitgeber zu befriedigen. Wir hätten also hier den Fall, daß bestehende Tarifverträge zugunsten der Arbeitnehmer durch die Anordnung einer reinen Verwaltungsbehörde abgeändert werden können. Es muß dringend darauf hingewiesen werden, daß die Verwaltungsbehörden sich bei diesen Anordnungen an den Gedanken des ihrer Befugnis zugrunde liegenden Art. 48 Abs. 2 der Reichsverfassung halten, wonach auf diesem Wege nur eine beschleunigte und vorübergehende Regelung getroffen werden darf; eine vernünftige Verwaltungsbehörde wird also zweckmäßig nur eine Übergangsbestimmung bis zu dem Zeitpunkt treffen, wo eine Vereinbarung oder ein für verbindlich erklärter Schiedsspruch auf dem arbeitsrechtlich vorgesehenen Wege die Streitfrage regelt.

**4. Vereinbarungen und Schiedsverfahren.** Der arbeitsrechtlich idealste Weg zur Lösung der Schwierigkeiten, die der Streik in gemeinnötigen Betrieben mit sich bringt, ist naturgemäß, wenn eine Vereinbarung versagt, der Weg des Schlichtungsverfahrens. Dieser muß daher gegebenenfalls mit stärkerer Kraft ausgestattet werden, als es nach den allgemeinen Bestimmungen über das Schlichtungswesen der Fall ist.

Der dem § 55 des Entwurfs zur Schlichtungsordnung zugrunde liegende Gedanke, daß Streiks grundsätzlich nicht einsetzen sollen, ehe nicht ein Schiedsgericht getagt hat, ist vorweggenommen in § 1 der Verordnung vom 10. 11. 1920. Diese verbietet, ganz ähnlich wie der spätere Entwurf der Schlichtungsordnung, Streiks dann, wenn nicht vorher der zuständige Schlichtungsausschuß einen Schiedsspruch gefällt hat und seit der Verkündung des Schiedsspruchs mindestens drei Tage vergangen sind. Hier tritt also im Gegensatz zu den erwähnten Verwaltungsanordnungen der zuständige (gesetzliche oder tarifvertraglich vereinbarte) Schlichtungsausschuß ein, so daß keine neue Instanz in die arbeitsrechtliche Regelung eingreift.

**5. Notarbeiten.** Die der Allgemeinheit durch den Streik in den gemeinnötigen Betrieben drohende Gefahr abzuwenden oder zu vermindern, ist die Sicherung von Notarbeiten geeignet. Als Notarbeiten sind anzusehen diejenigen Arbeiten, die erforderlich sind, um die gemeinnötigen Betriebe insoweit aufrechtzuerhalten, als sie zur Durchführung der notwendigsten Arbeiten zum Zwecke der Verhütung ganz besonders großer Nachteile erforderlich sind<sup>1)</sup>.

Die Besonderheit der Notarbeiten besteht darin, daß sie trotz fortbestehenden Streiks ausgeführt werden, und zwar in der Regel von den streikenden Arbeitern. Es wird also auf Grund eines Arbeitsvertrages der einzelne Arbeiter herangezogen, und zwar selbst dann, wenn der Hauptarbeitsvertrag nicht gekündigt ist, so daß also gegebenenfalls ein ruhender Hauptarbeitsvertrag und ein in Kraft befindlicher Notarbeitsvertrag nebeneinander laufen. Der Notarbeitsvertrag wird entweder als einzelner Arbeitsvertrag zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer geschlossen, oder als Tarifvertrag zwischen Arbeitgeber und Gewerkschaften, oder als Betriebsvereinbarung zwischen dem Arbeitgeber und einer Vertretung der streikenden Arbeiterschaft. Er hat sein weiteres Kennzeichen darin, daß die Arbeiterauswahl, wenigstens vielfach, nicht dem Arbeitgeber freisteht, sondern zwischen dem Arbeitgeber und der Vertretung der Gegenseite getroffen wird. Er richtet sich nicht ohne weiteres nach den Bestimmungen des bis zum Streik gültigen Arbeitsvertrages, sondern muß entweder besonders vereinbart werden oder unterfällt einem etwa für den Betrieb gültigen, für allgemein verbindlich erklärten Tarifvertrage.

<sup>1)</sup> Die Bezeichnung dieser Arbeiten als „Notarbeiten“ vermeidet Verwechslungen mit dem Begriff der Notstandsarbeiten, der auf die mit Mitteln der produktiven Erwerbslosenfürsorge zur Beschäftigung von Erwerbslosen eingerichteten Arbeiten zu beschränken ist.



Er endet mit dem Wiedereinsetzen der Arbeit im Betriebe, indem er entweder in den Hauptarbeitsvertrag übergeht oder nicht verlängert wird. Dieses Notarbeitsverhältnis, das bei Streiks in gemeinnötigen Betrieben vielfach schon freiwillig einsetzt — verwiesen sei auf die zu I erwähnten Abmachungen zwischen dem Magistrat Berlin und den Gewerkschaften sowie auf die erwähnten gewerkschaftlichen Regelungen, die die Regelung von Notarbeiten zur Voraussetzung haben —, kann auch im Wege der Notverordnung geregelt werden. Dies ist der Fall bei der oben erwähnten Bestimmung des § 2 der Verordnung vom 10. 11. 1920, wonach der Reichsminister des Innern berechtigt ist, diejenigen Anordnungen zu treffen, die die Notstandsarbeiten, wie es dort heißt, sicherstellen sollen. Damit ist also nicht nur der Einsatz etwa von technischer Nothilfe, sondern auch, und vielleicht in erster Linie, die Sicherung des Betriebes durch Regelung einer Notarbeit der Belegschaft ins Auge gefaßt.

Zusammenfassend ist also zu sagen, daß die Mittel zur Regelung des Streiks in gemeinnötigen Betrieben außerordentlich verschiedenartig, insbesondere auch in ihrer juristischen und arbeitsrechtlichen Struktur ganz verschiedenen Charakters sind. Sie gehen von dem groben Mittel eines Verbotes mit Entlassungsbestimmungen und Strafandrohung über bis zur zwangsmäßigen Sicherung der Anwendung der arbeitsrechtlichen Schiedsverfahren.

#### IV. Aussperrung aus gemeinnötigen Betrieben.

Für die Aussperrung gilt grundsätzlich das gleiche wie für den Streik. Die gesetzliche Regelung ist jedoch deshalb enger, weil die Entwicklung der wirtschaftlichen Verhältnisse seit der Revolution es bisher noch nicht mit sich gebracht hat, daß gemeinnötige Betriebe tatsächlich zum Schaden der Allgemeinheit ausgesperrt haben. Infolgedessen können die Verordnungen der Militärbefehlshaber durchweg darauf verzichten, auch Aussperrungen zu treffen. Anders liegt es mit der Verordnung vom 10. 11. 1920, die ihrer ganzen Art nach nicht nur als vorübergehend gedacht ist. Sie fordert deshalb auch bei Aussperrungen eine vorherige Anrufung des Schlichtungsausschusses, verbietet die Hetze zu Aussperrungen und gibt den Verwaltungsbehörden die Ermächtigung, wirtschaftliche Folgen der Aussperrung durch Notstandsversorgung zu beseitigen und auf ein Ende der Aussperrung mit geeigneten Maßnahmen hinzuwirken.

#### V. Wünschenswerte gesetzliche Regelung.

1. Es ist objektiv festzustellen, welche Betriebe gemeinnötig sind.
2. Streiks und Aussperrungen in gemeinnötigen Betrieben dürfen nur einsetzen, wenn der zuständige Schlichtungsausschuß einen Schiedsspruch gefällt hat und seit der Verkündung mindestens drei Tage vergangen sind.
3. Die Unternehmer gemeinnötiger Betriebe und die in den Betrieben vertretenen Organisationen sind verpflichtet, binnen einer, notfalls vom Vorsitzenden des zuständigen Schlichtungsausschusses oder von dem zuständigen Schlichter zu bestimmenden, Frist Vereinbarungen für den Fall von Streik oder Aussperrung in den betreffenden Betrieben abzuschließen. Kommen solche Vereinbarungen nicht innerhalb der Frist zustande, so sind sie durch die im Vorsatz erwähnte Stelle zu vermitteln. Die Durchführung der Vereinbarung ist sicherzustellen. —

Grundsätzlich muß gesagt werden, daß Arbeitsstreitigkeiten in gemeinnötigen Betrieben genau so gut dem Kampf der beiden Wirtschaftsgruppen überlassen werden sollen, wie sonst stets, daß aber die besonderen Interessen der Allgemeinheit, die für den reibungslosen Betrieb solcher Werke sprechen, in den skizzierten, möglichst frei zu haltenden Anordnungen ihre Berücksichtigung finden müssen.

## Gewerkschaften und Betriebsräte<sup>1)</sup>.

Von Dr. GEORG FLATOW-Berlin, Ministerialrat im Preußischen Handelsministerium.

Der juristischen Erörterung des Themas „Betriebsräte und Gewerkschaften“ sei der Hinweis auf einige nicht so sehr rechtlich, wie vor allem soziologisch bedeutsame Tatsachen vorangeschickt, die für die rechtlichen Beziehungen zwischen den beiden hier zu behandelnden kollektiven Organisationsformen der Arbeitnehmer im modernen deutschen Arbeitsrecht von entscheidendem Einfluß sind.

Die Gewerkschaften sind die auf freiem Willen beruhenden Vereinigungen der Arbeitnehmer, die weder alle Arbeitnehmer umfassen noch auch die dem gewerkschaftlichen Zusammenschluß zuneigenden Arbeitnehmer nur in einer Organisationsform oder mit den gleichen Organisationszielen in sich zusammenschließen, vielmehr nach ihren freigewählten Organisationsprinzipien und Organisationszielen gespalten sind; nach dem Organisationsprinzip, indem meist der Beruf (z. B. Holzarbeiterverband, Maschinistenverband, Bund der technischen Angestellten und Beamten), seltener die Industrie (Fabrikarbeiterverband — für chemische Industrie, Papierindustrie usw. —) oder der Betrieb (Eisenbahnerverband, Gemeindearbeiterverband), für das Verbandsgebiet maßgebend sind (aus dem Überschneiden der Begriffe „Beruf“, „Industrie“, „Betrieb“ ergeben sich zahlreiche sogenannte gewerkschaftliche Grenzstreitigkeiten), nach dem Organisationsziel, indem für den gleichen Beruf, die gleiche Industrie oder den gleichen Betrieb meist mehrere gewerkschaftliche Organisationen bestehen, die nach ihrer weltanschaulichen Einstellung zu Politik und Wirtschaft vornehmlich in die freigewerkschaftliche, christlich-nationale und freiheitlich-nationale Richtung geschieden sind.

Im Gegensatz zu der eben beschriebenen Verbandsverfassung der Arbeitnehmer beruht die Betriebsverfassung auf der gesetzlichen — nicht freiwilligen — Zusammenfassung der Belegschaften der einzelnen Betriebe — nicht Berufe usw. — mit gesetzlich vorgeschriebenem Organisationsprinzip und Organisationsziel; nur ausnahmsweise reicht die Zusammenfassung und der Aufgabenkreis über den einzelnen Betrieb hinaus (Gesamtbetriebsrat, Betriebsratsmitglieder im Aufsichtsrat, mehrstufiger Betriebsräteaufbau im Bereich der auf Grund des § 61 BRG. erlassenen Verordnungen).

Die Gewerkschaften haben in ihrer Organisationsform die für das deutsche Arbeits- und Sozialversicherungsrecht charakteristische Trennung der Arbeitnehmer in Arbeiter, Angestellte und Beamte beachtet und zerfallen in Arbeiter- und Angestelltengewerkschaften, während die Beamten z. T. selbständig, z. T. — je nach ihrer Tätigkeit — innerhalb der Arbeiter- und Angestelltenverbände organisiert sind. Die Belegschaften sind sowohl einheitlich — Arbeiter, Angestellte und z. T. (§ 13 Abs. 1 BRG.) auch Beamte umfassend — in Betriebsräten, als auch — mit Hilfe der Gruppenräte (Arbeiterräte, Angestelltenräte) — in jenen überlieferten Arbeitnehmergruppen zusammengeschlossen.

Der freie, vereinsmäßige Zusammenschluß gibt den Gewerkschaften die Möglichkeit, mit Hilfe der Verbandsdisziplin auf ihre Mitglieder einzuwirken und sie zur Durchführung der mit der Arbeitgeberseite getroffenen Vereinbarungen (Tarifverträge), wie der vom Verein getroffenen Kampfmaßnahmen, anzuhalten. Die Betriebsverfassung kennt keine dementsprechende gesetzliche Einwirkungsmöglichkeit der Betriebsvertretung auf die Belegschaftsangehörigen, die vielmehr ausschließlich auf ihre moralische Autorität angewiesen ist und niemand bestrafen oder aus der Belegschaft entfernen kann.

<sup>1)</sup> Vgl. im übrigen die Anmerkungen zu dem einschlägigen Paragraphen im BRB.-Kommentar des Verfassers und in den sonstigen BRG.-Kommentaren.

Die Tarifverträge der Gewerkschaften mit der Arbeitgeberseite wirken unmittelbar („unabdingbar“ im Sinne des § 1 der Verordnung vom 23. 12. 1918) nur bezüglich der Gewerkschaftsangehörigen und können höchstens unter den Voraussetzungen des § 2 der Verordnung vom 23. 12. 1918 mit Hilfe der Allgemeinverbindlicherklärung auf die übrigen Berufsangehörigen ausgedehnt werden; die Betriebsvereinbarung der Betriebsvertretung mit dem Arbeitgeber wirkt stets hinsichtlich aller Betriebsangehörigen (ob unabdingbar oder nicht, kann in diesem Zusammenhang dahingestellt bleiben), eine Allgemeinverbindlicherklärung kommt hierbei nicht in Frage.

Schließlich sind die Gewerkschaften als reine privatrechtliche Vereinigungen, wenn auch mit öffentlich-rechtlichem Einschlag, in der Gestaltung des Inhaltes ihrer Vereinbarung mit der Arbeitgeberseite keinerlei Schranken unterworfen, während die Betriebsvertretung nur so weit Vereinbarungen treffen kann, wie der Rahmen des BRG. es gestattet (vgl. FLATOW: BRG.-Kommentar vor § 1 Anm. 5. vor § 66 Anm. 2).

Infolge der Verschiedenheit der für Gewerkschaften und Betriebsvertretungen bestehenden Organisationsformen und -ziele und der Mittel zur Verwirklichung der letzteren mußte der Gesetzgeber zu der Frage Stellung nehmen, in welchem Verhältnis beide Arten von Arbeitnehmervertretungen zueinander stehen sollen. In Übereinstimmung mit den Bedürfnissen einer gesunden Wirtschafts- und Sozialpolitik hat das Gesetz den Gewerkschaften einen weitgehenden Einfluß auf die „Aufgaben und Befugnisse der Betriebsvertretungen“ (Überschrift vor § 66 BRG.) gesichert, ihnen aber nur einen geringen Einfluß auf den „Aufbau der Betriebsvertretungen“ (Überschrift vor § 15 BRG.) eingeräumt. Der Kampf zwischen Betriebsräten und Gewerkschaften ist damit arbeitsrechtlich in der gleichen Weise entschieden worden, wie ihn die Arbeiterbewegung selbst in den Jahren 1918—20 entschieden hat, indem sie die Betriebsrätebewegung zu einem Gliede der Gewerkschaftsbewegung gemacht und damit verhindert hat, daß die im BRG. schlummernde Tendenz des Betriebsegoismus, des Syndikalismus und seines Widerparts, des (gelben) Werkvereins, über den gewerkschaftlichen Gedanken einer beruflichen Arbeiterpolitik siegte.

Abgesehen von den später zu behandelnden Einzelbestimmungen hat dieses Prinzip seinen Niederschlag gefunden in Art. 165 Abs. 1 Satz 2 der Verfassung und in § 8 BRG. Wenn Art. 165 „die beiderseitigen Organisationen und ihre Vereinbarungen“ anerkennt, so bedeutet dies „eine Wahrung der Rechte der bestehenden und bewährten Arbeitnehmerverbände . . . gegenüber den neugeschaffenen Räteorganisationen. Diese Verbände sollen durch die Arbeiterräte weder verdrängt noch überflüssig gemacht werden, vielmehr befugt bleiben, die Lohn- und Arbeitsbedingungen der von ihnen vertretenen Arbeitnehmer in Gemeinschaft mit den zuständigen Arbeitgeberverbänden durch Tarifverträge zu regeln“ (vgl. ANSCHÜTZ: Die Verfassung des Deutschen Reiches, Anm. 3 zu Art. 165 und die Anführungen aus der Entstehungsgeschichte des Artikels). Nichts anderes besagt § 8 BRG.

Die nachfolgende Darstellung behandelt getrennt die Einwirkung der Gewerkschaften:

- I. auf den Aufbau einschließlich der Geschäftsführung der Betriebsvertretungen;
- II. auf die Aufgaben und Befugnisse der Betriebsvertretungen nach dem Betriebsrätegesetz, der Schlichtungsverordnung und der Arbeitszeitverordnung.

## I.

Die Einwirkung der Gewerkschaften auf den Aufbau einschließlich der Geschäftsführung der Betriebsvertretungen vollzieht sich entweder im Rahmen des BRG. oder außerhalb desselben mit Hilfe des Tarifvertrages.

1. Das BRG. gestattet verschiedentlich einen Einfluß der im Gesetz als „wirtschaftliche Vereinigungen der Arbeitnehmer“ bezeichneten Gewerkschaften auf den Aufbau der Betriebsvertretungen, jedoch aus wohlwogenern Gründen nur in engen Grenzen, weil eine zu weitgehende Einflußnahme der Gewerkschaften — sei es unmittelbar, sei es mittels des Tarifvertrages — bei der Vielfältigkeit der gewerkschaftlichen Organisationsprinzipien und -richtungen (siehe oben) auf dem Gebiete der Betriebsverfassung nur zu Rechtsunsicherheit führen und den Aufbau der Betriebsvertretungen von den schwankenden Organisationsverhältnissen abhängig und zum Objekt des Tarifkampfes machen würde.

a) Nach § 61 BRG. ist die Verordnung, die bei den größeren Unternehmungen des Reiches, der Länder und der Gemeindeverbände einen mehrstufigen Betriebsräteaufbau schafft, „nach Verhandlung mit den beteiligten wirtschaftlichen Vereinigungen der Arbeitnehmer“ zu erlassen. Das bedeutet, daß über den Entwurf der Verordnung eine Aussprache stattzufinden hat, ohne daß die erlassende Stelle an die Wünsche der Gewerkschaften gebunden ist; in der Praxis wird sie allerdings regelmäßig bemüht sein, eine Verständigung mit ihnen zu erzielen. Wer die „beteiligten“ wirtschaftlichen Vereinigungen sind, ist im Gesetz nicht gesagt. Es dürften darunter alle diejenigen zu verstehen sein, die innerhalb der Belegschaften, um deren Betriebsaufbau es sich handelt, Mitglieder in nicht ganz unbedeutender Zahl aufzuweisen haben; soweit Tarifverträge abgeschlossen sind, wird es ausreichen, die am Tarifvertrag beteiligten Verbände zu der Verhandlung hinzuziehen.

b) § 62 BRG. verleiht ausnahmsweise den Gewerkschaften ein weitergehendes Mitbestimmungsrecht hinsichtlich der Betriebsverfassung auf dem Weg über den allgemeinverbindlich erklärten Tarifvertrag. Danach ist der gesetzliche Betriebsrat nicht zu errichten oder hört zu bestehen auf, „wenn seiner Errichtung oder seiner Tätigkeit nach der Natur des Betriebes besondere Schwierigkeiten entgegenstehen und auf Grund eines für allgemeinverbindlich erklärten Tarifvertrages eine andere Vertretung der Arbeitnehmer des Betriebes besteht oder errichtet wird“. Die in ähnlicher Form bereits in der Verordnung vom 23. 12. 1918 enthaltene Vorschrift sollte vor allem den Bedürfnissen des Baugewerbes Rechnung tragen, in dem bereits seit längerer Zeit tarifliche Bau- oder Platzdelegierte für die einzelnen Baustellen eines Unternehmers vorhanden waren, deren Stellung nunmehr gesetzlich gefestigt werden sollte. So einfach diese Regelung aussieht, so schwierig ist sie in der rechtlichen und tatsächlichen Anwendung, z. T. infolge der anfangs behandelten Wesensverschiedenheit von Verbands- und Betriebsverfassung.

Nach dem Wortlaut des Gesetzes könnte es zunächst erscheinen, als ob die Frage des Ersatzes der gesetzlichen Vertretung durch eine tarifliche Vertretung für den einzelnen Betrieb von Fall zu Fall danach zu beantworten ist, ob die in der Bestimmung genannten „Schwierigkeiten“ entgegenstehen. Diese Auslegung, die den ganzen Fragenkomplex des behördlichen Nachprüfungsrechtes gegenüber dem Vorhandensein einer gesetztsprechenden Betriebsvertretung in jedem Falle einer Berührung der tariflichen Vertretung mit einer arbeitsrechtlichen Behörde (Arbeitsgericht, Schlichtungsausschuß, Gewerbeaufsichtsamt) aufrollen würde, ist abzulehnen. Im Zusammenhang mit der weiteren Voraussetzung allgemeinverbindlicher tariflicher Regelung ist vielmehr anzunehmen, daß, wenn einmal im allgemeinen, sozusagen im Durchschnitt eines „Berufskreises“ (§ 2 der Verordnung vom 23. 12. 1918) jene Voraussetzungen einer tariflich geregelten Betriebsverfassung vorliegen, diese sich dann auf den ganzen Berufskreis erstreckt, ohne Rücksicht darauf, daß im einzelnen Betriebe vielleicht die im Gesetz verlangten „Schwierigkeiten“ nicht bestehen.

Anderer Art sind die aus dem Wesen des Tarifvertrages und der Allgemeinverbindlicherklärung sich ergebenden Bedenken gegenüber § 62. Nach der heute nahezu unbestrittenen Gliederung jedes Tarifvertrages in einen „normativen“ — das Einzel-

arbeitsverhältnis betreffenden — und einen „obligatorischen“ — die Beziehungen der Tarifparteien betreffenden — Teil gehören die Bestimmungen über tarifliche Betriebsvertretungen zum obligatorischen Teil, d. h., der Arbeitgeberverband darf und muß bei seinen Mitgliedern für die Anerkennung der von der einzelnen Belegschaft tarifgemäß zu wählenden Betriebsvertretungen als Verhandlungspartei im Betriebe nach näherer Maßgabe des Tarifvertrages eintreten, die Gewerkschaft darf und muß von ihren Mitgliedern die entsprechende Wahl der Betriebsvertretung und die Erfüllung ihrer Aufgaben verlangen. In das einzelne Arbeitsverhältnis gehen diese Teile des Tarifvertrages nicht ein, erzeugen also keinerlei Rechte und Pflichten aus dem Einzelarbeitsvertrag. Da nun weiterhin die Allgemeinverbindlicherklärung nach § 2 ff. der Verordnung vom 23. 12. 1918 nur die normativen Teile des Tarifvertrages ergreift, ist sie für die tariflichen Betriebsvertretungen (siehe unten zu 2a) an sich bedeutungslos, mithin würde kein Betrieb eines nicht zum Arbeitgeberverband gehörigen Arbeitgebers, keine nicht oder nur zum Teil organisierte Belegschaft solcher tariflichen Regelung der Betriebsverfassung teilhaftig werden. Will man den § 62 im Gegensatz zum Willen des Gesetzgebers nicht z. T. der praktischen Wirksamkeit berauben, so bleibt nur die Annahme, daß der Paragraph für den Sonderfall der Betriebsverfassung eine sonst *de lege ferenda* umstrittene Fortbildung des Tarifrechtes enthält, indem hier die Allgemeinverbindlicherklärung — über den Rahmen des § 2 der Verordnung vom 23. 12. 1918 hinaus — unter den besonderen Voraussetzungen der im vorigen Absatz angedeuteten „Schwierigkeiten“ obligatorische Tarifvertragsteile erfaßt, d. h. daß die tarifliche Betriebsverfassung nicht nur kraft Verbandspficht und im Verbandsbereich besteht, sondern für den ganzen Berufskreis als objektives Recht an die Stelle der gesetzlichen Betriebsverfassung tritt. Daher könnte z. B., was die Fortbildung des Tarifrechtes durch den § 62 am klarsten zeigt, ein Tarifvertrag, der nur die Betriebsverfassung regelt — etwa als Nachtrag zu einem schon bestehenden Hauptvertrag —, wenn die weiteren, mehrfach erwähnten Voraussetzungen des § 62 vorliegen (siehe oben), für allgemeinverbindlich erklärt werden, während ohne die Sonderregelung des § 62 ein entsprechender Antrag von vornherein abgelehnt werden müßte, weil die Allgemeinverbindlicherklärung obligatorischer Tarifvertragsteile doch keinerlei praktische Rechtswirkung für die Außenseiter hätte.

Wie bereits hervorgehoben, kann die Frage, ob die im § 62 geforderten „Schwierigkeiten“ tatsächlich der Errichtung gesetzlicher Betriebsvertretungen entgegenstehen, nicht für den einzelnen Betrieb, sondern nur für den gesamten Bereich des Tarifvertrages im allgemeinen entschieden worden, und zwar in erster Linie von der Reichsarbeitsverwaltung gelegentlich des Verfahrens betreffend die Allgemeinverbindlicherklärung, sodann aber auch, da eine Bindung anderer Behörden an die Reichsarbeitsverwaltung gesetzlich nicht besteht, durch andere Behörden, etwa durch das Arbeitsgericht, vor dem eine tarifliche Betriebsvertretung mit dem Anspruch auftritt, nach § 62 der gesetzlichen Betriebsvertretung gleichzustehen, oder durch das Gewerbegericht, vor dem das Betriebsratsmitglied einer tariflichen Vertretung den Fortbestand seines Arbeitsvertrages nach § 96 BRG. behauptet.

Eine dem sonstigen Tarifrecht unbekannt, der einstweiligen Verfügung des Zivilprozesses ähnelnde Rechtsform enthält § 63 BRG. Danach kann bei schwebendem Allgemeinverbindlichkeitsverfahren die für die Allgemeinverbindlicherklärung zuständige Stelle, nach dem Gesetzeswortlaut das Reichsarbeitsministerium, nach der jetzigen Behördenorganisation die Reichsarbeitsverwaltung, bis zur Entscheidung über die Allgemeinverbindlicherklärung die Aussetzung der gesetzlichen Betriebsrätewahlen anordnen. Darin liegt nach der richtigen Auslegung nicht nur die negative aussetzende Anordnung, sondern zugleich die positive vorläufige Festsetzung, daß im Berufskreis des Tarifvertrages schon jetzt die gesetzliche durch die tarifliche Betriebsverfassung ersetzt werde.

Irgendwelche Anforderungen stellt das Gesetz an die tarifliche, die gesetzliche ersetzende Betriebsvertretung nicht. Nur muß es stets eine „Betriebsvertretung“ sein, d. h. eine Vertretung der Belegschaft eines Arbeitgebers, nicht, wie z. B. die tariflichen Ortsausschüsse des Dachdeckergewerbes oder der tariflich errichtete Hafensbetriebsrat des Hamburger Hafens, eine Berufsvertretung der Belegschaften mehrerer Arbeitgeber eines örtlichen Bereiches. Nach dem Wortlaut des § 62 werden nur die Betriebsräte durch tarifliche Betriebsvertretungen ersetzt. Man muß indessen annehmen, daß auch der Obmannsbetrieb, ja auch die vertretungslose Arbeitnehmerschaft durch tarifliche Vertretungen ersetzt werden kann, die in ihrem Aufbau völlig frei sind, so daß z. B. an die Stelle des gesetzlichen Betriebsobmanns eine mehrköpfige Vertretung (ein „Rat“), an die Stelle des gesetzlichen Betriebsrates eine einköpfige Vertretung treten kann. Das typische Beispiel des Bauarbeitertarifvertrages, der allerdings z. Zt. als Reichstarif nicht wirksam ist, bestimmt für eine Arbeiterzahl bis zu 19 Arbeitern 1—2 Delegierte, von 20—49 Arbeitern 3 Delegierte usw., dem BRG. entsprechend. Nicht einmal die Wahl ist nach diesem Tarifvertrag unter allen Umständen notwendig, vielmehr können die Delegierten auch von den vertragschließenden Organisationen „bestimmt“ werden; sie haben dennoch unter den Voraussetzungen des § 62 BRG. die Stellung gesetzlicher Betriebsvertretungen. Gleich den mehreren gesetzlichen Betriebsvertretungen eines Unternehmens können auch die mehreren tariflichen Vertretungen sich mehrstufig zusammenschließen, wie z. B. der Bauarbeitertarifvertrag die Baudelegierten eines Unternehmens einen Baudelegiertenausschuß als einen tariflichen Gesamtbetriebsrat aus ihrer Mitte wählen läßt.

Aus der überwiegend beruflichen Organisationsform der Gewerkschaften (siehe am Anfang) folgt, daß der Berufskreis des allgemeinverbindlich erklärten Tarifvertrages sich im allgemeinen nicht mit dem Gesamtbereich der Belegschaften des Tarifgebietes deckt und infolgedessen die tariflichen Betriebsvertretungen nur als Vertretungen eines Teiles der einzelnen Belegschaften gelten können, nämlich derjenigen Arbeitnehmer, die unter den Berufskreis des Tarifvertrages fallen. Diese Schwäche der tariflich geregelten Betriebsverfassung, die zeigt, daß der Gesetzgeber mit Recht nur ausnahmsweise den Betriebsräteaufbau in die Hand der Gewerkschaften mit Hilfe des Tarifvertrages gelegt hat, hat zu der an sich vielleicht selbstverständlichen Vorschrift des § 64 BRG. geführt, wonach für die außerhalb des Tarifgebietes stehenden Arbeitnehmer eine besondere, dem BRG. entsprechende Betriebsvertretung zu errichten ist. Dieser außerhalb des Tarifvertrages stehende Teil der Belegschaft kann seinerseits sowohl Arbeiter wie Angestellte umfassen, so daß neben der tariflichen Betriebsvertretung noch eine gesetzliche — mit möglicherweise 2 Gruppenräten — zu errichten ist. Auf die Schwierigkeiten, die sich aus diesem Nebeneinander tariflicher und gesetzlicher Betriebsvertretungen für die Ausübung aller nach dem BRG. der einheitlichen Gesamtvertretung der Belegschaften zustehenden Befugnisse ergeben, z. B. aus §§ 70—72 BRG., sei nur hingewiesen; eine Erörterung im einzelnen würde zu weit führen.

In der Praxis spielt der § 62 eine Rolle im Baugewerbe einschließlich des Schornstein- und Dachdeckergewerbes und bisweilen in der Forstwirtschaft mit ihren getrenntliegenden Förstereien.

c) Nach § 36 BRG. trägt der Arbeitgeber die Geschäftsführungskosten der Betriebsvertretung, „sofern nicht durch Tarifvertrag etwas anderes bestimmt ist“. Die Vorschrift ist totgeblieben und dürfte es auch weiterhin bleiben, weil eine tarifliche Regelung dieser Art nur als obligatorische — zwischen den Tarifparteien wirksame — Bestimmung denkbar ist, die dem Betriebsrat kein eigenes, unmittelbares, dem gesetzlichen gleichwertigen Recht gegen einen anderen Kostenträger verschaffen kann; sodann ist auch bei der regelmäßigen Geltung verschiedener Tarifverträge für die verschiedenen Teile einer Belegschaft der Tarifvertrag nicht das ge-

eignete Mittel, um Rechtsverhältnisse des Betriebsrates als der allgemeinen Vertretung der gesamten Belegschaft zu regeln. Die hier den Gewerkschaften mittels des Tarifvertrages zugedachte Beeinflussung der Betriebsverfassung ist somit bedeutungslos.

d) Nach § 31 BRG. ist auf Antrag von einem Viertel der Mitglieder des Betriebsrates je ein Beauftragter der im Betriebsrat vertretenen wirtschaftlichen Vereinigungen der Arbeitnehmer zu den Betriebsratssitzungen mit beratender Stimme zuzuziehen. Das gleiche gilt für die übrigen Betriebsvertretungen (Gruppenrat, Gesamtbetriebsrat). Die Mitwirkung der Gewerkschaften in den Betriebsratssitzungen soll bewirken, daß die Betriebsräte stets im Einvernehmen mit den Gewerkschaften handeln und ihre Aufgaben nicht vom Standpunkte des Betriebes, sondern von dem der gesamten Wirtschaft aus erfüllen, deren Interessen im Konfliktsfalle den Interessen des einzelnen Betriebes vorangehen. Die Zuziehung ist Sache des Betriebsratsvorsitzenden, der sich durch Nichtbefolgung einer Amtspflichtverletzung schuldig macht. Der ordnungsmäßige Antrag erzeugt die Zuziehungspflicht bezüglich aller im Betriebsrat vertretenen wirtschaftlichen Vereinigungen, nicht etwa nur bezüglich derjenigen, denen die Antragsteller angehören. Im Betriebsrat „vertreten“ sind die Vereinigungen, die z. Zt. der Sitzung Mitglieder im Betriebsrat aufweisen. Findet die Sitzung in den Räumen des Betriebes statt, so halten sich die gewerkschaftlichen Beauftragten dem Arbeitgeber gegenüber in den Räumen nicht „unbefugt“ auf, d. h. der Arbeitgeber darf ihnen nicht, sobald sie in den Räumen erschienen sind, auf Grund des Hausrechtes die Anwesenheit verbieten; sein Hausrecht geht für die Zeit der Betriebsratssitzung auch in seinem eigenen Hause auf den Betriebsratsvorsitzenden als Sitzungsleiter über (bestritten).

e) Nach § 47 BRG. kann je ein Beauftragter der im Betriebe vertretenen wirtschaftlichen Vereinigungen der Arbeitnehmer an den Betriebsversammlungen mit beratender Stimme teilnehmen. Die Ausführungen zu d gelten hier entsprechend, nur daß an die Stelle des Betriebsrates als die für die berechtigten Gewerkschaften maßgebende Körperschaft die Belegschaft selbst tritt.

f) Handelt es sich in den bisher genannten Fällen um eine unmittelbar im Gesetz vorgesehene allgemeine Einflußnahme der Gewerkschaften auf den Aufbau und die Geschäftsführung der Betriebsräte, so wirkt die Gewerkschaft auch sonst mit Hilfe der Gesamtvereinbarungen (Tarifverträge und Betriebsvertretungen) auf die Geschäftsführung der Betriebsräte von Fall zu Fall ein. Den Betriebsräten ist als eine der wichtigsten Aufgaben die Tarifkontrolle (§ 66 Ziffer 4, § 78 Ziffer 1 BRG.) und die Mitwirkung bei der Regelung der nicht tariflich geregelten Arbeitsbedingungen im Wege der Betriebsvereinbarung — dies ausdrücklich „im Benehmen mit den beteiligten wirtschaftlichen Vereinigungen der Arbeitnehmer“ — (§ 78 Ziffer 2 BRG.) zugewiesen (siehe unten II, 1 a—c). Daraus folgt, daß die Betriebsräte ständig in engster Fühlung mit den Gewerkschaften bleiben müssen. Sie können die Durchführung der Tarifverträge nicht kontrollieren, wenn sie nicht die Verträge besitzen und über Zweifelsfragen sich bei den Gewerkschaften, die Mitglieder im Betriebe haben, Rat holen und zugleich die Belegschaft in Betriebsversammlungen, durch Anschlag usw. über die Tarifverträge unterrichten dürfen. Wie sich dieser Verkehr zwischen Betriebsrat und Gewerkschaft einerseits und zwischen Betriebsrat und Belegschaft andererseits abspielt, läßt sich nicht allgemein sagen; nur ist klar, daß er besonders für die praktische Ausgestaltung der §§ 35, 36 BRG. in den Grenzen der dort vorgesehenen „Notwendigkeit“ Bedeutung hat, z. B. durch ein Telefongespräch oder eine schriftliche oder persönliche Anfrage bei der Gewerkschaft, durch den Aushang eines Tarifvertrages in dem Betriebe, durch Zuziehung eines Vertreters der Gewerkschaft zur Betriebsratssitzung auch dann, wenn dessen Gewerkschaft im Betriebsrat zwar nicht vertreten, aber trotzdem durch einen gewöhnlichen oder einen allgemeinverbindlichen Tarifvertrag an dem Schicksal einiger

Mitglieder im Betriebe interessiert ist. Daß aus jenem Aufgabenkreis Betriebsrats-sitzungen und Betriebsversammlungen notwendig werden können, bedarf wohl kaum der Erwähnung.

2. Bereits oben ist erwähnt, daß die Gewerkschaften auch außerhalb des Rahmens des Betriebsrätegesetzes nur mit Hilfe des Tarifvertrages auf die Betriebsverfassung Einfluß ausüben können, und zwar einmal:

a) durch Schaffung rein tariflicher Betriebsvertretungen, die dann — von dem oben besprochenen Fall des § 62 BRG. abgesehen — keinerlei gesetzliche Stellung und Funktion haben;

b) durch Vereinbarung von Richtlinien für die Geschäftsführung der gesetzlichen Betriebsvertretungen.

Zu a). Rein tarifliche Betriebsvertretungen, die vor der gesetzlichen Regelung der Betriebsverfassung vielfach in Gestalt der Anerkennung gewerkschaftlicher Vertrauensleute mit vertraglichem Schutz gegen Maßregelungen bestanden, kommen auch heute noch, wenn auch ziemlich selten, vor. Ein Beispiel hierfür ist Ziffer 15 des Krankenkassentarifvertrages vom 1. 4. 1924, wonach in jeder Kasse mit mehr als 7 Angestellten ein Betriebsrat, also offenbar eine 3köpfige Vertretung zu errichten, bei weniger Angestellten ein Obmann zu wählen ist. Diese Personen sind, wenn sie nicht zugleich im Betrieb von 20 Arbeitnehmern an den gesetzlichen Voraussetzungen genügen, keine gesetzliche Betriebsvertretung, haben keinen gesetzlichen Anspruch auf freie Zeit usw., keinen Kündigungsschutz und können solchen auch nicht nach § 84 BRG. zugunsten der anderen Belegschaftsangehörigen in Anspruch nehmen. Sie leben nur kraft Tarifvertrages und auf dem Wege über ihren Verband, der allein sie mittels Verhandlung mit dem gegnerischen Verband in ihrer Stellung sichern kann.

Zu b). Tarifliche Richtlinien für die Geschäftsführung der Betriebsräte sind vornehmlich im Bergbau durch seine technischen Besonderheiten praktisch geworden. In ihnen ist z. B. (vgl. die Richtlinien zum BRG. im rheinisch-westfälischen Bergbau vom 1. 9. 1922 die zwischen dem Zechenverband und den Bergarbeiterverbänden vereinbart sind) vorgeschrieben, daß der Betriebsausschuß wöchentlich an einem Tage bis zur Dauer einer Schicht den gesetzlich ihm übertragenen Aufgaben statt seiner eigentlichen Berufsarbeit nachgehen oder notwendige Sitzungen abhalten kann, daß jedes Steigerrevier und jede Betriebsabteilung über Tage monatlich viermal von je einem Mitgliede des Betriebsausschusses befahren werden kann. Soweit diese Bestimmungen bereits aus §§ 35, 36 BRG. folgen würden, können sie mit den aus dem BRG. folgenden Mitteln geltend gemacht werden, z. B. durch Lohnklage wegen unzulässigen Lohnabzuges (§ 35), durch Anrufung des Arbeitsgerichts (§ 93 Ziffer 4 BRG.). Soweit aber die Tarifbestimmungen über das Gesetz hinausgehen, liegt ihre Sicherung nur im Verbandsverhältnis der Tarifparteien, die die Richtlinien miteinander vereinbart haben. Der Betriebsrat, der sich zurückgesetzt fühlt, kann sich dann nur an die Gewerkschaft wenden, deren Sache es ist, durch Verhandlung mit dem Arbeitgeberverband diesen zur Einwirkung auf sein in Betracht kommendes Verbandsmitglied zu veranlassen. Gesetzliche Rechte fortzunehmen vermag solche tarifliche Vereinbarung nicht, weil die Rechte des Betriebsrats, z. B. aus §§ 35, 36 BRG., als unverzichtbar gelten müssen.

## II.

Die Einwirkung der Gewerkschaften auf die Aufgaben und Befugnisse der Betriebsvertretungen vollzieht sich ebenfalls entweder im Rahmen bestimmter, diese Einwirkung regelnder Gesetze (Betriebsrätegesetz, Schlichtungsverordnung, Arbeitszeitverordnung) oder außerhalb derselben mit Hilfe des Tarifvertrages.

1. Das Betriebsrätegesetz, die Schlichtungsverordnung und die Arbeitszeitverordnung enthalten eine Reihe von Beziehungen zwischen Betriebsräten und Gewerk-



schaften, die sämtlich durch den Gedanken des Vorranges der Gewerkschaften vor den Betriebsräten beherrscht werden.

a) Die typische Vertragsform der Betriebsräte im Verhältnis zum Arbeitgeber ist die Betriebsvereinbarung (Arbeitsordnung). Ihr Name ist bekanntlich dem Betriebsrätegesetz fremd und — von einer gelegentlichen Bemerkung im Schwerbeschädigtengesetz abgesehen — in die Gesetzessprache zuerst durch die Schlichtungsverordnung vom 30. 10. 1923 eingeführt worden. Ihr Wesen ist im Laufe der Zeit erkannt worden als eine zur Regelung arbeitsrechtlicher Beziehungen bestimmte Abrede zwischen Betriebsvertretung (oder Belegschaft des vertretungslosen Betriebes) mit dem Arbeitgeber. Die zu regelnden arbeitsrechtlichen Beziehungen sind in der Hauptsache die Bedingungen des Einzelarbeitsvertrages, also — tarifrechtlich gesprochen — normativen Charakters. Sie müssen sich aber — und das ist hier das Entscheidende — im Rahmen des Tarifvertrages, der gewerkschaftlichen Schöpfung halten, d. h. die Betriebsräte sind in der inhaltlichen Gestaltung ihrer Abkommen an den Tarifvertrag gebunden, sie können nur dessen Lücken ausfüllen, ihn ergänzen, aber sich nicht über ihn hinwegsetzen oder ihm zuwiderhandeln; anderenfalls ist ihre Abrede mangels Zuständigkeit rechtsunwirksam (vgl. die äußerlich verschiedenen, aber innerlich gleichbedeutenden Formulierungen der §§ 66 Nr. 5, 78 Nr. 2, 3, 8, 75, 80 BRG).

Die Entscheidung darüber, inwiefern ein Tarifvertrag lückenhaft ist, also noch Raum für eine Betriebsvereinbarung läßt, ist im einzelnen Falle oft sehr schwierig und kann nur an der Hand des feststellbaren oder mutmaßlichen Willens der Tarifparteien getroffen werden. Einen wichtigen Anhaltspunkt für die Bejahung der Lückenhaftigkeit ergeben oft Tarifbestimmungen, denen zufolge die Regelung von Arbeitsbedingungen im Betrieb unter „Mitwirkung“ oder „Zuziehung“ der Betriebsvertretung oder „mit der Betriebsvertretung zusammen“ erfolgen soll oder die Arbeitsbedingungen zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber zu „regeln“, zu „vereinbaren“, „festzulegen sind“ und dergl.

Der verschiedenartige Aufbau der Tarif- und der Betriebsverfassung bringt es häufig mit sich, daß die Zuständigkeit der Betriebsvertretung desselben Arbeitgebers für die verschiedenen Tarifverträgen unterliegenden Arbeitnehmergruppen verschieden ist, wenn z. B. der Tarifvertrag für die Angestellten andere Lücken läßt als der für die Arbeiter, der für die Techniker andere als der für die kaufmännisch Angestellten, der für die Schlosser andere als der für die Holzarbeiter.

Unerheblich dürfte es für die in den beiden in vorigen Absätzen behandelte Zuständigkeitsverteilung zwischen Betriebsrat und Gewerkschaft sein, ob die maßgebliche tarifliche Regelung infolge Allgemeinverbindlicherklärung für alle berufsangehörigen Arbeitnehmer des Betriebes oder nur für einen Teil der berufsangehörigen Belegschaft gilt. Man muß — ausdrücklich gesetzliche Bestimmungen fehlen allerdings — davon ausgehen, daß auch im letzteren Falle eine tarifliche Regelung vorhanden ist und nicht etwa die Betriebsvertretung bezüglich der tariflich geregelten Punkte für die nichtorganisierten, aus dem Tarifvertrag also nicht berechtigten Arbeitnehmer noch eine Betriebsvereinbarung treffen kann. Dies muß auch dann gelten, wenn für die gleiche Berufsgruppe eines Betriebes ausnahmsweise von Verbänden verschiedener Richtung Tarifverträge verschiedenen Inhaltes abgeschlossen sind.

Die Folgen dieses Verhältnisses von Gewerkschaft und Betriebsrat, Tarifvertrag und Betriebsvereinbarung zeigen sich auch im Schlichtungsverfahren. Der Schlichtungsausschuß, der von einer Betriebsvertretung angerufen wird, um eine Betriebsstreitigkeit über einen bereits tariflich geregelten Punkt zu schlichten, muß sein Eingreifen aus Rechtsgründen ablehnen, weil er keine Schlichtung zwischen Parteien vornehmen darf, die gar nicht in der Lage sind, über den fraglichen Streitgegenstand eine Betriebsvereinbarung abzuschließen. Ebenso endet die Zuständigkeit des

Schlichtungsausschusses in einer schwebenden echten Betriebsratsstreitigkeit in dem Augenblick, in dem die Gewerkschaft die Angelegenheit durch Anrufung des Schlichtungsausschusses an sich zieht, wozu sie jederzeit aus eigenem Recht berechtigt ist.

b) Soweit die Betriebsvertretung nach den Ausführungen zu a eine Betriebsvereinbarung abzuschließen in der Lage ist, soll sie dies nach § 78 Ziffer 2 BRG. „im Benehmen mit den beteiligten wirtschaftlichen Vereinigungen der Arbeitnehmer“ tun, d. h. sie ist verpflichtet, diese nach Möglichkeit zu den Verhandlungen über den Abschluß hinzuziehen, damit sie die Erfahrung der Vereinigungen aus anderen Betrieben und anderen gleichartigen Betriebsstreitigkeiten kennen und verwerten lernen kann und die Vereinigungen wiederum auf eine gleichartige Gestaltung der verschiedenen Betriebsvereinbarungen, soweit nicht die Besonderheiten der einzelnen Betriebe Abweichungen heischen, hinwirken können. Die Wirksamkeit der Vereinbarung als solcher wird allerdings durch ein Unterlassen des Ins-Benehmen-Setzens nicht berührt, das nicht mit „Zustimmung“ gleichzusetzen ist. Über die Wirkungen dieser Verpflichtungen der Betriebsvertretung auf deren Geschäftsführung vgl. I, 1f.).

c) Soweit die Betriebsvertretung nach den Ausführungen zu a nicht in der Lage ist, eine Betriebsvereinbarung abzuschließen, liegt ihr die überaus wichtige Befugnis der Tarifikontrolle ob, sie soll und darf die Durchführung der Tarifverträge überwachen, also als die Dienerin der Gewerkschaften, gleichsam als deren verlängerter Arm im Betriebe, dasjenige kraft Gesetzes tun, was früher — im günstigsten Falle kraft Tarifvertrages — die gewerkschaftlichen Vertrauensleute versahen. Allerdings hat die Betriebsvertretung keine Möglichkeit, von sich aus unmittelbar Tarifwidrigkeiten des Arbeitgebers anders als durch Vorstellungen diesem gegenüber zu begegnen; führen sie nicht zum Ziel, so bleibt ihr nur übrig, den Fall der beteiligten Gewerkschaft zu melden, damit diese mit entsprechenden Vorstellungen an die Arbeitgeberseite des Tarifvertrages herantrete (beim Verbandstarif zwecks Einwirkung auf das Mitglied, beim Firmentarif an den Arbeitgeber unmittelbar); bei Tarifwidrigkeiten im Einzelverhältnis kann ferner die Betriebsvertretung den beteiligten Arbeitnehmer über sein gerichtliches Klagerecht unterrichten. Un-erheblich ist es, ob der Betriebsrat ganz oder z. T. oder gar nicht aus Arbeitnehmern besteht, die den beteiligten Gewerkschaften angehören. Auch ein in seiner Mehrheit christlich-gewerkschaftlicher Betriebsrat müßte die Tarifikontrolle des von einer freien Gewerkschaft abgeschlossenen Tarifvertrages ausüben und umgekehrt. Da die Betriebsräte in ihrer Zusammensetzung im allgemeinen nicht allzu starke Abweichungen von den beteiligten Gewerkschaften aufweisen, spielen diese Fälle und die aus ihnen leicht herleitbaren psychologischen Schwierigkeiten in der Praxis keine erhebliche Rolle. Im Hinblick darauf, daß aus einem nicht allgemein verbindlichen Tarifvertrag nur die verbandsangehörigen Arbeitnehmer berechtigt sind, ist die Betriebsvertretung zwecks Vertretung tariflich bestimmter Ansprüche berechtigt, den Arbeitnehmer, um dessen Anspruch es sich handelt, nach seiner Verbandszugehörigkeit zu fragen (vgl. Reichsarbeitsblatt vom 15. 2. 1921 Nr. 233, vom 30. 1. 1921 Nr. 339 und vom 15. 7. 1922 Nr. 74).

Als Mittel der Tarifikontrolle hat die Betriebsvertretung nach § 71 BRG. ein Recht auf Vorlage der zur Durchführung von bestehenden Tarifverträgen erforderlichen Unterlagen, also der Aufzeichnungen, aus denen sich ergibt, daß die Arbeitnehmer tariflich entlohnt werden, tariflichen Urlaub bekommen usw.

Über die Folgen der Befugnis zur Tarifikontrolle für die Geschäftsführung der Betriebsvertretungen vgl. oben zu I, 1f.

d) § 66 Ziffer 6 BRG. legt dem Betriebsrat unter anderem die Aufgabe auf, „für Wahrung der Vereinigungsfreiheit der Arbeitnehmerschaft einzutreten“. Dies Eintreten kann

- a) innerhalb der Arbeitnehmerschaft,  
 β) gegenüber dem Arbeitgeber notwendig sein.

Zu a). Der Streit der einzelnen Berufsvereinigungen verschiedener Richtung soll unter gegenseitiger Duldung geführt werden und keinen Unfrieden in die Belegschaft tragen. Niemand soll im Betriebe um der Zugehörigkeit zu der einen oder der anderen Organisation willen Schaden erleiden. Rechtliche Mittel stehen dem Betriebsrat, um seiner Pflicht zu genügen, allerdings nicht zu Gebote. Er kann nur seine moralische Autorität in die Wagschale werfen, um Achtung vor jeder Organisation — gleichviel welchen Berufes und welcher Richtung — innerhalb der durch ihn ohne Rücksicht der organisatorischen Verschiedenheiten unparteiisch und neutral zu vertretenden Belegschaft zu verbreiten; äußerstenfalls ist er für berechtigt zu halten, beim Arbeitgeber die Entlassung eines Belegschaftsmitgliedes anzuregen, das durch sein Verhalten jene Achtung vermissen läßt.

Von der Stellungnahme des umstrittenen Begriffes der Koalitionsfreiheit (Freiheit nur der Vereinigung oder auch der Nichtvereinigung?) hängt es ab, ob man die Pflicht der Betriebsvertretung auch so weit ausdehnt, daß sie sich der Unorganisierten dem Werben der Organisierten gegenüber anzunehmen hat oder sich um diesen Gegensatz nicht zu kümmern braucht, wenn er nicht im Einzelfalle „das Einvernehmen innerhalb der Arbeitnehmerschaft“ (so die einleitenden Worte von § 66 Ziffer 6 BRG.) gefährdet.

Zu β). Gegenüber dem Arbeitgeber hat der Betriebsrat für die Wahrung der Vereinigungsfreiheit einzutreten, indem er ihn nötigenfalls darauf hinweist, daß Artikel 159 der Verfassung jede Benachteiligung jemandes wegen seiner Zugehörigkeit zu einer Organisation verbietet und Schadenersatzansprüche der Benachteiligten erzeugt; außerdem muß er pflichtgemäß Kündigungen wegen Gewerkschaftszugehörigkeit nach § 84 Ziffer 1 BRG. im Einspruchsverfahren entgegnetreten.

Zusammenfassend kann man sagen, daß das BRG. den Gewerkschaften in den Betriebsräten Hüter des Organisationsgedanken als solchen verliehen, zugleich aber den Betrieb innerhalb des Streites der Organisationen zu neutralisieren sich bemüht hat.

e) § 66 Ziffer 3 BRG. legt dem Betriebsrat eine gesetzliche Friedenspflicht gegenüber Erschütterungen des Betriebes auf und bezeichnet als besonderes Mittel der Friedenserhaltung oder -wiederherstellung die Anrufung des Schlichtungsausschusses, jedoch mit dem Vorbehalt der Befugnisse der wirtschaftlichen Vereinigungen der Arbeitnehmer. Daraus ergibt sich klar das Verhältnis der Betriebsräte gegenüber gewerkschaftlichen Arbeitskämpfen: Neutralität, soweit die Kämpfe von den Gewerkschaften getragen werden<sup>1)</sup>, im übrigen Bemühung um Friedenserhaltung oder -wiederherstellung unter Benutzung der jeweilig gebotenen Maßnahmen, gesichert durch die §§ 39, 41 BRG., allerdings ohne Garantie, daß die Bemühung erfolgreich ist (vgl. die Parallele der tariflichen relativen Friedenspflicht). Betriebsräte und Gewerkschaften gehen somit je ihre eigenen Wege, eine natürliche Folge der Tatsache des schon mehrfach betonten verschiedenen Organisationsprinzips (siehe am Anfang). Die Betriebsräte sind hier — anders als bei der Tarifkontrolle (siehe zu c) — nicht die Gehilfen der Gewerkschaften, mögen sie auch äußerlich häufig mit den gewerkschaftlichen Vertrauensleuten personengleich sein.

Bei Anwendung der soeben entwickelten Grundsätze können die gelegentlich vorkommenden Konflikte zwischen Betriebsratspflicht und gewerkschaftlicher Mitgliedsratspflicht nicht entstehen. Der Betriebsrat hat sich in gewerkschaftlichen Arbeitskämpfen als solcher jeder Stimme zu enthalten, weder freie Zeit noch Geschäftsräume und Geschäftsbedürfnisse insoweit für sich zu beanspruchen, darf als

<sup>1)</sup> Das gleiche muß sinngemäß für die Fälle politischer Streiks gelten; auch ihnen gegenüber ist der Betriebsrat zur Neutralität verpflichtet und braucht nicht etwa der politischen Partei entgegentreten, darf sie allerdings ebensowenig als solcher unterstützen.

solcher keine Streikaufrufung erlassen, keine Betriebsversammlungen und Abstimmungen in Streikangelegenheit veranstalten, keine Streikunterstützung regeln, er tritt, auch wenn er aus gewerkschaftlichen Vertrauensleuten besteht, in Reih und Glied der übrigen Arbeitnehmer, genießt auch keinerlei gesetzliche Vorzugsstellung hinsichtlich des Rechts zur Entlassung und hinsichtlich der Wiedereinstellung. Der Fortbestand seines Betriebsratsamtes nach der Wiederaufnahme der Arbeit hängt davon ab, ob sein altes Arbeitsverhältnis als fortgesetzt gilt.

f) Bewegen sich die sämtlichen zu a—e behandelten Beziehungen zwischen Betriebsräten und Gewerkschaften auf dem Gebiete des sozusagen typischen kollektiven Vertrags- und Kampfrechts, so sei nun noch einiger ebenfalls tarifvertraglich vermittelter Einwirkungen der Gewerkschaften auf das Mitbestimmungsrecht der Betriebsräte bei Einstellungen und Entlassungen gedacht.

a) Nach § 81 Abs. 3 BRG. gehen Einstellungen, die auf einer tarifvertraglichen Verpflichtung beruhen, der in der Praxis heute kaum vorkommenden Richtlinienvereinbarung des § 81 vor.

β) Nach § 85 Abs. 2 Ziff. 1, § 96 Abs. 2 Ziff. 1 BRG. versagt der Kündigungsschutz des gewöhnlichen Arbeitnehmers wie des Betriebsratsmitgliedes gegenüber Entlassungen, die auf einer tarifvertraglichen Verpflichtung beruhen. Fälle der tarifvertraglichen Entlassungspflicht sind praktisch sehr selten, sie sind denkbar z. B. als Pflicht, nach einem Arbeitskampf Streikbrecher zu entlassen oder als Pflicht, normale Entlassungen in bestimmter Reihenfolge vorzunehmen.

g) Bereits oben (zu a am Ende) ist gelegentlich der Betrachtung des Verhältnisses von Betriebsvereinbarungen und Tarifvertrag darauf hingewiesen worden, wie sich dies Verhältnis im Schlichtungsverfahren in der Weise auswirkt, daß die Gewerkschaft jederzeit einem von der Betriebsvertretung in Gang gebrachten Schlichtungsverfahren die Grundlage entziehen kann, indem sie die Angelegenheit zum Gegenstand eines tariflichen Schlichtungsverfahrens macht. Der Betriebsrat lebt, wie hier noch einmal hervorgehoben sei, auf dem Gebiete der Betriebsvereinbarung nur von dem, was die Gewerkschaft ihm läßt und solange sie es ihm läßt.

Weiterhin ist aus dem Bereich des Schlichtungswesen beachtlich, daß die Betriebsvertretungen, wie auch die Arbeitnehmerschaft des vertretungslosen Betriebes, sich vor dem Schlichtungsausschuß, soweit sie nicht durch ihre Mitglieder vertreten werden, nur durch wirtschaftliche Vereinigungen der Arbeitnehmer vertreten lassen können. Welche Vereinigung mit der Vertretung betraut wird, beschließt die Betriebsvertretung oder Arbeitnehmerschaft durch Mehrheitsbeschluß nach eigenem Ermessen.

Die Bestellung der Schlichtungsausschußbeisitzer (§ 1 Abs. 3 Satz 2 der Schlichtungsverordnung) geschieht auf Vorschlag der wirtschaftlichen Vereinigungen, die somit auch auf die Schlichtung in Betriebsvereinbarungsstreitigkeiten entscheidenden Einfluß ausüben. Da bei der Bildung der einzelnen Schlichtungskammer (§ 5 Abs. 3 Satz 2 der 2. AVO. zur SchlVO. den besonderen Verhältnissen des einzelnen Streitfalles und den Wünschen der Parteien nach Möglichkeit Rechnung getragen werden soll, können hierbei in Betriebsvereinbarungsstreitigkeiten auch die Wünsche der Betriebsvertretungen — allerdings nur im Rahmen der Beisitzerlisten — berücksichtigt werden. Besitzt der Vorsitzende des Schlichtungsausschusses die Ermächtigung aus § 5 Abs. 2 der 2. AVO. zur SchlVO., so kann auf diesem Wege die Verbindung zwischen wirtschaftlicher Vereinigung und Schlichtungsausschußbeisitzern, wenn der Vorsitzende es für richtig hält, gelockert werden, was gerade in Betriebsvereinbarungsstreitigkeiten bedeutungsvoll werden kann.

h) Schließlich sei noch zweier durch die Arbeitszeitregelung geschaffener Beziehungen zwischen Betriebsvertretung und Gewerkschaft gedacht.

a) Die Arbeitszeitverordnung gestattet mehrfach (vgl. §§ 2, 5, 8) Abänderungen der gesetzlichen Arbeitszeit durch Tarifvertrag, hilfsweise durch behördlichen Akt.

In all diesen Fällen reicht die Betriebsvereinbarung nicht aus, um Abweichungen vorzunehmen, der Tarifvertrag hat also nicht bloß, wie sonst im kollektiven Arbeitsrecht, den Vorrang, sondern ein Monopol gegenüber der Betriebsvereinbarung.

β) Nach § 6 der Arbeitszeitverordnung kann eine behördliche Regelung der Arbeitszeit für einzelne Betriebe innerhalb des Bereiches eines Gewerbeaufsichtsamts erst nach Anhörung der Betriebsvertretung, dagegen für den Bereich mehrerer Gewerbeaufsichtsamter sowie für ganze Gewerbebezweige oder Berufe erst nach Anhörung der beteiligten wirtschaftlichen Vereinigungen der Arbeitnehmer (und Arbeitgeber) erteilt werden, also im letzteren Falle, ohne daß es auf die Stellungnahme der einzelnen Betriebsvertretungen der beteiligten Betriebe ankommt. Die Gewerkschaft hat hier wiederum den Vorrang vor der Betriebsvertretung. Ihre Stellungnahme ist für die Arbeitszeitregelung der beteiligten Belegschaften von maßgeblichem Einfluß.

2. In der gleichen Weise, wie der Tarifvertrag benutzt werden kann, um eine von der gesetzlichen abweichende Betriebsverfassung zu errichten oder die Geschäftsführung der gesetzlichen Betriebsvertretungen über das Gesetz hinaus zu regeln, dient der Tarifvertrag auch vielfach dazu, die Aufgaben der Betriebsvertretungen näher zu bestimmen. Auch hier kann der Tarifvertrag aber gesetzliche Befugnisse nicht nehmen, sondern höchstens erweitern. Auf diese Weise kann z. B. die Bilanzvorlegungspflicht erweitert, die Aufschlußpflicht aus § 71 BRG. näher ausgestaltet werden (vgl. die zu I, 2 erwähnten Richtlinien zum BRG. im Bergbau; dort ist in Ziffer 10 der Begriff der „Unterlagen“ im Sinne von § 71 Abs. 1 — am Ende — BRG. näher umrissen, ebenso die Aufschlußpflicht des § 71 durch Anführung bestimmter Punkte erläutert worden), der Kündigungsschutz kann ausgebaut werden, indem der Arbeitgeber verpflichtet wird, vor Kündigungen mit dem Betriebsrat in Verbindung zu treten. In verschiedenen Berufen sind Musterarbeitsordnungen tariflich vereinbart und damit die Mitglieder des Arbeitgeberverbandes und die den Betriebsräten angehörigen Verbandsmitglieder verpflichtet worden, sich um die betriebsweise Vereinbarung solcher Arbeitsordnung nach Kräften zu bemühen. Besonders häufig sind jetzt Einschaltungen der Betriebsvertretungen in die tarifliche Arbeitszeitregelung. Alle diese Tarifverträge schaffen aber keine eigenen Rechte und Pflichten zwischen den Betriebsvertretungen und dem einzelnen Arbeitgeber, sondern nur Rechte und Pflichten der Gewerkschaften gegenüber der Arbeitgeberseite hinsichtlich des Verhaltens ihrer Mitglieder in den Betriebsräten und entsprechende Rechte und Pflichten der Arbeitgeberseite gegenüber den Gewerkschaften.

## Gewerkschaften und Betriebsräte<sup>1)</sup>.

Korreferat:

Von HERBERT OHLBRECHT, Postinspektor im Reichspostministerium, Berlin.

Die rechtlichen Beziehungen zwischen den wirtschaftlichen Vereinigungen der Arbeitnehmer und den Betriebsvertretungen will ich nach folgenden Gesichtspunkten getrennt erörtern:

I. Die grundlegenden Bestimmungen für das rechtliche Verhältnis der wirtschaftlichen Vereinigungen der Arbeitnehmer zu den Betriebsvertretungen,

<sup>1)</sup> Literatur: DERSCH: Kommentar zum Betriebsrätegesetz, 5. Auflage, Berlin 1922. — FEIG und STZLER: Betriebsrätegesetz, 9. und 10. Auflage, Berlin 1922. — FLATOW: Kommentar zum Betriebsrätegesetz, 96.—125. Tausend, Berlin 1922.

II. die Einwirkungsmöglichkeit der wirtschaftlichen Vereinigungen auf die rechtlichen Verhältnisse der Betriebsvertretungen,

III. die Beteiligung der wirtschaftlichen Vereinigungen an den Aufgaben der Betriebsvertretungen,

IV. die Förderung der Interessen der wirtschaftlichen Vereinigungen durch die Betriebsvertretungen.

### **I. Die grundlegenden Bestimmungen für das rechtliche Verhältnis der wirtschaftlichen Vereinigungen der Arbeitnehmer zu den Betriebsvertretungen.**

Die Arbeitnehmer haben sich in Gewerkschaften zusammengeschlossen, um gemeinsam für die Verbesserung der Lohn- und Arbeitsbedingungen und die Hebung der wirtschaftlichen und sozialen Lage der in ihnen organisierten Arbeitnehmer einzutreten. In den Vereinbarungen zwischen den großen Arbeitgeberverbänden mit den Gewerkschaften vom 15. 11. 1918 wird die Gewerkschaft als berufener Vertreter der Arbeiterschaft anerkannt. Es wird in diesen Vereinbarungen als eine Aufgabe der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände bezeichnet, die Arbeitsbedingungen für alle Arbeiter des betreffenden Gewerbes durch Kollektivvereinbarung festzusetzen. Hiernach gehört zu den Aufgaben der Gewerkschaften die Regelung aller Arbeitsbedingungen, soweit sie sich nicht als eine Regelung für den Einzelbetrieb darstellt.

In Art. 165 der Reichsverfassung werden die beiderseitigen Organisationen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer und ihre Vereinbarungen anerkannt.

Wir finden also hier denselben Ausdruck wie in der Vereinbarung der großen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände. Mit diesem Ausdruck in der Verfassung sollte m. E. gesagt werden, daß nicht in den Aufgabenkreis und in die Befugnisse der Gewerkschaften eingegriffen werden solle. Vielmehr sollte den Gewerkschaften im Hinblick auf die weiteren Bestimmungen des Art. 165 der Reichsverfassung, in denen die Errichtung von Arbeiter- und Wirtschaftsräten in Aussicht gestellt wird, gleichsam zum Schutze ihrer Existenz, ihr bisheriger Wirkungskreis garantiert werden. Aus der Anerkennung der Gewerkschaften durch die Verfassung läßt sich aber nicht folgern, daß damit eine Veränderung ihres bisherigen privatrechtlichen Charakters eingetreten ist.

Das in Durchführung des Art. 165 geschaffene Betriebsrätegesetz drückt denselben Gedanken aus, wie die Reichsverfassung, indem § 8 BRG. sagt: „Die Befugnis der wirtschaftlichen Vereinigungen von Arbeitern und Angestellten, die Interessen ihrer Mitglieder zu vertreten, wird durch die Vorschriften dieses Gesetzes nicht berührt“.

Es sind somit den wirtschaftlichen Vereinigungen alle Rechte vorbehalten worden, die sie als Vertreter der Interessen der Arbeitnehmer vor Erlaß des Betriebsrätegesetzes hatten. Die Betriebsvertretungen haben dagegen nur diejenigen Aufgaben und Befugnisse, die ihnen durch Gesetz oder auf Grund des Gesetzes durch Gesamtvereinbarungen ausdrücklich übertragen worden sind. Eine in der Literatur bestrittene Frage ist es nun, ob sich § 8 BRG. außer auf die öffentlich-rechtlichen Befugnisse auch auf die vertraglichen Befugnisse der wirtschaftlichen Vereinigungen bezieht. FLATOW (Anm. 1 zu § 8) bezieht § 8 BRG. nicht auf die vertraglichen Rechte, die irgendeine Gewerkschaft besitzt, sondern auf die gesetzlichen Rechte öffentlich-rechtlicher Art, die die neue Gesetzgebung den Gewerkschaften verliehen hat.

DERSCH (Anm. 3 zu § 8) unterscheidet dagegen in der Rechtsstellung der wirtschaftlichen Vereinigungen im Rahmen des Betriebsrätegesetzes zwei Seiten:

- a) die Wahrung ihrer ohnedies vorhandenen Rechte und
- b) die Schaffung neuer besonderer Rechte.

Bei den ohnedies schon vor Erlaß des Betriebsrätegesetzes vorhandenen Vertretungsbefugnissen unterscheidet DERSCH außer den gesetzlichen auch vertragliche. Zu den vertraglichen zählt er die Befugnisse der Gewerkschaften auf Grund der genannten Vereinbarung zwischen den großen Arbeitgeberverbänden und den Gewerkschaften, durch welche die Gewerkschaft als berufene Vertreterin der Arbeiterschaft anerkannt wird. Zu den gesetzlichen Vertretungsbefugnissen, die durch § 8 BRG. aufrechterhalten wurden, gehört die Anerkennung der Gewerkschaft als Vertragspartei bei Tarifverträgen, das Antragsrecht auf Allgemeinverbindlicherklärung, das Vorschlagsrecht für die Bestellung von Beisitzern der Schlichtungsausschüsse, das Anrufungsrecht des Schlichtungsausschusses zur Durchführung von Tarifverträgen nach § 20 der Verordnung vom 23. 12. 1918 und das Vertretungsrecht der Parteien nach § 23 Abs. 2 derselben Verordnung, deren Bestimmungen jetzt durch die zweite Ausführungsverordnung über das Schlichtungswesen vom 29. 12. 1923 ersetzt worden sind.

M. E. ist der Auffassung von DERSCH zuzustimmen, da die wirtschaftlichen Vereinigungen schon vor Erlaß des Betriebsrätegesetzes vertragliche Rechte hatten und § 8 die Befugnis der wirtschaftlichen Vereinigungen, die Interessen ihrer Mitglieder zu vertreten, ganz allgemein aufrechterhalten hat.

## II. Die Einwirkungsmöglichkeit der wirtschaftlichen Vereinigungen auf die rechtlichen Verhältnisse der Betriebsvertretungen.

Hier sind zwei Gruppen zu unterscheiden:

1. Die Mitwirkungsrechte der wirtschaftlichen Vereinigungen bei der Bildung von Sondervertretungen,

2. die Mitwirkung der wirtschaftlichen Vereinigungen bei der Umschreibung der Aufgaben und Befugnisse der Betriebsvertretungen durch den Tarifvertrag.

1. Ein Mitwirkungsrecht bei der Bildung von Einzel- und Gesamtbetriebsräten für die Unternehmungen und Verwaltungen des Reichs, der Länder und der Gemeindeverbände und die Abgrenzung der Befugnisse der Betriebsvertretungen gegeneinander ist den wirtschaftlichen Vereinigungen durch § 61 BRG. eingeräumt worden. Über den Erlaß der in Frage kommenden Verordnung ist von den Verwaltungen mit den beteiligten wirtschaftlichen Vereinigungen zu verhandeln. Es ist somit in Rede und Gegenrede der Verordnungsentwurf durchzusprechen. Die Behörde ist aber nicht an die Ratschläge und Wünsche der wirtschaftlichen Vereinigungen gebunden, und sie bedarf für den Erlaß der Verordnung nicht ihrer Zustimmung.

2. Zu der zweiten Gruppe von Rechten der wirtschaftlichen Vereinigungen bei der Umschreibung der Aufgaben und Befugnisse der Betriebsvertretungen gehört die Befugnis, als Tarifvertragspartei mit der Tarifgegenspartei bei der Errichtung einer anderen Betriebsvertretung als das BRG. vorsieht, auf Grund des § 62 BRG. mitzuwirken. Voraussetzung für die Errichtung einer solchen tariflichen Sondervertretung ist, daß der Errichtung oder der Tätigkeit des gesetzlichen Betriebsrats nach der Natur des Betriebs besondere Schwierigkeiten entgegenstehen und der Tarifvertrag für allgemeinverbindlich erklärt wird. Mit der Allgemeinverbindlicherklärung hat dann die tarifliche Sondervertretung mindestens die dem gesetzlichen Betriebsrat übertragenen Aufgaben und Befugnisse. Eine Einschränkung der gesetzlichen Befugnisse ist nicht zulässig, wohl aber eine Erweiterung. Ausgeschlossen ist aber die Errichtung einer vertraglichen Sondervertretung, wenn die Voraussetzungen für die Errichtung einer gesetzlichen Betriebsvertretung nicht vorliegen.

FLATOW (Anm. 1 Abs. 3 zu § 62) vertritt hier den Standpunkt, daß eine tarifliche Sondervertretung auch dann errichtet werden kann, wenn nach den allgemeinen

Vorschriften des BRG. der Betrieb vertretungslos sein würde, z. B. weil nicht genug wählbare Personen vorhanden sind. DERSCH sowie FEIG und SITZLER widersprechen dieser Auffassung. M. E. ist aus den Worten: „Ein Betriebsrat ist nicht zu errichten oder hört zu bestehen auf“ zu folgern, daß zunächst die Voraussetzungen für die Errichtung eines Betriebsrats — oder, in analoger Anwendung, auch eines Betriebsobmannes — gegeben sein müssen. Die Fassung des Gesetzes schließt daher die Errichtung einer Sondervertretung aus, wenn der Betrieb auch sonst vertretungslos sein würde.

Hinsichtlich des Inhalts der der vertraglichen Betriebsvertretung eingeräumten Befugnisse vertreten FEIG und SITZLER (Anm. 4 zu § 62) den Standpunkt, daß auf die Sondervertretung die sonstigen gesetzlichen Bestimmungen, z. B. über Zuziehung der wirtschaftlichen Vereinigungen, Betriebsversammlungen usw., nur insoweit Anwendung finden, als das mit den Besonderheiten der tariflichen Vertretung vereinbar ist. Dem ist entgegenzuhalten, daß nach § 62 BRG. die Sondervertretung die dem Betriebsrat übertragenen Aufgaben und Befugnisse hat. Zu diesen Befugnissen gehört aber auch die Zuziehung der wirtschaftlichen Vereinigungen zu den Sitzungen der Betriebsvertretung und die Einberufung von Betriebsversammlungen usw. Es ist deshalb zu fordern, daß die Vereinbarungen über die Errichtung der tariflichen Sondervertretung so gehalten sind, daß die Sondervertretung in der Erfüllung der ihr obliegenden Aufgaben und in der Betätigung ihrer Befugnisse nicht behindert ist: andernfalls würde eine wichtige Voraussetzung für die Allgemeinverbindlicherklärung des betreffenden Tarifvertrags fehlen.

Aber auch soweit es sich nicht um tarifliche Sondervertretungen, sondern um die gesetzlichen Betriebsvertretungen handelt, haben die wirtschaftlichen Vereinigungen auf die Bestimmung des Umfangs der Aufgaben und Befugnisse der Betriebsvertretungen als Tarifvertragspartei durch den Abschluß von Tarifverträgen einen erheblichen Einfluß. Dieser Einfluß liegt besonders darin, daß die durch Tarifvertrag vereinbarten Bestimmungen grundsätzlich allen Betriebsvereinbarungen vorgehen und für diese nur insoweit Raum lassen, als der Tarifvertrag die in Frage stehende Angelegenheit nicht oder nicht erschöpfend regelt. Dies gilt insbesondere von Dienstvorschriften und Bestimmungen, die in der Arbeitsordnung Aufnahme finden sollen.

Bei einer ergänzenden Vereinbarung zu den Bestimmungen des Tarifvertrags zwischen der Betriebsvertretung und dem Arbeitgeber ist zu beachten, daß die Vereinbarung nicht mit dem Sinn und Zweck einer tarifvertraglichen Bestimmung im Widerspruch stehen darf.

Der Vorrang der tarifvertraglichen Regelung vor der betrieblichen kommt in erster Linie im § 66 Ziff. 3 BRG. zum Ausdruck, wonach der Betriebsrat die Aufgabe hat, den Betrieb vor Erschütterungen zu bewahren, insbesondere „vorbehaltlich der Befugnisse der wirtschaftlichen Vereinigungen“ bei Streitigkeiten des Betriebsrats oder der Arbeitnehmerschaft die Schlichtungsstelle anzurufen.

Aus diesem Vorbehalt zugunsten der wirtschaftlichen Vereinigungen in Verbindung mit § 5 der Verordnung über das Schlichtungswesen vom 30. 10. 1923 ist zu folgern, daß bei einer Streitigkeit aus einer tarifvertraglichen Bestimmung nur die wirtschaftliche Vereinigung, nicht die Betriebsvertretung das Recht hat, den Schlichtungsausschuß anzurufen, weil nur die wirtschaftliche Vereinigung Partei in der Streitigkeit auf Arbeitnehmerseite ist. In gleicher Weise ist bei einer Streitigkeit aus einer Betriebsvereinbarung nur die Betriebsvertretung, nicht die wirtschaftliche Vereinigung Partei. Die wirtschaftliche Vereinigung kann aber von der Betriebsvertretung oder von der Arbeitnehmerschaft des Betriebs mit der Vertretung vor dem Schlichtungsausschuß betraut



werden. Die Anrufung des Schlichtungsausschusses selbst muß von der Partei ausgehen.

Zu berücksichtigen ist, daß bei einer Streitigkeit aus einer Betriebsvereinbarung die Parteien des Tarifvertrags die Möglichkeit haben, die strittigen Punkte in den Tarifvertrag einzubeziehen und damit der Betriebsvertretung oder dem Arbeitgeber die Möglichkeit zu nehmen, eine von der Auffassung beider Tarifparteien abweichende Ansicht zum Gegenstand einer Entscheidung des Schlichtungsausschusses zu machen.

Wenn dagegen Betriebsrat und Arbeitgeber sich über die Anwendung oder Auslegung einer Tarifbestimmung geeinigt haben, so kann trotzdem jede am Tarifvertrag beteiligte Partei den Schlichtungsausschuß anrufen, wenn nach ihrer Ansicht die getroffene Vereinbarung gegen den Tarifvertrag verstößt und der Arbeitgeber oder die Arbeitnehmer in wirtschaftlichen Vereinigungen organisiert sind, die am Tarifvertrag beteiligt sind.

Sobald eine Angelegenheit durch Tarifvertrag geregelt wird, verliert eine etwaige, durch Betriebsvereinbarung getroffene Regelung für die dem Tarifvertrag unterworfenen Arbeitnehmer ihre Wirkung.

Schließlich gehört zu den Mitwirkungsrechten der wirtschaftlichen Vereinigungen der Arbeitnehmer als Tarifvertragspartei, durch die die Mitglieder der Betriebsvertretungen berührt werden, noch die Bestimmung im § 96 Abs. 2 Ziff. 1 BRG., wonach der Entlassungsschutz für Betriebsratsmitglieder nicht besteht, wenn eine Entlassung auf einer tarifvertraglichen Verpflichtung beruht. Ein Anwendungsfall dieser Bestimmung würde z. B. vorliegen, wenn durch Tarifvertrag die Entlassung von bestimmten Arbeitnehmerkategorien — wie z. B. von auswärtigen Arbeitnehmern — vereinbart werden würde. Umgekehrt könnte durch Tarifvertrag vereinbart werden, daß Mitglieder von Betriebsvertretungen nur mit Zustimmung der Betriebsvertretung entlassen werden dürfen. In diesem Falle wäre jede Kündigung ohne die Zustimmung unwirksam.

Ein weiteres Mitwirkungsrecht der wirtschaftlichen Vereinigungen der Arbeitnehmer als Tarifvertragspartei, durch die auch die Rechte der bereits gebildeten Betriebsvertretungen beeinflusst werden, enthält auch die Bestimmung des § 81 Abs. 3 BRG., wonach u. a. Einstellungen, die auf tarifvertraglicher Verpflichtung beruhen, den zwischen Arbeitgeber und Gruppenrat vereinbarten Einstellungsrichtlinien vorgehen. Für Arbeitnehmer, die unter einen Tarifvertrag fallen, in dem Einstellungsrichtlinien vereinbart sind, besteht somit für den Gruppenrat keine Möglichkeit einer abweichenden Vereinbarung mit dem Arbeitgeber.

Die Einwirkungsmöglichkeit der wirtschaftlichen Vereinigungen auf die Aufgaben und Befugnisse der Betriebsvertretungen besteht in allen diesen Fällen nur durch den Tarifvertrag, niemals in selbständiger unmittelbarer Einwirkung auf die Mitglieder der Betriebsvertretungen. Wenn die Mitglieder der Betriebsvertretungen gleichzeitig Funktionäre einer wirtschaftlichen Vereinigung sind, so müssen sie die Aufgaben und Befugnisse aus dem öffentlich-rechtlichen Amt der Mitgliedschaft einer Betriebsvertretung scharf von den gewerkschaftlichen Verpflichtungen trennen. Bei einer Kollision beider Pflichtenkreise haben die öffentlich-rechtlichen Pflichten den Vorrang vor den privatrechtlichen der Mitgliedschaft einer Gewerkschaft. Der innere Konflikt, in den die Mitglieder der Betriebsvertretung als solche zu ihren gewerkschaftlichen Verpflichtungen geraten, zeigt sich insbesondere bei der Anwendung von Kampfmaßnahmen der wirtschaftlichen Vereinigungen. Für das Mitglied der Betriebsvertretung besteht nach § 66 Ziff. 3 BRG. die Pflicht, den Betrieb vor Erschütterungen zu bewahren. Die wirtschaftliche Vereinigung verlangt dagegen von ihrem Funktionär die Durchführung der angeordneten wirtschaftlichen Maßnahmen. Zwischen beiden Pflichten gibt es keinen

Ausgleich. Soweit die von der Gewerkschaft angewendeten Mittel erlaubt sind, komme ich unter Berücksichtigung der neuen Schlichtungsverordnung zu dem Ergebnis, daß die Betriebsvertretungen den gewerkschaftlichen Maßnahmen nicht entgegenzuwirken brauchen, wenn der Zweck des Kampfes der wirtschaftlichen Vereinigungen den Abschluß oder die Änderung eines Tarifvertrags zum Gegenstande hat, weil die Betriebsvertretungen in einer solchen Streitigkeit nicht Partei sind und nicht die Möglichkeit haben, die Streitigkeit durch eine Gesamtvereinbarung zu beenden.

In einem solchen Falle wird jedoch in Anspruch zu nehmen sein, daß sich die Betriebsvertretung neutral verhält. Eine Beteiligung an den Kampfmaßnahmen an führender Stelle, z. B. als Streikleitung, erscheint mir mit dem Amt eines Mitglieds einer Betriebsvertretung nicht vereinbar.

Wenn aber eine wirtschaftliche Vereinigung außerhalb ihres Aufgabenkreises, z. B. aus politischen Gründen oder aus Sympathie für dritte Arbeitnehmerverbände, die Anwendung von Kampfmaßnahmen anordnet, die geeignet sind, den Betrieb zu erschüttern, so halte ich die Betriebsvertretung für verpflichtet, diesen Maßnahmen mit den der Betriebsvertretung zur Verfügung stehenden Mitteln entgegenzuwirken.

### III. Die Beteiligung der wirtschaftlichen Vereinigungen an den Aufgaben der Betriebsvertretungen.

Die Teilnahme der wirtschaftlichen Vereinigungen an der gesetzlichen Tätigkeit von Organen der Betriebsverfassung ist in den Betriebsratssitzungen (§ 31 BRG.), in den Sitzungen des Betriebsausschusses (§ 38 BRG.) und in den Betriebsversammlungen (§ 47 BRG.) vorgesehen.

Zu den Betriebsratssitzungen — für die Sitzungen des Betriebsausschusses gelten dieselben Vorschriften — sind nach § 31 BRG. auf Antrag von einem Viertel der Mitglieder des Betriebsrats je ein Beauftragter der im Betriebsrat vertretenen wirtschaftlichen Vereinigungen der Arbeitnehmer mit beratender Stimme hinzuzuziehen.

Die vom Gesetz festgesetzte Mindestzahl der Antragsteller kann m. E. auch durch die Geschäftsordnung des Betriebsrats nicht geändert werden. Anderer Ansicht ist DERSCH (Anm. 2a zu § 31), der dem Betriebsrat das Recht gibt, das Mindestfordernis herabzusetzen, weil es sich dann um eine Erweiterung der Rechte der Minderheit handle. Eine Abänderung des vom Gesetz festgesetzten Mindestfordernisses möchte ich nur für zulässig halten, wenn darin eine Erweiterung der Rechte der Arbeitnehmer überhaupt, nicht bloß eines Teils, läge. Es ist auch zu berücksichtigen, daß die Heranziehung von Beauftragten der wirtschaftlichen Vereinigungen für die in einer wirtschaftlichen Vereinigung nicht organisierten Betriebsratsmitglieder eine Erschwerung ihrer Stellung bedeuten kann, weil die durch die beratende Stimme des Beauftragten ihrer wirtschaftlichen Vereinigung verstärkten Betriebsratsmitglieder ein Übergewicht haben. Aber abgesehen davon ist die Herabsetzung des Mindestfordernisses nicht statthaft, weil § 34 BRG. sagt, daß „sonstige Bestimmungen“ — also die im BRG. nicht geregelten — über die Geschäftsführung in einer Geschäftsordnung, die sich der Betriebsrat selbst gibt, getroffen werden können. Hieraus geht hervor, daß durch die Geschäftsordnung nur solche Bestimmungen über die Geschäftsführung getroffen werden können, die das Gesetz nicht selbst gegeben hat.

Für zulässig halte ich es aber, daß die Betriebsvertretung ein für allemal die Zuziehung von Vertretern der beteiligten wirtschaftlichen Vereinigungen beschließt.

Wenn der Antrag auf Hinzuziehung von Beauftragten der im Betriebsrat vertretenen wirtschaftlichen Vereinigungen ordnungsmäßig gestellt worden ist, ist es

nunmehr Aufgabe des Vorsitzenden des Betriebsrats, die wirtschaftlichen Vereinigungen um Entsendung eines Beauftragten zu einer von ihm anzuberaumenden Betriebsratssitzung zu ersuchen. Die wirtschaftlichen Vereinigungen haben das Recht auf Teilnahme an den Sitzungen nicht ohne weiteres auf Grund des ordnungsmäßig gestellten und angenommenen Antrags, sondern sie sind auf Grund des Antrags erst „hinzuzuziehen“. Ich kann daher der Ansicht von FLATOW (Anm. 1 zu § 31) nicht beitreten, daß die wirtschaftliche Vereinigung durch § 31 Abs. 1 BRG. die selbständige öffentlich-rechtliche Befugnis dem Betriebsrat gegenüber auf Entsendung eines Beauftragten erhalten hat. Nach meiner Ansicht begründet § 31 BRG. eine öffentlich-rechtliche Verpflichtung für den Vorsitzenden des Betriebsrats auf Hinzuziehung auf Grund des Beschlusses, nicht aber ein selbständiges Recht der wirtschaftlichen Vereinigung auf Entsendung des Beauftragten. Folgt die wirtschaftliche Vereinigung der Einladung, so hat der Beauftragte die öffentlich-rechtliche Befugnis, an der Sitzung teilzunehmen. Der Beauftragte macht sich daher eines Hausfriedensbruchs nicht schuldig, wenn er der Aufforderung des Arbeitgebers zum Verlassen der in seinen Räumen stattfindenden Betriebsratssitzung nicht Folge leistet; er verweilt in den Räumen nicht ohne Befugnis (§ 123 StGB.).

Der Vorsitzende des Betriebsrats könnte die Einladung jedoch zurücknehmen und den Beauftragten der wirtschaftlichen Vereinigung zum Verlassen der Sitzung auffordern. Dieser Aufforderung wäre der Beauftragte Folge zu leisten verpflichtet. Allerdings kann in der Rücknahme der Einladung eine gröbliche Verletzung der dem Betriebsrat obliegenden Pflichten liegen, die gemäß § 39 Abs. 2 BRG. das Erlöschen der Mitgliedschaft zur Folge haben kann.

Die wirtschaftliche Vereinigung hat bei einer Verletzung der Bestimmungen über die Hinzuziehung von Beauftragten kein selbständiges Beschwerderecht.

Hinsichtlich der Frage, welche wirtschaftlichen Vereinigungen hinzuzuziehen sind, wenn mehrere wirtschaftliche Vereinigungen bei der Wahl einer Betriebsvertretung eine gemeinschaftliche Liste aufgestellt haben, vertritt der Reichsarbeitsminister (RABl. 1921, S. 955, ebenso FLATOW, FEIG und SITZLER) den Standpunkt, daß die beteiligten Gewerkschaften als eine Einheit nach freiem Ermessen zur Entsendung von soviel Vertretern verschiedener Verbandsangehörigkeit berechtigt sind, wie sie Mitglieder im Betriebsrat haben. In einem Beispiel erörtert FLATOW (Anm. 5 zu § 31) dies dahin, daß, wenn auf eine freigewerkschaftliche Liste von sechs verschiedenen Verbänden drei Mitglieder gewählt sind, drei der beteiligten Gewerkschaften je einen Vertreter entsenden, auch wenn die drei gewählten Mitglieder nur zwei Verbänden, ja nur einem Verband angehören. M. E. sind, wenn die drei gewählten Mitglieder nur zwei oder nur einem Verband angehören, auch nur zwei oder ein Beauftragter zur Sitzung heranzuziehen, und zwar nur diejenigen Verbände, die tatsächlich im Betriebsrat vertreten sind. M. E. will das Gesetz den Betriebsratsmitgliedern die Möglichkeit der Heranziehung eines Beauftragten nur von derjenigen wirtschaftlichen Vereinigung geben, in der das Mitglied organisiert ist. Allein durch die Beteiligung bei der Aufstellung einer gemeinsamen Liste kann eine wirtschaftliche Vereinigung noch nicht als „im Betriebsrat vertreten“ angesehen werden. Als vertreten sehe ich nur diejenige wirtschaftliche Vereinigung an, die durch die Person eines in ihr organisierten Betriebsratsmitglieds vertreten ist.

Ähnlich wie bei der Teilnahme von Beauftragten der wirtschaftlichen Vereinigungen an der Betriebsratssitzung und an der Sitzung des Betriebsausschusses ist die Teilnahme an den Betriebsversammlungen geregelt. An der Betriebsversammlung kann jede wirtschaftliche Vereinigung durch einen Beauftragten teilnehmen, die im Betriebe durch einen Arbeitnehmer vertreten ist. Das Teilnahmerecht ist hier nicht abhängig von der Einladung des Vorsitzenden des Betriebsrats;

es ist jedoch erforderlich, daß der Vorsitzende des Betriebsrats oder sein Vertreter die Beauftragten der wirtschaftlichen Vereinigungen zu der Betriebsversammlung zuläßt. Dieses Kontrollrecht ist notwendig, um sicherzustellen, daß nur je ein Vertreter jeder Organisation und nur die tatsächlich vertretenen Organisationen teilnehmen.

Läßt der Arbeitgeber, wenn er die Räume für die Versammlung zur Verfügung stellt, einzelne zur Teilnahme berechnigte Beauftragte von wirtschaftlichen Vereinigungen nicht zu, so ist dies als eine Verweigerung der Hergabe seiner Räume für die Betriebsversammlung anzusehen.

In den Sitzungen und Versammlungen, zu denen die Beauftragten hinzugezogen werden, haben sie das Recht, sich im Rahmen der Geschäftsordnung an der Beratung in gleicher Weise wie die Mitglieder der Betriebsvertretung oder die Arbeitnehmer des Betriebs zu beteiligen. Die Beauftragten haben aber nicht das Recht, an Abstimmungen teilzunehmen oder die Betriebsvertretung oder Arbeitnehmer in irgendeiner Weise hinsichtlich ihrer Abstimmung mit einer Anweisung zu versehen.

Zu erwähnen wäre noch, daß bei etwaigen Kommissionen, die von den Betriebsvertretungen zur Untersuchung bestimmter Fragen gebildet werden, ein Anspruch auf Hinzuziehung von Beauftragten der wirtschaftlichen Vereinigungen nicht besteht. Eine solche Kommission ist, sofern sie nicht im Rahmen der tariflichen Sondervvertretungen durch einen für verbindlich erklärten Tarifvertrag errichtet worden ist, keine gesetzliche Einrichtung. Sie ist daher lediglich als eine privatrechtliche Gesellschaft anzusehen, die der Betriebsvertretung in irgendeiner Frage Vorarbeiten leistet. Ob die Kommission Beauftragte von wirtschaftlichen Vereinigungen heranziehen will, ist eine von ihr selbst zu entscheidende Frage. Die Rechte der Mitglieder der Betriebsvertretungen in der Betriebsratssitzung oder der Arbeitnehmer in den Betriebsversammlungen werden durch die in Kommissionen geleisteten Vorarbeiten in keiner Weise beeinträchtigt.

Als Beauftragte können die wirtschaftlichen Vereinigungen auch Arbeitnehmer des beteiligten Betriebs entsenden.

#### **IV. Die Förderung der Interessen der wirtschaftlichen Vereinigungen durch die Betriebsvertretungen.**

Die Betriebsvertretungen betätigen sich im Interesse der wirtschaftlichen Vereinigungen bei der Überwachung der Durchführung der in Angelegenheiten des gesamten Betriebs von den wirtschaftlichen Vereinigungen anerkannten Schiedssprüche (§ 66 Ziff. 4 BRG.) und Tarifverträge (§ 78 Ziff. 1 BRG.). Zur Überwachung der Durchführung der Tarifverträge hat der Betriebsrat in Betrieben mit wirtschaftlichen Zwecken gemäß § 71 BRG. das Recht, vom Arbeitgeber die Vorlegung der zur Durchführung von bestehenden Tarifverträgen erforderlichen Unterlagen zu verlangen.

Die den Betriebsvertretungen obliegende Pflicht zur Überwachung der Durchführung der Tarifverträge gibt den wirtschaftlichen Vereinigungen kein Recht, eine Überwachung anzuordnen oder Auskunft über die Durchführung von den Betriebsvertretungen zu verlangen. Es ist den Betriebsvertretungen völlig überlassen, ob sie bei einer Zuwiderhandlung gegen die Bestimmungen des Tarifvertrags selbständig mit dem Arbeitgeber in Verhandlung treten wollen oder ob sie den am Tarifvertrag beteiligten wirtschaftlichen Vereinigungen Mitteilung machen wollen.

Schließlich ist zu bemerken, daß die Betriebsvertretung auch genötigt sein kann, den wirtschaftlichen Vereinigungen entgegenzuwirken, wenn sie auf die Arbeitnehmer einen Organisationszwang ausüben wollen. Die Betriebsvertretung hat nach § 66 Ziff. 6 BRG. für die Wahrung der Vereinigungsfreiheit der Arbeitnehmerschaft einzutreten. Damit hat der Betriebsrat auch für die Freiheit, sich nicht zu

koalieren, zu wirken. Hier hat FLATOW (Anm. 3 Abs. 3 zu § 66 Nr. 6) die Ansicht vertreten, daß durch diese Bestimmung nicht eine Beeinflussung der Nichtorganisierten getroffen wird. M. E. umfaßt aber die Vereinigungsfreiheit auch die Freiheit, sich nicht zu vereinigen.

Zusammenfassend ist als Ergebnis folgendes festzustellen:

Zu I: Durch Art. 165 der Reichsverfassung wird an dem privatrechtlichen Charakter der wirtschaftlichen Vereinigungen nichts geändert.

2. Durch § 8 BRG. werden den wirtschaftlichen Vereinigungen außer den gesetzlichen auch vertragliche Rechte garantiert.

Zu II: 1. Wenn nach den allgemeinen Vorschriften des BRG. eine Betriebsvertretung nicht zu errichten ist, kann auch eine tarifliche Sondervertretung nicht errichtet werden.

2. Die tarifliche Sondervertretung darf durch Besonderheiten ihrer Organisation nicht in ihren gesetzlichen Aufgaben und Befugnissen beschränkt werden.

3. Bei Anordnung von Kampfmaßnahmen durch die wirtschaftlichen Vereinigungen aus politischen Gründen oder aus Sympathie für dritte Arbeitnehmerverbände muß die Betriebsvertretung den Maßnahmen der wirtschaftlichen Vereinigungen entgegenwirken, wenn sonst dem Betrieb Erschütterungen drohen.

Zu III: 1. Das Mindestefordernis der Antragstellung durch ein Viertel der Mitglieder des Betriebsrats auf Hinzuziehung eines Beauftragten der wirtschaftlichen Vereinigungen kann nicht durch die Geschäftsordnung herabgesetzt werden.

2. Auf Grund des ordnungsmäßig gestellten und angenommenen Antrags auf Hinzuziehung von Beauftragten der wirtschaftlichen Vereinigungen zur Betriebsratssitzung haben diese noch nicht die öffentlich-rechtliche Befugnis auf Entsendung des Beauftragten erworben.

3. Die Beauftragten der wirtschaftlichen Vereinigungen machen sich eines Hausfriedensbruches nicht schuldig, wenn sie auf Grund einer Einladung der Betriebsvertretung gegen den Willen des Arbeitgebers an einer in dessen Räumen stattfindenden Sitzung teilnehmen.

4. Zu den Sitzungen der Betriebsvertretung und der Betriebsversammlung sind nur die im Betriebsrat vertretenen wirtschaftlichen Vereinigungen hinzuzuziehen. Als vertreten sind nur diejenigen wirtschaftlichen Vereinigungen anzusehen, die hinsichtlich der Betriebsratssitzung ein Mitglied im Betriebsrat, hinsichtlich der Betriebsversammlung einen Arbeitnehmer des Betriebes haben, der in ihrer Vereinigung organisiert ist.

Zu IV. Die Pflicht der Betriebsvertretung, für die Vereinigungsfreiheit der Arbeitnehmer einzutreten, umfaßt die Pflicht, gegen einen Koalitionszwang der wirtschaftlichen Vereinigungen Stellung zu nehmen.

## Haftung für Streikschäden aus Vertrag und nach öffentlichem Recht<sup>1)</sup>.

Von Referendar ERNST KROTOSCHIN-Berlin.

### I. Vertragliche Haftung für Streikschäden.

Die vertragliche Haftung für Streikschäden umfaßt die Haftung aus Tarifvertrag und Einzelarbeitsvertrag.

<sup>1)</sup> Literatur: GROH: Koalitionsrecht 1923. — HUECK: Das Recht des Tarifvertrages. 1920. — Ders.: Die Haftung aus Tarifverträgen nach geltendem Recht, Neue Zeitschr. f. Arbeitsrecht. 1924, Sp. 379 ff. — KASKEL: Zur Lehre vom Tarifbruch. Neue Zeitschr. f. Arbeitsrecht. 1921, Sp. 397 ff., 477 ff. — LION-LEVY: Streik, Aussperrung und Boykott nach geltendem Recht. Neue Zeitschr. f. Arbeitsrecht. 1921, Sp. 529 ff. — LOTMAR: Der Arbeitsvertrag. Bd. 2, 1908. — OERTMANN: Zur Frage nach der Haftung der Berufsvereine. Neue Zeitschr. f. Arbeitsrecht. 1921, Sp. 295 ff. — SINZHEIMER: Der korporative Arbeitsnormenvertrag. Bd. 1, 2, 1907/1908.

**1. Haftung aus Tarifvertrag.** Wesentlicher Bestandteil eines jeden Tarifvertrages ist die Friedenspflicht, d. i. für die Partei des Arbeitnehmers die Pflicht, den Arbeitsfrieden zu halten und wahren zu lassen. Die Friedenspflicht besteht regelmäßig allerdings nur insoweit, als gegen den Tarifvertrag als solchen gerichtete Kampfmaßnahmen vertragswidrig sind. Ein Streik verstößt dann nicht gegen die Friedenspflicht, wenn er als politischer, Sympathie- oder Solidaritätsstreik wegen Fragen ausgebrochen ist, die im Tarifvertrag keine Regelung erfahren haben. Eine Haftung für Schäden, die anlässlich eines Streiks entstanden sind, wird mithin auf Grund des Tarifvertrages regelmäßig nur dann in Frage kommen, wenn dieser Streik zugleich eine Verletzung der Tarifvertrages bedeutet. Hieraus erhellt, daß im folgenden nur von solchen Streiks die Rede sein kann und ist, die als gegen den Tarifvertrag selbst gerichtete Kampfmaßnahmen erscheinen.

a) Kreis der haftenden Personen und Vermögen. Bei der Behandlung der Frage, welche Personen, bzw. welche Vermögen für Tarifvertragsverletzungen durch Streiks und die dabei entstandenen Schäden haften, ist zunächst darauf hinzuweisen, daß ebenso, wie Tarifverträge seitens der Arbeitnehmer nur von Verbänden abgeschlossen werden können, grundsätzlich auch auf Arbeitnehmerseite nur die am Tarifvertrag beteiligten Verbände haften. Nur der Verband als solcher ist fähig, tarifbrüchig zu werden, und demgemäß wird auch nur die Haftung des Verbandes als solchen begründet. Fraglich ist die Rechtslage, wenn mehrere Verbände gemeinsam einen Tarifvertrag abgeschlossen haben. Die Betonung ist hier auf die Tatsache des gemeinsamen Abschlusses des Tarifvertrages zu legen, während der Fall, daß einem bereits geschlossenen Vertrag später ein oder mehrere neue Verbände beitreten, wesentlich anders gelagert ist. Bilden die mehreren Organisationen miteinander hinsichtlich des Abschlusses des Tarifvertrages eine einheitliche Partei, so ist es unbedenklich, sie auch hinsichtlich ihrer Verpflichtungen aus dem Tarifvertrage als schuldrechtliche Einheit anzusehen, d. h. als Gesamtschuldner haften zu lassen. Man würde also in analoger Anwendung der §§ 427, 431 BGB. dahin gelangen, beim Vorliegen eines tarifwidrigen Verhaltens auch nur eines Verbandes — während die übrigen tariffreu bleiben — einen Bruch des gesamten Vertrages anzunehmen und dementsprechend alle beteiligten Verbände in den sich ergebenden Haftungskreis einzubeziehen. Anders dagegen in den Fällen, in denen ein Verband dem bereits früher geschlossenen Vertrag eines anderen beitrifft. Hier steht der Annahme eines Gesamtschuldverhältnisses die rechtliche Selbständigkeit der mehreren getätigten Verträge entgegen, so daß der Tarifbruch des einen Verbandes im juristischen Sinne nicht zugleich Tarifbruch des andern sein kann. Dies ist auch dann nicht der Fall, wenn durch den Tarifbruch des einen Verbandes dem andern die Erfüllung seines Vertrages unmöglich gemacht ist; denn es wäre dies ein Umstand, den keine der Parteien des andern Vertrages zu vertreten hätte, eine Unmöglichkeit mithin gemäß § 323 BGB., aus der sich Schadenersatzpflichten für niemand ergeben.

Die Haftung der Verbände im einzelnen ist verschieden, je nachdem es sich um einen Verband mit Rechtsfähigkeit oder um einen solchen ohne Rechtsfähigkeit handelt. Die Haftung des rechtsfähigen Verbandes bestimmt sich in erster Linie nach § 31 BGB. Danach ist der Verband „für den Schaden verantwortlich, den der Vorstand, ein Mitglied des Vorstandes oder ein anderer verfassungsmäßig berufener Vertreter durch eine in Ausführung der ihm zustehenden Verrichtungen begangene, zum Schadenersatz verpflichtende Handlung einem Dritten zufügt“. Der Begriff der „Verfassung“ einer juristischen Person ist allerdings der näheren Untersuchung im einzelnen Falle bedürftig. Bei einem Verband des bürgerlichen Rechts — nur von solchen ist hier die Rede — wird sich die Untersuchung regelmäßig auf die Satzung beschränken können. Zuweilen wird jedoch auch das aus der Bestimmung durch die Satzung sich ergebende Merkmal, wann eine Person unter § 31 BGB. fällt, ver-

sagen; so insbesondere, wenn die für das Sondergebiet der Berufsverbände wichtige und schwierige Frage nach der Verantwortlichkeit eines Zentralverbandes für das Verhalten seiner Ortsgruppen oder deren Sonderorgane auftaucht. Diese Frage macht dann keine Schwierigkeit, wenn die Ortsgruppen gleichfalls eingetragene juristische Personen sind. Denn in diesem Falle setzt sich der Zentralverband aus mehreren selbständigen Verbandspersonen als Mitgliedern zusammen; für das Verhalten einfacher Mitglieder aber haftet ein Verband, hier der Zentralverband, nicht. Wenn dagegen der Ortsverband nur eine rechtlich unselbständige Abteilung des Zentralverbandes darstellt, liegt die Antwort minder einfach: dann kommt es darauf an, ob das lokale Organ, das einen, sei es vom Ortsverband, sei es vom Zentralverband geschlossenen Tarifvertrag verletzt, als „verfassungsmäßig berufener Vertreter“ des Zentralverbandes anzusehen ist und mithin diesen haftbar macht. Wenn da im Einzelfall der besondere Inhalt der Satzung des Gesamtverbandes nichts ergibt, entsteht die weitere Frage, in welchem Umfange auch außersatzungsmäßige Bestimmungen, und Anordnungen, die den Verwaltungsapparat des Gesamtverbandes grundsätzlich regeln, herangezogen werden dürfen, um ein lokales Organ als dem § 31 BGB. unterliegend anzusehen. Daß eine derartige Untersuchung von vornherein abwegig wäre, trifft m. E. nicht zu. Das Reichsgericht hat diese Fragen in größter Ausführlichkeit wiederholt erörtert, wenn es sich um öffentlich-rechtliche Körperschaften handelte. Nun sind dies die Gewerkschaften zwar nicht, aber es bleibt doch zu erwägen, ob nicht die Träger der wirtschaftlichen Selbstverwaltung — und als solche haben die großen Arbeitnehmervereinigungen zweifellos zu gelten — Rechtsgebilde darstellen, an die auch im juristischen Sinne deshalb ein anderer Maßstab anzulegen ist, als an gewöhnliche rechtsfähige Vereine, weil ihnen Aufgaben zufallen, die teilweise hart an den Aufgabenkreis öffentlich-rechtlicher Selbstverwaltungskörper grenzen. Die dahin zielende Entwicklung, den Staat zu entstaatlichen, indem seine Funktionen in immer weitergehendem Maße Selbstverwaltungskörpern übertragen werden, ist hierbei ebenso zu berücksichtigen, wie der Umstand, daß das „richtige“ Recht heute in bisher nicht gekanntem Ausmaße in Aufindung von dem tatsächlichen Wirtschaftsleben zugrundeliegenden Rechtsprinzipien zu suchen ist. Dies anerkannt, liegt es auf der Hand, daß, sollen die Gewerkschaften in vielfacher Hinsicht als Gebilde öffentlichen Rechtes gelten, die analoge Anwendung von Rechtsgrundsätzen, nach denen die eigentlichen öffentlich-rechtlichen Körperschaften leben, gestattet sein muß. Ergibt dies eine Verstärkung der Haftung der Arbeiterverbände, so werden diese sich nicht darüber beschweren dürfen. Denn dem Recht der Selbstverwaltung ist die Pflicht zur Selbstverantwortung koordiniert. — Zum angeschnittenen Problem zurückkehrend, wird also etwa folgendes zu sagen sein: als „verfassungsmäßige Vertreter“ im Sinne des § 31 BGB. haben alle diejenigen lokalen Organe zu gelten, die entweder durch die Satzung oder aber durch organisatorische Verwaltungsbestimmungen grundsätzlicher Art — wie allgemeine Geschäftsanweisungen, außerhalb der Satzung erlassene allgemeine Streikreglements in ihrem organisatorischen Teil und dgl. — zu ihrer Tätigkeit berufen sind. Dabei ist freilich das Reichsgericht selbst nicht einheitlicher Meinung darüber, ob dieser Satz dahin zu verstehen ist, daß nur die durch die Satzung oder durch eine gleichwertige organisatorische Bestimmung als solche ausdrücklich vorgesehenen, zweifelsfrei bezeichneten Organe als Vertreter im Sinne des § 31 BGB. zu gelten haben, oder aber noch weiter dahin, daß allein die Tätigkeit, d. h. der Geschäftskreis, der Kreis von Befugnissen und Pflichten, in den ein Organ eintritt, auf jenen Grundlagen beruhen muß. Ich möchte mich hier bezüglich der Berufsverbände für die erste, einschränkende Auslegung des gefundenen Grundsatzes entscheiden und also sagen, daß nicht die allgemeine Regelung des Geschäftskreises genügt, um ein zur Wahrnehmung der in diesen einschlagenden Geschäfte berufenes Organ zum Vertreter im Sinne von § 31 BGB. zu machen, sondern

daß dazu eine ausdrückliche, eindeutige Bezeichnung des Organs als solchen Vertreters erforderlich ist. Andernfalls würde man zu m. E. unbilligen Ergebnissen gelangen. Denn soll beispielsweise dann, wenn ein Kassierer einer Ortsgruppe gegen den Willen des Vorstandes des Gesamtverbandes Streikgelder auszahlt, dies Verhalten des Kassierers dem Gesamtverband in dem weiten Ausmaße des § 31 BGB. zurechenbar sein? Dies müßte man annehmen, wollte man sagen, daß es nur auf die Regelung des Geschäftskreises als solchen ankomme; denn wohl stets ist in den Verwaltungsvorschriften eines Verbandes Grundsätzliches über die Tätigkeit der Kassierer, auch in den Ortsgruppen, gesagt. Die Haftung nach § 31 BGB. träte aber in dem erwähnten Fall bei der hier vertretenen Auffassung deshalb nicht ein, weil schwerlich ein solcher Kassierer jemals irgendwo ausdrücklich als ein Organ bezeichnet wird, das die Privatrechtssphäre der Verbandsperson nach außen hin in die Erscheinung zu bringen bestimmt ist. Wohl dagegen würde die strenge Haftung nach § 31 BGB. anzunehmen sein, wenn etwa eine Kommission, die auf Grund eines allgemeinen Reglements, das außerhalb der Satzung ergangen ist, jedesmal dann zu bilden ist, wenn Streikgefahr besteht, und die den Streik verhütende Abreden mit dem Tarifvertragskontrahenten treffen soll, ihrer Aufgabe zuwiderhandelt und selbst noch zum Streik hetzt. Mag dann auch das Verhalten der Kommission vom Vorstand nicht gebilligt werden: ist bereits ein Schaden entstanden, so ist der Verband nach § 31 BGB. verhaftet; denn hier handelt es sich um Tätigwerden eines Organs, das in einer grundsätzlichen Organisationsbestimmung ausdrücklich als ein solches bezeichnet ist, das den Verband nach außen hin rechtserheblich tätig werden läßt. — Freilich muß stets ein Tätigwerden in Ausführung der dem Organ zustehenden Verrichtungen vorliegen. Eine nur bei Gelegenheit einer ihm übertragenen beruflichen Tätigkeit begangene schädigende Handlung macht das Organ selbst zwar deliktisch haftbar, nicht aber den Verband nach § 31 BGB.

Mit § 31 BGB. ist jedoch die Haftung des rechtsfähigen Verbandes keineswegs erschöpft. Daneben kommt vielmehr noch folgendes in Betracht: Haftet der Verband auch für Beschlüsse seiner eigenen Mitgliederversammlungen? Und wie steht es mit der Verantwortlichkeit für Hilfspersonen gemäß § 278 BGB.? Was zunächst die Haftung des Verbandes für Beschlüsse der Mitgliederversammlungen angeht, so ist es gewiß richtig, daß das Gesetz selbst diese Haftung nicht ausdrücklich vorsieht. Aber sie ergibt sich unbedenklich aus der einfachen Erwägung, daß das Verhalten der Mitgliederversammlung in denkbar höchstem Maße Verhalten des Verbandes selbst ist, für das dieser schon nach allgemeinen Rechtsgrundsätzen aufzukommen hat. Ob freilich mit dieser Feststellung viel gewonnen ist, steht dahin. Beschließt die Mitgliederversammlung den Streik, so wird sie nämlich dadurch kaum jemals unmittelbar den Tarifvertrag verletzt, dem Vertragsgegner Schaden zugefügt und mithin den Verband ersatzpflichtig gemacht haben. Denn nicht sie selbst ist es in der Regel, die für den Verband handelnd im rechtserheblichen Sinne nach außen auftritt, sondern doch wiederum ein, allenfalls von ihr damit betrautes, anderes Organ, für das dann sich die Haftung aus § 31 BGB. ergibt.

Soweit die Haftung aus § 31 BGB. begründet ist, bedarf es auch nicht der Heranziehung des § 278 BGB. Denn insoweit liegt stets eine Haftung für eigenes Verhalten der durch ihre Organe handelnden Verbandsperson vor, nicht eine solche für fremdes Verhalten von Hilfspersonen, welche die Anwendbarkeit von § 278 BGB. voraussetzt. Nur soweit also der für den Verband Handelnde kein „verfassungsmäßig berufener Vertreter“ im Sinne des § 31 BGB. ist, kann an Stelle der fehlenden Haftung für eigenes noch immer eine solche für fremdes Verschulden in Frage kommen. Daß die Haftung aus § 278 BGB. im Rechtsleben eine ungemein große Rolle spielt, bedarf keiner Erörterung.

Schwieriger ist die Rechtslage beim nicht rechtsfähigen Verband, also im praktisch wichtigsten Fall. Da hier eine andere Rechtspersönlichkeit nicht vorhanden



ist, so sind Träger der Schadenersatzpflicht grundsätzlich alle Mitglieder des Verbandes. Die Frage ist, in welchem Umfange diese haften. Nach § 54 Satz 1 BGB. finden auf nichtrechtsfähige Verbände die Vorschriften über die Gesellschaft Anwendung. Das bedeutet zwar zunächst wieder: für die von den geschäftsführenden Mitgliedern des Verbandes, also vom Vorstand, geschlossenen Verträge haften gemäß § 714 BGB. in Verbindung mit § 427 BGB. grundsätzlich alle Verbandsmitglieder; und zwar als Gesamtschuldner mit ihrem persönlichen Vermögen derart, daß der Vertragsgegner nach seinem Belieben das eine oder das andere Mitglied auf das Ganze in Anspruch nehmen kann. Daß aber diese formale Anwendung des Gesetzes für jede Gewerkschaft die verderblichsten Folgen zeitigen würde, liegt auf der Hand. Wie ist dem abzuwehren? Der Lösung des Problems dient es, daß die §§ 714, 427 BGB. nur „im Zweifel“ gelten. In erster Reihe ist also ein Zurückgehen auf das rechtsgeschäftliche Fundament vonnöten, auf dem die Haftung beruhen soll. Dies Fundament ist der Tarifvertrag. Es ist wesentlich, was dieser selbst über die Haftung des nichtrechtsfähigen Verbandes enthält, sei es ausdrücklich, sei es, mehr noch, stillschweigend. Es ist möglich, daß die Haftung des Verbandes auf eine ziffernmäßig bestimmte Höchstsumme ausdrücklich festgesetzt wird. Der Verband haftet dann eben nur mit soundsoviel Mark. Eine andere Frage bleibt freilich nach wie vor, wo diese soundsoviel Mark herzunehmen sind. Hier liegt zugleich die Berührung mit dem Regelfall, daß die Haftungsbeschränkung keine rechnerische ist. Die Kernfrage ist doch: Ist auch beim nichtrechtsfähigen Verband die Beschränkung der Haftung auf das Verbandsvermögen möglich und wie? Ob dann dies Vermögen wiederum unbeschränkt haftet oder beschränkt in Höhe von x Mark, ist belanglos.

Völlig klar ist, daß eine Beschränkung der Haftung auf das Verbandsvermögen beim nichtrechtsfähigen Verband nur auf rechtsgeschäftlichem Wege denkbar ist. Als ein die Haftung des nichtrechtsfähigen Verbandes beschränkendes Rechtsgeschäft kann einmal die Vollmacht gelten, auf Grund deren die Vorstandsmitglieder oder sonstige Organe des Verbandes den Tarifvertrag abschließen. Diese Vollmacht nämlich kann ohne Schwierigkeit dahin eingeschränkt werden, daß der Vorstand die Mitglieder nur hinsichtlich des Vereinsvermögens, nicht auch hinsichtlich ihres Privatvermögens verpflichten kann. Überschreitet dann der Vorstand seine Vertretungsmacht, so brauchen die Mitglieder hierfür nicht aufzukommen. Aber auch im Tarifvertrag selbst kann der Vorstand, auch wenn eine solche Beschränkung der Vertretungsmacht gar nicht vorliegt, im einzelnen Fall Verpflichtungen für die Vereinsmitglieder nur in Höhe des Vereinsvermögens und nicht für ihr persönliches Vermögen übernehmen. Niemand zwingt ihn, von der an sich weitergehenden Vertretungsmacht Gebrauch zu machen. Und dasselbe gilt, wenn die Vertretungsmacht nicht durch rechtsgeschäftliche Vollmacht, sondern durch die Satzung oder durch einen besonderen Verbandsbeschluß übertragen ist. Dann ist es wiederum der Tarifvertrag als solcher, der in concreto die Haftungsbeschränkung auslöst. Es wird dabei mit GIERCKE, ENNECERUS, OERTMANN und HUECK sogar die Haftungsbeschränkung zu unterstellen sein, selbst wenn diese nicht beim Abschluß des Vertrages ausdrücklich geltend gemacht wird. Für diese Annahme sprechen Wesen und Zweck der Arbeitnehmerverbände und des Tarifvertragsrechts. Der Dritte, der mit solchen Verbänden Verträge schließt, pflegt überdies mit einem derartigen Willen seines Vertragsgegners zu rechnen. Das praktische Ergebnis dieser Konstruktion ist also, zumal der nichtrechtsfähige Verein auch als solcher verklagt werden kann, fast das gleiche, wie wenn der Verband rechtsfähig wäre, obwohl der theoretische Unterschied sehr erheblich ist.

Auf der anderen Seite macht es keine Schwierigkeit, wenn die Haftung für Erfüllungspersonen nach § 278 BGB. in Frage steht. Denn einmal unterliegt auch § 278 BGB. der Abänderungsmöglichkeit durch den Willen der Parteien, und so-

dann ergibt, selbst wenn bezüglich der Erfüllungsgehilfen nichts ausdrücklich vereinbart ist, der Wortlaut und Sinn des Gesetzes, daß für die Hilfsperson nicht anders, insbesondere nicht mehr gehaftet wird, als für eigenes Verhalten. Ist also die Haftung für eigenes Verhalten beschränkt, so erst recht die für das fremde Verhalten der Hilfspersonen.

Schließlich ist auch die Frage nach der Verantwortlichkeit des Gesamtverbandes für das tarifwidrige Verhalten einer Ortsstelle beim nichtrechtsfähigen Verband nach denselben Grundsätzen zu beantworten, wie dies beim rechtsfähigen Verband der Fall war, nur mit dem Unterschied, daß hier an Stelle der eigenen juristischen Persönlichkeit die Tarifberechtigung tritt. Hat die Ortsstelle eigene Tarifberechtigung, und hat sie im eigenen Namen für ihren Bereich einen Tarifvertrag abgeschlossen, so ist auch nur sie Tarifpartei geworden und demgemäß allein fähig, für Tarifbruch haftbar zu sein. Fehlt dagegen der Ortsstelle die Tarifberechtigung, so ist bei Abschluß im eigenen Namen ein Tarifvertrag überhaupt nicht zustand gekommen, da hier niemals Organqualität der Ortsstelle im Sinne des § 31 BGB. in Betracht kommen kann. Inwieweit aus den hierbei gepflogenen Verhandlungen die daran unmittelbar Beteiligten gemäß § 179 BGB. haften, kann dahingestellt bleiben. Hat schließlich die Ortsstelle im Namen des Gesamtverbandes gehandelt und entsprechende Vollmacht besessen, so ist nur der Gesamtverband verpflichtet und haftbar; ist in diesem Fall die Ortsstelle als falsus procurator aufgetreten und hat der Gesamtverband später die Genehmigung verweigert, so ist wiederum ein Vakuum (kein Tarifvertrag) entstanden und die Haftung niemandes (aus Tarifvertrag) begründet. Auf Einzelheiten muß hier verzichtet werden.

Ganz etwas anderes, zu dem es im Recht der rechtsfähigen Verbände eine Parallele nicht gibt, ist die besondere persönliche Haftung derer, die den Vertrag für den Verband abgeschlossen haben, gemäß § 54 Satz 2 BGB. Ob die Betreffenden Vorstandsmitglieder sind oder nicht, ist belanglos; sie haften auf jeden Fall persönlich als Gesamtschuldner. M. E. ist diese Vorschrift sogar zwingendes Recht. Zum mindesten ist in Theorie und Praxis unbestritten, daß keinesfalls ohne weiteres angenommen werden darf, die Tarifvertragsparteien hätten den Willen gehabt, gerade diese Haftung zu beseitigen. Im Gegenteil wird auf Arbeitgeberseite wohl in der Regel auf die persönliche Haftung derer, die den Vertrag für die nichtrechtsfähige Gewerkschaft abgeschlossen haben, praktisch zumeist also der Vorstandsmitglieder, großes Gewicht gelegt. Der Ausschluß der persönlichen Haftung kann also, wenn überhaupt, dann nur auf Grund ganz besonderer Umstände angenommen werden.

b) Geltendmachung der Haftung. Grundsätzlich kann nur die gegnerische Tarifpartei als solche (gegebenenfalls auch auf Arbeitgeberseite nur der beteiligte Verband) die Haftung für Tarifvertragsverletzungen geltend machen. Eine Schwierigkeit ist hierbei nur dann vorhanden, wenn — was übrigens nicht häufig der Fall sein wird — der Arbeitgeberverband keine eigene Rechtsfähigkeit besitzt, selbst mithin nicht ohne weiteres klagende Partei sein kann. In diesem Fall ist die Gesamtheit der Mitglieder aktiv legitimiert. Es müßten also formaliter alle Mitglieder des Verbandes als Streitgenossen klagen. Dies umständliche Erfordernis erübrigt sich jedoch, sobald beim Abschluß des Tarifvertrages oder überhaupt satzungsgemäß der Vorstand oder einzelne Vorstandsmitglieder die Befugnis zur gerichtlichen Vertretung des Verbandes erhalten haben. Eine solche statutarische oder durch besonderen Verbandsbeschluß erteilte Befugnis ist einer Prozeßvollmacht gleich zu erachten. Zumeist wird sie auf demselben Rechtsgeschäft beruhen, auf Grund dessen die betreffenden Vorstandsmitglieder den Tarifvertrag als solchen abgeschlossen haben. Diese Prozeßvollmacht kann durch Vorlegung der Satzung oder des die Bevollmächtigung enthaltenden Protokolls der Mitgliederversammlung nachgewiesen werden. Hierauf gestützt, kann der Vorstand alsdann denjenigen Schaden einklagen, welcher der Arbeitgeberorganisation als solcher entstanden ist.

Unter Umständen muß aber auch dem einzelnen Arbeitgeber die Geltendmachung des ihm besonders zugefügten Schadens auf Grund des Tarifvertrages zugebilligt werden. Die Möglichkeit hierzu gewährt § 328 BGB., dessen Anwendung auf den verpflichtenden Teil des Tarifvertrages das Reichsgericht ausdrücklich als zulässig anerkannt hat. Danach kann unter Umständen ein eigenes Recht des einzelnen Arbeitgebers auf Erfüllung der tariflichen Verpflichtungen in der Weise angenommen werden, daß der einzelne Arbeitgeber die Erfüllung unmittelbar vom gegnerischen Verband zu fordern in der Lage ist. Fraglich bleibt, wann im Einzelfall ein solches Recht für die einzelnen Arbeitgeber als gegeben anzusehen ist. Für die Beantwortung dieser Frage kommt es gemäß § 328 Abs. 2 BGB. auf die Umstände, insbesondere den Zweck des Vertrages an. Beim Tarifvertrag wird es mithin hauptsächlich darauf ankommen, „ob Individualinteressen der einzelnen Arbeitgeber vorliegen“ (KASKEL). Es muß bei Verletzung des Tarifvertrages sich eine Sachlage ergeben, in der einzelne Arbeitgeber an der gesonderten Geltendmachung von Schadenersatzansprüchen ein berechtigtes individuelles Interesse haben, um diesen Arbeitgebern alsdann das selbständige Recht zur Klageerhebung auf Grund des Tarifvertrages einzuräumen.

Auch der einzelne Arbeitgeber kann jedoch stets nur die gegnerische Tarifpartei als solche, also den Arbeitnehmerverband, niemals dagegen den einzelnen Arbeitnehmer als Verbandsmitglied aus dem Tarifvertrag in Anspruch nehmen. Denn auch bei einem Verträge zugunsten Dritter kann der Dritte die zu seinen Gunsten ausbedungene Leistung immer nur von der leistungspflichtigen Vertragspartei fordern, dagegen nicht von einer Stelle, die nicht Vertragspartei ist. Die einzelnen Arbeitnehmer als Mitglieder des Gegenverbandes sind aber niemals Vertragspartei; gegen sie kommt daher ein eigenes Recht des Dritten nicht in Frage.

c) Umfang der Haftung. Der Umfang der Haftung bestimmt sich im wesentlichen danach, ob der Tarifvertrag als solcher bestehen bleibt oder nicht. Wann das eine oder das andere der Fall ist, dafür bildet die schädigende Handlung als solche objektiv niemals ein Kriterium, sondern die Entscheidung über Sein oder Nichtsein des Tarifvertrages ist in die Hand des Vertragsgegners gelegt, der diese Entscheidung jeweils im Einklang mit den gesetzlichen Vorschriften treffen mag. Die Ansicht, daß es einen Tarifbruch in dem Sinne gäbe, daß er automatisch die Auflösung des Vertrages bedinge, ist völlig verfehlt, weil unjuristisch.

Zunächst sei der Fall behandelt, daß der Arbeitgeber am Fortbestehen des Vertrages noch ein Interesse hat. Die rechtlichen Möglichkeiten, die ihm dann zur Geltendmachung seiner Ansprüche aus dem Tarifvertrag zustehen, sind folgende: Es ist davon auszugehen, daß der Tarifvertrag ein gegenseitiger Vertrag im Sinne der §§ 320ff. BGB. ist. Unter den hiernach aus einer Vertragsverletzung für den Vertragsgegner entspringenden Ansprüchen kommt in erster Linie der Anspruch auf Erfüllung in Betracht. In welcher Weise der Vertragsgegner die Erfüllung verlangen kann, ist strittig. Streiken z. B. Angehörige des tarifbeteiligten Arbeitnehmerverbandes: soll dann der Vertragsgegner vom Verband nur im allgemeinen verlangen dürfen, daß dieser auf seine Mitglieder im Sinne der Wiederaufnahme der Arbeit einwirke, oder soll er im Besonderen seinen Anspruch darauf richten dürfen, daß ein genau bestimmtes Mittel der Einwirkung, z. B. Androhung der Ausschließung, angewandt werde? Grundsätzlich ist zu sagen, daß die Bestimmung der Mittel, mit denen der Arbeitnehmerverband seinen Verpflichtungen nachkommen will, mangels besonderer Abrede eine innere Angelegenheit des Verbandes ist, in die nicht ohne weiteres von außen, auch nicht vom Vertragsgegner, eingegriffen werden darf. Trotzdem mag man, wie HUECK im Gegensatz zu SINZHEIMER es will, ruhig hier § 315 BGB. für analog anwendbar halten und sagen, daß — immer mangels besonderer Abrede — der Arbeitnehmerverband verpflichtet sei, auf Aufforderung ein genau bestimmtes Mittel zu bezeichnen, das er anwenden wolle, diese Bestim-

mung nach billigem Ermessen vorzunehmen und sie gegebenenfalls sogar durch Urteil treffen zu lassen. Man kann m. E. dem Gläubiger diesen weitergehenden Anspruch unbedenklich deshalb einräumen, weil die etwa in Frage kommende Zwangsvollstreckung eines entsprechend ergangenen Urteils nicht anders, insbesondere nicht wirksamer vor sich gehen könnte, als wenn nur im allgemeinen die Einwirkung im Sinne des Tarifvertrages verlangt worden wäre. Beide Male könnte nur gemäß § 888 ZPO. durch Beugezwang vollstreckt werden, und da ist es doch wohl belanglos, ob eine Geldstrafe verhängt wird, damit der Schuldner im allgemeinen seinen Vertragspflichten nachkomme, oder damit er diesen Pflichten nachkomme, indem er im besonderen dies oder jenes Mittel dazu anwende. Andererseits ist nicht zu verkennen, daß leicht ein Fall eintreten könnte, in dem ein Urteil, das der Gläubiger obsiegend erstritten hat, und kraft dessen er vom Schuldner ein genau bestimmtes Verhalten verlangen kann, ihm, dem Gläubiger, deshalb zum Schaden gereicht, weil sich später herausstellt, daß gerade dieses Mittel ungeeignet gewesen ist. Dem mag sich allerdings wiederum dadurch vorbeugen lassen, daß man von vornherein den Klageantrag mit einer Art „Gleitklausel“ versieht, indem man zunächst — unter Berücksichtigung der Satzung des Schuldners — die Anwendung des einen Mittels von ihm erfordert, bei dessen Versagen aber ein zweites und womöglich auch noch ein drittes und viertes. Dann würde sich jedoch ein solches Urteil auch inhaltlich kaum von einem Urteil unterscheiden, das im allgemeinen eine Einwirkung vom Schuldner verlangt, weil naturgemäß diese allgemeine Einwirkung alle diejenigen Möglichkeiten einschließt, die in dem andern Urteil der Reihe nach aufgeführt sind.

Neben dem Erfüllungsanspruch, über dessen praktische Bedeutung man nach dem eben kurz Ausgeführten verschieden urteilen kann, hat der Gläubiger, wenn er beim Vertrage stehen bleibt und unter der weiteren Voraussetzung, daß die Verletzung des Vertrages schuldhaft erfolgt ist, einen Anspruch auf Ersatz des durch die Vertragsverletzung entstandenen Schadens. Die Leistung dieses Schadenersatzes besteht nach § 249 BGB. zunächst in der Herstellung desjenigen Zustandes, der ohne die Vertragsverletzung bestehen würde. Ist also vertragswidrig der Streik verkündet worden, so muß in erster Linie versucht werden, die Wirkung der Verkündung wieder zu beseitigen. Das wird in der Regel nur so lange möglich sein, als nicht der Proklamation bereits Folge geleistet worden ist; denn dann braucht die Aufforderung zum Streik nur widerrufen zu werden. Hat der Streik aber tatsächlich begonnen, so wird durch den bloßen Widerruf kaum jemals der frühere Zustand vollständig wiederhergestellt werden können. Es werden in der Regel dann schon Schädigungen des Vertragsgegners eingetreten sein, die in ihrer Wirkung nicht mehr ungeschehen gemacht werden können. In diesem Fall besteht die Pflicht des Arbeitnehmerverbandes, Schadenersatz in Geld zu leisten. Es erübrigt sich, hierüber Näheres auszuführen, weil dann nur allgemein für gegenseitige Verträge Gültiges gesagt werden könnte. Dem Zweck der vorliegenden Arbeit entspricht es vielmehr, wenn an dieser Stelle untersucht wird, welche Abwandlungen die allgemeine Schadenersatzpflicht mit Rücksicht auf die Eigenart des Tarifvertragsverhältnisses zu erfahren in der Lage ist.

Davon ausgehend, daß als Tarifvertragsparteien auf Arbeitnehmerseite nur Verbände in Frage kommen, war wiederholt festgestellt worden, daß hinsichtlich der Friedenspflicht aus dem obligatorischen Teil des Tarifvertrages nur das Tun und Lassen des Verbandes als solchen für rechtserheblich anzusehen ist. Daraus ergibt sich möglicherweise für einen Fall, in dem der Verband als solcher allen seinen Verpflichtungen nachgekommen ist, nichtsdestoweniger aber sich seine sämtlichen Mitglieder im Streik befinden, die merkwürdige Rechtslage, daß eine Schadenersatzpflicht des Verbandes überhaupt nicht zur Entstehung gelangt. Allerdings wird in der weitaus größten Zahl dieser Fälle der Streik auf einem Beschluß der Mitglieder-

versammlung als höchstem Organ des Verbandes beruhen, und zwar auf einem Beschluß, der angesichts der erfolgten Ausschaltung des Vorstandes hier ausnahmsweise als rechtserhebliches Handeln der Verbandsperson unmittelbar nach außen hin wirkt. Es läge also unmittelbares eigenes Verhalten der Verbandsperson vor, für das diese nach allgemeinen Rechtsgrundsätzen haftet. Wie aber, wenn auch die Mitgliederversammlung sich gegen den Streik ausgesprochen hat, und dieser durch den Terror der Minderheit erzwungen wird? Der Verband als solcher hat dann alles in seinen Kräften Stehende getan, um vom Streik abzuhalten. Er haftet dem Gegner gegenüber nur auf dieses Tun, nicht auch darauf, daß sein Tun einen Erfolg habe. Ja sogar die Behauptung läßt sich wagen, daß er nicht einmal auf dieses Tun hafte, nämlich dann nicht, wenn es als sicher gelten durfte, daß der Streik ausgebrochen wäre, auch wenn der Verband als solcher rechtzeitig mit allen ihm zu Gebote stehenden Mitteln auf seine Verhinderung eingewirkt hätte, mit anderen Worten: wenn ein Kausalzusammenhang zwischen dem Nichttun des Verbandes und dem durch das Streiken der Mitglieder entstandenen Schaden nicht besteht. Die Beweispflicht dafür, daß ein solcher Kausalzusammenhang doch bestanden habe, hat der Gegner. Daß sie sehr schwer zu erfüllen ist, darüber kann kein Zweifel sein. Ob aber deshalb, wie SINZHEIMER vorschlägt, eine Umkehr der Beweislast Platz zu greifen habe, erscheint recht fraglich. Die Möglichkeiten, die das gewöhnliche Prozeßverfahren, insbesondere mit Rücksicht auf den § 287 ZPO. aufweist, um angemessene Entscheidungen herbeizuführen, müssen als ausreichend angesehen werden, auch um entscheiden zu können, ob und in welcher Höhe ein Schaden in dem geschilderten Fall durch ein positives oder negatives Verhalten des Verbandes entstanden ist. Dies um so mehr, als § 287 ZPO. nach herrschender Ansicht gerade auch für die Frage des Kausalzusammenhanges gilt. Daß freilich dies Ergebnis in höchstem Maße unbefriedigend ist, kann nicht geleugnet werden. Aber dem Übel ist, falls nicht die Vertragsparteien von vornherein selbst die nötigen Sicherungen vereinbaren, nicht abzuhelfen, will man nicht die Berufsverbände unter ein ungünstiges Sonderrecht stellen. In dem geschilderten Fall wird also der Gegner leer ausgehen, wenn die freie Beweiswürdigung des Gerichts versagt. Er mag seinen Trost darin finden, daß vor aller Augen, wie KASKEL mit Recht hervorhebt, die Tarifunreife des betreffenden Arbeitnehmerverbandes offenbar geworden, und diesem Verband dadurch der Abschluß neuer Verträge äußerst erschwert, wenn nicht unmöglich gemacht ist, weil niemand mit einem so leistungsschwachen Kontrahenten wichtigste Verträge wird abschließen wollen.

Aus dem Charakter des Tarifvertrages als eines gegenseitigen Vertrages im Sinne der §§ 320 ff. BGB. ergibt sich in Abwandlung der gewöhnlichen Schadenersatzpflicht noch folgendes: der Pflicht des Arbeitnehmerverbandes, den Arbeitsfrieden zu wahren, entspricht die gleiche Pflicht auf der Gegenseite. Beide Pflichten stehen im synallagmatischen Verhältnis zueinander, so daß die Verletzung der einen die einstweilige Aufhebung der anderen zur Folge hat. Die eine Partei kann also so lange ihre Leistung aus dem Verträge verweigern, bis die andere die Folgen einer ihrerseits begangenen Pflichtverletzung beseitigt. Mit anderen Worten: der Arbeitnehmerverband braucht so lange nicht auf seine Mitglieder im Sinne des Arbeitsfriedens einzuwirken, braucht seinen Pflichten hinsichtlich der Nichtanwendung von Kampfmaßregeln so lange nicht nachzukommen, wie der Vertragsgegner etwa tarifwidrige Arbeitsverträge abschließt. Man wird allerdings verlangen müssen, daß der Arbeitnehmerverband dies nur dann darf, wenn die Pflichtverletzung auf der Gegenseite eine so erhebliche ist, daß sie schlechthin den Vertragszweck gefährdet. Denn nur wenn Leistungs- und Gegenleistungspflicht gleichwertig einander sich gegenüberstehen, entspricht es Treu und Glauben, die Nichterfüllung oder mangelhafte Erfüllung der einen mit gleichem Mangel der anderen zu vergelten. Der Streik aber stellt stets eine den Vertragszweck gefährdende Handlung dar, und

es erscheint darum angemessen, eine ebensolche auch von der anderen Seite zu verlangen, wenn eben jener Streik eine Schadenersatzpflicht nicht begründen soll.

Von besonderer Bedeutung bleibt schließlich die Frage nach dem Anteil des Arbeitgebers an der Kausalität des durch den Streik entstehenden Schadens, die Frage des mitwirkenden Verschuldens im Sinne des § 254 BGB. Zum Beispiel: Ein Arbeitgeber weigert sich, die Lohnsätze eines Tarifvertrages zu erhöhen, obgleich der Tariflohn zu einer Zeit vereinbart wurde, zu der die Lebenshaltungskosten weit geringere waren; oder er weigert sich, über eine Verkürzung der im Tarifvertrag vorgesehenen Arbeitszeit zu verhandeln, während diese tarifliche Arbeitszeit nur unter den Voraussetzungen einer besonderen, nicht mehr vorliegenden Wirtschaftslage vereinbart worden ist. Der Arbeitgeber könnte beides tun, ohne die Wirtschaftlichkeit seines Betriebes in Zweifel zu stellen. Der tarifbeteiligte Arbeitnehmerverband verkündet den Streik, ohne den Tarifvertrag ordnungsgemäß gekündigt zu haben, weil sonst der Arbeitgeber Schutzmaßnahmen getroffen, und der Ausstand aller Voraussicht nach wirkungslos geblieben wäre. Durch diesen plötzlich ausgebrochenen Streik entsteht dem Arbeitgeber Schaden. Frage: Kann seinem Ersatzanspruch entgegengehalten werden, er habe den Schaden schuldhaft mit verursacht? Gewiß beruht der Streikbeschluß des Arbeitnehmersverbandes auf einem an sich freien Willensentschluß. Aber für diesen Willensentschluß war doch das Verhalten des Arbeitgebers ausschlaggebend motivierend. Zumindest hat also der Arbeitgeber die mittelbare Bedingung des eingetretenen schädigenden Erfolges gesetzt; in der Weise, daß der Kausalzusammenhang keineswegs eine Unterbrechung erfahren, und der Arbeitgeber die Folgen seines Verhaltens wohl hat voraussehen können. Frage ist nur, ob und wann das Setzen einer mittelbaren Bedingung überwiegende Verursachung im Sinne des § 254 BGB. sein kann? Daß, wie OERTMANN (Bem. 2b zu § 254) ausführt, gegenüber einer bloß mittelbaren Bedingung die unmittelbare Bedingung des schädigenden Erfolges regelmäßig überwiegende Verursachung sei und deshalb die Anwendbarkeit des § 254 BGB. von vornherein ausschließe, trifft m. E. nicht zu. Dies kann und wird zwar zumeist der Fall sein, notwendig ist es aber nicht. Denn das Verhältnis der mittelbaren zur unmittelbaren Bedingung ist von Fall zu Fall genau abzuwägen, und es lassen sich darüber keine allgemeingültigen Regeln in dem Sinne aufstellen, daß bei einem Zusammentreffen beider stets nur die unmittelbare Bedingung in die Anwendbarkeit des § 254 BGB. ausschließlicher Weise schadenverursachend sei. So hatte in einem dem Reichsgericht vorliegenden Falle gerade umgekehrt wie im erwähnten Streikbeispiel der Schädiger die mittelbare Bedingung gesetzt, indem er den Bürgersteig nicht gestreut hatte, der Geschädigte selbst dagegen die unmittelbare Bedingung, indem er, durch das Nichtstreuen des Bürgersteigs veranlaßt, den Straßendamm betrat, wo er verunglückte. Hier hat das Reichsgericht den Schaden demjenigen zugerechnet, der die nur mittelbare Bedingung des eingetretenen Erfolges setzte, damit also anerkannt, daß auch eine nur mittelbare Bedingung überwiegend schadenverursachend sein kann. Die Frage ist eben nur, ob immer ein objektiver Maßstab für die Abwertung von mittelbarer und unmittelbarer Bedingung möglich ist. Im Fall des Reichsgerichts lag objektiv der Anhaltspunkt für die Zumessung der Ersatzpflicht in der Tatsache, daß hier der Setzer der mittelbaren Bedingung — der nichtstreuende Hauseigentümer — ein formelles Unrecht beging, indem er gegen eine objektive Rechtsnorm verstieß. Im Streikbeispiel dagegen ist der Setzer der mittelbaren Bedingung — der Arbeitgeber — formell im Recht; sein Verhalten ist nicht objektiv rechtswidrig, sondern vielleicht moralwidrig. Bezeichnend für die hier sich ergebenden Schwierigkeiten ist der Versuch GROHS, der sagt, daß die Anwendbarkeit des § 254 BGB. auf Fälle beschränkt werden müsse, die sich als solche der „sozialen Notwehr gegen formelles Recht“ bezeichnen ließen. Wer soll dann aber darüber zu richten berufen sein, wann ein Fall der „sozialen Notwehr“ vorliege? Hier wird doch dem

Richter eine schier unmögliche Aufgabe zgedacht, wenn er prüfen soll, ob in einem einzelnen Fall die Gesamtheit der wirtschaftlichen Verhältnisse auf beiden Vertragsseiten so beschaffen gewesen ist, daß der mit dem Streik erstrebte Erfolg für sozial notwendig gehalten werden muß. Man wird also, um einen objektiven und die Einheitlichkeit der Rechtsprechung gewährleistenden Maßstab der Beurteilung zu finden, noch weiter einschränken müssen. M. E. läßt sich die Anwendbarkeit von § 254 BGB. nur dann vertreten, wenn eine allgemeine objektive Norm über einen Punkt sich gebildet hat, der zwischen den Vertragsparteien im Streit befangen ist. Dies mag etwa dann der Fall sein, wenn innerhalb eines Gewerbegebietes die Arbeitszeit überall einheitlich im Wege friedlicher Verständigung neu festgesetzt worden ist, und nur ein einzelner oder eine für die Gesamtinteressen des Gewerbegebietes unerhebliche Gruppe von Arbeitgebern dieser neuen Vereinbarung sich nicht anschließt, und deshalb die Arbeitnehmer dieses oder dieser Betriebe zu streiken beginnen. Mit anderen Worten: wenn objektiv durch die konkrete Norm einer die Mehrheit der Beteiligten bindenden Vereinbarung feststeht, daß eine durch den Streik bekämpfte Arbeitsbedingung der vorherrschenden Meinung der Rechtsgenossen nicht entspricht. Nur in dieser beschränkten Zahl der Fälle wird die Anwendung von § 254 BGB. zulässig sein, nicht dagegen da, wo zur Beurteilung der Erheblichkeit der mittelbaren Bedingung allein subjektives Ermessen in Betracht kommt.

Weniger vorsichtig wird man zu sein brauchen, wenn ein Fall des § 254 Abs. 2 BGB. in Frage steht. Z. B.: Der Arbeitgeber weiß, daß der infolge eines etwaigen Streiks entstehende Schaden mit Rücksicht auf das Vorliegen besonderer Umstände ganz außergewöhnlich hoch sein werde, unterläßt es aber trotzdem, den Arbeitnehmerverband hierauf aufmerksam zu machen, als der Streik wirklich beginnt, oder doch sein Ausbruch zur Gewißheit wird. Der Arbeitnehmerverband hat von dem Vorliegen der besonderen Umstände keine Kenntnis und kann sie auch nicht haben. In diesem Falle scheint die regelmäßige Anwendung des § 254 Abs. 2 BGB. keinen Bedenken zu unterliegen. Denn dieser besondere Anwendungsfall des Grundsatzes der Kulpakompensation hat im Gesetz selbst eine zu klare und eindeutige Beschränkung erfahren, als daß hier Schwierigkeiten oder Verwirrungen zu befürchten wären.

Dagegen ist wiederum fraglich, ob ein mitwirkendes Verschulden des Arbeitgebers auch darin erblickt werden kann, daß er sich durch Streikklausel seinen Abnehmern gegenüber nicht gesichert und es somit unterlassen hat, den Schaden eines Streiks abzuwenden oder doch zu mindern — ein Fall, für dessen Beurteilung ebenfalls § 254 Abs. 2 BGB. herangezogen werden könnte. Die Frage ist jedoch durchaus zu verneinen. Denn wollte man auch hier nach denselben Grundsätzen verfahren wie bisher und etwa sagen, daß eine solche Unterlassung nur dann als Pflichtversäumung angesprochen werden dürfe, wenn die Aufnahme der Streikklausel in die Lieferungsverträge den allgemeinen Geschäftsgepflogenheiten entspreche, so wird es doch nicht angängig sein, den Arbeitnehmerverband sich hierauf berufen zu lassen. Es würde vielmehr, wie GROH mit Recht ausführt, die Einrede der Arglist bedingen, wollte der fremde Schädiger dem Geschädigten gegenüber einwenden, daß dieser sich nicht in einem Vertrag mit einem Dritten gegen den von ihm, dem Schädiger, möglicherweise drohenden Vertragsbruch geschützt hätte.

Dem Vertragsgegner bleibt es neben den bisher behandelten Erfüllungs- und Schadensersatzansprüchen unbenommen, sofern weitere Vertragsverletzungen zu befürchten sind, gegen den tarifbeteiligten Arbeitnehmerverband auf Unterlassung zu klagen.

Der Vertragsgegner braucht nun aber nicht — von dieser Voraussetzung war bisher ausgegangen worden — beim Vertrage stehen bleiben; er kann die Vertragsverletzung zum Anlaß nehmen, um den Vertrag zu lösen. Der einzelne Arbeit-

geber kann dies freilich nur, wenn er selbständige Tarifpartei ist. Ist eine Arbeitgebervereinigung Tarifpartei, so kann über Bestehen oder Nichtbestehen des Tarifvertrages nur sie entscheiden; ein selbständiges Recht des einzelnen Arbeitgebers zur Lösung des Tarifvertrages besteht in diesem Falle unstreitig nicht. Die gesetzliche Handhabe zur Auflösung des Vertrages ergibt sich für die Fälle der Unmöglichkeit der Erfüllung einer positiven Leistungspflicht aus § 325 BGB., für die Fälle des Verzuges aus § 326 BGB.; bei Verletzung einer Unterlassungspflicht ergibt sich dasselbe, insbesondere die analoge Anwendung des § 326 BGB. aus den für positive Vertragsverletzungen geltenden Grundsätzen. Nur ist im letzteren Falle noch Voraussetzung, daß die Vertragsverletzung eine so erhebliche ist, daß sie den Vertragszweck ernstlich gefährdet. Von einem Streik ist dies aber in der Regel anzunehmen. Im übrigen muß hier darauf verzichtet werden, die einzelnen Auflösungsgründe des näheren zu behandeln. Es muß insbesondere im Rahmen dieser Arbeit dahingestellt bleiben, ob eine Vertragsverletzung, die so erheblich ist, daß sie den Vertragszweck ernstlich gefährdet, stets auch einen wichtigen Kündigungsgrund darstellt. Praktisch ist es ziemlich gleichgültig, ob man die einen oder die anderen Vorschriften heranzieht. Das Entscheidende ist, daß auf Grund der Vertragsverletzung der Vertragsgegner das Vertragsverhältnis auflösen kann. Zwischen dem Rücktritt vom Verträge gemäß §§ 325, 326 BGB. und der Kündigung besteht allerdings insofern ein Unterschied, als der Rücktritt grundsätzlich den Vertrag auch nach rückwärts hin aufhebt, während die Kündigung nur für die Zukunft wirkt. Bei langfristigen Verträgen wie dem Tarifverträge aber ist, sofern die Erfüllung des Vertrages überhaupt schon begonnen hat, auch das Rücktrittsrecht nur ein teilweises und bezieht sich, wenigstens in der Regel, auf den noch nicht erfüllten Teil des Vertrages, hat also im wesentlichen die gleiche Wirkung wie eine Kündigung.

Der Vertragsgegner kann sich mit einer bloßen Auflösung des Vertrages begnügen, er kann aber auch Schadenersatz wegen Nichterfüllung fordern. Auch diese Möglichkeit ergibt sich einmal aus den §§ 325, 326 BGB. und den Grundsätzen der positiven Vertragsverletzung. Sodann ist aber auch, wenn man von der Kündigung aus wichtigem Grunde ausgeht, das Ergebnis das gleiche. Auch auf dieser Grundlage ergibt sich für den Vertragsgegner ein Anspruch auf Ersatz des durch die Vertragsauflösung entstehenden Schadens. Denn wenn eine Partei durch schuldhaft vertragswidriges Verhalten dem Vertragsgegner zur Kündigung berechtigten Anlaß gibt, so muß sie ihm den Schaden ersetzen, der jenem durch die vorzeitige Beendigung des Vertragsverhältnisses entsteht.

**2. Haftung aus Einzelarbeitsvertrag.** Die Haftung aus Einzelarbeitsvertrag kann selbständig neben der aus Tarifvertrag bestehen, oder sie kann bestehen, wo ein Tarifvertrag nicht abgeschlossen ist. Sie besteht grundsätzlich nicht, wenn der Einzelarbeitsvertrag ordnungsmäßig gekündigt ist.

Ist vor dem Beginn des Streiks der Einzelarbeitsvertrag nicht ordnungsmäßig gekündigt, so ergibt sich folgendes: Ohne weiteres klar ist, daß zunächst jeder einzelne Arbeitnehmer aus der besonderen Verletzung seines Arbeitsvertrages dem Arbeitgeber haftet. Frage ist, ob die mehreren oder alle Arbeitnehmer eines Betriebes als Gesamtschuldner haften. Die Frage hat heute insbesondere da, wo ein Tarifvertrag nicht besteht, erhöhte Bedeutung. Denn in der weitaus größten Mehrzahl der Fälle bewegt sich der Arbeitslohn des einzelnen Arbeitnehmers unterhalb der Grenze desjenigen Betrages, der nach den geltenden gesetzlichen Bestimmungen der Pfändung nicht unterworfen ist. Ein Schadenersatzanspruch gegen den einzelnen Arbeitnehmer allein würde also tatsächlich keine Verwirklichung finden können. Diese Erwägung reicht freilich nicht aus, um die Behauptung, daß die Arbeitnehmer eines Betriebes als Gesamtschuldner haften, zu stützen. Die Frage ist übrigens im allgemeinen nicht viel erörtert worden; soweit Meinungen vorliegen, sind sie geteilt. Es ist m. E. das Verdienst GROHs, den unfruchtbaren Meinungsstreit



hierüber auf ein dankbares, zum Ziele führendes Gleis gelenkt zu haben. Nachdem das Reichsgericht unter der Herrschaft des gemeinen Rechts die Gesamtschuldnerschaft unter dem Gesichtspunkt der Gemeinsamkeit der vertragsbrecherischen Absicht, d. h. der Gemeinsamkeit und Gleichartigkeit des Verschuldens angenommen hatte, stellte LOTMAR die Erörterung der Frage bereits auf die doch zumindest ebenso erforderliche Gemeinsamkeit und Gleichartigkeit der Verursachung des entstandenen Schadens ab. Hierauf aufbauend, hat GROH durch die entscheidende Betonung des Erfordernisses des Kausalzusammenhanges einen für alle Fälle zweifelsfreien Beurteilungsmaßstab gefunden. Seine richtige Theorie erhellt aus folgenden Beispielen: in einem kleinen Betrieb, der zudem keine Aufträge hat, entsteht durch den Streik der Belegschaft dem Arbeitgeber nur dadurch Schaden, daß der Materialienverwalter auf die ihm anvertrauten Materialien nicht mehr acht gibt, so daß diese verderben. Für den entstandenen Schaden war also allein die Arbeitsverweigerung des Materialienverwalters verursachend. Für solchen singulären Schaden haftet aus Vertrag nur der zu dieser besonderen Arbeit Verpflichtete. Oder: Bei einem Streik entsteht Schaden nur an einer einzelnen Werkseinrichtung, z. B. einem Ofen, einer Maschine, einer einzelnen Grube, dadurch, daß eine Gruppe von Arbeitern diesen Ofen, diese Maschine usw. nicht mehr behandelt. Es gilt dasselbe; für den Schaden haften aus Vertrag nur diejenigen Arbeiter, welche besonders zu der unterlassenen Arbeit verpflichtet waren. Oder: Es handelt sich um Schaden, der durch das Stilllegen des Betriebes überhaupt entsteht, wie entgangenen Gewinn und dgl. Hierfür haften alle Streikenden. Im zweiten und dritten Beispiel ergibt sich dann aber noch die weitere Frage, in welchem Verhältnis die einzelnen Arbeitnehmer an dem angerichteten Schaden teilnehmen. Schon LOTMAR hat darauf hingewiesen, daß nicht eine Handlung, sondern eine Mehrheit von Handlungen, ein Zusammenwirken zum Erfolg vorliegt. Läßt sich nun trotzdem beweisen, daß die Handlung eines einzelnen an sich genügt hätte, um den Gesamtschaden herbeizuführen, daß also nach dem Grundsatz der „kumulativen Kausalität“ jeder den ganzen Schaden verursacht hat, so haftet jeder auf das Ganze. Ist dies nicht der Fall, liegt also „Gesamtkausalität“ in dem Sinne vor, daß erst durch das Zusammenwirken von A und B und C usw. der Schaden verursacht worden ist, so haften A und B und C usw. anteilig. Denn man kann hier nicht sagen, daß etwa die Arbeitsverweigerung des A weniger wesentlich für den Eintritt des Gesamtschadens gewesen sei, als die des B und des C, vielleicht weil A als Schwerkriegsbeschädigter weniger habe leisten können, als die gesunden B und C. Denn eine jede zum Erfolg gesetzte Bedingung, also auch die Arbeitsverweigerung des A, wird durch die bezweckte Gemeinschaftlichkeit zur wesentlichen Ursache qualifiziert.

Für den Umkreis der haftenden Personen ist schließlich noch die Frage von Belang, ob eine besondere Verantwortlichkeit der Streikführer auf einzelvertraglicher Grundlage besteht. Die Frage ist ohne Schwierigkeit nach den bisher gefundenen Grundsätzen zu beantworten. Ist ein Streikführer selbst Werksangehöriger und hat als solcher einen singulären Schaden verursacht, so hat er hierfür nach denselben Grundsätzen aufzukommen, wie alle anderen Arbeitnehmer; dasselbe gilt für von ihm mit verursachten Gruppenschaden oder für allgemeinen Schaden. Ist er dagegen zwar Werksangehöriger, hat aber seine Arbeitsverweigerung unmittelbar keinen Schaden angerichtet, so haftet er auch nicht aus dem Arbeitsvertrag. Das kann insbesondere für Betriebsratsmitglieder, die als solche zu keinen besonderen Arbeitsleistungen verpflichtet sind, von Bedeutung sein.

Für den Umfang der Haftung aus dem Einzelarbeitsvertrag kann zum Teil auf das über den Umfang der Haftung aus Tarifvertrag Gesagte, zum Teil auf die allgemeinen Regeln des Dienstvertrages verwiesen werden. Hervorgehoben zu werden verdient u. a., daß die Vorschrift des § 628 Abs. 2 BGB. hier von besonderer Bedeutung werden kann. Danach ist der Arbeitgeber, wenn er den Streik zum Anlaß

nimmt, das Vertragsverhältnis gemäß § 626 BGB. zu lösen, nur Ersatz desjenigen Schadens zu fordern berechtigt, der durch die „Aufhebung“ des Dienstverhältnisses entstanden ist. Hierzu gehören zwar in der Regel alle Vermögensnachteile, für die der Arbeitgeber auch sonst Ersatz verlangen kann; es wird jedoch durch die genannte Vorschrift der Geltendmachung des Ersatzanspruches möglicherweise insofern eine gewisse zeitliche Schranke gesetzt, als über die Zeit, zu der seitens des Arbeitnehmers Kündigung an sich zulässig gewesen wäre, Schaden nicht verlangt werden kann. Die Frage freilich, ob Verweigerung der Arbeit als gegen den Arbeitsvertrag gerichtete Kampfmaßnahme stets auch Kündigung dieses Vertrages zum nächsten ordentlichen Termin bedeutet, ist sehr bestritten. Es kann leider auf sie im Rahmen dieser Arbeit nicht eingegangen werden. Wird sie aber bejaht, so kommt § 628 Abs. 2 BGB. nur in dem gezogenen engen Rahmen zur Anwendung. Dasselbe gilt übrigens unter der gleichen Voraussetzung für den Umfang aller Schadenersatzansprüche, die der Arbeitgeber etwa aus anderen Rechtsgründen herleitet.

Als Sonderfall ist endlich folgender denkbar: Der Arbeitgeber kündigt den im Streik befindlichen Arbeitern zu einem bestimmten Termin, unter der Voraussetzung, daß bis dahin die Arbeit nicht aufgenommen ist. Wie ist zunächst die Rechtslage? Die Kündigung ist nicht etwa eine bedingte, die als solche nach herrschender Ansicht unzulässig wäre, sondern sie ist eine — nach ebenfalls herrschender Ansicht zulässige — befristete Kündigung unter dem Angebot eines neu abzuschließenden Arbeitsvertrages zu den bisherigen Vertragsbedingungen. Ein Teil der Arbeiter nimmt das Angebot an, ein anderer Teil nicht. Wie ist die Haftung? Zunächst der Wieder-Arbeitswilligen: sie haften für Ersatz desjenigen Schadens, der während des Fortbestandes des alten Vertrages infolge Verletzung dieses Vertrages durch Arbeitsverweigerung entstanden ist. Für Schaden infolge von Vertragsauflösung haften sie nicht; denn durch diese ist kein Schaden entstanden, weil ja sofort ein neuer Vertrag abgeschlossen wurde. Unter Umständen kann freilich jeglicher Schadenersatzanspruch entfallen, auch also derjenige aus Verletzung des alten Vertrages, wenn nämlich in der Bekanntmachung des Arbeitgebers dieser ausdrücklich oder stillschweigend auf seinen Schadenersatzanspruch verzichtet, wenn er die Vertragsverletzung verzeiht. Wann ein solcher Verzicht anzunehmen ist, läßt sich nur im Einzelfall feststellen. Andererseits haften diejenigen Arbeiter, die weiter streiken, auch für durch Vertragsauflösung entstandenen Schaden.

Auf die Arbeiter im Handelsstande und alle gewerblichen Arbeitnehmer lassen sich bezüglich des Umfanges der Haftung grundsätzlich die gleichen Erwägungen anwenden, wie für die den Dienstvertragsvorschriften des BGB. unterstehenden Arbeitnehmer. Nur hat der Arbeitgeber gegenüber den gewerblichen Arbeitnehmern, auf die § 123 GewO. Anwendung findet, die Möglichkeit, anstatt einer unbeschränkten, von ihm zu beweisenden Schadenersatzpflicht die beschränkte, präsumierte und nicht widerlegliche Schadenausgleichung des § 124 b GewO. geltend zu machen.

## II. Haftung für Streikschäden nach öffentlichem Recht.

Es kommen als sedes materiae hauptsächlich in Betracht: das „Reichsgesetz über die durch innere Unruhen verursachten Schäden“ vom 12. 5. 1920 (RGBl. I, S. 941) mit der dazu ergangenen Novelle vom 8. 1. 1924 (RGBl. I, S. 23), die „Verordnung zur Überleitung der Tumultschädenregelung auf die Länder“ vom 29. 3. 1924 (RGBl. I, S. 381) und für Preußen das „Gesetz, betreffend die Verpflichtung der Gemeinden zum Ersatz des bei öffentlichen Aufläufen verursachten Schadens“ vom 11. 3. 1850. Daneben ist auch noch auf die preußische „Verordnung zur Aufrechterhaltung der öffentlichen Ordnung und der dem Gesetze schuldigen Achtung“ vom 17. 8. 1835 hinzuweisen.

Die landesgesetzlichen Vorschriften waren unter der Herrschaft des BGB. durch

Art. 108 EG. BGB. aufrechterhalten geblieben. Daß sie auch gegenüber dem Reichsgesetz vom 12. 5. 1920 ihre selbständige Bedeutung in wesentlichen Beziehungen bewahrt hatten, unterlag keinem Zweifel. Seit dem 1. 4. 1924 ist für die im Zusammenhange mit inneren Unruhen durch offene Gewalt oder ihre Abwehr verursachten Schäden die Landesgesetzgebung wiederum um so mehr in den Vordergrund getreten, als durch die VO. vom 29. 3. 1924 die Tumultschädenregelung grundsätzlich wieder auf die Länder, wenn auch nach näherer Maßgabe des Reichsgesetzes übergeleitet ist. Es kommen danach nach dem Stand der Gesetzgebung am 1. 4. 1924 als Träger der Haftung in Betracht: auf Grund des Reichsgesetzes vom 12. 5. 1920, der Novelle vom 8. 1. 1924 und der VO. vom 29. 3. 1924 die Länder (allerdings nur für Vermögensschäden); auf Grund des preußischen Landesgesetzes vom 11. 3. 1850 die Gemeinden (diese auch für Verletzungen von Personen). Die Frage ist nun: wann haftet bei Vermögensschäden — nur bei solchen kann ein Zweifel entstehen — das Land, wann die Gemeinde? Ist die Haftung beider nebeneinander denkbar, oder schließt die Haftung des einen die der andern aus?

Soll in Preußen die Gemeinde haften, so genügt es nach dem, was über das Verhältnis von Reichs- und Landesgesetz eben gesagt wurde, nicht, wenn ein Schaden „im Zusammenhang mit inneren Unruhen verursacht“ ist, wie es § 1 des Reichsgesetzes erfordert; für die Ersatzpflicht der Gemeinden ist vielmehr weiter noch die Erfüllung der tatsächlichen Voraussetzung notwendig, die § 1 des Landesgesetzes aufstellt, daß nämlich der Schaden „bei einer Zusammenrottung oder einem Zusammenlauf entstanden“ ist. Wann die Erfüllung dieser Voraussetzungen im einzelnen Fall anzunehmen ist, darüber zu handeln ist hier nicht der Ort. Es soll nur darauf hingewiesen werden, daß dem Begriff der Zusammenrottung, wie das Reichsgericht wiederholt ausgeführt hat, eine gewisse Organisation der Teilnehmer grundsätzlich nicht entgegensteht, und daß andererseits für den Kausalzusammenhang verlangt werden muß, daß nicht nur irgendwelche Beziehungen zwischen dem den Schaden unmittelbar bewirkenden Vorgang und einer Zusammenrottung bestehen, sondern daß ein zeitlicher und örtlicher Zusammenhang zwischen dem Tumult und der Schädigung vorhanden sein muß. Weiter kommt es nicht darauf an, welche Zwecke eine Zusammenrottung verfolgt — auch ein rein politischer Streik erzeugt die Haftpflicht —, wenn er nur mit einer Bedrohung oder Störung der öffentlichen Ruhe und Ordnung verbunden ist. Zur Beurteilung des Tatbestandsmerkmals der offenen Gewalt kommt es schließlich nicht darauf an, daß ein Vorgang sich auf der Straße abgespielt hat. Auch Vorkommnisse innerhalb eines Betriebes sind dann offene Gewalt, wenn die Besetzung des Betriebes von der Straße her erfolgt ist, und die Vorkommnisse mit dieser Besetzung eine einheitliche Handlung bilden, was regelmäßig der Fall sein wird. Ob die Vorgänge im Innern des Betriebes von außen her erkennbar sind, ist dabei unerheblich. Die Gewalt braucht keine unmittelbare körperliche zu sein; es genügt ein die Freiheit der Willensbetätigung aufhebender Zwang oder eine entsprechende Drohung.

Ist im einzelnen Fall unter diesen Umständen die Haftung einer Gemeinde begründet, so haftet das Land dem Geschädigten unmittelbar nicht. Wohl aber hat die Gemeinde einen Erstattungsanspruch gegen das Land. Dieser Regreßanspruch ist jedoch nur insoweit gegeben, als die von der Gemeinde gezahlte Entschädigung notwendig war, um das wirtschaftliche Bestehen des Betroffenen zu gewährleisten; soweit das nicht der Fall ist, hat die Gemeinde keinen Regreßanspruch. Es soll ihr aber dann, wenn sie zur Zahlung der Entschädigung nicht oder nicht völlig in der Lage ist, vom Land ein angemessener Betrag zur Bezahlung zur Verfügung gestellt werden. Dieser Ausgleich soll im Einvernehmen mit der beteiligten Gemeinde überall da vorgenommen werden, wo sich sonst Härten ergeben würden.

Sind die tatsächlichen Voraussetzungen nicht gegeben, unter denen die Haftung der Gemeinde Platz greift, liegen aber wenigstens die Voraussetzungen des § 1 des

Reichsgesetzes vor, so haftet das Land. Auch das Land kann aber wiederum seine Last, allerdings nur zu einem Drittel, auf die beteiligte Gemeinde abwälzen.

Es ergibt sich mithin folgendes Gesamtbild: Bei Vermögensschäden haftet entweder das Land, oder es haftet die Gemeinde. Land und Gemeinde zusammen haften dem Betroffenen gegenüber niemals unmittelbar, wohl aber können gegenseitige Regreßansprüche zur Entstehung gelangen. Schließlich können mehrere Gemeinden solidarisch haften. Das ist auf Grund des § 3 Abs. 2 des Preußischen Gesetzes vom 11. 3. 1850 dann der Fall, wenn die Entschädigungspflicht einmal nach § 1 dieses Gesetzes derjenigen Gemeinde obliegt, in der die schädigende Handlung geschehen ist, und ferner nach § 3 Abs. 1 desselben Gesetzes auch derjenigen Gemeinde, von der aus die Vorbereitungen hierzu getroffen worden sind. — Die Gemeinden haben übrigens, worauf der Vollständigkeit halber noch hingewiesen sei, Regreßansprüche nicht nur gegen das Land, sondern auch nach § 6 des Gesetzes von 1850 gegen die Schadenverursacher. Im einzelnen ist für den Regreßanspruch gegen die Schadenverursacher auf Grund des Art. 108 EG. BGB. neben den Vorschriften des BGB. auch noch die eingangs genannte VO. von 1835 maßgebend.

In welcher Weise die Haftung geltend zu machen ist, darüber nur ganz wenig. Nach dem Reichsgesetz muß die Anmeldung des Anspruches (gegen das Land) binnen einer Ausschußfrist von drei Monaten seit dem Eintritt des Schadens erfolgen. Gegen unverschuldete Fristversäumung gibt es Wiedereinsetzung in den vorigen Stand binnen zwei Wochen nach Beseitigung des Hindernisses. Der Anspruch ist bei einem besonderen Ausschuß geltend zu machen, der von der Landeszentralbehörde nach Bedarf errichtet wird. Gegen die Entscheidungen des Ausschusses findet binnen einem Monat die Beschwerde an das Reichswirtschaftsgericht statt, jedoch nur, wenn der vom Betroffenen seiner Schadenberechnung im ersten Rechtszug zugrunde gelegte Schaden den Betrag von 150 Goldmark übersteigt. Das Verfahren vor den Ausschüssen ist kostenfrei. Bemerkenswert ist noch, daß sowohl bei den Ausschüssen wie beim Reichswirtschaftsgericht von den Ersatzpflichtigen Interessenvertreter ernannt werden können, die den Anweisungen ihrer Auftraggeber nachzukommen haben. Alle bei dem Verfahren beteiligten Personen sind zur Geheimhaltung der Verhandlungen und der dabei zu ihrer Kenntnis gelangten Verhältnisse verpflichtet. Zuwiderhandlungen werden bestraft, allerdings nur auf Antrag des Geschädigten.

In dem preußischen Gesetz ist nichts weiter über das Verfahren bestimmt, als daß der Anspruch (gegen die Gemeinde) binnen zwei Wochen nach Kenntnis des Schadens bei der Gemeinde anzumelden und gegebenenfalls binnen weiteren vier Wochen nach Zugang des gemeindebehördlichen Bescheides gerichtlich geltend zu machen ist. Die Gemeinde ist zu vorläufigen Ermittlungen berechtigt, auf Ersuchen des Geschädigten hierzu verpflichtet.

Von größerem Interesse ist die Frage, welche Personen zur Geltendmachung der Haftung befugt sind. Im preußischen Gesetz heißt es ganz allgemein: „wer von der Gemeinde Schadenersatz fordern will“. Im Reichsgesetz ist diese etwas vage Bestimmung genauer präzisiert. Danach kann Schadenersatz als sogenannter „Betroffener“ fordern: der Eigentümer oder „wer sonst die Gefahr des zufälligen Unterganges der vernichteten oder beschädigten Sache trägt“. Die Anmeldung beim Ausschuß kann jeder dinglich Berechtigte bewirken.

Abschließend bleibt noch die knappe Erörterung der Frage: in welchem Umfang entsteht die Haftung? Grundsätzlich sind hierfür die Vorschriften des BGB. maßgebend. Ergänzend greifen aber auch die Spezialgesetze ein. Zwar bestimmt das preußische Gesetz über den Umfang der Haftung nichts. Das Reichsgesetz aber enthält diesbezüglich sehr ausführliche Vorschriften, und ein Teil dieser, nämlich über die Höhe des zu vergütenden Schadens, gilt nach ausdrücklicher Vorschrift des § 15 Abs. 1 des Reichsgesetzes auch für die Geltendmachung der Haftung gegen-

über den Gemeinden. Danach kann von den Gemeinden ebensowenig wie von den Ländern „der Ersatz mittelbaren Schadens und entgangenen Gewinns, sowie der Ersatz für Gegenstände, die dem Luxusbedürfnisse des Betroffenen dienen“, beansprucht werden. Die Novelle vom 8. I. 1924 schränkt sogar noch weiter ein, indem sie hinzufügt, daß Schadenersatz „in weiterem Umfange, als er nach den §§ 1, 2 Abs. 1 zulässig wäre“, nicht beansprucht werden kann. § 2 Abs. 1 des Reichsgesetzes hat nun aber durch dieselbe Novelle folgenden Wortlaut erhalten: „Ein Anspruch auf Entschädigung ist nur gegeben, wenn und soweit ohne solche das wirtschaftliche Bestehen des Betroffenen gefährdet würde. Die Entschädigung darf 75 v. H. des festgestellten Schadens nicht überschreiten“. Diese Bestimmungen gelten auch gegenüber den Gemeinden. Darüber hinaus gibt es aber noch eine Reihe von Bestimmungen, welche die Haftung der Länder näher abgrenzen. Es sei erwähnt: Die Zahlung des Schadenersatzes für Schäden an Grundstücken oder Gebäuden kann davon abhängig gemacht werden, daß die Wiederherstellung der Grundstücke oder Gebäude sichergestellt wird. Ausdrücklich wird auf die Möglichkeiten der Kulpakompensation hingewiesen. Seines Schadenersatzanspruches verlustig geht, wer bei Aufstellung seiner Schadenberechnung wissentlich falsche Angaben macht. Schließlich findet ein Vorteilsausgleich zugunsten der Länder und der übrigen an der Aufbringung der Mittel beteiligten Körperschaften statt, wenn dem Geschädigten wegen desselben Schadens ein anderer gesetzlicher Anspruch zusteht. Dann ist zwar die Ersatzpflicht der Länder bzw. der Gemeinden die primäre, der andere Anspruch aber geht mit dem Zeitpunkt der Zahlung und in deren Höhe auf Länder und Gemeinden nach dem Maße ihrer Beteiligung, im übrigen zu gleichen Rechten über. Dies gilt nur nicht für öffentlich-rechtliche Versorgungsansprüche.

## Die außervertragliche Haftung der Berufsvereine für Streikende, insbesondere für Streikposten<sup>1)</sup>.

Von Referendar HANS WERNER WEIGERT-Berlin.

Die Frage nach der Haftbarkeit der Gewerkvereine für schadenstiftende Handlungen der Streikenden hat bisher auffälligerweise die Gerichte verhältnismäßig selten beschäftigt. Das hat seinen Grund darin, daß die Unternehmer es in der Regel vermieden haben, nach Wiederherstellung des Arbeitsfriedens die Streikenden oder gar die Gewerkschaft auf Schadenersatz zu verklagen, und zwar deshalb, weil in den Friedensvereinbarungen meist ausdrücklich die Klausel aufgenommen wird, daß sämtliche Ansprüche abgefolgt sein sollen, so daß für eine Schadenersatzklage kein Raum mehr ist. Man wird jedoch nach der wirtschaftlichen Entwicklung der letzten Zeit damit rechnen müssen, daß in Zukunft derartige Regreßansprüche die ordentlichen Gerichte öfter beschäftigen werden, wofür schon jetzt, wie noch zu zeigen sein wird, Anzeichen vorhanden sind.

<sup>1)</sup> Literatur: DEETZ: Der Haftungsgrund bei den unerlaubten Handlungen des BGB. Gruch. Beitr. Bd. 64, S. 164 ff. — ECKSTEIN: Haftung für unerlaubte Handlungen des Repräsentanten. Arch. Ziv. Prax. Bd. 114, S. 114 ff. — ERDMANN: Streik und Gewerkschaftshaftung. Arbeitsrecht 22, S. 656 ff. — FLECHTHEIM: Die rechtliche Organisation der Kartelle I, 2. A. — GIERKE: Vereine ohne Rechtsfähigkeit. — Kommentar d. RGR. 1923. — LION-LEVY: Streik, Aussperrung und Boykott nach geltendem Recht. Neue Zeitschr. f. Arbeitsrecht. 1921, S. 530 ff. — MEISENER: Zur Neuordnung des Arbeitsrechts. — MEYER: Kritische Streifzüge in das Gebiet der unerlaubten Handlungen. Recht 1924, S. 277 ff., 312 ff. — OERTMANN: Zur Frage der Haftbarkeit der Berufsvereine. Neue Zeitschr. f. Arbeitsrecht. 1921, S. 295. — PLANCK-KNOTE: Kommentar BGB. Bd. 1. — ZIMMERMANN: Die Haftung der Gewerkschaften für Streikschiäden. Soziale Praxis 1923, Heft 18/19.

Ausländische Literatur s. im Text.

Zunächst ist für die Frage der Haftung überhaupt die Vorfrage nach der rechtlichen Stellung des Berufsvereins zu beantworten, und zwar, da dies in früheren Referaten behandelt worden ist, kurz dahin, daß die Gewerkschaft regelmäßig nichtrechtsfähiger Verein ist. Es mag noch darauf hingewiesen werden, daß auch seit Bestehen der neuen Reichsverfassung trotz der Aufhebung des Einspruchsrechts des § 61 BGB. durch Art. 124<sup>2</sup> der Reichsverfassung kein Arbeitnehmerverein die Rechtsfähigkeit erworben hat (vgl. LION-LEVY, N. Zeitschr. f. AR. 1921, S. 530 f.) Ist sonach die Gewerkschaft nicht juristische Person, so kommt hinsichtlich der Haftung für die nichtrechtsgeschäftlichen Handlungen ihres „Vorstands“ § 31 BGB. nicht in Betracht (vgl. R.G. Bd. 91, S. 74). Ebenso wenig ist für eine analoge Anwendung dieser Bestimmung Raum, da eben der Vorstand des nichtrechtsfähigen Vereins nicht als sein „gesetzlicher Vertreter“ angesehen werden kann (so die durchaus herrschende Lehre, vgl. OERTMANN zur Frage nach der Haftbarkeit der Berufsvereine, Neue Zeitschr. 1921, S. 295 und KNOKE bei PLANCK 3, i. zu § 54; das Reichsgericht hat es bisher vermieden, Stellung zu nehmen, vgl. R.G. Bd. 60, S. 106). Neuerdings hat das OLG. Hamburg (JW. 24, S. 1882 ff.) im Anschluß an eine Entscheidung des OLG. Düsseldorf aus dem Jahre 1910 (Rspr. 22, 116) eine Gewerkschaft in entsprechender Anwendung von § 31 BGB. für haftbar erklärt. Das OLG. Düsseldorf war davon ausgegangen, daß ein nichtrechtsfähiger Verein aus § 831 nicht verurteilt werden könne, wenn auch nur einem seiner Mitglieder der Entlastungsbeweis gelänge (m. E. unrichtig, vgl. unten), und daß abgesehen davon in der großen Mehrzahl der Fälle die Haftung des Vereins schon deshalb nicht praktisch werden könne, weil dieser stets in der Lage wäre, für seinen Vorstand den Exkulpationsnachweis zu führen. Dieses Ergebnis widerspräche der Billigkeit und den Bedürfnissen des Verkehrs, um so mehr, als keinerlei Anlaß bestehe, in der Haftungsfrage einen so tiefgreifenden Unterschied zwischen rechtsfähigen und nichtrechtsfähigen Vereinen zu machen. Das OLG. Düsseldorf versucht deshalb (unter Hinweis auf GIERKE, Vereine ohne Rechtsfähigkeit, S. 19) eine gewohnheitsrechtliche Entwicklung nachzuweisen, nach der ganz allgemein bei Anerkennung eines im wesentlichen selbständigen Vermögens auch die Möglichkeit eines Zugriffs auf dasselbe wegen Handlungen der zur Verwaltung Berufenen gegeben sein soll; in den Bestimmungen der §§ 31, 86, 89 seien nur Äußerungen dieses allgemeinen Prinzips zu erblicken. Hierher gehöre auch das der Gesamtheit der jeweiligen Mitglieder eines nichtrechtsfähigen Vereins gehörige Sondervermögen, so daß eine analoge Anwendung von § 31 gerechtfertigt sei.

Sieht man von der Bildung eines Gewohnheitsrechts ab, so bedeutet die Gleichstellung der rechtsfähigen und nichtrechtsfähigen Vereine in der Haftungsfrage de lege lata eine unmögliche Konstruktion, denn die Anwendung von § 31 hat beim nichtrechtsfähigen Verein im Gegensatz zu den juristischen Personen gerade die Gesamtschuldnerschaft sämtlicher Vereinsmitglieder zur Folge. Ein Zugriff auf das Vereinsvermögen an Stelle der Haftung der einzelnen Mitglieder läßt sich juristisch nicht begründen (vgl. GIERKE, a. a. O. S. 19, HOENIGER, JW. 24, S. 1882 f.).

Von der Bildung eines Gewohnheitsrechts kann keine Rede sein. Gerade in der Frage der Haftung der Berufsvereine haben sich feste Rechtssätze in der Praxis bisher nicht gebildet. Mir ist auch außer dem Urteil des OLG. Hamburg keine Entscheidung bekannt, die hier § 31 BGB. unmittelbar oder entsprechend zur Anwendung gebracht hat.

Das OLG. Hamburg hat sich über diese Bedenken unter Berufung auf die „Verkehrsanschauung“ und das „Rechtsgefühl“ hinweggesetzt und ist im Wege freier Rechtsfindung zur Anwendung von § 31 gelangt. In der Entscheidung heißt es u. a.: „Es wäre in der Tat dem Rechtsgefühl unerträglich, wenn ein großer Verein, der die Vorteile des Rechtsverkehrs genießt und dem nichts fehlt als die Formalität der Eintragung, um als juristische Person auch für die im Rechtsverkehr vorkom-

menden Verletzungen fremder Rechte verantwortlich gemacht werden zu können, ein Verein, der vielleicht die Eintragung nachzusuchen gerade aus Gründen unterlassen hat, die auf dem Gebiete der Anwendung des § 31 BGB. liegen, von der Verantwortlichkeit für die in seinem Namen und von seinen Organen begangenen Rechtsverletzungen frei und den Verletzten auf eine Klage gegen die schuldigen Vorstandsmitglieder zu verweisen berechtigt sein sollte.“

Der scharfen Kritik, die HOENIGER (a. a. O.) dieser Begründung zuteil werden läßt, ist in allen Punkten zuzustimmen. Die zu entscheidende Frage ist z. Zt. so umstritten, und die Rechtsanschauung je nach der wirtschaftlichen und politischen Einstellung der beteiligten Kreise so verschieden, daß von dem Bestehen eines allgemeinen Rechtsempfindens und einer Verkehrsanschauung nicht gut gesprochen werden kann.

Bei der Aussperrung fallen, wie nur bemerkt sei, sämtliche unten zu behandelnden Fragen weg, da hier wegen der Rechtsfähigkeit der Arbeitgebervereine § 31 Anwendung findet.

Ausgeschieden darf der Fall einer Haftung für eigenes deliktisches Verhalten der Gewerkschaft — §§ 823, 826, 830 II BGB. — werden; er ist praktisch ziemlich bedeutungslos, da es in der Regel am adäquaten Kausalzusammenhang zwischen der Ausgabe der Streikorder zu dem an sich nicht rechtswidrigen Streik (nur dieser Fall interessiert hier!) und den deliktischen Handlungen der Streikenden fehlt. Ist er gegeben, dann sind allerdings alle Voraussetzungen für eine durch keine Exkulpation aus der Welt zu schaffende Haftung vorhanden, wobei insbesondere § 830 Abs. 2, der Anstiftung und Beihilfe der Täterschaft gleichstellt, von Wichtigkeit ist.

Nach Ausscheidung des § 31 ergibt sich für die Beantwortung der Frage nach der Haftung der Berufsvereine — worunter, wie ein für allemal festgestellt sei, da es sich bei ihnen eben nicht um juristische Personen handelt, die Haftung ihrer Mitglieder gemäß §§ 54, 714 BGB. verstanden werden muß — für rechtswidrige Handlungen ihrer streikenden Angehörigen als einzige gesetzliche Grundlage § 831 BGB. Bei der Anwendung dieser Bestimmung müssen zwei Fälle voneinander geschieden werden: Entweder es wird vom Vorstand der Gewerkschaft eine Streikleitung gewählt, die die Organisation und Durchführung des Streiks im einzelnen in die Hand nimmt, so daß sich zwischen Gewerkschaftsmitglieder, Vorstand und Streikende ein weiteres Glied einschleibt, das die Überwachung der Streikhandlungen durch den Gewerkschaftsvorstand selbst praktisch überflüssig machen soll. Dahin gehört auch der Fall, daß ein Streik auf Beschluß des Zentralvereins begonnen wird, die Ausführung in allen Einzelheiten jedoch bei den Lokalvereinen liegt. Oder aber der Vorstand ist selbst gleichzeitig Streikleitung. Dieser Fall wird meines Erachtens nur selten praktisch werden; ich glaube nicht einmal, daß man bei kleinen Gewerkschaften auf die Wahl einer Streikleitung verzichtet.

An erster Stelle ist bei der Prüfung der Anwendbarkeit von § 831 zu untersuchen, ob der einzelne Streikende, der ein Delikt begangen hat, als im Sinn von § 831 „zu einer Verrichtung bestellt“ angesehen werden kann. (Da das hier interessierende Problem auf dem Gebiet der Haftung für fremdes Verschulden liegt, dürfen, wie nochmals betont sei, von vornherein solche Fälle ausscheiden, in denen Streikende ausdrücklich seitens der Gewerkschaft zu Sabotageakten bestimmt worden sind; hier greift die Haftung aus § 830 Abs. 2 ein.) In der Praxis kommen deliktische Handlungen, ohne daß ihre Begehung im Sinn der Gewerkschaft liegt, in der Hauptsache bei den Streikposten vor. Da die Verrichtung jede rechtliche oder tatsächliche Handlung umfaßt, kann es nicht zweifelhaft sein, daß Streikposten, die in organisierter Weise aufgestellt werden, damit zu einer „Verrichtung“ bestellt werden. Andererseits ist dazu, daß jemand als im Sinne des § 831 angestellt angesehen werden kann, erforderlich, daß der

Betreffende vom Geschäftsherrn, hier also vom Berufsverein bzw. seinem Vorstand tatsächlich mit einer Verrichtung betraut worden ist. Das wird vom OLG. Dresden in einem Urteil vom 11. 5. 1921 (JW. 1922, S. 1728) nicht beachtet. Es handelte sich dort um die Inanspruchnahme einer Gewerkschaft für Ausschreitungen von Streikposten, die von der (von der Gewerkschaft eingesetzten) Streikleitung ausgestellt waren, außerdem aber waren — und zwar in besonderem Umfange — Gewalthandlungen von betriebsfremden Personen begangen worden. Das OLG. führt nun aus, daß die Gewerkschaft auch für Ausschreitungen solcher Personen hafte, die nicht zu den Streikenden gehörten, also von der Streikleitung auch nicht mit der Streikpostentätigkeit beauftragt waren, denn sie hätte mit dem Zuströmen solcher Personen rechnen müssen, und habe es für diesen Fall gebilligt. Deshalb gelten nach der Ansicht des OLG. diese Betriebsfremden ebenfalls als zur Verrichtung der Streikpostentätigkeit bestellt. Eine derart weite Auslegung des § 831 findet im Gesetz nicht die geringste Stütze, so daß die Vermutung nicht von der Hand zu weisen ist, daß bei diesem Urteil politische Erwägungen eine Rolle gespielt haben (vgl. auch die Anmerkung von BAUM zu dieser Entscheidung).

Sind aber die Ausschreitungen tatsächlich von Streikenden, insbesondere bestellten Streikposten, begangen worden, so fragt es sich weiter, ob sie in Ausführung der den Streikenden übertragenen Verrichtungen stattgefunden haben, oder ob diese Streikhandlungen nicht nur der Anlaß oder die Gelegenheit zu der schädigenden Handlung gewesen sind. Ist letzteres der Fall, so ist nach ständiger Rechtsprechung (vgl. die Kommentare zu § 831) ein auf § 831 gestützter Schadenersatzanspruch nicht gegeben. Ausreichend ist allerdings, daß die schädigende Handlung in den dem Angestellten übertragenen Geschäftsbereich im allgemeinen gehört (vgl. RG. Bd. 92, S. 345); auch kann — dies ist Tatfrage — eine Haftung aus § 831 auch dann noch gegeben sein, wenn der Täter von den ihm gegebenen Anweisungen abgewichen ist (vgl. RG. Recht Bd. 13, S. 680). Feste Regeln lassen sich nicht aufstellen; man kann aber beispielweise so viel sagen, daß eine Gewerkschaft für von einem Streikposten gelegentlich seines Postendienstes begangene Diebstähle nicht haftet, während ich dasselbe bei von Streikposten begangenen Körperverletzungen nichtannehmen möchte. Derartige Ausschreitungen sind erfahrungsgemäß so häufige Begleiterscheinungen von Streikhandlungen, daß a priori keinerlei Vermutung besteht, daß sie nur als „bei Gelegenheit“ der Streiktätigkeit begangene Handlungen anzusehen sind.

Eine weitere in jedem Falle zu prüfende Frage ist die, ob die deliktische Handlung der Streikenden für den Schaden, dessen Ersatz verlangt wird, kausal gewesen ist. Interessant ist hier ein Urteil des OLG. Dresden vom 16. 2. 1923 (abgedruckt und kritisiert bei ZIMMERMANN: „Die Haftung der Gewerkschaften für Streikschäden“, Soz. Prax. 1923, Heft 18/19). In dem betreffenden Falle waren während eines Bankenstreikes Arbeitswillige durch Beleidigungen und Gewalt gehindert worden, an ihre Arbeitsstelle zu gelangen. Die Banken klagten den ihnen durch den Ausfall der Arbeitswilligen erwachsenen Vermögensschaden gegen die Streikleitung ein. Die Berufung der Beklagten gegen das verurteilende Erkenntnis des Landgerichts wurde vom OLG. zurückgewiesen. Wenn die Streikposten auch angewiesen worden wären, den Kampf nur mit „geistigen“ Mitteln zu führen, so habe die Gewerkschaft doch mit Gewalttätigkeiten rechnen müssen und wäre der Bank verhaftet, da die Gewaltanwendung, wenn sie sich auch in erster Linie gegen die Arbeitswilligen richtete, doch dazu bestimmt war, die Kläger zur Nachgiebigkeit zu nötigen.

Die Annahme der Haftbarkeit aus § 831 für Gewalttätigkeiten von Streikposten, selbst wenn „geistige Mittel“ anempfohlen waren, ist — wie schon gesagt — nach allgemeiner Lebenserfahrung durchaus haltbar. Leichtere Ausschreitungen von Streikposten sind an der Tagesordnung, die Streikleitungen, die sie in Kauf nehmen, müssen somit auch für den dadurch angerichteten Schaden



einstehen. Die betreffende Entscheidung war jedoch meines Erachtens zum mindesten noch nicht spruchreif, weil gar nicht erwiesen war (jedenfalls geht hierüber aus dem Urteil nichts hervor), daß die Ausschreitungen der Streikenden mit dem Schaden der Banken in adäquatem Kausalzusammenhang standen (ebenso ZIMMERMANN, a. a. O.). Das Gericht hat den starken psychologischen Einfluß, den als Streikposten tätige Arbeitskollegen auf die „Streikbrecher“ allein schon durch die bloße Tatsache ihrer Anwesenheit ausüben, nicht in Betracht gezogen. Meines Erachtens hätte der Klage nur dann stattgegeben werden können, wenn die Kläger durch Zeugen nachgewiesen hätten, daß die Arbeitswilligen lediglich durch die Gewalthandlungen, aber nicht durch die moralische Wirkung der Anwesenheit von Streikposten, die ja erlaubt war, vom Betreten ihrer Arbeitsstelle abgehalten worden wären.

Zuzugeben ist allerdings, daß bei Vorliegen von Gewalttätigkeiten eine Vermutung dafür spricht, daß sich die Arbeitswilligen nicht durch gütliche Überredung von der Arbeit abhalten ließen. Bei der Wichtigkeit dieses Umstandes für die Frage des Kausalzusammenhangs muß man aber verlangen, daß hierüber im Urteil ausdrückliche Feststellungen getroffen werden.

Sind die Voraussetzungen der Haftung aus § 831 gegeben, nämlich Widerrechtlichkeit der Schadenszufügung (Verschulden ist bekanntlich nicht erforderlich, was aber in den hier interessierenden Fällen nicht leicht praktisch werden wird), Bestellung des Täters zu einer Verrichtung und Verursachung des Schadens in Ausführung der Verrichtung, schließlich Kausalzusammenhang zwischen Tat und Schaden, so kann sich die belangte Gewerkschaft von der Haftung nur noch durch den Nachweis befreien, daß sie bei der Auswahl und Beaufsichtigung der bestellten Personen die im Verkehr erforderliche Sorgfalt beobachtet habe. Der Umfang des Entlastungsbeweises für die Beobachtung der Sorgfalt bei Auswahl und Aufsicht der Bestellten im einzelnen, den die Gewerkschaftsmitglieder, falls sie selbst belangt werden, für den Vorstand, dieser wieder evtl. für die Streikleitung und die Streikleitung schließlich für die Streikenden selbst zu führen hat, läßt sich nicht bestimmt umgrenzen. Auch hier sind die Verhältnisse des Einzelfalles entscheidend. Eine besondere Exkulpationsmöglichkeit der einzelnen Gewerkschaftsangehörigen, die über die des Vorstandes selbst hinausginge, halte ich für unzulässig. Denn da sämtliche Funktionen der Gewerkschaft von ihrem eben sehr organähnlichen Vorstand ausgeübt werden, dessen Tätigkeit sich die Mitglieder unterworfen haben, kann die Berufung eines einzelnen darauf, daß er sich etwa über die Tauglichkeit des Bestellten orientiert habe, keine Berücksichtigung finden (a. M. OLG. 22, 116: gelingt auch nur einem Mitglied der Entlastungsbeweis, so fällt die Klage gegen den Verein, d. h. seine sämtlichen Mitglieder). Am schwierigsten wird es sein, das richtige Maß bei dem Entlastungsbeweis zu finden, den Streikleitung oder Vorstand bezüglich der Streikenden selbst zu führen haben. Geht man davon aus, daß der Streik ein erlaubtes Kampfmittel ist, so darf man ihn nicht auf dem Umwege über zu strenge Erfordernisse hinsichtlich der Aufsichts- und Auswahlpflicht indirekt zu einer unerlaubten Handlung machen. Auf den Umfang der Haftung wird weiter unten einzugehen sein.

Bei der Prüfung der Haftungsfrage kommt in der Regel der Tätigkeit der Streikleitung eine wesentliche Bedeutung zu.

Die Streikleitung wird ihrer juristischen Struktur nach meistens Gesellschaft des bürgerlichen Rechts sein; soll sie haftbar gemacht werden, so kann dies nur auf dem Umwege über eine Klage gegen die sie bildenden Personen geschehen. Auf keinen Fall kann sie aber als nichtrechtsfähiger Verein angesehen werden und als solcher die passive Parteifähigkeit nach § 52, 2 ZPO. besitzen. Die gegenteilige Ansicht des OLG. Dresden in dem zuletzt zitierten Urteil — es handelte sich dort um die Klage gegen eine Streikleitung — ist unhaltbar. Der Verein ist nach der bekannten Entscheidung des RG. Bd. 60, S. 94ff. eine dauernde Verbindung

einer größeren Anzahl von Personen zur Erreichung eines ihnen gemeinsamen Zweckes, die sich eine die wesentlichen Merkmale korporativer Organisation enthaltende Gestaltung gegeben hat, einen Gesamtnamen führt und bei welcher ein Wechsel des Mitgliederbestandes, und zwar nicht infolge besonderer Ausnahme rechts, sondern naturgemäß infolge des Wesens der Vereinigung stattfindet.“ In der Organisation beruht das wesentlichste, unentbehrlichste Merkmal; alle anderen Momente besitzen nur die Bedeutung von Indizien für das Vorhandensein eines Vereins (vgl. bes. FLECHTHEIM. Die rechtl. Organisation der Kartelle I. 2. A., S. 22ff., 245ff.).

Es bedarf keiner näheren Darlegung, daß es bei der Streikleitung an den wesentlichsten Voraussetzungen der juristischen Persönlichkeit fehlt, der dauernden Verbindung, der Unabhängigkeit vom Wechsel der Mitglieder, auch der Gesamtname der „Streikleitung“ braucht nach außen nicht in Erscheinung zu treten.

Anders wenn das Zwischenglied zwischen den die Ausschreitungen begehenden Personen und der streikleitenden Gewerkschaft ein Lokalverein ist. Ein solcher ist, ebenso wie der Zentralverein selbst, als nichtrechtsfähiger Verein für die Schadenersatzklage passiv legitimiert. Es sind aber auch Fälle denkbar, in denen es der Streikleitung an jeglicher korporativer Organisation mangelt. Die Streikleitung braucht z. B. nur aus einer einzelnen Person zu bestehen, oder aber es wird beim Streik mehrerer Betriebe für jeden Betrieb ein Obmann als „Streikleitung“ gewählt, der seine Funktionen für seinen Betrieb selbständig, ohne mit den anderen Streikleitungen in Verbindung zu treten, ausübt.

Die Frage der Haftung der Mitglieder der Zentralgewerkschaften aus § 831 bei Vorhandensein einer Streikleitung oder eines Lokalvereins als weiteres Bindeglied beantwortet sich grundsätzlich nach denselben Erwägungen, die für den Fall Platz greifen, daß zwischen Vereinsmitgliedern und die schadenstiftenden Streikenden nur das eine Mitglied, der Vorstand, tritt. Nur bezüglich der Exkulpation greifen hier weitere Erwägungen Platz, die von Wichtigkeit sind, da die herrschende Lehre mit ihnen zu dem Ergebnis gelangen muß, daß beim Vorliegen einer Streikleitung oder eines Lokalvereins die Haftung des Zentralvereins praktisch ausgeschlossen ist, ein Ergebnis, zu dem die herrschende Lehre, wie gleich zu zeigen sein wird, praktisch auch meist schon dann kommen muß, wenn sich nur ein Zwischenglied, also der Vorstand, einschiebt. Diese vom RG. in ständiger Rechtsprechung (vgl. RG. Bd. 78, 1908, S. 87; Warn. E. Bd. 13, S. 364; JW. 1908, S. 402, 1912, S. 241<sup>1</sup>, 1913, S. 920<sup>1</sup>, 1914, S. 779, OLG. Bd. 28, S. 292; weitere E. RGR. K. 5c zu § 831) vertretene und in den Kommentaren unwidersprochen gebliebene Ansicht geht dahin, daß bei Unternehmungen größeren Umfangs, bei denen dem Geschäftsherrn selbst die Auswahl der zu niederen Verrichtungen Bestellten unmöglich ist, und deshalb einem Angestellten höherer Ordnung übertragen werden muß, sich der Entlastungsbeweis des Geschäftsherrn nur auf diese letztere Person zu richten hat, wenn nur — dies ist die einzige Einschränkung, die gemacht wird — der Nachweis geführt wird, daß eine genügende allgemeine Organisation vorhanden ist. Kommt allerdings hier ein Mangel in Frage, so kann sich der Geschäftsherr mit dem Nachweis sorgfältiger Auswahl seiner Aufsichtsbeamten nicht decken, er haftet dann aus § 823 (vgl. die Entsch. in RGR. Kommentar § 831, Anm. 6, § 823, Anm. 6). Nach dieser Rechtsprechung ist der Schadenersatzanspruch des Geschädigten geradezu illusorisch, wenn sich solche höhere Angestellte (Personalchef, Werkmeister usw.), in der Regel zuverlässige Personen, bei denen die Exkulpation meist gelingen wird, einschleichen. Die Haftung endet dann bei diesen höheren Angestellten oder in dem hier zur Behandlung stehenden parallel liegenden Falle bei den den Vorstand bildenden Personen oder dem Lokalverein; für den schon unwahrscheinlichen Fall, daß hier die Exkulpation mißlingt, ist noch immer als weiteres Zwischenglied die Streikleitung vorhanden, bei der die Exkulpation dann in den allermeisten Fällen glücken wird.

Ich halte diese Ansicht für unrichtig (desgl. ECKSTEIN, Archiv ZPr. 114, S. 114ff. Haftung für unerlaubte Handlungen des Repräsentanten; DEETZ, Gruchots Beitr. Bd. 64, S. 164ff. „Der Haftungsgrund bei den unerlaubten Handlungen des BGB.“ und neuerdings MEYER: „Kritische Streifzüge in das Gebiet der unerlaubten Handlungen, Recht 1924, S. 277ff., 312ff.).

Es widerspricht dem Sinn des Gesetzes, daß der Geschäftsherr bei größeren Unternehmungen, bei denen eine Ausnahmestellung hinsichtlich der Haftung durch nichts zu rechtfertigen ist, es in der Hand haben soll, die Haftung aus § 831 auszuschließen, indem er sich bei der Bestellung von Personal von sorgfältig ausgewählten Personen vertreten läßt. Die scharfe Kritik, die Reichsgerichtsrat MEYER, ein früheres Mitglied des jetzt aufgelösten VI. Senats des RG., zu dessen Zuständigkeit die Rechtsstreitigkeiten aus unerlaubten Handlungen gehörten, gegen diese Praxis geübt hat (vgl. a. a. O. S. 314), ist nicht zu weitgehend: sie wirkt rein plutokratisch, und gegen das Ergebnis sträubt sich das Rechtsgefühl. Die weite Ausdehnung des Entlastungsbeweises führt auch zu einem unbefriedigenden Ergebnis bei jenen Fällen, bei denen das RG. unter Annahme vertragsähnlicher Verhältnisse eine Haftung aus § 278 anerkennt (vgl. ENNECCERUS 15.—17. A. I. 2 § 266 III, SIBER, Vorbem. vor § 275 I. 4) und denen, bei welchen es wegen Verletzung allgemeiner Verkehrspflichten — bei Großbetrieben oft nur theoretisch! — aus § 831 haften läßt. Man vergleiche z. B. die wirtschaftlich fast gleich liegenden Entscheidungen, Bd. 78, S. 239 und JW. 1913, S. 23, wo im einen Fall aus § 278 gehaftet wurde, im anderen mit der Annahme von § 831 der Eintritt der Haftung so gut wie ausgeschlossen war.

Man darf eben nicht, wie die herrschende Lehre (vgl. RG. Bd. 78, S. 108) es tut, den Rechtsgedanken des § 831 in einem Schuld- und Deliktsfall mit Vermutung für eine Schuld des Geschäftsherrn und für die Verursachung des schädigenden Handelns des Bestellten infolge dieser Schuld sehen. Eine solche Vermutung bedeutet bei größeren Betrieben mit einer sich auf Zwischenpersonen aufbauenden Verwaltungsorganisation eine inhaltsleere Konstruktion. Vielmehr liegt, wie es DEETZ (a. a. O. S. 178) besonders entwickelt hat, in § 831 nur eine Einschränkung grundsätzlicher allgemeiner Gefahrtragung durch den Geschäftsherrn für das Tun seiner Leute derart, daß die Haftung nur eintreten soll, weil das Tun den Verdacht erregt, daß der Geschäftsherr allgemeine Verkehrspflichten in bezug auf Auswahl usw. nicht erfüllt habe und daß daher der Geschäftsherr, wenn er diesen Verdacht entkräften kann, frei wird. Geht man von dieser Voraussetzung grundsätzlicher allgemeiner Gefahrtragung aus, so ist kein weiter Weg mehr zu dem Satz, daß der Grundsatz, daß alle Handlungen, die ein Vertreter im Geschäftsbereich seiner Vertretungsmacht vornimmt, als Handlungen des Vertretenen gelten, nicht nur dem Vertragsrecht angehört, sondern auch dem § 831 zugrunde liegt, mit anderen Worten: Auch hier handelt es sich nur um das allgemeine Prinzip, daß der Geschäftsherr, der sich eines Gehilfen bei der Bestellung anderer zur Ausführung seiner Geschäfte bedient, dessen Tun und Lassen zu vertreten hat. Nach § 831 haftet, wie man über den Wortlaut dieser Bestimmung hinausgehend sagen darf, also nicht, wenn man den Ausdruck wörtlich nimmt, der „Besteller“, sondern der Geschäftsherr, der nicht „Besteller“ im technischen Sinne zu sein braucht. Geschäftsherr ist aber der Träger des Lebensverhältnisses, innerhalb dessen die schädigenden Personen tätig sind und als solcher bei größeren Unternehmungen nicht der Personalchef oder der Werkmeister, sondern der Unternehmer oder das Unternehmen selbst, in unserem Fall nicht die Streikleitung, d. h. die sie bildenden Personen, oder der Lokalverein, sondern der streikleitende Berufsverein selbst, d. h. seine sämtlichen Mitglieder. Im praktischen Ergebnis ist somit der Entlastungsbeweis der Zentralgewerkschaft noch nicht durch den Nachweis genügender Auswahl oder Überwachung des Vorstandes oder der für die Lokalgewerkschaft verantwortlichen Personen geführt, sondern diese muß, da die Streik-

posten oder sonstigen schädigenden Personen trotz des Zwischengliedes als vom Zentralverein selbst bestellt anzusehen sind, einen doppelten Entlastungsbeweis führen, indem sie nicht nur den zuerst genannten Nachweis erbringen, sondern auch den vom Vorstand für die von ihm Bestellten zu führenden Nachweis zu ihrem eigenen machen muß. — Und ebenso ist die Wahl einer Streikleitung nicht ein Mittel, um die Beweislast der belangten Gewerkschaftsmitglieder zu mindern, auch hier muß der Satz gelten, daß der Berufsverein, d. h. seine Mitglieder als Gesamtheit, als Geschäftsherr es vertreten muß, wenn die Streikleitung zur Führung des Entlastungsnachweises nicht imstande ist.

Bei der Frage nach dem Umfang der Haftung ist davon auszugehen, daß bei der Gewerkschaft als nichtrechtsfähigem Verein die Summe ihrer Mitglieder als Gesamtschuldner haftet. (Auf die Unzulässigkeit, § 31 direkt oder analog anzuwenden, ist schon oben hingewiesen worden.) Nicht nur das Vereinsvermögen ist verhaftet, sondern alle Mitglieder persönlich. Es fragt sich nur, ob diese Haftung ausdrücklich oder sogar stillschweigend auf das Vereinsvermögen beschränkt werden kann. Bekanntlich hat hier die Wissenschaft, der das RG. gefolgt ist, in fast einheitlicher Lehre (vgl. die Nachweisungen bei PLANK 3 i zu § 54) den Satz ausgebildet, daß bei vertraglicher Haftung eine solche Beschränkung zulässig ist, unter Umständen auch stillschweigend erfolgen kann (ob letzteres der Fall ist, ist Tatfrage, eine Vermutung dafür besteht nicht; so mit Recht RG. Bd. 90, S. 177). Wo es sich aber wie hier im Falle des § 831 nicht um vertragliche, sondern um gesetzliche Haftung handelt, bei der der Wille der Beteiligten irrelevant ist, ist es meines Erachtens ausgeschlossen, daß sich die Gewerkschaft ausdrücklich oder gar stillschweigend zu einer „Gesellschaft mit beschränkter Haftung“ erklärt; dazu fehlt es an jeglicher gesetzlichen Grundlage (ebenso OERTMANN, a. a. O.). Gleichgültig muß es übrigens meines Erachtens für die Frage der persönlichen Haftung sein, ob die belangten Gewerkschaftsmitglieder in der Versammlung, in der der Streikbeschluß erging und die Organisation des Streiks erfolgte, für oder gegen den Streik gestimmt haben (a. M. anscheinend OERTMANN, a. a. O.). Auch diejenigen, die sich der Stimme enthalten oder gegen den Streik oder bestimmte Streikanordnungen gestimmt haben oder der Versammlung ferngeblieben sind, müssen juristisch als „Besteller“ der schadenstiftenden Personen angesehen werden, weil die Zugehörigkeit zur Organisation, die im Innenverhältnis den Überstimmten zum Gehorsam verpflichtet, kraft dieser Gehorsamspflicht ihn auch nach außen mitverantwortlich macht, solange er der Organisation angehört. Das RG. hat zu dieser Frage, soviel mir bekannt, erst einmal Stellung genommen (JW. 1913, 737) und den Standpunkt vertreten, daß der nichtrechtsfähige Verein als solcher, also die Gesamtheit seiner Mitglieder, auch dann als Besteller im Sinne des § 831, anzusehen sei, wenn einzelne Mitglieder in der Versammlung, in der der Beschluß über die Bestellung erging, überstimmt wurden oder nicht anwesend waren. HOENIGER wirft in JW. 24 S. 1155 die Frage auf, ob die überstimmten Mitglieder auch dann mithaften, wenn sie die für die Verrichtung in Aussicht Genommenen gerade wegen ihrer Ungeeignetheit abgelehnt haben. M. E. muß die Antwort bejahend ausfallen; die Motive für eine bestimmte Art der Abstimmung müssen unberücksichtigt bleiben. Die Zugehörigkeit zum Verband verpflichtet, und eine Berufung auf die eigene Stellungnahme ist gegenüber dem den Gesamtwillen verkörpernden Mehrheitsbeschluß nicht mehr möglich. — Das gleiche muß auch gelten, wenn die Organisation des Streiks, wie es wohl meist praktisch der Fall ist, nicht in einer Vollversammlung der Betriebsangehörigen erfolgt, sondern durch Delegierte geregelt wird. Dadurch, daß das Stimmrecht auf einzelne Bevollmächtigte übertragen wird, wird an der Verantwortlichkeit des Auftraggebers nichts geändert.

Die Ausführungen zu § 831, insbesondere die über das Erfordernis des mehrfachen Entlastungsbeweises, zeigen, daß bei der jetzigen juristischen Struktur der

Berufsvereine Prozeßkatastrophen in Zukunft für sie möglich, vielleicht wahrscheinlich sind. Ein warnendes Beispiel sind im ausländischen Recht die vernichtenden Prozesse gegen die englischen Gewerkvereine um 1900 bis zur Trade Unions Act von 1906 (vgl. die berühmte Entscheidung des House of Lords i. S. *The Taff Vale Railway Company*). The Amalgamated Society of Railway Servants vom 22. 7. 01, veröffentlicht in Law Reports über House of Lords, Judicial Committee of the Privy Council and Peerage Cases, 1901 S. 426—445). Es wird hier ausgeführt, daß Berufsvereine für unerlaubte Handlungen ihrer Mitglieder ebenso wie Korporationen für ihre agents, servants und officials haften, d. h. unbeschänkbar, denn eine Exkulpationsmöglichkeit wie in § 831 kennt das anglo-amerikanische Recht nicht. Die in der älteren Rechtsprechung die Haftung von „corporations“ einschränkende „doctrine of ultra vires“ spielt heute praktisch keine Rolle mehr (vgl. SALMOND, *The Law of Torts*, London 1924, S. 65ff.) (Über die jetzige Regelung der Haftung der Gewerkschaften in England vgl. unten.) — Das nordamerikanische Recht steht noch heute auf diesem Standpunkt; die Haftung ist hier nur für Korporationen organised for charitable purposes ausgeschlossen. Gewerkvereine genießen diese Vergünstigung nicht. So ist erst in jüngster Zeit ein Erkenntnis des Obersten Gerichtshofs der Vereinigten Staaten vom 7. 6. 1922 ergangen, das eine große Gewerkschaft und 27 Ortsvereine zum Ersatz des durch Streikposten angerichteten Schadens in Höhe von 600000 Dollars verurteilte (vgl. ZIMMERMANN, a. a. O.). Bezeichnend ist eine andere Entsch. des Obersten Gerichts, nach der Arbeitnehmerorganisationen auf Grund des Antitrustgesetzes verfolgt und ihre Streikkassen beschlagnahmt werden können (ArbG. 1922, S. 259). Diese Auffassung scheint indessen neuerdings vom Bundes-Obergericht wieder aufgegeben worden zu sein (vgl. Arbeitsrecht 1924, S. 921). — Dem französischen Recht, das gegenüber dem Streikrecht das Recht der Arbeitswilligen zur Arbeit sehr scharf herausarbeitet (vgl. Ges. v. 25. 5. 1864, Art. 414c. pen., PLANIOL, *Droit civil*, 1921, II. Nr. 872, 2c, DALLOZ, *Dict. de Droit*, II. S. 1462ff.), ist der Entlastungsbeweis des Geschäftsherrn ebenfalls fremd. Die Haftung des „commettant“ nach Art. 1384 C. c. ist vielmehr praktisch eine reine Gefährdungshaftung (vgl. u. a. CHARMONT, *Les Transformations du droit civil*, Paris 1921, PLANIOL, a. a. O. II. Nr. 881). Für eigene deliktische Handlungen haften die Gewerkschaften aus Art. 1382, 1780 C. c. (vgl. im einzelnen die eingehenden Untersuchungen über Streik- und Gewerkschaftsrecht bei PIC, *Legislation Industrielle*, *Les lois ouvrières*, Paris 1903, bes. Nr. 284ff., 318ff., 414ff.).

Daß das Ergebnis des geltenden deutschen Rechts ein unbefriedigendes ist, wird jeder zugeben, der die im Allgemeininteresse liegenden sozialen Aufgaben der Gewerkvereine anerkennt, und es deshalb als wünschenswert ansieht, daß sie in der Haftungsfrage eine Vorzugsstellung gegenüber anderen Privatvereinen einnehmen. Die in § 831 getroffene Regelung ist überhaupt auf die gesamtschuldnerische Haftung einer großen Zahl von in einem nichtrechtsfähigen Verein zusammengeschlossenen Personen nicht zugeschnitten. Auch wenn man die hier bekämpfte weite Auslegung des Entlastungsbeweises durch das RG. berücksichtigt, bleibt die Rechtslage für die Berufsvereine gefährlich genug, da sie mit ihrer Haftbarmachung aus § 823, auf dem Umwege über die Verletzung der Aufsichtspflicht (vgl. MEYER, a. a. O. S. 314f.) zu rechnen haben. Das englische Recht geht seit dem bereits erwähnten Gesetz vom 21. 12. 1906 (vgl. *Ausländische Gesetzgebung über Berufsvereine*, 18. Sonderheft des RArbBl. 1918, Nr. 50, 182ff.) soweit, die Klage gegen Berufsvereine wegen schadenstiftender Handlungen ihrer Mitglieder überhaupt auszuschließen. Es heißt hier unter Sektion 4: „Eine gegen einen Berufsverein von Arbeitnehmern oder Arbeitgebern (!) oder gegen irgendwelche seiner Mitglieder oder Beamten gegen sie selbst und alle übrigen Vereinsangehörigen gerichtete Klage wegen einer schädigenden, angeblich von dem Berufsverein oder in seinem Interesse begangenen Handlung (tortious act) darf bei keinem Gericht erhoben werden.“ Der um dieselbe Zeit dem

Reichstag vorgelegte Regierungsentwurf POSADOWSKYS über die Stellung der Berufsvereine, der im schroffen Gegensatz zur englischen Gesetzgebung von ihrer grundsätzlichen Haftung nach Maßgabe des § 31 BGB. ausging, ist nicht Gesetz geworden. Es würde zu weit führen, die Rechtslage de lege ferenda im einzelnen zu untersuchen. OERTMANN (a. a. O.) hat in dieser Richtung Ausführungen gemacht, die ich für durchaus zutreffend halte. Er will unter Umständen die zum Ruin der Gewerkschaften führende unbegrenzte Schuldenhaftung durch eine gesetzliche Bestimmung beseitigen, die für Berufsvereine, deren Zwecke im allgemeinen Interesse liegen, die Bildung eines haftungsfreien Wohlfahrtsfonds zuläßt. Man könnte z. B. nach dem Vorschlage MELSBACHS (zur Neuordnung des Arbeitsrechts, S. 142) so verfahren, daß man einen Prozentsatz des Vereinsvermögens, der einem Betrage in Höhe der Mitgliederbeiträge eines Jahres entspricht, für unangreifbar erklärt. Es wird dann dem Erwerb der juristischen Persönlichkeit durch die Gewerkschaften nichts mehr im Wege stehen, den ich übrigens schon nach geltendem Recht, selbst wenn man berücksichtigt, daß damit die Haftung für die Organe in Kauf genommen wird, für günstiger halte. Die Bedenken ERDMANNNS (Streik- und Gewerkschaftshaftung, Arbeitsrecht 1922, S. 656ff.) gegen den OERTMANNschen Vorschlag, daß die Gewerkschaften den „verschwommenen Begriff des Wohlfahrtsfonds“ ungebührlich weit ausdehnen würden, sind dadurch aus der Welt zu schaffen, daß der Bruchteil des als Wohlfahrtsfonds in Betracht kommenden Vermögens im Gesetzeswege rechnerisch bestimmt festgelegt wird, was auch durchaus im Sinne des OERTMANNschen Vorschlages liegt.

## Die Stellung der Berufsvereine im Staat.

Von Dr. HEINRICH HERRFAHRDT - Berlin.

Nachdem in früheren Vorträgen die rechtliche Stellung der Berufsvereine bereits beleuchtet worden ist nach der Seite der ihnen vom Staat gewährten Existenz-, Betätigungs- und Schutzrechte, soll im folgenden die Frage beantwortet werden: Inwieweit gibt das geltende Recht den Berufsvereinen einen Anspruch auf Mitwirkung in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten? Verfolgen wir diesen Gegenstand in der Geschichte zurück, so liegt es nahe, mit dem Mittelalter zu beginnen, wo das ganze öffentliche Leben beherrscht war von dem Ineinandergreifen der staatlichen Verwaltung mit dem eigenen Verwaltungsrecht der Stände. So interessant ein Vergleich dieser Erscheinungen mit denen der Gegenwart ist, so können wir sie doch hier beiseite lassen, da ein geschichtlicher Zusammenhang mit der Gegenwart nicht besteht. Zwischen uns und dem Mittelalter liegt ein Zeitraum, in dem einerseits durch den Polizeistaat, andererseits durch den wirtschaftlichen Individualismus vorübergehend alle öffentlichen Befugnisse und Aufgaben der Berufsvereine völlig vernichtet worden sind. Der Gedanke der mittelalterlichen Staats-, Gesellschafts- und Wirtschaftsordnung ist zwar inzwischen nicht verlorengegangen; er ist vor allem von den Romantikern geistig weitergepflegt worden. Auf die geschichtliche Entwicklung selbst aber haben die Erinnerungen an das Mittelalter keinen Einfluß ausgeübt. Die Ursachen der sich neu entfaltenden öffentlich-rechtlichen Bedeutung von Berufsverbänden sind vielmehr ausgesprochen moderner Natur. Sie liegen in der wirtschaftlichen und sozialen Entwicklung der letzten 50 Jahre, vor allem in der fortschreitenden Arbeitsteilung und dem wachsenden Ineinandergreifen aller einzelnen Teile des Volks- und Staatslebens. Aus der fortschreitenden Komplizierung der Verhältnisse, die sich mit bürokratischen Mitteln nicht mehr bewältigen ließen, ergab sich für den Staat das Bedürfnis, sich der sachverständigen Mitwirkung von Organen der Wirtschaft zu bedienen. Bei den Verbänden andererseits regte sich das Bestreben, ihre wirtschaftliche Macht auch dem Staat gegenüber geltend zu machen. Der Anstoß zur Anknüpfung neuer Beziehun-

gen zwischen Staat und Wirtschaftsorganisation ging aber zunächst nicht von den Verbänden, sondern vom Staate aus. Die Folge war, daß es fürs erste nicht zu einer Heranziehung der freien wirtschaftlichen Verbände kam, sondern zu einer Neubelebung des amtlichen Kammerwesens. Es ist dies die Zeit von etwa 1860 bis 1900. Die Handelskammern, die inzwischen nirgends ganz verschwunden waren, wurden 1870 in Preußen gesetzlich neu geregelt, 1894 wurden die Landwirtschaftskammern geschaffen und 1897 durch die Reichsgesetzgebung die Handwerkskammern. Es war vor allem der persönliche Einfluß Bismarcks, der sich für die Heranziehung von Vertretern der Wirtschaft zur Mitarbeit im Staatsleben einsetzte. Sein Plan war damals, auf den Berufskammern der einzelnen Wirtschaftszweige Gewerbekammern aufzubauen, die das gesamte wirtschaftliche Leben in den einzelnen Provinzen repräsentieren sollten, und als Krönung des ganzen einen Reichsvolkswirtschaftsrat zu schaffen. Außerdem sollten einzelne Zweige der öffentlichen Verwaltung an berufsständische Selbstverwaltungskörper übertragen werden. Den ersten Versuch bildeten die Berufsgenossenschaften der Unfallversicherung. Diese Pläne Bismarcks sind aber nicht in der gedachten Weise zur Ausführung gelangt. Die teilweise eingerichteten Gewerbekammern und der Volkswirtschaftsrat verschwanden bald wieder, der geplante Reichsvolkswirtschaftsrat scheiterte am Widerstand des Reichstages. Bezüglich des preußischen Volkswirtschaftsrats ist zu bemerken, daß die Mitglieder vom König berufen wurden, und zwar die Vertreter von Handel und Industrie auf Präsentation durch die Handelskammern, die Vertreter der Landwirtschaft dagegen auf Präsentation durch die freien landwirtschaftlichen Vereine, während die wenigen Vertreter des Handwerks und der Arbeiterschaft ohne Präsentation berufen wurden. Im allgemeinen verhielt sich der Staat in dieser Zeit gegenüber den freien wirtschaftlichen Verbänden ablehnend, was damit zusammenhängt, daß alle diese Organisationen zunächst im Kampf gegen bestimmte staatliche Maßnahmen entstanden sind. Die Verbände selbst, die etwa seit 1890 mehr in den Vordergrund traten, arbeiteten ebenfalls zunächst nicht auf eine unmittelbare öffentlich-rechtliche Tätigkeit hin, sondern machten sich im Staatsleben auf dem Umwege über die politischen Parteien und die Parlamente geltend.

Erst im Laufe des Weltkrieges ist eine grundlegende Wandlung eingetreten. Die Ausnutzung aller wirtschaftlichen Güter und aller Arbeitskräfte für die Zwecke des Krieges machte ein enges Zusammenwirken des Staates mit den freien Verbänden der Unternehmer und der Arbeitnehmer erforderlich. Den entscheidenden Schritt bildet das Gesetz über den vaterländischen Hilfsdienst vom 5. 12. 1916. Es wurden zur Mitwirkung bei der Ausführung des Gesetzes Ausschüsse eingerichtet, die unter Vorsitz eines Beamten paritätisch aus Vertretern der Arbeitgeber und Arbeitnehmer der einzelnen Wirtschaftszweige zusammengesetzt waren. Diese Vertreter wurden auf Grund von Vorschlagslisten der Verbände berufen. Hier haben wir also eine ausdrückliche gesetzliche Anerkennung der freien Verbände, und zwar auch derjenigen der Arbeitnehmer durch den Staat.

Ein Ergebnis des Krieges ist auch die gegenseitige Anerkennung der Arbeitgeber- und Arbeitnehmervereinigungen, die am 15. 11. 1918 durch Gründung der Arbeitsgemeinschaft feste Gestalt angenommen hat. Die Arbeitsgemeinschaft fand alsbald durch Erlaß des Rates der Volksbeauftragten ihre staatliche Anerkennung. Der mit dem Hilfsdienstgesetz beschrittene Weg wurde weiter ausgebaut durch die Verordnung über Tarifverträge, Arbeiter- und Angestelltenausschüsse und Schlichtung von Arbeitsstreitigkeiten vom 23. 12. 1918<sup>1)</sup>. Weitere wichtige Fälle der Heranziehung von Berufsvereinen zur Mitwirkung an öffentlich-rechtlichen Aufgaben finden wir dann in den sogenannten Sozialisierungsgesetzen auf dem

<sup>1)</sup> RGBl. S. 1456.

Gebiet der Kohlen-, Kali- und Eisenwirtschaft, ferner in dem auf Grund des Art. 165 der Reichsverfassung eingerichteten vorläufigen Reichswirtschaftsrat, sowie in zahlreichen Einzelgesetzen. Über das gesetzlich geregelte Maß hinaus wird aber seitens der Berufsvereine allgemein ein Recht auf Mitwirkung an allen öffentlichen Angelegenheiten, die ihren Interessenkreis berühren, geltend gemacht und seitens der Staatsorgane auch bis zu einem gewissen Grade ausdrücklich oder stillschweigend anerkannt. Am weitesten ist hierin das sogenannte Bielefelder Abkommen vom 22. 3. 1920 gegangen, durch das die nach dem Kapp-Putsch ausgebrochenen Kämpfe im Ruhrgebiet beigelegt wurden. Hier wurde seitens der Regierung den im Generalstreik stehenden Gewerkschaften unter anderem ein Vetorecht bei der Kabinettsbildung zugestanden. — Praktisch hat die Anerkennung eines Anspruchs der Berufsvereine auf Mitwirkung in staatlichen Angelegenheiten dazu geführt, daß heute auf fast allen Gebieten des wirtschaftlichen und sozialen Lebens eine Heranziehung von Berufsvereinen stattfindet, teils auf gesetzlicher Grundlage, teils auf Grund bloßer Verwaltungsanordnungen. Dabei haben sich eine Reihe von übereinstimmenden Rechtsformen und typischen Einrichtungen herausgebildet. Wir wollen zunächst die einzelnen Fälle durchgehen, um dann die typischen Formen zu betrachten und schließlich zu einer Charakterisierung der Mitwirkung von Berufsvereinen im Staatsleben zu gelangen.

Beginnen wir mit den durch Gesetz oder Rechtsverordnung geregelten Fällen, so haben wir als allgemeine Einrichtung für die Mitarbeit wirtschaftlicher Kräfte an zentralen Staatsaufgaben den vorläufigen Reichswirtschaftsrat, der durch Verordnung vom 4. 5. 1920<sup>1)</sup> eingerichtet ist. Seine 326 Mitglieder zerfallen in 10 Gruppen, von denen uns hier die ersten 6 interessieren, die den verschiedenen Wirtschaftszweigen entsprechen, nämlich Land- und Forstwirtschaft, Gärtnerei und Fischerei, Industrie, Handel einschl. Banken und Versicherungsunternehmungen, Verkehrswesen und Handwerk. In jeder Gruppe sind im allgemeinen Arbeitgeber und Arbeitnehmer gleich stark vertreten. Eine Ausnahme bilden z. B. in der Gruppe Landwirtschaft die Vertreter des landwirtschaftlichen Kleinbesitzes, die weder Arbeitgeber noch Arbeitnehmer sind. Die Vertreter werden zum größten Teil nach Benennung durch die freien Berufsvereine vom Reichswirtschaftsminister berufen, nur zum kleineren Teil werden sie von amtlichen Kammern benannt, z. B. von den 34 Arbeitgebertretern der Industrie 21 durch freie Vereinigungen, 3 durch die fachlichen Selbstverwaltungskörper für Kohle und Kali und 10 durch Handelskammern. Damit wird bezweckt, neben der von den freien Verbänden repräsentierten fachlichen Gliederung der Industrie auch die räumliche Gliederung zur Geltung zu bringen. Die von den Verbänden zu benennenden Vertreter werden jedoch nach Möglichkeit nicht von den Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden getrennt benannt, sondern von den betreffenden Arbeitsgemeinschaften.

Zu bemerken ist, daß im Art. 165 der Reichsverfassung, auf dem der vorläufige Reichswirtschaftsrat beruht, überhaupt nicht die Vertretung der Wirtschaft durch freie Verbände im Reichswirtschaftsrat vorgesehen ist, sondern an einen Aufbau auf amtlichen Berufsvertretungen gedacht ist. Nach Art. 165 sollen die freien Verbände als Vertretungen der einzelnen Berufe und Klassen im Verhältnis zueinander, vor allem im Verhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer dienen, während für die Vertretung gegenüber dem Staat amtliche Kammern oder Räte zu schaffen sind, die in den Bezirkswirtschaftsräten und im Reichswirtschaftsrat zusammengefaßt werden. Von diesem Standpunkt aus gesehen erscheint die Benennung der Vertreter durch freie Verbände als ein vorläufiger Notbehelf für die Zeit, bis allgemein amtliche Vertretungskörper geschaffen sind. Bei Einrichtung des vorläufigen Reichswirtschaftsrats herrschte aber schon nicht mehr diese

1) RGBl. S. 858.



**Auffassung.** Man wollte auf die fachliche Gliederung den Schwerpunkt legen, hatte aber die amtliche Einrichtung fachlicher Vertretungskörper im Sinne der MÖLLEN-DORFSCHEN Planwirtschaft damals schon endgültig aufgegeben, so daß die Vertretung der fachlichen Interessen nur noch durch freie Verbände in Frage kam. Bei den jetzt vorliegenden Plänen für die Gestaltung des endgültigen Reichswirtschaftsrates und der Bezirkswirtschaftsräte ist daher auch wieder die Benennung der Vertreter zum Teil durch die freien Verbände, zum Teil durch amtliche Kammern vorgesehen.

Ähnlich wie im Reichswirtschaftsrat ist die Vertretung der Berufsvereine in denjenigen Einrichtungen gestaltet, die im Zusammenhang mit der gemeinwirtschaftlichen Regelung einzelner Wirtschaftszweige auf Grund des Art. 156 der Reichsverfassung und des Sozialisierungsgesetzes geschaffen sind. Es handelt sich vor allem um die Regelung der Wirtschaft in Kohle<sup>1)</sup>, Kali<sup>2)</sup> und Eisen<sup>3)</sup>. Die Organisation besteht im wesentlichen übereinstimmend darin, daß zunächst die Erzeuger des betreffenden Wirtschaftszweiges zu einem Selbstverwaltungskörper zusammengeschlossen sind (Reichskohlenverband, Kalisyndikat). Diese Erzeuger selbstverwaltung wird überwacht durch eine andere Körperschaft, in deren Zusammensetzung die Interessen der Gesamtheit zum Ausdruck kommen sollen (Reichskohlenrat, Reichskalirat usw.). Als Beispiel für die Zusammensetzung kann der Reichskohlenrat dienen, unter dessen 60 Mitgliedern sich 16 Vertreter der erzeugenden Unternehmer, 19 Vertreter der erzeugenden Arbeitnehmer und 19 Vertreter der Händler und Verbraucher befinden<sup>4)</sup>.

Weitere wirtschaftsrechtliche Einrichtungen mit Beteiligung der Berufsverbände sind die zur Überwachung der Ein- und Ausfuhr eingerichteten Außenhandelsstellen, die unter Leitung eines Reichsbevollmächtigten aus Vertretern der Erzeuger, Händler und Verbraucher des betreffenden Wirtschaftszweiges unter paritätischer Beteiligung von Arbeitgebern und Arbeitnehmern zusammengesetzt sind<sup>5)</sup>, ferner die entsprechend zusammengesetzten Preisprüfungsstellen, deren Aufgabe die Überwachung der Preisbildung für Gegenstände und Leistungen des täglichen Bedarfs ist<sup>6)</sup>. Es gibt örtliche Preisprüfungsstellen, die von den Gemeinden errichtet werden, mittlere als Provinzialbehörden, Landesprüfungsstellen und eine Preisprüfungsstelle beim Reichswirtschaftsministerium.

Nur kurz erwähnt seien diejenigen Fälle, in denen Vertreter von Berufsverbänden zur Mitwirkung in der wirtschaftsrechtlichen Rechtsprechung herangezogen werden, nämlich beim Reichswirtschaftsgericht<sup>7)</sup> und beim Kartellgericht<sup>8)</sup>. Im allgemeinen werden hierbei nicht Vertreter der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände, sondern nur solche der wirtschaftspolitischen Interessenverbände in Frage kommen. Bezüglich des Kartellgerichtes, das vor allem zuständig ist für die Nichtigkeitserklärung von Kartellvereinbarungen, die das Gemeinwohl gefährden, ist die interessante Bestimmung zu erwähnen, daß sich unter den Besitzern außer 2 mit Rücksicht auf die widerstreitenden Belange ausgewählten Sachkundigen noch eine weitere sachkundige Persönlichkeit befinden soll, „von der erwartet werden darf, daß sie die Belange des Gemeinwohls unabhängig von den widerstreitenden wirtschaftlichen Belangen vertreten werde“.

<sup>1)</sup> V. v. 21. 8. 1919 (RGBl. S. 1449).

<sup>2)</sup> G. v. 24. 4. 1919 und V. v. 18. 7. 1919 (RGBl. S. 413 und 663).

<sup>3)</sup> V. v. 1. 4. 1920 (RGBl. S. 435).

<sup>4)</sup> Einrichtungen, wie der Reichskohlenrat, sind keine Selbstverwaltungskörper, wenn sie auch vielfach amtlicherseits als solche bezeichnet werden, sondern staatliche Aufsichtsbehörden, die sich aus Laien zusammensetzen, ähnlich etwa wie die Bezirksausschüsse in der preußischen Verwaltung.

<sup>5)</sup> V. v. 20. 12. 1919 (RGBl. S. 2128) und 8. 4. 1920 (RGBl. S. 500).

<sup>6)</sup> Jetzt gem. V. v. 13. 7. 1923 (RGBl. I, S. 720).

<sup>7)</sup> V. v. 21. 5. 1920 (RGBl. S. 1167).

<sup>8)</sup> V. v. 2. 11. 1923 (RGBl. I, S. 1067).

Wir kommen nun zu der gesetzlich geregelten Mitwirkung von Berufsvereinen auf arbeitsrechtlichem Gebiet. Als praktisch wichtigster Fall sind hier die Schlichtungsausschüsse zu nennen, die nach dem Vorbild des Hilfsdienstgesetzes durch Verordnung vom 23. 12. 1918<sup>1)</sup> allgemein eingeführt und jetzt durch Verordnung vom 30. 10. 1923<sup>2)</sup> neu geregelt sind. Während sie bisher aus Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretern in gleicher Anzahl bestanden, die nach eigenem Entschluß einen unparteiischen Vorsitzenden hinzuziehen konnten, ist jetzt der unparteiische Vorsitzende obligatorisch gemacht und mehr in den Vordergrund gerückt worden. Die Mitwirkung der Verbände besteht vor allem darin, daß die Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeisitzer auf ihren Vorschlag berufen werden; außerdem soll aber auch bei Auswahl des unparteiischen Vorsitzenden den übereinstimmenden Wünschen der beiderseitigen Verbände nach Möglichkeit Rechnung getragen werden<sup>3)</sup>.

Ganz ähnlich wie die Besetzung der Schlichtungsausschüsse ist die der Gewerbe und Kaufmannsgerichte<sup>4)</sup>. Hier findet jedoch rechtlich keine Mitwirkung der Berufsvereine bei Berufung der Beisitzer statt, vielmehr werden diese unmittelbar von den beteiligten Arbeitgebern und Arbeitnehmern gewählt. Der Grund ist zunächst ein geschichtlicher. Die Gewerbe- und Kaufmannsgerichte stammen aus der Zeit vor dem Kriege, wo die Berufsvereine noch nicht als rechtmäßige Vertreter ihrer Mitglieder gegenüber dem Staate anerkannt waren. Jedoch ist auch in dem Entwurf des Gesetzes über die künftigen Arbeitsgerichte<sup>5)</sup> und ebenso in dem am 11. 3. 1922 dem Reichstag vorgelegten Entwurf einer Schlichtungsordnung<sup>6)</sup> nicht eine Berufung der Beisitzer nach Vorschlägen der Berufsvereine, sondern ihre Wahl durch die Arbeitgeber- und Arbeitnehmergruppen der Bezirkswirtschaftsräte in Aussicht genommen. Die unmittelbare Wahl durch die Beteiligten wurde fallen gelassen mit Rücksicht auf die erheblichen Kosten und die bisherige mangelnde Beteiligung an den Wahlen für die Gewerbe- und Kaufmannsgerichte. Andererseits aber wurde die Berufung nach Vorschlagslisten der Verbände mit Rücksicht auf die Schwierigkeit der Auswahl und Bewertung der Benennungsverbände als ein vorläufiger Notbehelf bezeichnet, der nur so lange beibehalten werden soll, bis in den Bezirkswirtschaftsräten amtliche Vertretungskörper der Arbeitgeber und Arbeitnehmer geschaffen sind.

Eine weitere Gelegenheit zu öffentlich-rechtlicher Betätigung finden die Berufsvereine auf dem Gebiete der Arbeitsvermittlung und Erwerbslosenfürsorge. Beide liegen jetzt in den Händen der von den Gemeinden zu errichtenden öffentlichen Arbeitsnachweise<sup>7)</sup>. Als provinzielle Aufsichts- und Beschwerdeinstanz bestehen die Landesarbeitsämter und als Zentralstelle das Reichsamt für Arbeitsvermittlung, das eine Abteilung der Reichsarbeitsverwaltung bildet. Jeder öffentliche Arbeitsnachweis hat einen Verwaltungsausschuß, der aus dem Vorsitzenden und mindestens 3 Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeisitzern besteht. Diese werden durch die Errichtungsgemeinde nach Vorschlagslisten der Berufsvereine bestellt. Dagegen ist für die Beisitzer der Verwaltungsausschüsse der Landesarbeitsämter für später die Wahl durch die Bezirkswirtschaftsräte in Aussicht genommen. Die Beisitzer des Verwaltungsrates beim Reichsamt für Arbeitsvermittlung werden schon jetzt durch die Abteilungen des vorläufigen Reichswirtschaftsrates gewählt. Zu erwähnen ist noch, daß bei den Arbeitsnachweisen nach Bedarf Fachabteilungen mit entsprechenden Fachausschüssen zu errichten sind. Bei der Entscheidung dar-

<sup>1)</sup> RGBl. S. 1456.

<sup>2)</sup> RGBl. I, S. 1043.

<sup>3)</sup> § 2 der Ausf. V. v. 29. 12. 1923 (RGBl. 1924 I, S. 9).

<sup>4)</sup> Gewerbegerichtsgesetz v. 29. 9. 1901 (RGBl. S. 353).

<sup>5)</sup> 28. Sonderheft zum RArbBl. 1923, S. 2, § 15 und S. 13.

<sup>6)</sup> Drucks. des Reichstags 1921/22, Nr. 3760.

<sup>7)</sup> Arbeitsnachweisgesetz v. 22. 7. 1922 (RGBl. I, S. 675). V. über Erwerbslosenfürsorge v. 16. 2. 1924 (RGBl. I, S. 127).

über, ob ein Bedürfnis vorliegt, haben wieder in erster Linie die Berufsvereine mitzuwirken. Bei der Erwerbslosenfürsorge ist noch ein Fall der Heranziehung von Berufsvereinen zu selbstverwaltender Ausführung zu nennen. Es kann nämlich den Gewerkschaften auf ihren Antrag die Auszahlung der Unterstützung an ihre Mitglieder übertragen werden.

Eine bereits aus der Vorkriegszeit stammende Einrichtung, bei der jetzt ebenfalls die Berufsvereine mitwirken, sind die Fachausschüsse für Hausarbeit, die nach Bedarf durch den Reichsarbeitsminister oder die Landesbehörde nach Anhörung der Verbände und amtlichen Vertretungen zu errichten sind<sup>1)</sup>.

Die Mitglieder werden zum Teil von der Landesbehörde ernannt, zum Teil paritätisch nach Vorschlaglisten der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände bestellt.

Auch die neue Verordnung über die Arbeitszeit vom 21. 12. 1923<sup>2)</sup> schreibt in 2 Fällen die Anhörung der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände vor, nämlich für die behördliche Festsetzung eines verlängerten Arbeitstages in den Fällen, wo wesentlich nur Arbeitsbereitschaft vorliegt, und ebenso für die Verkürzung des Arbeitstages bei Bergwerken mit hohen Temperaturen, sofern nicht durch Tarifvertrag eine Vereinbarung zustande kommt. In den meisten anderen Fällen der Abweichung vom Achtstundentag wird nur die Anhörung oder Zustimmung der Betriebsvertretung gefordert.

Ein besonders eigenartiger Fall von öffentlich-rechtlicher Wirksamkeit der Berufsvereine entsteht schließlich noch durch die Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen. Hier kann man in beschränktem Rahmen geradezu von einer Gesetzgebungsbefugnis der Berufsvereine sprechen, in dem die von ihnen vereinbarten Tarifverträge objektives Recht auch über den Kreis der Verbandsangehörigen hinaus schaffen.

Dagegen findet in der Sozialversicherung keine Mitwirkung der Verbände statt. Die Vertretung der Arbeitgeber und Arbeitnehmer beruht hier vielmehr auf der unmittelbaren Wahl der Beteiligten zu den Krankenkassen<sup>3)</sup>.

Auch im Finanz- und Steuerrecht wird die Mitwirkung von Berufs- und Interessenvertretern nicht durch Berufsvereine vermittelt, sondern zum Teil durch amtliche Kammern, zum Teil durch Gemeinde-, Kreis- und Provinzvertretungen. Die Laienbeisitzer der Finanzgerichte werden z. B. in Preußen zur Hälfte von den Provinzialausschüssen, zur Hälfte von amtlichen Berufsvertretungen gewählt. Für die Vertretung der Arbeitnehmer sind hierfür die Arbeitnehmergruppen der Bezirkswirtschaftsräte in Aussicht genommen, bis zu deren Einrichtung findet die Wahl durch Organe der Selbstverwaltung statt<sup>4)</sup>. An anderer Stelle sind aber in der Reichsabgabenordnung auch die freien Berufsverbände genannt. Sie haben nämlich nach § 191 ebenso wie die amtlichen Vertretungen eine Auskunftspflicht gegenüber den Steuerbehörden.

Auf dem Gebiet des Verkehrswesens sind vor allem die Eisenbahn- und Wasserstraßenbeiräte zu nennen. In den Landeseisenbahnräten sind die Unternehmer zu  $\frac{2}{3}$ , die Arbeitnehmer zu  $\frac{1}{3}$  der Mitglieder vertreten. Es werden jedoch nur die Arbeitnehmervertreter durch Berufsvereine entsandt, während die Unternehmer durch ihre amtlichen Kammern vertreten werden<sup>5)</sup>.

Im Wohnungswesen ist ein wichtiger Fall der Mitwirkung von Berufsvereinen der Siedlungsverband für den Ruhrkohlenbezirk, der durch preußisches

<sup>1)</sup> Hausarbeitsgesetz v. 20. 12. 1911 in der Fassung vom 30. 6. 1923 (RGBl. I, S. 472).

<sup>2)</sup> RGBl. I, S. 1249.

<sup>3)</sup> Reichsversicherungs-Ordnung § 332ff.

<sup>4)</sup> Reichsabgaben-Ordnung v. 13. 12. 1919 (RGBl. S. 1993) § 14—18; V. über Bildung der Finanzgerichte v. 5. 8. 1921 (RGBl. S. 1241).

<sup>5)</sup> V. v. 24. 4. 1922 (RGBl. II, S. 77).

Gesetz vom 5. 5. 1920 gebildet ist<sup>1)</sup>. Er ist ein kommunaler Zweckverband, also eine Körperschaft des öffentlichen Rechts. Sein Hauptorgan, die Verbandsversammlung, besteht aus einem Staatsbeamten als Präsidenten des Verbandes und aus Abgeordneten, die zur Hälfte von Stadtverordnetenversammlungen, bzw. Kreistagen, zur Hälfte von den Arbeitsgemeinschaften der beteiligten Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände gewählt werden.

Schließlich ist noch zu erwähnen, daß in zwei Fällen auch die Heranziehung von Berufsvereinen zur Mitwirkung in nichtwirtschaftlichen Angelegenheiten gesetzlich vorgesehen ist, nämlich nach dem Jugendwohlfahrtsgesetz vom 9. 7. 1922<sup>2)</sup> bei der Berufung der nichtbeamteten Mitglieder der Jugendämter und nach dem Lichtspielgesetz vom 12. 5. 1920<sup>3)</sup> für die Besetzung der Filmprüfungsstellen.

Neben diesen zahlreichen Fällen gesetzlich geregelter Mitwirkung von Berufsverbänden steht nun eine noch viel größere Zahl von Angelegenheiten, in denen entsprechende Einrichtungen lediglich durch Verwaltungsanordnung geschaffen sind, und zwar vor allem bei den Ministerien und in der Kommunalverwaltung. Bei den Ministerien bestehen zahlreiche ständige Beiräte, in denen zum Teil die Berufsvereine vertreten sind; außerdem werden häufig für vorübergehende Zwecke, insbesondere zur Vorbereitung einzelner Gesetze, derartige Ausschüsse einberufen. In der Kommunalverwaltung sind während des Krieges zur Lösung kriegswirtschaftlicher und sozialer Aufgaben Ausschüsse, Beiräte und Deputationen in großer Fülle gebildet worden, haben sich zum Teil nach dem Kriege erhalten und sind durch neue vermehrt worden. Gegenwärtig bestehen fast überall in Stadtgemeinden und Kreisen, teilweise auch in Landgemeinden, Ausschüsse für Ernährungswesen, Fragen des Arbeitsmarktes, Wohlfahrtspflege, Wohnungswesen, Verkehrswesen usw. Vereinzelt sind auch ständige Wirtschaftsräte gebildet worden, z. B. in Hamburg und in Offenbach am Main. In allen diesen Einrichtungen sind die Arbeitnehmer fast stets durch die Gewerkschaften vertreten, daneben findet aber auch bisweilen eine Heranziehung von Betriebsratsmitgliedern, namentlich von solchen der großen kommunalen Betriebe, statt. Die Gewerkschaften werden aber andererseits nicht bloß zur Vertretung von Arbeitnehmerinteressen, sondern auch für allerlei andere Aufgaben herangezogen, bei denen die Bedürfnisse der nicht besitzenden Massen zur Geltung gebracht werden sollen, z. B. in Ausschüssen für Ernährungswesen als Vertreter der Konsumenten, ferner in Ausschüssen für Wohnungswesen, Wohlfahrtspflege und Verkehrswesen. Auf Arbeitgeberseite werden dagegen auch da, wo es sich um Fragen des Arbeitsverhältnisses handelt, vielfach nicht die Arbeitgeberverbände, sondern Handels- und Handwerkskammern oder Innungen herangezogen, was aus der allgemeinen Neigung der Behörden zu erklären ist, den amtlichen Vertretungen den Vorzug zu geben.

Es ist schließlich noch zu erwähnen, daß auch auf dem Gebiet der Rechtsprechung die Mitwirkung von Vertretern der Berufsvereine eine Ausdehnung weit über den Kreis der gesetzlich geregelten Fälle hinaus genommen hat. Die Grundlage dafür bieten die Bestimmungen der Zivilprozeßordnung §§ 1025ff. über das schiedsrichterliche Verfahren. Die Berufsvereine können hiernach, ebenso wie alle anderen Einzelpersonen oder Vereinigungen, durch Vereinbarung, z. B. durch Tarifvertrag, an die Stelle der ordentlichen Gerichte vereinbarte Schiedsgerichte treten lassen<sup>4)</sup>. Daneben ist jetzt durch Verordnung vom 22. 12. 1923 die Möglichkeit geschaffen worden, auch bei den ordentlichen Gerichten durch Vereinbarung ein Schiedsgerichtsverfahren mit Laienbeisitzern stattfinden zu lassen<sup>5)</sup>

<sup>1)</sup> Pr. GS. S. 286.

<sup>2)</sup> RGBl. I, S. 633.

<sup>3)</sup> RGBl. S. 953. Dazu Ausführ-Best. v. 16. 6. 1920 (RGBl. S. 1213).

<sup>4)</sup> Vgl. hierzu § 6 GewGerG.

<sup>5)</sup> V. zur Beschleunigung des Verfahrens in bürgerlichen Rechtsstreitigkeiten v. 22. 12. 1923 (RGBl. I, S. 1239) § 27 a und b.

### Die rechtliche Gestaltung.

Wir kommen nun zur zusammenhängenden Betrachtung der rechtlichen Gestaltungen, die sich auf allen den genannten Gebieten trotz ihrer Verschiedenheiten in gewissen typischen Formen herausgebildet haben. Absehen können wir dabei von denjenigen Fällen, in denen die Mitwirkung der Berufsvereine sich ganz formlos vollzieht, indem sie z. B. seitens der Behörde zur gutachtlichen Äußerung über eine Angelegenheit aufgefordert werden. Wir beschränken uns also auf Fälle, in denen Vertreter der Berufsvereine in Ausschüssen, Beiräten und dgl. mitwirken. Hierbei sind vier Fragen zu erörtern: das rechtliche Wesen der Einrichtungen, die Berufung der Mitglieder, die Auswahl der zur Benennung herangezogenen Berufsvereine und die Formen der Mitwirkung.

Hinsichtlich des rechtlichen Wesens können wir fünf Arten von Einrichtungen unterscheiden: Behörden, parlamentsähnliche Einrichtungen, Beiräte, halbamtliche Kammern und Selbstverwaltungskörper. Behörden sind die Außenhandelsstellen, die Preisprüfungsstellen, die Verwaltungsausschüsse der Arbeitsnachweise, die städtischen Deputationen im Sinne des § 59 der Städteordnung, die Jugendämter und die Filmprüfungsstellen, sowie, im weiteren Sinne genommen, auch die Schlichtungsausschüsse. Parlamentsähnliche Einrichtungen, die aber teilweise auch behördliche Aufgaben haben, sind der Reichswirtschaftsrat, der Reichskohlenrat und Kalirat. Beiräte haben wir bei den Ministerien und Kommunalbehörden, ferner die Eisenbahnbeiräte. Zu den halbamtlichen Kammern gehören die Fachausschüsse für Hausarbeit und zu den Selbstverwaltungskörpern der Ruhrsiedlungsverband.

Bei der Berufung der Vertreter ist der freien Entschließung der Berufsvereine in verschiedenem Maße Raum gelassen. Eine unmittelbare Entsendung von Vertretern, lediglich auf Grund einer an den Berufsverein als solchen gerichteten behördlichen Aufforderung findet nur in den einfacheren Fällen, z. B. in der Kommunalverwaltung statt. In allen gesetzlich geregelten Fällen erfolgt dagegen die Berufung oder Ernennung der Berufsvertreter persönlich durch die Behörde entweder auf Grund einer für die Behörde bindenden Benennung durch den Berufsverein<sup>1)</sup> oder auf Grund von Vorschlagslisten, in denen der Behörde mehrere Personen zur Auswahl gestellt sind<sup>2)</sup> oder auch nach unverbindlicher Anhörung der Berufsvereine über die von der Behörde selbst in Aussicht genommenen Persönlichkeiten<sup>3)</sup>. In einigen Fällen ist auch das Abberufungsrecht besonders geregelt, z. B. beim vorläufigen Reichswirtschaftsrat, wo auf Antrag der benennenden Körperschaft oder im Falle ihrer Auflösung die Einberufung von der Reichsregierung widerrufen werden kann<sup>4)</sup>. Die Regierung ist also nicht verpflichtet, dem Antrag des Verbandes auf Abberufung stattzugeben, kann aber andererseits nicht gegen den Willen eines Verbandes dessen Vertreter abberufen. Die Beisitzer der Schlichtungsausschüsse können dagegen jederzeit von der zuständigen Landesbehörde abberufen werden; doch soll vorher der Beisitzer selbst gehört werden<sup>5)</sup>.

Zu erwähnen ist noch, daß die in Literatur und Presse vielfach vertretene Forderung, die Berufsvertreter müßten persönlich Angehörige des betr. Berufszweiges sein und nicht z. B. Verbandsangestellte, in der Gesetzgebung und Praxis im

<sup>1)</sup> Z. B. bei Einberufung der Mitglieder des vorl. Reichswirtschaftsrates gem. § 4 der V. v. 4. 5. 1920 (RGBl. S. 858).

<sup>2)</sup> Z. B. die Berufung der Beisitzer für Schlichtungsausschüsse gem. § 1 der V. v. 30. 10. 1923 (RGBl. I, S. 1043) und § 4 der V. v. 29. 12. 1923 (RGBl. 1924 I, S. 9). Dagegen ist bez. der Verwaltungsausschüsse der Arbeitsnachweise ausdrücklich bestimmt, daß die Behörden bei Bestellung der Beisitzer an die Reihenfolge in jeder Vorschlagsliste gebunden sind (§ 9 des Ges. v. 22. 7. 1922).

<sup>3)</sup> Z. B. bei Bestellung und Abberufung der unparteiischen Vorsitzenden der Schlichtungsausschüsse nach § 1 der V. v. 30. 10. 1923 und § 2 der V. v. 29. 12. 1923.

<sup>4)</sup> Art. 4 Abs. 6 der V. v. 4. 5. 1920.

<sup>5)</sup> § 4 der V. v. 29. 12. 1923.

allgemeinen nicht anerkannt ist. Eine Einschränkung macht nur das Hausarbeitsgesetz mit der Bestimmung, daß die Vertreter nur bis höchstens zur Hälfte ihrer Zahl Verbandsangestellte sein dürfen<sup>1)</sup>. Im übrigen sind meist die satzungsmäßigen Vertreter und bevollmächtigten Angestellten der wirtschaftlichen Vereinigungen ausdrücklich den Arbeitgebern bzw. Arbeitnehmern gleichgestellt<sup>2)</sup>.

Was die Auswahl der zur Mitwirkung herangezogenen Verbände und die Verteilung der Vertreter auf diese anbelangt, so steht praktisch dabei im Mittelpunkt das Verhältnis von Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretern. Bis zum Weltkriege fand eine Heranziehung von Arbeitnehmervertretern überhaupt nur auf sozialpolitischem Gebiet statt, während die allgemeinen wirtschaftlichen Interessen durch die Unternehmer allein wahrgenommen wurden. Seit der Revolution hat sich im Zusammenhang mit der Gründung der Arbeitsgemeinschaft der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände der Grundsatz der paritätischen Vertretung von Arbeitgebern und Arbeitnehmern sowohl auf wirtschafts- wie auf sozialpolitischem Gebiet durchgesetzt. In einzelnen Fällen sind sogar die Arbeitnehmer etwas stärker vertreten als die Unternehmer, z. B. im Reichskohlenrat. Einer von den wenigen Fällen, in denen auch in nachrevolutionären Einrichtungen die Arbeitnehmer schwächer vertreten sind, bilden die Landeseisenbahnräte, in die die Arbeitnehmer nur halb soviel Vertreter entsenden, wie die Unternehmer.

Beachtenswert ist, daß man anstrebt, die Entsendung von Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretern nicht getrennt, sondern gemeinsam erfolgen zu lassen, indem als Entsendungs- oder Benennungskörper die Arbeitsgemeinschaften bestimmt worden sind. Hierin liegt eine Auswirkung des im engeren Sinne berufsständischen Gedankens, nach welchem die auf Klassengegensätzen aufgebauten Verbände der Arbeitgeber- und Arbeitnehmer als ungeeignet erscheinen, den Berufsstand als solchen zu repräsentieren, und als Ideal eine Organisationsform gefordert wird, in der alle in einem Wirtschaftszweig Arbeitenden, vom Unternehmer und Leiter bis zum Handarbeiter, sich als Angehörige eines Berufsstandes fühlen. Da aber die Entwicklung des wirtschaftlichen Verbandswesens in den letzten Jahrzehnten sich gerade in der entgegengesetzten Richtung bewegt hat, bleibt für die Gesetzgebung die Arbeitsgemeinschaft als einziger Ansatzpunkt, um die Zusammengehörigkeit der Arbeitgeber und Arbeitnehmer eines Wirtschaftszweiges bei der Mitwirkung an öffentlichen Aufgaben zum Ausdruck zu bringen.

Die weitere Verteilung innerhalb der Arbeitgeber- und der Arbeitnehmerseite ist meist nicht gesetzlich festgelegt, sondern der praktischen Entscheidung durch die zuständige Behörde überlassen. Als allgemeiner Gesichtspunkt hierfür ist z. B. bezüglich der Schlichtungsausschüsse gesagt, daß bei Berufung der Beisitzer die verschiedenen Teile und die hauptsächlichsten Gewerbe- und Berufsarten und Betriebsarten des Bezirkes berücksichtigt werden sollen, vor allem aber, daß für Arbeiter und Angestellte getrennte Vorschlagslisten aufzustellen sind<sup>3)</sup>. Bei der Bildung von Fachkammern müssen die Beisitzer dem betreffenden Gewerbe- oder der Berufsart angehören. Bei Streitigkeiten, die Arbeiter betreffen, sollen die Arbeitnehmerbeisitzer Arbeiter sein, wenn es sich um Angestellte handelt, Angestellte<sup>4)</sup>. In einigen Fällen sind noch besondere Gruppen von Arbeitnehmern hervorgehoben, z. B. in der Industrie-Gruppe des vorl. RWR. 2 Vertreter der technischen Angestellten, oder auch Standesvereine, die weder als Arbeitgeber-, noch Arbeitnehmerverbände anzusehen sind, z. B. in der Landwirtschafts-Gruppe des vorl. RWR. der Reichsverband akademisch gebildeter Landwirte.

<sup>1)</sup> § 22 (in der Fassung des Ges. v. 27. 6. 1923, RGBl. S. 472).

<sup>2)</sup> Z. B. als Beisitzer im Schlichtungswesen gem. § 3 der V. v. 29. 12. 1923. Dort sind den Arbeitgebern außerdem Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder von juristischen Personen oder Gesellschaften, sowie Geschäftsführer und Betriebsleiter gleichgestellt, soweit sie selbständig Arbeitnehmer einzustellen haben oder soweit ihnen Prokura oder Handlungsvollmacht erteilt ist.

<sup>3)</sup> § 4 der V. v. 22. 12. 1923.

<sup>4)</sup> A. a. O. § 3.

Verschiedentlich wird auf den Schutz der Minderheiten bei der Verteilung der Vertreter auf verschiedenen Vorschlagslisten besonders hingewiesen, z. B. bei den Fachausschüssen für Hausarbeit und bei den Verwaltungsausschüssen der Arbeitsnachweise<sup>1)</sup>. Bei den letzteren ist für die Zulassung der Verbände zur Einreichung von Vorschlagslisten und für die Verteilung der Beisitzer auf diese ein besonderes Beschwerdeverfahren vorgesehen<sup>2)</sup>.

Nun kommen wir zur Betrachtung der Formen, in denen sich die Mitwirkung der Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertreter in den genannten Einrichtungen vollzieht. Es handelt sich dabei vor allem um den Unterschied zwischen mitentscheidender und rein beratender Mitwirkung. Wir können nach der Eigenart der Fälle zwei entgegengesetzte Grundtypen unterscheiden. Die eine Gruppe bilden die Fälle, in denen es sich um rechtsprechende oder schlichtende Tätigkeit handelt und ein klares Zweiparteienverhältnis von Arbeitgeber und Arbeitnehmer zugrunde liegt. Dem gegenüber stehen solchen Fälle, in denen es auf eine selbständig richtunggebende Tätigkeit ankommt, z. B. die Mitarbeit an einem Gesetzentwurf oder die Entschließung über die Ausgestaltung des städtischen Verkehrs wesens. Bei diesen Angelegenheiten treten meist nicht zwei Parteien hervor, sondern es stoßen eine große Anzahl verschiedener Interessenkreise aufeinander. In den Fällen der Rechtsprechung oder Schlichtung finden wir stets eine entscheidende Mitwirkung der Berufsvertreter, und zwar in der typischen Form der Besetzung des Spruchkollegiums mit einem unparteiischen Vorsitzenden und mit Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeisitzern in gleicher Anzahl, wobei die Entscheidung durch einfachen Mehrheitsbeschluß getroffen wird. Sehr mannigfach ist dagegen die Gestaltung in den Fällen, wo es sich nicht um Rechtsfindung oder Schlichtung zwischen zwei Parteien, sondern um freie Gestaltung von Verhältnissen handelt, in denen sich viele verschiedene Interessen kreuzen. Hier stößt man, wenn das Kollegium durch Mehrheitsbeschluß entscheiden soll, in der Frage der zahlenmäßigen Vertretung der einzelnen Gruppen auf außerordentliche Schwierigkeiten. Das führt in den meisten Fällen dazu, die Mitwirkung der Berufsvertreter auf eine rein beratende, begutachtende und anregende Stellungnahme zu beschränken. Es ist dies der Weg, den man bei Einrichtung des vorl. RWR. eingeschlagen hat. Dort ist der Mehrheitsbeschluß überhaupt nicht wesentlich. Es wird vielmehr neben der Abstimmung nach Köpfen auch nach Gruppen abgestimmt und jede überstimmte Gruppe, ja sogar die Minderheit innerhalb jeder Gruppe, sofern sie mindestens  $\frac{1}{3}$  der Stimmen umfaßt, ist berechtigt, ein Sondervotum abzugeben, das ebenso wie die Entschließung des RWR. selbst der Reichsregierung übermittelt wird<sup>3)</sup>. Hiergegen ist allerdings von vielen Seiten der Einwand erhoben worden, daß ein Vertretungskörper ohne entscheidende Stimmen auf die Dauer keine Lebenskraft haben könne, und das tatsächliche Sinken des Ansehens des Reichswirtschaftsrates spricht für diese Auffassung. In der Kommunalverwaltung liegen die Dinge günstiger. Dort hat sich von selber ebenfalls die Praxis herausgebildet, daß man Ausschüsse, die wesentlich aus Vertretern von Berufs- oder sonstigen wirtschaftlichen Interessen zusammengesetzt sind, nicht entscheidend abstimmen läßt. Man nimmt vielmehr, ebenso wie beim Reichswirtschaftsrat, die Äußerungen der einzelnen Gruppen als selbständig nebeneinander stehende Gutachten entgegen und sucht seitens der Behörde als unparteiischem Faktor alle Beteiligten auf einen praktischen Vorschlag zu einigen. Wenn hierbei die bloß beratende Befugnis im Gegensatz zum Reichswirtschaftsrat nicht als unbefriedigend empfunden wird, sondern überwiegend gerade als etwas besonders Gesundes und praktisch Bewährtes bezeichnet wird, so hat das wohl darin seinen Grund, daß in dem engen

<sup>1)</sup> § 9 des Ges. v. 22. 7. 1922 (RGBl. I, S. 657).

<sup>2)</sup> A. a. O. § 9 Abs. 4.

<sup>3)</sup> Art. 7 der V. v. 4. 5. 1920, § 16 der Geschäftsordnung (Drucksachen des vorl. RWR. Nr. 167).

Kreis, in dem diese Beratungen stattfinden, die persönliche Einwirkung im Vordergrund steht.

In einigen Fällen ist jedoch gesetzgeberisch der Versuch gemacht worden, über wirtschaftliche Interessengegensätze durch die Interessenvertreter selbst im Wege der Abstimmung entscheiden zu lassen, nämlich in den gemeinwirtschaftlichen Aufsichtskörpern der Planwirtschaft, dem Reichskohlenrat, Kalirat und Eisenwirtschaftsbund. Hier sollte ein gerechtes Ergebnis durch komplizierte Verteilung der Stimmen gewährleistet werden, indem z. B. im Reichskohlenrat die Stimmen so berechnet sind, daß Arbeitgeber und Arbeitnehmer des Kohlenbergbaues zusammen die Mehrheit haben gegenüber den Verbrauchern, aber auch Arbeitnehmer und Verbraucher gegenüber den Arbeitgebern, und Arbeitgeber und Verbraucher gegenüber den Arbeitnehmern. Dieser Versuch ist aber als mißlungen zu betrachten, da sich im Reichskohlenrat ein dauerndes Zusammengehen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer gegen die Verbraucher herausgebildet hat und dadurch das Eingreifen des Reichswirtschaftsministers in die Preisfestsetzung regelmäßig notwendig geworden ist, während es vom Gesetz nur als *ultima ratio* gedacht war.

Im Gegensatz zum Reichskohlenrat sind aber einige andere Fälle zu nennen, in denen sich aus besonderen Gründen die entscheidende Beschlußfassung durch ein mit Interessenvertretern besetztes Kollegium als möglich erwiesen hat. Im Ruhsiedlungsverband ist z. B. die Entscheidung durch einfache Abstimmung deshalb möglich, weil die Vertreter der Arbeitgeber und Arbeitnehmer nur die eine Hälfte der Verbandsversammlung bilden, während die andere Hälfte von Stadt- und Kreisvertretungen entsandt wird, die im Verhältnis zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern als Unparteiische wirken. Dadurch ist der Gefahr einer krassen Überstimmung der einen Gruppe durch die andere vorgebeugt. — Eine entscheidende Beschlußfassung findet schließlich auch in solchen Ausschüssen statt, die sich vorwiegend aus Vertretern ideeller Interessen zusammensetzen, so in den Filmprüfungsstellen, den Jugendämtern und zahlreichen anderen Einrichtungen der kommunalen Wohlfahrtspflege. Dasselbe gilt für den Reichsausschuß der Kriegsbeschädigten- und Hinterbliebenenfürsorge, für den allerdings die einschränkende Sonderbestimmung getroffen ist, daß bei Aufstellung von Grundsätzen eine Zweidrittelmehrheit und die Zustimmung des Reichsarbeitsministers erforderlich ist.

Eine besondere Betrachtung verdient noch die Stellung des unparteiischen Vorsitzenden, der bei den meisten der genannten Einrichtungen eine bedeutsame Rolle spielt. Es ist entweder ein Beamter der betreffenden Behörde oder eine meist ehrenamtlich tätige angesehene Privatperson. In einigen Fällen ist zu seiner Bestellung die Anhörung der beteiligten Verbände erforderlich, um zu gewährleisten, daß er das gemeinsame Vertrauen der verschiedenen Gruppen genießt, z. B. bei den Schlichtungsausschüssen und Arbeitsnachweisen. Die Gestalt des unparteiischen Vorsitzenden bildet eine für unser gegenwärtiges wirtschaftliches und soziales Leben besonders charakteristische Erscheinung. Es tritt hierbei ein Typus von Persönlichkeiten hervor, die man als geborene Schiedsrichter bezeichnen kann. Neben dem Durchschnittstypus derjenigen, die sich damit begnügen, überall im Wege gütlicher Einigung ein Kompromiß herbeizuführen, hebt sich als seltener Idealtypus der schöpferisch gestaltende Unparteiische hervor, der vermöge seiner Fähigkeit, sich lebendig in die Bedürfnisse und Interessen aller Volkskreise hinein zu versetzen, neue Wege weist, die für alle Teile befriedigend sind. Die Bedeutung dieser Persönlichkeiten für unser öffentliches Leben kommt, wenigstens theoretisch, in Gesetzgebung und Verwaltung mehr und mehr zum Ausdruck, indem an bestrbt ist, im Wege der Auslese den bewährtesten Persönlichkeiten einen möglichst weiten Wirkungskreis zu verschaffen.



### Der staatsrechtliche Charakter der öffentlich-rechtlichen Mitwirkung von Berufsvereinen.

Ich möchte zum Schluß versuchen, die öffentlich-rechtliche Mitwirkung von Berufsvereinen, hineingestellt in den großen Zusammenhang unseres Staatslebens, kurz zu charakterisieren. Wir haben hier eine besondere Form der Beteiligung des Volkes am Staatsleben vor uns, und es liegt nahe, sie mit der wichtigsten anderen Form der Volksvertretung, den Parlamenten zu vergleichen. Dabei ergeben sich auffällige Verschiedenheiten und teilweise ausgesprochene Gegensätzlichkeiten, wie ja auch in der geschichtlichen Entwicklung viele dieser Einrichtungen, z. B. der Reichswirtschaftsrat, als Gegengewicht zum reinen Parlamentarismus oder wenigstens als dessen Ergänzung entstanden sind.

Was zunächst die rechtliche Stellung der Vertreter anbetrifft, so sollen die Mitglieder der Parlamente, wie dies auch in Art. 21 der Reichsverfassung ausgesprochen ist, Vertreter des ganzen Volkes sein, also nicht Vertreter der besonderen Gruppen, von denen sie gewählt sind. Die Berufsvereine und deren Vertreter hingegen erscheinen als Repräsentanten bestimmter Kreise von Berufsgenossen. Wenigstens ist das die in der Praxis selbstverständliche Auffassung, wenn auch z. B. in Art. 5 der Verordnung über den vorl. Reichswirtschaftsrat, bei deren Entstehung parlamentarische Gedankengänge mitgespielt haben, gesagt ist, daß die Mitglieder Vertreter der wirtschaftlichen Interessen des ganzen Volkes sind. In der Idee können wir also den Berufsvertreter als Träger eines Teilwillens und den Parlamentarier als Repräsentanten des Gesamtwillens gegenüberstellen. In Wirklichkeit sind auch die Parlamentsmitglieder, wenigstens bei der zum großen Teil an die wirtschaftliche Gruppierung angelehnten Gliederung unseres deutschen Parteiwesens und bei der finanziellen Abhängigkeit der Parteien von wirtschaftlichen Organisationen, Vertreter von Gruppeninteressen. Der Unterschied in der tatsächlichen Stellung des Parlamentariers und des Berufsvertreters besteht also darin, daß bei letzterem die Vertretung bestimmter Gruppeninteressen klar zum Ausdruck kommt, während sie im Parlament durch die auf Weltanschauungsgegensätze zurückgehenden Parteiprogramme verschleiert ist.

Wesentliche Unterschiede ergeben sich auch bei Betrachtung der Aufgabenkreise. Während die Parlamente grundsätzlich unbeschränkte sachliche Kompetenzen haben, handelt es sich bei der Mitwirkung von Berufsvereinen meist um ganz enge, sachlich begrenzte Gebiete. Das hat zur Folge, daß in höherem Maße die besonders Sachverständigen für die jeweilige Aufgabe ausgewählt werden können. In den Parlamenten läßt sich auch in den Ausschüssen dasselbe nicht erreichen, da für Spezialfragen unter den Parlamentsmitgliedern meist keine wirklichen Sachverständigen zu finden sind. Im Reichswirtschaftsrat, wo infolge seiner umfassenden Zuständigkeit ähnliche Schwierigkeiten vorliegen, hat man deshalb die Zuziehung besonderer Sachverständiger, die nicht Mitglieder sind, zugelassen<sup>1)</sup>.

Am deutlichsten zeigt sich aber der Unterschied zwischen Parlament und Berufsvertretung in dem Verhältnis der Mitglieder des Vertretungskörpers zueinander und in dem Verhältnis des Vertretungskörpers zur Staatsgewalt. Da die Mitglieder des Parlaments im Verhältnis zueinander nicht als Vertreter verschiedener Volkskreise, sondern als Träger verschiedener Meinungen über den richtigen sachlichen Inhalt des Gesamtwillens gelten, so ist die gegebene Betätigungsform des Parlaments der Mehrheitsbeschluß. Bei der Mitwirkung von Berufsvertretern hingegen erscheinen die von ihnen vertretenen Gruppen als selbständig nebeneinander stehend, und es ist hier die Anwendbarkeit des Mehrheitsprinzips nicht ohne weiteres gegeben. In der Praxis bildet sich von selbst das Ge-

<sup>1)</sup> Art. 8 der V. v. 4. 5. 1920.

fühl dafür heraus, wo die Entscheidung durch Abstimmung nicht mehr als innerlich berechtigt empfunden wird.

Hiermit eng zusammen hängt nun die verschiedene Stellung des Vertretungskörpers zur Staatsgewalt. Während die Berufsvereine als Verkörperung von Volksteilen dem Staat oder Kommunalverband als der Verkörperung des Ganzen gegenüberstehen, erscheint das Parlament, das den Gesamtwillen repräsentieren soll, als Träger oder Mitträger der Staatssouveränität. Es kann dabei je nach der Struktur des Parteiwesens den Volksteilen gegenüber unparteiisch das Gesamtinteresse vertreten, was man vielleicht vom englischen Parlament sagen kann; es kann aber auch in seinen Parteien die Gruppeninteressen der Volksteile zum Ausdruck bringen. Im letzteren Falle, der auf unsere deutschen Verhältnisse mehr zutrifft, zeigt der Parteikampf die Tendenz, die Staatsgewalt jeweils den Sonderinteressen der von den Mehrheitsparteien vertretenen Volksteile dienstbar zu machen. — Die Stellung der Berufsvereine zum Staat ist eine andere. Sie könnten zwar auch vermöge ihrer wirtschaftlichen Macht zu tatsächlichen Trägern der Souveränität werden, jedoch nicht wie die Parteien auf Grund des formalen Mehrheitsprinzips. Eine souveräne Beherrschung des Staates durch Berufsverbände wäre nur möglich, wenn entweder eine Berufsgruppe oder Klasse die anderen Gruppen völlig unter ihre Gewalt zwänge oder wenn alle wichtigen Berufsgruppen unter sich einig wären. Bei unseren gegenwärtigen Verhältnissen ist aber weder das eine noch das andere der Fall. Die einzelnen Gruppen oder Klassen stehen als selbständige Glieder des Ganzen nebeneinander. Sie sind trotz der Machtentfaltung jeder einzelnen Gruppe nicht Träger oder Teilhaber der Souveränität, sondern werden erst zum Staat, indem ihnen eine sie verbindende unparteiische Kraft in der Staatsgewalt gegenübertritt.

Diese Sachlage, daß organisierte wirtschaftliche Gruppen dem Staat gegenüber ihre Macht entfalten und auf ihn einzuwirken suchen, hat zur Herausbildung neuer rechtlicher Vorstellungen von dem Verhältnis zwischen Staat und Volk geführt. Während die Staatslehre des modernen Staates überwiegend dazu neigt, das Volk als die Gesamtheit einzelner anzusehen, die entweder vom Staat lediglich beherrscht werden oder als einzelne an der Bildung des Staatswillens teilnehmen, erscheinen hier, ähnlich wie die mittelalterlichen Stände, zwischen der Staatsgewalt und dem einzelnen die organisierten Wirtschaftsgruppen, mit dem Rechtsanspruch auf Anerkennung als selbständige Glieder des Staates. Die Staatsgewalt erkennt, unter grundsätzlicher Wahrung ihrer Souveränität, diesen Anspruch bis zu einem gewissen Grade an. Eine irgendwie formulierbare Abgrenzung läßt sich aber in dem gegenwärtigen Stande der Entwicklung noch nicht geben. Aus Art. 165 der Reichsverfassung ist in dieser Hinsicht nichts Bestimmtes zu entnehmen. Auch die gelegentlichen Äußerungen amtlicher Persönlichkeiten, etwa anlässlich von Kongressen der Verbände, sind meist zu allgemein gehalten und in ihrer Bedeutung als Ausdruck des Standpunktes der Regierung zu unsicher, als daß man von einer klaren Stellungnahme der Reichsregierung in dieser Frage sprechen könnte. Wir müssen uns also auf die Feststellung beschränken, daß tatsächlich auf allen Gebieten der Wirtschafts- und Sozialpolitik und in allen Stufen des öffentlich-rechtlichen Lebens eine rege Teilnahme der Berufsverbände stattfindet und daß ein Gewohnheitsrecht in der Bildung begriffen ist, welches den Staat und die Selbstverwaltungskörper verpflichtet, bei allen grundlegenden Entscheidungen die davon unmittelbar berührten Berufsvereine zu hören, sowie ihnen eine dauernde Teilnahme an den wichtigsten laufenden Geschäften zu ermöglichen. Die Souveränität der Staatsgewalt wird dadurch aber nicht berührt. Sie wird nicht nur grundsätzlich aufrechterhalten, sondern auch praktisch dadurch gewährleistet, daß sich im Verhältnis der verschiedenen Berufsverbände untereinander kein mechanisches Prinzip für den Grad der Mitwirkung jedes einzelnen finden läßt und daß doch letzten Endes nur die Staatsgewalt den Anteil jedes Berufsverbandes bestimmen kann. In der Rolle, die damit der Staats-

gewalt als dem unparteiischen Faktor gegenüber den Interessengegensätzen der Berufe und Klassen zufällt, liegt gegenwärtig eines der wichtigsten staatsorganisatorischen Probleme. Es kann durch den parlamentarischen Staat in seiner deutschen Form nicht befriedigend gelöst werden, weil im Parlament selbst bei der Struktur unseres Parteiwesens wirtschaftliche und soziale Gruppengegensätze zum Austrag kommen. Die Zukunftsfrage ist, ob sich die Parteien durch Überlassung der Vertretung von Gruppeninteressen an die Berufsverbände in Wahrheit zu Verkörperungen der Gesamtinteressen erheben werden, oder ob das Bedürfnis der wirtschaftlichen und sozialen Gruppen nach Unparteilichkeit der Staatsgewalt dazu führen muß, die Staatsleitung und Verwaltung durch Unabhängigmachung des Kabinetts vom Parlament dem Einfluß der politischen Parteien zu entziehen.

## Die Stellung der Berufsvereine im Staat<sup>1)</sup>.

### Korreferat.

Von Referendar FRITZ MILLER-Berlin.

Das Referat hat im einzelnen und erschöpfend die Mitwirkung der Berufsvereine im Organismus des Staates dargelegt. Das Korreferat will das Thema auf die Frage abstellen, ob aus den den Berufsvereinen im Einzelfall zugewiesenen öffentlich-rechtlichen Funktionen der Schluß gezogen werden darf und muß, daß diese Funktionen Folgeerscheinungen einer bereits vorhandenen öffentlich-rechtlichen Stellung der Berufsvereine sind, m. a. W. ob aus der Trägerschaft einzelner öffentlich-rechtlicher Funktionen sich ohne weiteres eine öffentlich-rechtliche Organschaft im allgemeinen ergibt. Daß dies nicht ohne weiteres der Fall sein wird, zeigt das Beispiel der Rentenbank. Obwohl diese öffentlich-rechtliche Funktionen dadurch ausübt, daß sie in Fortbildung des staatlichen Münzregals Zahlungsmittel ausgibt, die im Verkehr angenommen werden, bestimmt § 1 der VO. über die Errichtung der Rentenbank ausdrücklich: Die Rentenbank hat die Eigenschaft einer juristischen Person des Privatrechts. Ist demnach die Beleihung mit einzelnen öffentlich-rechtlichen Funktionen nicht entscheidend für die Stellung der Berufsvereine im Staat als öffentlich-rechtliche Verbände, so fragt es sich, nach welchen anderen Kriterien diese Frage zu entscheiden ist. Dabei ist auszugehen von der Frage, welche Rechtsform des öffentlichen Rechtes überhaupt für die Berufsvereine als Organe des öffentlichen Rechtes in Frage kommen könnte. Das öffentliche Recht kennt nicht wie das Privatrecht den nichtrechtsfähigen Verband. Nichtrechtsfähige Verbände sind für das öffentliche Recht begrifflich nicht denkbar. Es fehlt, wenn man so sagen darf, im öffentlichen Recht eine dem § 54 BGB. entsprechende Bestimmung. Nichtrechtsfähige öffentlich-rechtliche Verbände wären nur als unselbständige Bestandteile der allgemeinen Staats- und Kommunalverfassung denkbar, d. h. aber, sie sind mit dem Staat oder der Kommune identisch und nicht fähig, selbst Träger von öffentlichen Rechten und Pflichten zu sein. Die Frage aber danach zu stellen, ob die Berufsvereine heute schon den Staat repräsentieren, heißt sie verneinen. Berufsvereine können nur in der Form auch heute schon als öffentlich-rechtliche Verbände in Frage kommen, daß sie nach Art von Selbstverwaltungskörpern staatliche Aufgaben erfüllen, d. h. in der Form juristischer Personen des öffentlichen Rechtes oder, wie diese von OTTO MAYER genannt werden, als rechtsfähige Verwaltungen. Über die begriffliche Voraussetzung des Vorliegens solcher rechtsfähigen Verwaltungen herrscht Streit.

Literatur: OTTO MAYER: Deutsches Verwaltungsrecht (1914) — GEORG JELLINEK: Allgemeine Staatslehre. — GERHARD ANSCHÜTZ: Die Verfassungsurkunde für den Preußischen Staat. — OTTO GIERKE: Deutsches Privatrecht.

Die überwiegende Meinung, die u. a. von OTTO MAYER, JELLINEK, ROSIN vertreten wird, behandelt die Frage nach dem Vorliegen einer öffentlich-rechtlichen juristischen Person nach streng formell juristischen Grundsätzen des gewordenen öffentlichen Rechtes.

Die zweite Meinung (GIERKE) steht auf dem Standpunkt, daß entscheidend nur die in der Rechtsordnung ausgedrückte Gesamtauffassung ist, und hält die Bildung einer öffentlich-rechtlichen juristischen Person auch auf dem Wege des Gewohnheitsrechtes für möglich, indem sie davon ausgeht, daß das Recht als die bedingende Form des menschlichen Gesellschaftslebens stetiger Veränderung unterworfen ist oder, wie KOHLER es ausgedrückt hat, daß das Recht stets im Kampf mit sich selbst liegt, indem das gewordene Recht mit dem werdenden um seine Daseinsform ringt. Deshalb könnte das bestehende Staatsrecht nicht die Kriterien für ein neues sich entwickelndes Staatsrecht abgeben. Diese seien vielmehr aus einem dem Staatsrecht übergeordneten Begriff, dem Sozialrecht, zu entnehmen, das den Beweis seines Bestehens und seiner sich durchsetzenden Bedeutung aus den soziologischen Kraft- und Machtverhältnissen der sich stets verändernden Gesellschaft schöpfe. Deshalb liege ein öffentlich-rechtlicher Verband stets dann vor, wenn dieser Verband eine Bedeutung und Aufgaben habe, die ihn über die Sphäre der individuellen, auf dem Grundsatz der Gleichordnung beruhenden Rechtsverhältnisse hinausheben und ihm die Macht geben, kraft eigenen Rechtes die Rechtsstellung der einzelnen durch gebietende und verbietende Sozialnormen zu bestimmen.

Unter diesen beiden Gesichtspunkten ist das Problem der öffentlich-rechtlichen Stellung der Berufsvereine zu betrachten. Dabei wird nur ihre Stellung nach außen und gegenüber Dritten untersucht werden, da ihre innere Organisation bereits das Thema anderer Referate gewesen ist.

## I.

Die erste, wenn man sie so nennen darf, formal-rechtliche Auffassung versteht unter juristischen Personen des öffentlichen Rechtes oder rechtsfähigen Verwaltungen solche juristische Personen, die dazu geschaffen oder da sind, daß sie ein bestimmtes Stück öffentlicher Verwaltung als ihnen zugehörig besitzen und in ihrem Namen führen und wahrnehmen (OTTO MAYER). Daraus ergeben sich für die Rechtsstellung dieser Verbände zwei Folgerungen:

Bezüglich ihrer Wirksamkeit gegenüber Dritten, daß sie dem öffentlichen Recht unterstehen, bezüglich ihrer Stellung zum Staat, daß sie wegen des inneren Zusammenhangs, in dem sie zum Staat stehen, und mit Rücksicht darauf, daß der Staat oberster Ausgangspunkt aller öffentlichen Gewalt und Verwaltung ist, an eine Mitwirkung des Staates bei der Begründung, Endigung und Änderung ihrer Verfassung gebunden sind und der Aufsicht des Staates unterstehen.

Aus der Mitwirkung des Staates bei der Gründung einer juristischen Person des öffentlichen Rechtes folgt einmal, daß für diese Gründung ein besonderer Staatsakt erforderlich ist. Da dieser Staatsakt seine Grundlage im öffentlichen Recht hat, so kommt für die Begründung der öffentlichen Korporationen nur öffentliches Recht zur Anwendung. Dies wird auch durch § 89 BGB. indirekt bestätigt, der nur für den Privatrechtsverkehr die öffentlich-rechtliche Körperschaft der Bestimmung des § 31 unterwirft, im übrigen aber die Frage, ob und wann eine solche Körperschaft vorliegt, dem öffentlichen Recht zur Beantwortung überläßt. Dies folgt, abgesehen von dem Wortlaut des § 89, aus den Motiven zum ersten Entwurf I, 86: „Der Erwerb der Persönlichkeit seitens derjenigen Verbände, welche in die bestehende Staats- und Kirchenverfassung organisch eingefügt sind oder sonst mit öffentlichen Einrichtungen zusammenhängen, muß, soweit nicht Reichsgesetze eingreifen, der Bestimmung durch die Landesgesetze überlassen werden“ und aus den Protokollen der II. Kommission S. 199: „Über die Entstehung und Endigung der Korporationen,

welche zweifellos dem öffentlichen Recht angehören, hat das BGB. seinem privatrechtlichen Charakter entsprechend keine Bestimmung zu treffen.“ Daraus ergibt sich nun gleichzeitig, daß — was bei dem Berufsverein der Arbeitnehmer wesentlich ist — nach Privatrecht nichtrechtsfähige Verbände nach öffentlichem Recht rechtsfähige Verbände werden können und durch diese Bestimmung des öffentlichen Rechts gleichzeitig rechtsfähige Verbände auch des Privatrechts werden. Mir erscheint es zweifelhaft, ob hier eine Zweigung möglich ist. Das wird allerdings von ANSCHÜTZ in der alten preußischen Verfassungsurkunde zu § 31 bejaht.

Wie werden nun nach öffentlichem Recht juristische Personen begründet? Diese Frage ist nur geschichtlich nach dem Staatsrecht der einzelnen Staaten zu beantworten. Erforderlich ist, wie schon oben erwähnt, eine ausdrückliche Anerkennung durch einen Staatsakt, und zwar in erster Linie, da es sich bei der Schaffung öffentlich-rechtlicher Korporationen um Rechtssätze handelt, durch Gesetz. Nun ist durch Art. 7 Nr. 9 der RV. in erster Linie dem Reich, und nur soweit es von diesem Gesetzgebungsrecht keinen Gebrauch macht, auch den Ländern die Gesetzgebung über das Arbeitsrecht übertragen. Das heißt aber, da das Arbeitsrecht das Recht sozialer Stände ist, derjenigen Stände nämlich, die sozial abhängige Arbeit leisten, so ist die öffentlich-rechtliche Organisation dieser Stände, wie die ihrer sozialen Gegenspieler, der Arbeitgeberverbände, dem Reich zunächst übertragen worden. Das Reich hat jedoch von diesem Organisationsrecht keinen Gebrauch gemacht. Auch aus den anderen Bestimmungen der RV., die hier in Frage kommen (Art. 123/124, 159, 165), folgt eine Konstituierung öffentlich-rechtlicher Berufsverbände nicht. Insbesondere folgt dies nicht aus Art. 165 I<sup>3</sup>, da dadurch nur ausgesprochen wird, daß die Berufsvereine der Arbeitgeber und Arbeitnehmer überhaupt im Rechtsverkehr zugelassen sind, nicht aber auch, daß sie als öffentlich-rechtliche Verbände anerkannt werden sollen. Es könnten daher nur landesrechtliche Bestimmungen in Frage kommen. Für Preußen bestimmte der Art. 31 der alten Verfassungsurkunde: „Die Bedingungen, unter welchen Korporationsrechte erteilt oder verweigert werden, bestimmt das Gesetz“. Da ein besonderes Gesetz nicht ergangen ist, so sind die Bestimmungen des preußischen ALR. maßgebend, und zwar II, 6 §§ 25ff., wonach durch Privilegierung im Verordnungswege durch den König Gesellschaften Korporationsrechte verliehen werden können. Dieses Organisationsrecht des Königs hinsichtlich der Errichtung öffentlich-rechtlicher Verbandspersonen ist nun durch Art. 82 II der neuen Verfassung auf das Staatsministerium übergegangen. Es ist daher denkbar, daß durch das Staatsministerium oder gemäß Art. 46 durch den zuständigen Einzelminister in Preußen die Berufsvereine als öffentlich-rechtliche Verbände anerkannt werden. Davon kann aber heute noch keine Rede sein. Zwar haben die verschiedenen Ministerien in den die Berufsvereine angehenden Angelegenheiten Verfügungen erlassen, daß die Berufsvereine zu hören sind — eine Konstituierung als öffentlich-rechtliche Körperschaft kann aber darin nicht gesehen werden.

Nach dieser Ansicht muß daher der öffentlich-rechtliche Charakter der Berufsvereine schon aus dem Grund abgelehnt werden, weil eine ausdrückliche Begründung ihrer Qualifikation als öffentlich-rechtliche Körperschaften durch einen Staatsakt nicht erfolgt ist.

## II.

Nach der Ansicht GIERKES sind für den Begriff der öffentlichen Körperschaft nicht einzelne Merkmale maßgebend, insbesondere ist kein entscheidendes Gewicht auf die Beschaffenheit des Korporationszweckes noch auf die Zwangsmitgliedschaft noch auf irgendwelche körperschaftliche Privilegien noch auf bestimmte Machtbefugnisse noch auf eine besondere Organstellung im Staatsorganismus noch auch auf die dem Staat gegenüber begründete Pflicht zur Erfüllung der körperschaftlichen Lebensaufgaben zu legen. Allein entscheidend ist vielmehr die in der Rechtsord-

nung ausgedrückte Gesamtauffassung, ob nämlich das Recht der betreffenden Körperschaft vom Staat wegen seiner überragenden Bedeutung als ein Ausfluß seines Sozialrechts zum Bestandteil des öffentlichen Rechtes erhoben wird. Es kommt daher darauf an, ob durch Gewohnheitsrecht eine derartige Bedeutung der öffentlich-rechtlichen Korporationen geschaffen worden ist. Für die Entstehung eines Gewohnheitsrechtes ist in erster Linie entscheidend, daß eine Rechtsüberzeugung der von ihm zu schaffenden Rechtssätze besteht. Dies ist aber m. E. nicht der Fall.

1. Wären die Berufsvereine öffentlich-rechtliche Verbände, so müßten die Rechtsnormen, die sie in Erfüllung ihrer öffentlich-rechtlichen Aufgaben schaffen — zu denken ist insbesondere an die Tarifverträge — ebenfalls öffentlich-rechtliche sein. Das wird durch den augenblicklichen Rechtszustand geradezu verneint. Denn es würde nichts anderes bedeuten, als daß für die Ansprüche, die für die Berufsvereine aus den Gesamtvereinbarungen entspringen, der Rechtsweg ausgeschlossen wäre. Dem steht aber die heutige Praxis entgegen.

2. Entscheidend spricht weiter gegen die öffentlich-rechtliche Stellung der Berufsvereine, daß sie nach ihrem Zweck einer rechtlichen Eingliederung in den Staatsorganismus als Selbstverwaltungskörper widersprechen. Denn die Eingliederung in den Staatsorganismus hätte notwendig zur Folge, daß die Berufsvereine einem weitgehenden Aufsichtsrecht des Staates unterworfen wären, während sie doch nur demselben allgemeinen Aufsichtsrecht unterstehen, dem alle Personen des Privatrechts unterworfen sind, und auch nur unterworfen sein wollen, denn sie sind in erster Linie für den freien wirtschaftlichen Machtkampf geschaffen worden und würden daran durch Unterstellung unter staatliche Aufsicht nur gehindert werden. Sie würden Gefahr laufen, in starren Verwaltungsaufgaben aufzugehen unter Nichterfüllung ihrer eigentlichen wesentlichen Aufgaben: Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen ihrer Mitglieder (vgl. die Entwicklung der römischen Berufsvereine im II. Jahrhundert p. C. N.).

### III.

Ich möchte daher meine Ansicht dahin zusammenfassen: Daß die Berufsvereine schon heute öffentlich-rechtlichen Korporationscharakter haben, läßt sich mangels ausdrücklicher öffentlich-rechtlicher Bestimmungen nicht rechtfertigen. Aber auch aus allgemeinen Gesichtspunkten, die sich auf Gewohnheitsrecht gründen, ist eine derartige Stellung der Berufsvereine nicht anzunehmen, weil weder das öffentliche Recht noch der rechtliche Charakter der Berufsvereine die Annahme eines derartigen Gewohnheitsrechtes gestatten. Die Berufsvereine sind vielmehr als rein privatrechtliche Organisationen zu betrachten, denen der Staat einzelne Mitwirkungsrechte in den sie betreffenden Gebieten der Staatsverwaltung eingeräumt hat.

## Übersicht über das englische Koalitionswesen unter besonderer Berücksichtigung der Trade Unions<sup>1)</sup>.

Von Dr. LUDWIG GOSSMANN-Berlin.

Auch für England besteht die Streitfrage, die wir zu Beginn des Semesters hier hinsichtlich der deutschen Verhältnisse erörtert haben, nämlich, ob die englischen

<sup>1)</sup> Literatur: BEER, M.: Geschichte des Sozialismus in England (1750—1912). Stuttgart: Dietz 1913. — BOETCHER: Zur revolutionären Gewerkschaftsbewegung in Amerika, Deutschland und England. Jena: Fischer 1922. — DERS.: Arbeitsgemeinschaften, Betriebsräte und Gewerkschaften in England (Übersetzung der Whitley-Reports). Mit Einleitung von Max Schippel.

Trade Unions irgendwelche Vorgänger in den Verbindungen, Gesellen- und Bruderschaften des Mittelalters haben.

Ich möchte jedoch diesen ganzen Streit, der den Wirtschafts- und Rechtshistoriker interessieren mag, beiseite lassen, da er für unser arbeitsrechtliches Seminar ohne Bedeutung ist. Vielmehr erscheint es mir notwendig, im Schlußreferat ein anderes Problem zu berühren, nämlich: Was treibt den Menschen, und in unserem Falle speziell den Arbeitnehmer, zur Koalition?

Die Anfänge der englischen Gewerkschaftsbewegung scheinen mir eine Antwort zu geben. In England existierten bereits um das Jahr 1700 Vereinigungen von Arbeitnehmern. Zu einem Zeitpunkt also, in dem von der Einführung von Maschinen noch nicht die Rede war, in dem die ganze industrielle Riesenentwicklung, die auf Dampf und Elektrizität beruht, noch nicht einmal vorausgesagt werden konnte, in dem die Herstellung von Arbeitsprodukten noch auf das rein Handwerksmäßige zugeschnitten war, in einem solchen Augenblick fanden sich bereits werktätige Kreise der Bevölkerung zu Verbindungen zusammen, deren Ziel es genau so wie heute war, durch Verbesserung der Löhne und Arbeitsbedingungen die soziale Lage der Betroffenen im Produktionsgange zu heben. Was war das treibende Motiv?

Die allgemeine Erstarrung, die das Zunftwesen allmählich im Mittelalter angenommen hatte, ist bekannt. Die Meisterverbände wurden immer exklusiver, der frische Zustrom versiegte mit der Zeit. In dem Augenblick, als es den einzelnen Gesellen nicht mehr möglich war, Meister zu werden, als der einzelne Mensch fühlte und einsah, daß es ihm auch bei aller Kraftanstrengung nicht mehr gelingen würde, für sich und die Seinen ein erstrebenswertes höheres Lebensniveau zu erreichen, in diesem Augenblick liegt die Geburtsstunde der Arbeitnehmervereinigung.

Ich durfte schon einmal in einer Diskussion ein Wort EDUARD BERNSTEINS zitieren, und gerade die englische Entwicklung lehrt, wie richtig BERNSTEIN die Motive der Koalitionsbewegung erfaßt: Die der Aufstiegsmöglichkeit beraubten englischen Arbeitnehmer schlossen sich zusammen, um in Gemeinschaft dasjenige Ziel zu erreichen, das der einzelne als Individualität für sich nicht mehr erlangen konnte, nämlich die Verbesserung seiner Lohn- und Arbeitsbedingungen.

Nun ist es natürlich in der Zeitspanne von 1700—1800 nicht derartig gewesen, daß sich feste Verbände etwa der jetzigen Gestalt zusammensetzten. Den ganzen Verkehrsverhältnissen entsprechend war der örtliche Organisation das Primäre. — Ich darf jedoch bei dieser Gelegenheit schon hervorheben, daß diese örtlichen Verbände nicht immer auf einer beruflichen Grundlage beruhten, sondern teilweise schon zu Vereinigungen zusammengeschlossen waren, die sämtliche Berufe der betreffenden Ortschaft umfaßten.

Die Stellungnahme der Gesetzgebung zu diesen Vereinigungen war eine durchaus feindselige. Man wandte die Bestimmungen des gemeinen Rechtes über die Verschwörungen auf die Verbindungen der Arbeitnehmer an, die man dadurch zwang, nach außen hin eine andere Gestalt — Klub, Geselligkeitsverein usw. — anzunehmen, als es tatsächlich ihr Inhalt war.

Der erste gesetzgeberische Akt, der sich speziell mit der Frage der Organisationen beschäftigt, fällt in die Jahre 1799 und 1800, und zwar handelt es sich um den sogenannten „General Combination Act“. Einige seiner Bestimmungen möchte ich anführen, da es interessant ist, dieses Gesetz, das einen durchaus koalitionsfeindlichen Standpunkt zeigte, kennenzulernen:

Dresden 1920. — BRENTANO LUJO Die Arbeitergilden der Gegenwart. Leipzig: Duncker & Humboldt 1871/72. — KULEMANN: Die Berufsvereine. Jena 1908. — LEUBUSCHER: Sozialismus und Sozialisierung in England. Jena: Fischer 1921. — PLAUT: Entstehung, Wesen und Bedeutung des Whitleyismus, des englischen Types der Betriebsräte. Jena: Fischer 1922. — DERS.: Wesen und Bedeutung des Gildensozialismus. Jena: Fischer 1922. WEBB: Die Geschichte des britischen Trade Unionismus. Stuttgart 1895.

1. Alle Verabredungen und Vereinigungen von Arbeitern zur Erhöhung des Lohnes und Verkürzung der Arbeitszeit sind gesetzwidrig und werden für strafbar erklärt.

2. Alle Bestrebungen, jemand vom Abschluß eines Arbeitsvertrages abzuhalten, sei es durch Angebot von Geld, Überredung oder Einschüchterung, sind gesetzwidrig und werden für strafbar erklärt.

3. Jede Art der Weglockung vom Arbeitsplatz ist verboten und unter Strafe gestellt.

4. Kein Arbeitgeber darf von der Annahme eines Arbeiters abgehalten oder verhindert werden.

5. Gesetzwidrig und strafbar ist die Weigerung, mit anderen Arbeitern zusammen zu arbeiten.

In diesen gesetzlichen Bestimmungen ist also nicht allein die Freiheit zur Koalition untersagt, sondern auch sämtliche Mittel, die eine Koalition zur Erreichung ihrer Zwecke anwenden kann, waren unter härteste Strafe gestellt.

Aber auch vor 120 Jahren machten die Gesetzgeber bereits die Erfahrung, daß der Selbsterhaltungstrieb der Individuen, gerade wenn sie zu mächtigen Koalitionen zusammengeschlossen sind, auch durch die schärfsten Gesetze nicht unterdrückt werden kann. — Das erste Koalitionsverbot konnte zwar die Verzweiflung der breiten Masse steigern, den Koalitionstrieb zu unterdrücken vermochte es nicht.

Bevor ich nun die zweite Periode der Aufhebung bzw. Milderung der Koalitionsverbote schildere, möchte ich noch auf einen Umstand verweisen, der in der Entwicklung der ganzen Gewerkschaftsbewegung eine internationale Bedeutung hat, ich meine die Organisationsfrage.

Schon vorhin wies ich darauf hin, daß die ersten englischen klubartigen Arbeitnehmervereinigungen über die Enge des einzelnen Berufszweiges hinausstrebten. Schon damals war also die Frage akut, ob sich die Arbeitnehmer nach Berufen gesondert zusammenschließen sollten, oder ob der Industrieverband oder örtliche Vereinigung aller Arbeitnehmer das Gegebene war. — Bereits gegen Ende des 18. Jahrhunderts versuchten die Arbeitnehmer, über den Kreis ihrer engeren Heimatstadt hinaus Beziehungen mit anderen Verbänden anzuknüpfen, eine Erscheinung, die hauptsächlich darauf zurückzuführen ist, daß man die wandernden Arbeitnehmer nicht zwingen wollte, in jeder neuen Stadt in einen neuen Verein einzutreten, vielmehr der Branche Angehörige einer Ortschaft ohne weiteres von der gleichen Branche einer anderen Ortschaft aufgenommen wurden.

Die Periode der Koalitionsverbote wurde durch eine zweite Epoche abgelöst, in der die Koalitionsverbote zur Aufhebung gelangten. Ich kann auch hier lediglich die Tatsache hervorheben, daß ein Gesetz vom Jahre 1824 zunächst die Freiheit zur Vereinigung gab. Es wurde damit also vernünftigerweise rechtlich das legalisiert, was eigentlich tatsächlich die ganze Zeit schon vorhanden gewesen war. Aber darüber hinaus beschränkte sich dieses Gesetz nicht allein auf die Statuierung einer derartigen neuen Freiheit, sondern erweiterte auch die Möglichkeit der Anwendung der Koalitionsmittel derart, daß nur gewisse strafrechtliche Tatbestände der Gewalt und Nötigung untersagt waren. Auch wurde bestimmt, daß Arbeiter, die in einen Verein traten, um die Löhne oder die Arbeitszeit zu regeln, die Arbeitsleistung zu vermindern oder einen anderen Arbeiter zum Verlassen der Arbeit zu bestimmen oder von der Übernahme der Arbeit abzuhalten oder den Betrieb irgendeines Unternehmens zu beeinflussen, keiner strafrechtlichen Verfolgung ausgesetzt sein sollten.

Die Arbeiterschaft hat es nun nicht verstanden, den fortschrittlichen Geist, den diese Bestimmung atmete, für sich auszunutzen. Überall flackerten Streiks auf, so daß ein Jahr später, im Jahre 1825, eine sehr starke gesetzliche Beschränkung in der Freiheit der Koalitionsmittel wieder eintrat. So wurde der Zwang oder der



Versuch eines Zwanges, ausgeübt durch Gewalt, Tätlichkeit, Drohung, Einschüchterung, Belästigung oder sonstige Behinderung, die gegen andere Arbeiter gerichtet sind, um sie zur Niederlegung der Arbeit oder zum Beitritt zu dem Verein, oder zur Befolgung der Satzungen zu bestimmen oder gegen Arbeitgeber, um sie in ihrer Geschäftsführung zu beeinflussen, unter Strafe gestellt. Aufrechterhalten blieb dagegen die Freiheit zur Koalitionsbildung, der Beitritt zu Vereinigungen, die sich mit der Frage des Lohnes und der Arbeitszeit beschäftigten.

Diese gesetzlichen Bestimmungen mit ihrer ziemlich klar durchgeführten Unterscheidung zwischen Freiheit zur Koalition und Freiheit in der Anwendung der Koalitionsmittel haben bis in die 70er Jahre hinein gegolten. Trotzdem würde man sich irren, wenn man glaubt, daß die 50 Jahre Zeiten der Ruhe für die englische Koalitionsbewegung gewesen sind — im Gegenteil — und zwar sind es 2 Bewegungen gewesen, die die Geister und Gemüter ergriffen haben: Die Reformen ROBERT OWENS und die politisch gefärbte Chartistenbewegung.

OWEN war selbst Fabrikant. Er hat es verstanden, in einer Zeit, als die Lage der Arbeiter sittlich, moralisch und sozial eine außerordentlich niedrige war, aus seiner Fabrik einen Musterbetrieb zu machen. Aber das genügte OWEN nicht, und allmählich wurde er immer mehr der Reformator, der über seinen Betrieb und seine Werkstätten hinaus eine sozialwirtschaftliche Umgestaltung der Arbeitnehmerschaft in Gesamtheit erstrebte.

Es ist begreiflich, daß sich die vorhandenen Trade Unions mit diesen Dingen außerordentlich beschäftigten, und in einer gewissen Wechselwirkung war es wiederum OWEN, der den Trade Unions organisatorisch neuartige Gestalt verlieh.

OWEN hatte bereits den Gedanken, die örtlich und beruflich zersplitterten Gewerkevereine zusammenzufassen zu großen mächtigen Verbänden, und zwar zu Verbänden, die über den Beruf der einzelnen hinausgreifen und die sogar nicht einmal beim Industrieverband stehen bleiben, sondern OWEN wollte die Zusammenfassung sämtlicher englischer Arbeitnehmer zu einer einzigen großen englischen Gewerkschaft „Grand national consolidated Trade Unions“.

In ihrem Aufbau fußte die Grand national teils auf rein beruflichen, teils auf gemischten Verbänden, geleitet wurde sie durch einen Exekutivausschuß.

Die Masse war für ROBERT OWENS Ideen jedoch nicht reif. So großartig der Gedanke OWENS, die englischen Proletarier aller Berufe und Schichten zu vereinen, war, so schnell ebte die Begeisterung ab, zumal die Unternehmer sich energisch zur Wehr setzten und nur Arbeitnehmer einstellten, die einen Revers unterschrieben, daß sie aus den Arbeitnehmervereinungen bzw. der Grand national austraten.

Man suchte nun natürlich, diesen Mißerfolg OWENS zu erklären, und dabei gelangten die führenden Köpfe zu dem Ergebnis, daß in dem Mangel einer politischen Vertretung der Grund zu finden sei. Infolgedessen wandten sich in den 40er Jahren die Arbeiter Lehren zu, die darin gipfelten, auf die Politik Einfluß zu gewinnen, um von dieser aus, d. h. nach ihrer Eroberung, die wirtschaftlichen und sozialen Verhältnisse umzugestalten. Es sind dies Ideen, die ja gerade heutzutage eine außerordentliche Rolle spielen und auch für unsere deutsche Gewerkschaftsbewegung Anlaß zu mannigfachem Streit bilden.

In England wurde die Bewegung verknüpft mit der Forderung nach einem allgemeinen gleichen und freien Wahlrecht. Die Regierung setzte sich zur Wehr, es kam zu äußerst blutigen Zusammenstößen, die sogenannte Chartistenbewegung wurde mit Gewalt unterdrückt.

Nachdem OWEN und Chartistenbewegung gescheitert waren, trat ein ziemlich merkbarer Umschwung in der ganzen Koalitionsbewegung Englands ein. Es hängt dies vielleicht, ohne daß ich damit eine ganz bestimmte Behauptung aufstellen will, mit dem Aufschwung und der guten Konjunktur, die Englands Wirtschaft damals erlebte, zusammen. Der englische Arbeiter sah vielleicht ein, daß auch

der Unternehmer vom Absatz auf dem Weltmarkt abhängig ist, und daß es besser sei, sich mit ihnen gütlich zu einigen, als im Kampf mit ihnen zu liegen.

Interessant und bezeichnend für diese Stimmung ist ein Aufruf, den die im Jahre 1845 unter dem Titel „Nationale Assoziation der vereinten Gewerkschaften für die Beschützung der Arbeit“ gegründete Gewerkschaft erließ:

„. . . tief durchdrungen von der Wichtigkeit eines guten Einvernehmens zwischen Unternehmern und Angestellten und den wohltätigen Tendenzen, die ein solches zur Folge haben würde, da sie einsehen, daß die Interessen beider gegenseitige sind, und daß keiner den anderen schädigen kann, ohne daß die Schädigung auf die Partei, die sie begangen, zurückfällt. . . . deshalb empfehlen, es zu einer der Hauptaufgaben des Komitees zu machen, ein gutes Einvernehmen mit den Unternehmern zu pflegen und dadurch jene Vorurteile zu verwischen, die gegen alle gewerkschaftlichen Verbindungen bestehen.“

Die folgenden 10—20 Jahre bilden die Epoche der Konsolidierung. Die Gewerkschaften festigten sich, sie begannen Sekretäre anzustellen, die die wirtschaftlichen Verhältnisse besser beurteilen konnten als die Arbeiter. Zur gleichen Zeit setzten Bewegungen ein, Gewerkschaften miteinander zu verschmelzen.

Damit schließt die zweite Epoche der gewerkschaftlichen Entwicklung in England. Zunächst hatte es sodann den Anschein, als ob infolge blutiger Ausschreitungen von Arbeiterseite die Reaktion erneut einsetzen würde. Durch eine Königliche Kommission, die die fraglichen Fälle zu untersuchen hatte, wurde jedoch festgestellt, daß die Gewerkschaften an diesen Exzessen schuldlos waren. Es setzte ein völliger Stimmungsumschwung zugunsten der Gewerkschaften ein, der seinen Niederschlag in dem Gewerkvereinsgesetz von 1871 fand, von dem ich einzelne Bestimmungen anführen möchte.

Die Zwecke eines Gewerkvereins sollen nicht lediglich aus dem Grunde, daß sie gegen die Gewerbefreiheit gerichtet sind, für rechtswidrig erklärt werden, um die Mitglieder eines solchen Gewerkvereins der strafrechtlichen Verfolgung wegen Verschwörung oder anderer Vergehungen zu unterwerfen.

Die Zwecke eines Gewerkvereins sollen nicht lediglich aus dem Grunde, daß sie gegen die Gewerbefreiheit gerichtet sind, für rechtswidrig erklärt werden, um dementsprechend Vereinbarungen und Verträgen die Rechtskraft zu entziehen.

Aus keiner Bestimmung dieses Gesetzes soll ein Gerichtshof die Befugnis ableiten, ein Verfahren gutzubeißen, das den Zweck hat, Entschädigungen zu beanspruchen, wenn Verletzungen begangen sind gegen:

1. Eine Vereinbarung zwischen den Mitgliedern eines Gewerkvereins als solchen, welche die Bedingungen regeln, unter welchen die Mitglieder eines solchen Gewerkvereins ihre Waren verkaufen oder nicht verkaufen, unter welchen sie Geschäfte abschließen, Arbeit nehmen oder geben sollen.

2. Eine Vereinbarung über die Zahlung eines Beitrages oder einer Strafe seitens irgendeiner Person an einen Gewerkverein.

3. Eine Vereinbarung über die Verwendung des Gewerkvereinsvermögens für folgende Zwecke:

a) um die Mitglieder zu unterstützen oder

b) um einen Arbeitgeber oder Arbeiter, die nicht dem Gewerkverein als Mitglieder angehören, zu belohnen, weil sie die Statuten und Beschlüsse des Gewerkvereins als bindend anerkennen; oder

c) um eine Strafe zu bezahlen, die irgendeiner Person durch gerichtliches Urteil auferlegt ist.

4. Eine Vereinbarung, die ein Gewerkverein mit einem anderen abgeschlossen hat.

5. Eine Bürgschaft, um die Durchführung der oben angeführten Vereinbarungen zu sichern.

Aber kein Teil dieses Abschnittes soll in einer Weise ausgelegt werden, durch welche die oben angeführten Vereinbarungen als ungesetzmäßig erklärt werden können.

Fernerhin war in dem Gesetz vorgesehen, daß sich die Vereine registrieren lassen konnten, soweit ihre Statuten nicht gegen das Strafgesetz verstießen. Die Gewerksvereine erlangten Korporationsrechte, falls sie sich registrieren ließen, sie erhielten ferner das Recht, Land zu erwerben und die Prozeßfähigkeit.

Durch ein weiteres Gesetz vom Jahre 1875 wurden alle auf Förderung der Koalitionszwecke gerichteten Handlungen legalisiert, soweit sie nicht ausdrücklich für strafbar erklärt wurden. „Die Bestrafung des Vertragsbruches wurde abgeschafft, Gefängnisstrafe soll nur den treffen, der eigenwillig einen Vertrag bricht, obgleich er weiß oder Grund hat anzunehmen, daß die wahrscheinliche Folge seiner Handlungsweise die ist, daß Menschenleben gefährdet oder schwere körperliche Verletzungen verursacht werden oder daß wertvolles Eigentum der Zerstörung oder schweren Beschädigungen ausgesetzt wird, das friedliche Ausstellen von Picketts wurde gestattet.

Keine von einer Gruppe von Arbeitern begangene Handlung sollte in Zukunft strafbar sein, sofern sie nicht auch bei ihrer Verübung durch einen einzelnen und ohne Rücksicht auf die Stellung als Arbeiter strafbar ist.“

Überblickt man die beiden Gesetze, so muß man ohne weiteres zugestehen, daß ein außerordentlicher Fortschritt sowohl in zivilrechtlicher als auch in strafrechtlicher Hinsicht erzielt war. Und dennoch krankten auch diese Regeln an einem gewissen Widerspruch. Man hatte zwar mit dem Gesetz von 1871 die Koalitionen anerkannt, man hatte ihnen weitgehendste Freiheit in der Wahl und Anwendung der Koalitionsmittel Dritten gegenüber durch das Gesetz von 1875 zugesichert, aber man hatte ihnen versagt, ihre Mitglieder fest an sich zu ketten, man hatte ihnen die Möglichkeit genommen, durch Klage einen Druck auf diejenigen auszuüben, die sich ihnen angeschlossen hatten.

Die Frage des Zwanges, den die Gewerkschaften ausüben können, ist es dann auch gewesen, die gegen Ende des Jahrhunderts neue Erörterungen über die Rechtsgrundlagen der Gewerkschaften hervorrief.

Bevor ich diese Tendenzen aber rechtlich würdige, möchte ich nur ganz kurz auf einen Punkt verweisen, den ich allerdings nachher noch einmal berühren will. Der industrielle Aufschwung, der in den 70er und 80er Jahren einsetzte, war auch in England sehr stark. Die technischen Fortschritte waren gewaltig, und damit ballten sich immer mehr Menschenmassen an einzelnen Stellen des Landes zusammen. Die unvermeidliche Folge dieses Zuwachses der Arbeiterbevölkerung war ein starkes Anschwellen der ungelerten Arbeiter, die alsbald in einen gewissen Gegensatz zu den Trade Unions gerieten, die hauptsächlich qualifizierte, hochwertige Arbeitnehmer zu ihren Mitgliedern zählten. Die Masse der ungelerten Arbeiter schloß sich zusammen, es entstand der sogenannte Neuunionismus.

Doch nun zurück zu der rechtlichen Ausgestaltung der Gewerkschaften.

Der Anstoß zur Erörterung der Frage ging von wirtschaftlichen Momenten aus. Eine Vereinigung von Reedern hatte denjenigen Geschäftsleuten, welche ausschließlich Schiffe der Vereinigung für den Transport ihrer Waren benutzten, Sondertarife angeboten. Eine außerhalb dieser Vereinigung stehende Firma hatte auf Schadenersatz klagt, indem sie ihre Klage damit begründete, daß es sich um eine Verschwörung handele, die eingegangen sei, um sie zu schädigen. Die Klage wurde abgewiesen, indem man ausführte, daß die Beklagten innerhalb des ihnen zustehenden Rechtes gehandelt hätten, ihr eigenes Gewerbe in einer Art und Weise auszuüben, die ihnen am besten erscheine. Einschüchtern, Hindern und Belästigen sind verboten, ebenso die absichtliche Anstiftung zur Verletzung persönlicher Rechte, immer unter der Voraussetzung, daß eine berechtigte Veranlassung dazu nicht vorliegt.

Eine derartige Entscheidung war natürlich auch für die Gewerkvereine von größter Bedeutung, denn schließlich handelt ja ein Gewerkverein bzw. einer der von ihm Beauftragten in dem Augenblick, wo er für den Anschluß an einen Streik eintritt, nicht anders als im eigenen Interesse der Gewerkschaften.

In einem anderen Prozesse wurde z. B. entschieden, daß es keine Einschüchterung sei, wenn der Sekretär eines Gewerkvereins einem Unternehmer mitteile, daß, wenn die Arbeiter, die dem Gewerkverein nicht als Mitglieder angehören, nicht entlassen würden, die übrigen, die dem Gewerkverein als Mitglieder angehören, streiken würden.

In anderen Fällen dagegen nahmen die Gerichte wiederum einen anderen Standpunkt ein, so daß eine feste Linie nicht zu erkennen war.

Nun haben diese Prozesse aber noch eine andere Seite, die besonders gelegentlich eines Falles im Jahre 1900 hervortrat. Wer haftet für den Schaden, wenn der Leiter irgendeiner Gewerkschaft bzw. einer Zweigstelle zum Streik auffordert? Haftet der Beamte oder haftet der Gewerkverein? In dem fraglichen Prozesse gab als letzte Instanz das Haus der Lords das Urteil dahin ab, daß der Grundsatz, nach welchem Korporationen für unrechtmäßige Handlungen ihrer Angestellten zu haften haben, ebenso für Gewerkvereine wie für andere Koalitionen gelte.

Das Urteil entfachte einen Sturm der Entrüstung unter den Gewerkschaften, besonders wurde darauf hingewiesen, daß der Gewerkverein damit unter einem zweifachen Rechte stehe, da er selber haftbar gemacht würde, er aber selbst seine Mitglieder auf dem Klagewege nicht heranziehen könne. Es setzten außerordentlich starke Bewegungen ein, um zu einer Umgestaltung der gesetzlichen Bestimmungen zu gelangen und tatsächlich wurde nach mannigfachen Schwierigkeiten im Jahre 1906 ein neues Gesetz durchgebracht, das für die Gewerkvereine einen großen Fortschritt bedeutet.

Ich möchte auch hier nur die maßgebenden Bestimmungen zitieren:

1. Eine in Verfolg einer Vereinbarung oder Verbindung von 2 oder mehreren Personen unternommene Handlung soll, wenn sie in bezug auf oder zur Förderung einer gewerblichen Streitigkeit geschieht, nicht klagbar sein, es sei denn, daß die Handlung, wenn ohne eine derartige Vereinbarung oder Verbindung begangen, klagbar sein würde.

2. Einer oder mehreren Personen, die für sich selbst oder für einen Gewerkverein oder für einen einzelnen Arbeitgeber oder eine einzelne Firma in Betreff oder zur Förderung einer gewerblichen Streitigkeit handeln, soll es gesetzlich erlaubt sein, sich in oder nahe bei einem Hause oder Platze, wo eine Person wohnt oder arbeitet oder beschäftigt ist oder sich zufällig befindet, aufzuhalten, wenn dieses lediglich zu dem Zweck geschieht, in friedlicher Weise Nachrichten zu erhalten oder mitzuteilen oder eine Person friedlich zu überreden, zu arbeiten oder sich der Arbeit zu enthalten.

3. Eine von einer Person in bezug auf oder zur Förderung einer gewerblichen Streitigkeit unternommene Handlung soll nicht lediglich aus dem Grunde klagbar sein, daß sie eine andere Person veranlaßt, einen Arbeitsvertrag zu brechen oder daß sie eine Einmischung in das Gewerbe, Geschäft oder die Beschäftigung einer anderen Person oder in das Recht einer anderen Person, nach eigenem Ermessen über ihr Kapital oder ihre Arbeit zu verfügen, darstellt.

4. a) Kein Gerichtshof soll eine Klage zulassen gegen einen Gewerkverein von Arbeitern oder Arbeitgebern oder gegen irgendwelche Mitglieder oder Beamte desselben, die sich gegen sie selbst oder alle übrigen Mitglieder wegen irgendeiner schädlichen Handlung richtet, die, wie behauptet wird, von oder für den Gewerkverein begangen sein soll.

b) Nichts in dieser Sektion soll die Haftbarkeit der Vertrauensleute eines Gewerkvereins berühren, soweit sie in dem durch das Gesetz von 1871, Abs. 9 vor-

gesehenen Falle belangt werden können, mit Ausnahme irgendeiner schädlichen Handlung, die von einem Berufsverein oder für einen in Betreff oder zur Förderung eines Arbeitsstreites begangen ist.

5. In diesem Gesetz sowie in dem Gesetz über Verschwörungen bedeutet der Ausdruck „gewerbliche Streitigkeit“ jede Streitigkeit zwischen Arbeitgebern und Arbeitern oder zwischen Arbeitern und Arbeitern, die mit der Beschäftigung oder Nichtbeschäftigung, den Arbeitsbedingungen oder den Arbeitsverhältnissen irgendeiner Person zusammenhängt.

Mit diesem Gesetz hatten die Gewerkschaften einen vollen Erfolg errungen. Die Gewerkvereine brauchten nicht mehr zu befürchten, daß sie finanziell wegen irgendwelcher Handlungen, die sie im Interesse des Gewerkvereins bzw. ihrer Mitglieder begangen haben, gerichtlich belangt werden können.

Mit dem Jahre 1906 schließt gewissermaßen die friedensmäßige Tätigkeit des Gesetzgebers auf dem Gebiet des Koalitionswesens. Dabei sehe ich von dem Gesetz des Jahres 1913 ab, das hauptsächlich die finanzielle und politische Betätigung der Trade Unions regelte. Der Jurist müßte eigentlich hier haltmachen und sich mit dem bisher Gesagten begnügen.

Aber gerade die Entwicklung der letzten 20—25 Jahre der englischen Arbeiterbewegung zeigt, wie stark die innerlichen Umwandlungen sein können, ohne daß sie nach außen hin in eine gesetzliche Form gegossen werden.

Schon vorhin habe ich darauf hingewiesen, daß die Masse der unorganisierten Arbeitnehmer immer mehr answoll und sich zu Vereinigungen zusammentat, deren Tendenzen wesentlich von denen der alten Trade Unions verschieden waren. Hervor trat auch immer mehr der Gedanke gewisser sozialer Reformen, die außerhalb des Lebens- und Betätigungsgebietes der bisherigen Gewerkschaften waren.

Im Zusammenhang mit dieser Tatsache muß ich einer Erscheinung Erwähnung tun, die für England vielleicht typisch ist, ich meine die Gesellschaft der Fabier. In dieser Gemeinschaft traten Kreise zusammen, die sozial interessiert und fortschrittlich gesinnt waren und teils in der Praxis, teils in wissenschaftlicher Forschung die modernsten Ideen zu verbreiten suchten. Damit war allen diesen Bestrebungen ein gewisser Mittelpunkt gegeben, der sich besonders insofern bewährte, als Partei-, Standes- und Klassenunterschiede keine Rolle spielten. Natürlich ist es schwer, die Wirksamkeit einer solchen Gemeinschaft tatsächlich nachzuweisen, denn für die Verbreitung und Auswirkung von Ideen gibt es so viele Kanäle und Möglichkeiten, daß ein Nachweis im einzelnen ausgeschlossen ist. — Jedenfalls, das eine scheint mir festzustehen, daß die Gesellschaft der Fabier durch ihre Tätigkeit einen außerordentlichen Gewinn für die Beschäftigung mit dem Problem der modernen Industrieorganisation bedeutet.

Es ist vielleicht bekannt, daß Lloyd George, der im Jahre 1915 als Munitionsminister gewissermaßen der Beherrscher Englands war, mit den Gewerkschaften einen Pakt einging. Dieser Pakt lautete dahin, daß die Gewerkschaften auf gewisse Rechte verzichten sollten, weil ja im Augenblick alles darauf ankam, für die Bedürfnisse der Heeresverwaltung zu sorgen.

Ich schilderte vorhin, wie die alten Trade Unions Verbindungen qualifizierter Arbeitnehmer gewisser Berufe waren, und es ist interessant, festzustellen, daß einer der maßgebendsten Punkte der Vereinbarungen mit den Gewerkschaften war, daß alte Gebräuche und Sitten der Gewerkschaften während des Krieges außer Kraft gesetzt wurden. Diese Gewohnheiten gingen nämlich dahin, daß für bestimmte Arbeiten weder Frauen noch Jugendliche genommen werden durften, sondern daß sie lediglich gelernten qualifizierten Arbeitern vorbehalten waren. Der Grund eines solchen Gebrauches ist natürlich die Furcht vor einer Lohnverschlechterung. Durch die Außerkraftsetzung eines so wichtigen zusammenhaltenden Mittels der Trade Unions litt ihre Stoßkraft, zumal jetzt in wichtige Betriebe, die bisher Haupt-

domänen der Gewerkschaften waren, gerade diejenigen Arbeiterkreise Einlaß fanden, die auf einem anderen Boden standen als die alten Gewerkschaften.

Der Einfluß der Gewerkschaften schwand. An ihre Stelle traten die Arbeiterausschüsse, die bereits teilweise vor dem Kriege, besonders aber während des Krieges, entstanden waren, um die Lücke, die die Schwächung der Gewerkschaften hervorgerufen hatte, auszufüllen. Hinzu kam, und das ist eine Erscheinung, die derjenigen in Deutschland außerordentlich ähnelt, hinzu kam die Überzeugung, die in weiten Kreisen Eingang fand, daß der Staat ja während des Krieges die Produktionsmittel übernommen habe, um für die Gemeinschaft zu sorgen, und daß nichts natürlicher wäre, als daß nach dem Kriege diese Tendenz auch in den Friedenszustand übernommen würde. — Auch in Deutschland glaubten sehr viele, daß MARX ganz richtig prophezeit habe und daß nach dem Weltkriege schließlich das Zeitalter der Sozialisierung der Produktionsmittel anfangen würde.

Die Unruhe in der Arbeiterschaft war besonders gegen Kriegsende groß und die englische Regierung setzte, das ist ja bereits erwähnt worden, Kommissionen ein, welche die Ursachen dieser Unruhen erforschen und über die Mittel zur Abhilfe beratschlagen sollten. Eine dieser Kommissionen tagte unter WHITLEY und schlug die Schaffung von Arbeiterausschüssen vor.

In einem der letzten Seminare wurde gesagt, die sogenannten Whitleyausschüsse betrügen nur die Anzahl von tausend und damit wäre der Beweis erbracht, daß der ganze Whitleyismus gar nicht die Bedeutung habe, wie man im allgemeinen annimmt. Weiterhin wurde behauptet, daß die Whitleyausschüsse mit unseren deutschen Betriebsräten gar nichts gemein hätten.

Ich möchte dazu folgendes bemerken: Die Zahl 1000 besagt an und für sich noch gar nichts für oder gegen den Whitleyismus; derartige soziale Erscheinungen kann man nicht nach der Zahl messen. In dem anderen Punkte stimme ich jedoch der hier geäußerten Ansicht zu, indem auch ich behauptete, daß Whitleyausschüsse und deutsche Betriebsräte sehr wenig Gemeinsames haben. Das geht schon daraus hervor, daß in den Whitleyausschüssen die Unternehmer mit enthalten sein sollen. Es handelt sich also um ein System von Arbeitsgemeinschaften, das sich über das ganze Land verbreitet, und zwar in verschiedenen Stufenfolgen, von denen die Whitleyausschüsse lediglich die untersten sind.

Neben dieser Whitleybewegung, die sich ja im Rahmen der bisherigen Gesellschaftsordnung bewegt, gibt es eine andere Strömung, deren reformatorische Ideen viel stärker hervortreten, den sogenannten Gilden-Sozialismus.

Wollen die Whitleyanhänger den Gewerkschaften maßgebenden Einfluß in den Betriebs-, Bezirks- und Zentralwirtschaftsausschüssen einräumen, wollen sie eine Partei von Arbeitgebern und Gewerkschaften hervorrufen, so will der Gildensozialismus eine völlige Umgestaltung, bei der allerdings die Gewerkschaften auch insofern als Grundlage dienen sollen, als sie unter Hinzuziehung der Unternehmer zu Gilden, d. h. zu Vereinen, die ganze Gewerbebezweige zusammenfassen sollen, ausgestaltet werden.

Das, was am Gildensozialismus neuartig ist, ist die Trennung von Verwaltung und Eigentum. Der Gildensozialismus ist insofern eine Abart oder eine Spielart der sozialistischen Theorie, als das Eigentum an den Produktionsmitteln dem Staat, der Gesellschaft oder der Gemeinschaft — ich lege auf eine scharfe logische Unterscheidung dieser Worte kein Gewicht — gehört, während die Verwaltung und Benutzung dieser Produktionsmittel den Gilden vorbehalten bleibt.

Wenn wir an das zurückdenken, was OWEN vor nunmehr hundert Jahren wollte: Eine Zusammenfassung aller Arbeiter in einer einzigen, großen, weiten Organisation, dann läßt es sich bei einer Betrachtung der gegenwärtigen Zustände gar nicht leugnen, daß sich im Augenblick ähnliche Tendenzen, wenn auch in moderner Gestalt, durchringen. Die Zusammenschlußbewegung zu großen Arbeitnehmerverbänden ist

besonders nach dem Jahre 1917 sehr rege geworden, nachdem ein Gesetz die hemmenden bestehenden Vorschriften zum großen Teil weggeräumt hat.

Überblickt man die in großen Zügen skizzierte geschichtliche Entwicklung und vergleicht man den heutigen Zustand in England mit den deutschen Verhältnissen, so gelangt man zu dem Ergebnis, daß hüben und drüben die ganze Bewegung noch im Fluß ist. Hoffen wir, daß sich letzten Endes in England wie in Deutschland die Berufsverbände der Arbeitnehmer und Arbeitgeber zu gemeinsamer Arbeit am Volksganzen zusammenfinden.

## Koalitionen und Koalitionsrecht im Auslande<sup>1)</sup>.

Von Dr. HANS STRUNDEN, Regierungsrat im Reichsarbeitsministerium Berlin.

Nachdem mein Vorredner die Verhältnisse in den angelsächsischen Ländern geschildert hat, beschränke ich mich auf den nichtangelsächsischen Kulturkreis.

### Gliederung.

Ich gliedere meinen Vortrag in der Weise, daß ich in einem I. Teil einen Überblick über die tatsächlichen Verhältnisse und die Rechtslage in einer Reihe von Ländern gebe. Ich werde mit Deutsch-Österreich und den österreichischen Nachfolgestaaten beginnen, dann die Verhältnisse in Italien, Frankreich und Belgien schildern, mit wenigen Worten auf Holland und Skandinavien eingehen und etwas eingehender bei Sowjet-Rußland und Japan verweilen.

In einem II. Teil werde ich in einer gedrängten Übersicht die Verhältnisse und die Rechtslage in den einzelnen Ländern vergleichen, wobei ich auch Länder mit heranziehe, die im I. Teil der Kürze halber nicht mit erwähnt werden konnten.

Bei dieser rechtsvergleichenden Übersicht werde ich auf folgende Fragen eingehen:

in welchem Maße in den verschiedenen Ländern Koalitionsfreiheit besteht,

ob und wie der Freiheit, sich nicht zu vereinigen, Rechnung getragen ist, also

auf die Frage des Organisationszwangs,

wo Gruppen von Arbeitnehmern das Koalitionsrecht versagt ist,

wo und inwiefern eine Regelung des Arbeitskämpfrechtes besteht, und

welche Stellung in den verschiedenen Ländern den Gewerkschaften im Verhältnis zum Staate eingeräumt wird.

### Tatsachen und Rechtslage.

In allen Ländern macht man die Beobachtung, daß die Arbeiterorganisationen ein besonders getreues Spiegelbild der nationalen, weltanschaulichen und natürlich der wirtschaftlichen Gliederung ihres Landes sind.

<sup>1)</sup> Literatur: I. Eingehendere Darstellungen: KULEMANN, W.: Die Berufsvereine. 6 Bände. Berlin 1913. In vielen Angaben veraltet, aber immer noch sehr aufschlußreich. — NESTRIEPKE, S.: Die Gewerkschaftsbewegung. 3 Bände. Stuttgart 1921 (vom sozialistischen Standpunkt. — FEIG, Dr. IRMGARD: Die Gewerkschaftsbewegung im Auslande. Reichsarbeitsblatt 1923, S. 481. — Mitgliederbewegung und innere Organisation in den Gewerkschaften des Auslandes. — INTERNATIONALES ARBEITSAMT: Arbeitsjahrbuch. Genf 1923. — Übersicht über Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände aller Länder mit Angabe der Zahl der Verbände, der Mitglieder der Gewerkschaften und der den Arbeitgeberverbänden angeschlossenen Firmen. — II. Gesetzestexte: 18. Sonderheft zum Reichsarbeitsblatt. Berlin 1918. — Übersicht über die ausländische Gesetzgebung über Berufsvereine usw. — INTERNATIONALES ARBEITSAMT: Gesetzesreihe (fortlaufend erscheinend). — III. Gelegentliche kürzere Mitteilungen: Internationale Rundschau der Arbeit. Genf — Berlin. — INTERNATIONALES ARBEITSAMT: Informations Sociales (fortlaufend erscheinend). — Soziale Praxis und Archiv für Volkswohlfahrt. Jena. — DER ARBEITGEBER: Zeitschrift der Vereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände. — Korrespondenzblatt des Allgemeinen Deutschen Gewerkschaftsbundes.

## Deutsch-Österreich.

So waren in dem kaiserlichen Vorkriegsösterreich die Gewerkschaften von denselben nationalen Kämpfen zerrissen wie der Staat.

In den Nachfolgestaaten Österreichs sind die Verhältnisse verschieden. Die Gewerkschaftsbewegung Deutsch-Österreichs leidet unter der nationalen Zerrissenheit nicht mehr. Die heute in Österreich bestehenden Gewerkschaftsgruppen stellen fast eine Parallele zu den reichsdeutschen dar. Es fehlt allerdings die liberale Gruppe. Es stehen wie in Deutschland sich die beiden großen Gruppen der freien und christlichen Gewerkschaften gegenüber.

Die freien Gewerkschaften sind zusammengeschlossen in der Gewerkschaftskommission Österreichs. Als Aufgabe haben sie sich die Sozialisierung der Wirtschaft und den Klassenkampf gestellt. Sie halten enge Verbindung mit der Sozialdemokratie. Die Ausgaben geben ein Bild der praktischen Tätigkeit. Sie verteilen sich auf Reise-, Arbeitslosen-, Notfall-, Kranken- und Invalidenunterstützungen, Rechtsschutz, Bildungszwecke und Verwaltungskosten. Die Mitgliederziffern stiegen nach dem Kriege ähnlich wie in Deutschland in steiler Kurve an, sie erreichten 1921 Höchstziffern, gingen 1922 aber wieder zurück. Die Mitgliederzahl beträgt heute etwa eine Million.

Die christlichen Gewerkschaften wurden vor dem Kriege stärker durch die nationale Zersplitterung geschwächt, als die sozialistische Arbeiterschaft. Die tschechischen und slowenischen christlichen Fachvereine blieben stets außerhalb des Verbandes. Der polnische christliche Gewerkschaftsbund hatte sich zunächst dem christlichen Gewerkschaftsbund angeschlossen, trat dann aber unter der Einwirkung nationaler Agitation wieder aus. Daraus erklärt sich die zahlenmäßige Schwäche der christlichen Gewerkschaften, sie wiesen 1919 30700 Mitglieder auf; die Zahl stieg im Jahre 1921 auf 78737.

Es besteht außerdem noch ein den politischen Rechtskreisen nahestehender Reichsverband der „deutschen Arbeitnehmervereinigungen Österreichs“ mit 50000 Mitgliedern, die sich im wesentlichen aus Eisenbahnern, Post- und Telegraphenangestellten und Handelshelfen zusammensetzen.

Die Unternehmer sind ähnlich wie im Deutschen Reich in gesonderten Wirtschafts- und sozialpolitischen Verbänden organisiert. Es besteht ein Hauptverband der Industrie Österreichs und daneben als Gegengründung gegenüber den Gewerkschaften ein gewerblicher Arbeitgeberhauptverband mit 37 angeschlossenen Vereinigungen und einem land- und forstwirtschaftlichen Zentralarbeitgeberverband.

Auch in der Entwicklung des Koalitionsrechtes findet sich eine gewisse Parallele zu den deutschen Verhältnissen. Zunächst weitgehende Einschränkung des Koalitionsrechtes. Ein Vereins- und Versammlungsgesetz vom Jahre 1867 gewährte zwar den Arbeitnehmern die Vereinsfreiheit, gab aber den Behörden die Möglichkeit, rechtswidrige oder staatsgefährliche Vereine zu verbieten. Bis 1877 war ein § 77 der GewO. von 1859 in Kraft, der alle Vereinbarungen, die zum Ziel hatten, durch gemeinsame Arbeitsniederlegung günstigere Arbeitsbedingungen zu erzwingen, mit Strafe bedrohte. Besonders drückend wurde von der Arbeiterschaft die Handhabung des sogenannten Vagabundengesetzes empfunden, das von den Behörden vielfach dazu benutzt wurde, streikende mißliebige Arbeiter in ihre Heimat abzuschieben. Dabei schwankten aber die Behörden, denen österreichischer Art zufolge sehr viel Spielraum gelassen war, in ihrer Praxis sehr. Scharfe Unterdrückung wechselte mit weitgehendem Gewährenlassen. Nach der Revolution wurden die Beschränkungen der Koalitionsfreiheit beseitigt.

## Tschechoslowakei.

Die Gewerkschaftsbewegung der Tschechoslowakei hat die nationale Zersplitterung des kaiserlichen Österreich in seine heutige Selbständigkeit mit übernommen.



Als Kennzeichen für diese Zersplitterung möge die sprachliche Zusammensetzung der Gewerkschaftspresse angegeben werden. Es erscheinen 38 tschechische, 7 slowakische, 9 deutsche, 3 ungarische und 3 polnische Fachzeitschriften von Gewerkschaftsverbänden. An Gewerkschaften bestehen allein zwei verschiedene freigewerkschaftliche Richtungen; ein tschechoslowakischer Gewerkschaftsbund, der Ende 1922 rund 400000 Mitglieder hatte, und ein durch eine Zentralgewerkschaftskommission zusammengefaßter deutscher Gewerkschaftsbund mit 285000 Mitgliedern Ende 1922. Zwischen diesen beiden Richtungen machen sich gewisse Verständigungsbestrebungen bemerkbar. Außerdem besteht eine Zentralstelle der nationalsozialen Gewerkschaften, die chauvinistisch und kleinbürgerlich eingestellt sein soll. Ihr gehörten Ende 1921 413000 Mitglieder an. Ein Verband der christlichen Gewerkschaften zählte im April 1922 14 Vereinigungen mit 15000 Mitgliedern. In jüngster Zeit ist auch noch eine kommunistische Hauptstelle gegründet worden, über deren Umfang nichts bekannt ist. Auch in der Tschechoslowakei weist die Mitgliederkurve nach dem Weltkriege ein starkes Ansteigen auf, um von 1921 an infolge der Wirtschaftskrise wieder stark zu sinken. Die Abwärtsbewegung soll im Jahre 1923 ihren Tiefpunkt erreicht haben. Es soll sich bereits wieder ein neues Ansteigen bemerkbar machen. Die große Arbeitslosigkeit der Tschechoslowakei stellte außerordentlich hohe Ansprüche an die finanziellen Unterstützungsleistungen der Verbände.

Die Unternehmer sind nur in einer Organisation zusammengeschlossen, die sowohl die wirtschaftlichen wie die sozialpolitischen Interessen vertritt. Allerdings ist auch diese Organisation wieder national gespalten. Es besteht ein tschechoslowakischer Zentralverband der Industriellen, der auch die landwirtschaftliche Organisation umfaßt, und ein deutscher Hauptverband der Industrie mit einer Arbeitgeberhauptstelle und Arbeitgeberkreisstellen.

Im Koalitionsrecht hat die tschechoslowakische Republik den Arbeitnehmern und Arbeitgebern völlige Freiheit des Beitritts zu einer Vereinigung zugesichert.

#### Ungarn.

Die ungarische Gewerkschaftsbewegung hat eine von der österreichischen unabhängige Entwicklung genommen. Die Verhältnisse waren für eine Gewerkschaftsbewegung nicht günstig. Die Arbeiterschaft stand auf niedriger Kulturstufe, der Ackerbau herrschte vor, eine Industrie bestand nur in wenigen Zentren. Die vor dem Kriege allein bestehenden freien Gewerkschaften erreichten damals nicht mehr als 10500 Mitglieder. Die Mitgliederzahl stieg Anfang 1919 dann in kurzer Zeit auf 721400 Mitglieder, um 1922 wieder auf weniger als  $\frac{1}{3}$  ihres Bestandes zurückzusinken. Heute besteht der freigewerkschaftliche ungarische Gewerkschaftsrat aus 14 Arbeiter- und Angestelltenverbänden mit insgesamt 215000 Mitgliedern. Mehr als die Hälfte der Mitglieder der freien Gewerkschaften rekrutieren sich aus der Hauptstadt und ihrer Umgebung, da die freien Gewerkschaften in den meisten Städten und Gemeinden der Provinz noch nicht zugelassen sind. Diese Entwicklung des Gewerkschaftsrates hängt mit dem Wechsel der politischen Verhältnisse und Änderungen des Koalitionsrechts eng zusammen. Daneben besteht ein christlicher Gewerkschaftsbund, dessen Mitgliederzahl ungefähr 200000 beträgt.

Die Arbeitgeber Ungarns sind organisiert in einer Landesvereinigung ungarischer Fabrikanten und angeschlossener Verbände.

Auch in Verfassung und Recht ist Ungarn schon vor dem Kriege einen von Österreich völlig unabhängigen Weg gegangen. Es bestand zwar formell die Koalitionsfreiheit für nichtlandwirtschaftliche Arbeitnehmer, die Behörden nahmen für sich aber ein weitgehendes Recht in Anspruch, Vereinsgründungen und Satzungsänderungen zu genehmigen und Vereine und Versammlungen zu verbieten. Ein Sonderrecht bestand für Landarbeiter. Für diese waren Verabredungen zur Erzwingung

einer Lohnerhöhung durch Arbeitseinstellung unwirksam. Die Anreizung zur Arbeitseinstellung war strafbar. Der Ausbruch der Revolution brachte den Gewerkschaften die völlige Freiheit und manche Begünstigung. Unter der kommunistischen Herrschaft BELA KUNS wurde sogar der Lebensmittelbezug von der Mitgliedschaft zu einer freien Gewerkschaft abhängig gemacht. Diese Vorteile trieben große Massen, vor allem auch die radikalen jungen Elemente in die Gewerkschaften. Das erklärt die außerordentliche Aufblähung der Gewerkschaften in der ersten Hälfte 1919 und ihr späteres Abflauen. Nach dem Einmarsch der Rumänen trat eine sozialistische Regierung PEIDL an die Stelle der kommunistischen Volkskommissare; aber nach wenigen Tagen bereits bemächtigte sich die Gegenrevolution unter Admiral HORTHY der Gewalt. Gegen die Politik der jetzigen ungarischen Regierung den Gewerkschaften gegenüber sind die schärfsten Vorwürfe erhoben worden. Die Folge davon war eine Aufforderung der ungarischen Regierung an das Internationale Arbeitsamt, eine unparteiische Kommission nach Ungarn zur Untersuchung dieser Verhältnisse zu entsenden. Eine solche Kommission hat Ungarn besucht. Die Ergebnisse ihrer Feststellung sind in einer Broschüre „La Liberté Syndicale En Hongrie“ (Genf 1921) niedergelegt. Die Kommission hat folgendes festgestellt. Die Grundlage des heutigen Rechts bilden noch die Ordonnanzen von 1873 und 1875. Danach darf eine Vereinigung nur gebildet werden, wenn die Satzungen von der Regierung geprüft und gebilligt sind. Die Zustimmung darf nur in bestimmten Fällen versagt werden. Die Bildung von Zweigvereinen ist den Gewerkschaften untersagt. Die Bildung von Ortsverbänden ist von der Genehmigung der Ortsbehörden abhängig. Die Genehmigung ist zu versagen, wenn die Gründung nicht im öffentlichen Interesse liegt. Gegen eine Verzögerung der Antwort ist Vorsorge getroffen. Die Vereinigung kann nach Ablauf von 70 Tagen vorläufig in Wirksamkeit treten. Die Lokalbehörden sind verpflichtet, das Verhalten der Verbände aufmerksamst zu beobachten. Aufgelöst worden sind von der ungarischen Regierung die Verbände der Eisenbahner, Straßenbahnangestellten und der Staats- und Gemeindeangestellten. Das Vermögen der letzteren in Höhe von 600000 Kronen ist beschlagnahmt. Die Führer sind teils verhaftet, teils geflohen. Die Regierung erklärt zu diesen Feststellungen, daß die Nachkriegsereignisse, die die Existenz des Staates bedroht hätten, ihr nicht gestatteteten, die Einschränkungen des Koalitionsrechts völlig aufzuheben. Aus diesem Grunde gestattete auch ein Dekret von 1919 die Genehmigung von Gewerkschaftstatuten nur, wenn die Bildung der Gewerkschaft vom Standpunkt des öffentlichen Interesses erwünscht sei. Sie erklärt weiter, daß vor allem die von den Russen geförderte kommunistische Propaganda dazu geführt habe, das Versammlungsrecht zu verschärfen. Deshalb sei durch ein Dekret von 1920 bestimmt, daß die Organisationen keine Versammlung abhalten dürften, die nicht vorher angemeldet worden sei. Die Behörden hätten ihr Überwachungsrecht anfangs außerordentlich milde gehandhabt. Die Folge sei gewesen, daß die Verbände eine von ihren Satzungen abweichende antinationale Tätigkeit entfaltet hätten. Dagegen hätten die Behörden einschreiten müssen. Die Politik der Regierung trage aber keinerlei arbeiterfeindliche Tendenz. Das ergebe sich auch aus den an die unteren Behörden erteilten Instruktionen, die diese ausdrücklich verpflichteten, die Kontrolle ohne unnötige Belästigung der Verbände auszuüben. Der Bericht der Kommission des Internationalen Arbeitsamts nennt diese Arbeitergesetzgebung Ungarns, die kein Beispiel in der modernen Gesetzgebung anderer Länder habe, drakonisch.

#### Italien.

Die Gewerkschaftsbewegung Italiens ist dadurch charakterisiert, daß eine größere Zahl von Gewerkschaftsrichtungen besteht als in irgendeinem anderen Lande. Es besteht erstens eine freigewerkschaftliche Confederazione Generale del Lavoro, die Ende 1920 noch etwas mehr als 2 Millionen Mitglieder zählte. Die Zahl

war allerdings Ende 1921 bereits auf rund 1200000 gesunken. Eine katholische Confederazione italiana de lavoratori zählte Ende 1920 noch rund 1200000 Mitglieder; aber auch diese ist Ende 1921 bis auf etwas weniger als 1 Million Mitglieder gesunken. Der Mitgliederverlust dieser beiden Verbände ist zweifellos auf eine starke Abwanderung der Arbeitermassen zu der faszistischen Confederazione nazionale delle Corporazioni Sindicali zurückzuführen, die im Laufe des Jahres 1922 ihren Mitgliederbestand zu verdoppeln vermochte und im November 1922 schon 1000000 Mitglieder gezählt hat. Außer diesen drei Hauptgewerkschaftsrichtungen besteht noch eine Unione Italiana del Lavoro, die nationalistischen Charakter haben soll, und die auf dem Boden der Moskauer Internationale stehende Unione Sindicale Italiana. Endlich ist noch zu erwähnen, daß auch noch eine Landesarbeitskammer besteht, Ufficio nazionale del Lavoro, die einen Zusammenschluß von Arbeitskammern der Kleinbauern, Bauarbeiter, Kellner, Eisenbahner, Metallarbeiter und Staatsarbeiter darstellt mit 60000 Mitgliedern.

Von Interesse ist das von MUSSOLINI aufgestellte Gewerkschaftsprogramm. Es enthält folgende 5 Punkte:

1. Die Einstellung der Arbeit in öffentlichen oder lebenswichtigen Betrieben ist unter keinen Umständen gestattet.
2. Der Klassenkampf kann nur eine Ausnahme sein und nie die Regel.
3. Neben den Interessen der Arbeiter müssen die Interessen der Produktion, der Technik und des Staates berücksichtigt werden.
4. Die faszistische Bewegung nimmt Lohnherabsetzungen an, so oft diese im Interesse der Produktion notwendig sind.
5. Die faszistische Bewegung unterstützt weder ein bestimmtes Wirtschaftssystem noch eine bestimmte soziale Ordnung.

Bemerkenswert ist in diesem Zusammenhang auch, daß auf Veranlassung von MUSSOLINI durch den großen Rat der faszistischen Partei eine Art Arbeitsgemeinschaft aus der faszistischen Gewerkschaftsbewegung einerseits und dem Zentralverband der italienischen Industrie auf Grund folgender von Vertretern beider Gruppen angenommenen Resolution gebildet worden ist:

„Der Verband der italienischen Industrie und der Gesamtverband der faszistischen Gewerkschaften beabsichtigen, ihr eigenes Aktionsprogramm mit den Richtlinien der nationalen Regierung in Einklang zu bringen. Diese hat wiederholt erklärt, daß sie das freiwillige Zusammenarbeiten der Industrieführer, der Angestellten und der Arbeiter als das sicherste Mittel zur Wohlfahrt aller Klassen und zum Gedeihen der Nationen unterstützen will. Die Genannten erklären, daß der Reichtum des Landes, von dem seine politische Macht abhängt, am schnellsten wächst, wenn der Produktionsprozeß nicht von Arbeitskämpfen unterbrochen ist. Sie sind der Auffassung, daß die gewerkschaftliche Organisation nicht auf einem unversöhnlichen Interessenkampf der Arbeitgeber und Arbeitnehmer beruhen darf, sondern vielmehr ein immer besseres Einverständnis beider Schichten anstreben soll, unter der Voraussetzung, daß jedem Teil die bestmöglichen Produktionsbedingungen und der gerechteste Arbeitslohn gesichert werden soll. Sie beschließen:

1. daß der Verband der italienischen Industrie und der Gesamtverband der faszistischen Gewerkschaften alles daran setzen werden, auf der Grundlage gemeinsamer Arbeit Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu organisieren;
2. daß eine ständige Kommission von je 2 Mitgliedern ernannt wird, welche ständig mit allen führenden Organen der beiden Körperschaften Fühlung hält, damit sie gemäß den Direktiven des Regierungshauptes vorgehen.“

Die gewerblichen Arbeitgeber Italiens sind zusammengeschlossen in einem Zentralverband der italienischen Industrie (Confederazione Generale Industria Italiana mit 80 angeschlossenen Verbänden), die landwirtschaftlichen Arbeitgeber in einem Zentralverband der Landwirte (Confederazione Generale della Agri-

cultura) mit 460 angeschlossenen Verbänden und landwirtschaftlichen Instituten, die Arbeitgeber des Handels in einer allgemeinen Handelsvereinigung (Confederazione Generale della Commerciale).

Über das Koalitionsrecht Italiens ist zu bemerken, daß die Vereinigungsfreiheit gesetzlich nicht beschränkt ist. In den Arbeitskampf griff aber früher ein Artikel 366 des Codice Penale ein, der jede Vereinigung der Arbeiter untereinander zu dem Zwecke, „ohne vernünftigen Grund“ (senza nevole causa)! die Arbeit einzustellen oder zu verhindern oder Lohnsteigerungen herbeizuführen, mit Gefängnis bis zu 3 Monaten bedrohte. Diese Bestimmung wurde aber 1890 aufgehoben und durch eine neue Vorschrift (Art. 166) ersetzt, nach der lediglich gesetzwidrige Gewalttätigkeiten mit Strafe bedroht sind. Von Bedeutung ist auch für die Bewertung der Berufsvereine in öffentlich-rechtlicher Hinsicht, daß nach einem Gesetz vom 15. 6. 1893 vor der Besetzung der Gewerbegerichte und der Einigungsämter die gesetzlich anerkannten Arbeitervereinigungen, insbesondere die Hilfsvereine gehört werden müssen.

#### Frankreich.

In Frankreich hat das Überwiegen der Landwirtschaft über den industriellen Großbetrieb zur Folge, daß die Gewerkschaftsbewegung nur wenig entwickelt ist. Die Gewerkschaften besitzen nicht das feste finanzielle Gefüge wie die deutschen Gewerkschaften, gewähren auch ihren Mitgliedern nur selten Unterstützungen wie die Gewerkschaften anderer Länder. Die freien Gewerkschaften haben sich allerdings jetzt durch ihren außerordentlichen Mitgliederverlust bestimmen lassen, in diesem Punkte dem Beispiel des Auslandes zu folgen. Die Gewerkschaften haben bisher keine Mitgliederzahlen veröffentlicht wie die deutschen. Da auch die amtliche Statistik bei ihnen auf wenig Entgegenkommen gestoßen ist, sind zuverlässige Angaben über die Stärke der Gewerkschaften kaum zu bekommen. Es bestehen augenblicklich in Frankreich vier wichtige Gewerkschaftsrichtungen. Der verhältnismäßig stärkste Verband ist die freigewerkschaftliche „Confédération Générale du Travail“ (C. G. T.), deren Führer die bekannten französischen Gewerkschafter JOUHAUX und DUMOULIN sind. Die Mitgliederzahl ist nicht bekannt. Sie wird für das Jahr 1922 auf etwa 400000 geschätzt. Damit sind die freien Gewerkschaften Frankreichs, die während und kurz nach dem Kriege in sprunghaftem Aufstieg fast 2 Millionen Mitglieder erreicht hatten, noch schneller wieder auf ihren Vorkriegszustand gesunken. Die Ursachen für diesen Zusammenbruch werden in dem ergebnislos abgebrochenen Eisenbahnerstreik im Mai 1920 und in der Absplitterung der kommunistischen Richtung gesucht, die Ende 1921 erfolgte. Bei dieser Spaltung trennten sich 13 von den bis dahin vorhandenen 47 freigewerkschaftlichen Industrie- und Berufsverbänden. Die kommunistischen Gewerkschaften bilden seit dem 1. 1. 1922 die Confédération Générale du Travail Unitaire (C. G. T. U.), der heute 85 verschiedene Berufsverbände angehören sollen. Über die Mitgliederzahlen weder der Einzelverbände noch der Confédération ist etwas bekannt. Sie werden von französischen Gewerkschaftern auf höchstens insgesamt 100000 geschätzt. Außerdem besteht eine Confédération Française des Travailleurs Chrétiens. Dieser christliche Gewerkschaftsbund zählte im Juni 1922 753 Ortsgruppen mit 125000 Mitgliedern. Endlich gibt es eine unabhängige revolutionäre Arbeiterbewegung, deren Spitzenvertretung der „Conseil professionnel de la Législation sociale et du Travail“ mit etwa 100000 Mitgliedern bildet. Die gesamte Zahl aller organisierten Arbeiter Frankreichs betrug am 1. 1. 1922 768468 Mitglieder. Um den Einfluß der Gewerkschaften in Frankreich richtig einzuschätzen, muß man sich vergegenwärtigen, daß um dieselbe Zeit allein die freien Gewerkschaften Deutschlands ohne die anderen Gewerkschaftsrichtungen mehr als 8½ Millionen und die Trade Unions Englands mehr als 4,3 Millionen Mitglieder zählten.

Die Arbeitgeber Frankreichs sind organisiert in einer allgemeinen Vereinigung,

der Confédération Générale de la Production Française, die sich zusammensetzt aus 1300 Vereinen oder Syndikaten, deren Mitglieder sich auf 25 Gewerbebezüge verteilen.

Das Koalitionsrecht hat verschiedene Entwicklungsstufen durchlaufen. Während die große französische Revolution allen Bürgern die Freiheit gewährte, sich friedlich und ohne Waffen zu versammeln, waren merkwürdigerweise gewerkschaftliche Vereinigungen davon ausgenommen. Vereinigungen von Bürgern desselben Standes und Gewerbes, Vereine von landwirtschaftlichen Arbeitern und Dienboten waren gesetzlich verboten. Der Code Penal behandelte in mehreren Artikeln das Koalitionsrecht. Diese Vorschriften haben nicht nur das Recht Frankreichs lange bestimmt, sondern auch jahrzehntlang in Holland und Belgien gegolten. Der Code penal von 1810 forderte in seinen Artikeln 291 bis 294 für alle Vereine mit mehr als 20 Mitgliedern, und für Versammlungen polizeiliche Genehmigung. Ein Artikel 414 des Code penal verbot Arbeitgebervereinigungen, die den Zweck hatten, in ungerechter Weise die Löhne herabzusetzen, ein Artikel 415 verbot den Arbeitern Koalitionen, die zum Zweck hätten, die Arbeit zu unterbrechen, zu hindern oder zu verteuern. Übertretungen waren mit strengen Strafen bedroht, und zwar wurde gegen Arbeitgeber neben Geldbußen eine Gefängnisstrafe von 1 Monat, gegen Arbeiter Gefängnis bis zu 3 Monaten angedroht. Die zweite Revolution von 1848 brachte zwar wieder die allgemeine Vereins- und Versammlungsfreiheit. Aber schon 1852 wurde der frühere Rechtszustand wieder hergestellt. Napoleon der Dritte kam in seiner späteren Regierungszeit den Arbeitern entgegen, indem er ihnen die den Unternehmervereinen schon längst gewährte Duldung zusicherte, sofern sie sich von politischen Bestrebungen fernhielten. Die späteren Regierungen setzten diese Praxis auch fort. Gesetzlich wurde diese Verwaltungspraxis aber erst festgelegt durch das sog. Syndikatsgesetz von 1884, das mit einer 1920 vorgenommenen Änderung auch noch für das heutige Koalitionsrecht maßgebend ist. Nach diesem Berufsvereinsgesetz bedarf es zur Gründung eines Syndikats nur der Überreichung der Statuten und eines Verzeichnisses der Vorstandsmitglieder. Diese müssen Franzosen und im Besitz der bürgerlichen Ehrenrechte sein. Der Berufsverein darf sich allerdings nur der Verteidigung der wirtschaftlichen Interessen seiner Mitglieder widmen. Es dürfen ihm nur Berufsangehörige angehören oder Personen, die länger als 1 Jahr im Beruf gestanden haben. Im Gegensatz zum deutschen Recht können jugendliche Bergarbeiter über 16 Jahre einem Berufsverein beitreten, auch wenn der Inhaber der elterlichen Gewalt widerspricht. Änderungen der Statuten und Vorstandsbesetzung müssen ebenfalls eingereicht werden. Mit der Anmeldung erhält der Berufsverein Prozeßfähigkeit und das Recht, Eigentum zu erwerben. Ausdrücklich ist den Vereinen die Befugnis verliehen, Unterstützungs- und Pensionskassen zu gründen und Arbeitsnachweise zu errichten. Außerdem können sie bei allen Streitfragen und Berufsfragen zu Rate gezogen werden. Das Austrittsrecht der Mitglieder darf nicht beschränkt werden. Die Austretenden behalten das Recht, Mitglieder der Unterstützungs- und Pensionskassen zu bleiben, zu denen sie Beiträge geleistet haben. Bei Übertretungen können die Vorstandsmitglieder mit Geldbußen belegt werden; außerdem kann vom Gericht die Auflösung der Berufsvereine ausgesprochen werden. Dieses Auflösungsrecht gab 1920 der französischen Regierung die Möglichkeit zu ihrer Auflösungsaktion gegen die Gewerkschaften. Die Syndikate können sich zu Gesamtverbänden zusammenschließen. Diese haben aber keine Prozeßfähigkeit und kein Recht, Grundstücke zu erwerben. Arbeitskämpfungsmittel sind nur soweit verboten, als sie den allgemeinen Strafgesetzen zuwiderlaufen. 1892 wurde durch ein besonderes Gesetz klargestellt, daß auch die freien Berufe, insbesondere Ärzte, Zahnärzte und Hebammen, nicht aber Staats- und Gemeindebeamte unter das Gesetz fielen. Ein Gesetz von 1920 erkannte den Beamten das Vereinigungsrecht ausdrücklich ab und drohte gleichwohl gegründeten Vereinen die Auflösung an.

## Belgien.

In Belgien besteht ein christlicher Gewerkschaftsbund und eine freigewerkschaftliche Commission Syndicale. Die erstere zählte Ende 1921 etwa 200000, die letztere Ende 1922 618000 Mitglieder. Die stärksten Verbände in diesen Gewerkschaften sind die der Bau- und Holzarbeiter, der Metallarbeiter und der Bergarbeiter. Auch in Belgien erhielten die Gewerkschaften 1919 und 1920 einen starken Zulauf, um dann wie in den anderen Ländern 1921 und 1922 einen großen Teil der Mitglieder wieder zu verlieren.

Die Arbeitgeber sind in einem wirtschaftspolitischen Comité Central Industriel de Belgique organisiert. In einigen Industriezweigen gibt es auch Arbeitgebervereinigungen.

Während der Zugehörigkeit Belgiens zu Frankreich herrschte hier dieselbe Beschränkung des Vereinigungsrechts wie in Frankreich. Die erwähnten Strafbestimmungen (Art. 414 und 415) des Code penal gegen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerkoalitionen und gegen Arbeitseinstellungen behielten zunächst auch während der Selbständigkeit Belgiens noch ihre Geltung. Die belgische Verfassung von 1830 erklärte zwar: Die Belgier haben das Recht, sich zu vereinigen. Dieses Recht darf durch keinerlei vorbeugende Maßregeln beeinträchtigt werden; aber erst 1866 wurden diese Artikel des Code penal aufgehoben und durch einen Art. 310 ersetzt, der lediglich die Anwendung von Gewalt, Beleidigungen, Drohungen und Verrufserklärungen verbietet. 1898 kam dann ein Gewerkschaftsgesetz zustande, das folgendes bestimmte: Die Berufsvereine, die sich dem Gesetz unterwerfen, haben die Rechte einer juristischen Person. Dazu bedarf es der Eintragung in ein Register. Die Vereine haben jährlich einen Geschäftsbericht einzureichen. Den Mitgliedern ist der jederzeitige Austritt gestattet. Als Berufsverein wird angesehen eine ausschließlich zur Förderung ihrer Berufsinteressen gebildete Vereinigung von Personen, welche den gleichen oder einen verwandten Beruf ausüben. Den Berufsvereinen ist ausdrücklich die Ausübung eines Gewerbes untersagt. Die Vereine dürfen als Eigentum nur solche Grundstücke besitzen, die zur Erreichung ihrer Vereinszwecke erforderlich sind. Die Satzungen müssen die Verpflichtung enthalten, gemeinsam mit der Gegenpartei Mittel zu suchen, um durch Vergleich oder Schiedsspruch jede Arbeitsstreitigkeit zu beseitigen.

Der Kernpunkt dieses belgischen Berufsvereinsgesetzes liegt darin, daß Gegenstand der Vereinstätigkeit nur die Berufsinteressen, nicht die allgemeinwirtschaftlichen Interessen der Mitglieder sein können, und daß die Vereine diese Berufsinteressen ausschließlich verfolgen müssen. Dadurch werden den Vereinen einmal Unterstützungseinrichtungen und außerdem Beziehungen zu politischen Vereinen untersagt. Diese Einschränkungen haben zur Folge gehabt, daß die Mehrzahl der Berufsvereine darauf verzichtet hat, die Rechte eines eingetragenen Vereins zu erwerben. Durch ein Gesetz vom 24. 5. 1921 ist nun auch der erwähnte Art. 310 des Code penal aufgehoben. Am gleichen Tage ist ein zweites Gesetz erlassen, das die freie Ausübung des Vereinsrechts gewährleisten soll. Danach darf niemand gezwungen werden, einem Verein anzugehören. Die Ausübung eines Organisationszwanges in irgendeiner Form wird mit Freiheits- und Geldstrafen bedroht. U. a. wird auch mit Strafe bedroht, wer den Abschluß oder die Fortsetzung eines Arbeitsvertrages von dem Beitritt oder Nichtbeitritt zu einem Verein abhängig macht. Durch dasselbe Gesetz ist aber auch bestimmt, daß jedes Mitglied zwar verpflichtet ist, die Satzung zu befolgen, aber auch jederzeit unter Beachtung der Satzung austreten kann. Jede Satzungsbestimmung, die das Austrittsrecht aufhebt, ist nichtig.

## Holland.

Die Industrie Hollands, dessen Reichtum in erster Linie eine Folge seines Handels ist, entwickelte sich erst in der zweiten Hälfte des 19. Jahrhunderts. Diamanten-

industrie, Tabak-, Schiffbau-, Eisen- und metallverarbeitende Industrie sind die Hauptgewerbebezüge. Die Arbeiter in diesen Industrien stellen auch das Hauptkontingent für die Gewerkschaften. Der Mittel- und Kleinbetrieb blieb aber immer in Holland vorherrschend. Die holländischen Gewerkschaften zerfallen in zwei Hauptgruppen, in konfessionelle und nichtkonfessionelle. Außer den Berufsvereinen, die einer Zentralorganisation angeschlossen sind, bestehen auch noch zahlreiche selbständige örtliche Organisationen. Es gibt fünf verschiedene Zentralorganisationen:

1. Der freigewerkschaftliche Nederlandsch Verband van Vakverenigingen, der der Amsterdamer Internationale angehört. Er zählte 1923 187 000 Mitglieder,
2. der Christelijk Nationaal Vakverbond mit 61 000 Mitgliedern,
3. der Roomsche Katholiek Vakverbond mit 117 000 Mitgliedern,
4. der Algemeen Nederlandsch Vakverbond, dem 1923 50 000 Mitglieder angehörten. Er ist unserm Hirsch-Dunckerschen Gewerkschaftsring richtungswandig und befreundet. Nach Zeitungsnachrichten hat er diesem sogar in diesen Tagen eine größere Geldsumme zur Linderung der deutschen Not überwiesen.
5. Die radikale Gruppe, gespalten in das kommunistische Nationaal Arbeid Secretariat und den syndicalistischen Nederlandsch Syndicalistische Vakverbond, die zusammen 1923 23 000 Mitglieder zählten.

Die Arbeitgeberorganisationen Hollands weisen die Besonderheit auf, daß auch sie durch weltanschauliche Gegensätze zersplittert sind. Holland ist das einzige Land, in dem sich auch die Arbeitgeberverbände in dieser Richtung scheiden. Neben neutralen Arbeitgebervereinigungen bestehen christliche Arbeitgeberverbände und besonders zahlreiche katholische Arbeitgeberverbände. Aus den Satzungen dieser katholischen Arbeitgebervereine ist als bemerkenswert hervorzuheben, daß sie sich verpflichten, Aussperrungen nach Möglichkeit durch die vorherige Anrufung von Schiedsgerichten zu verhindern, daß sie sich die Aufstellung von Mindestlöhnen und Höchstarbeitszeiten und die Fernhaltung verheirateter Frauen aus Fabriken und Arbeitsstätten zum Ziele setzen. Auf Aussperrungen als äußerstes Mittel wird aber nicht verzichtet.

In Holland herrscht ein freiheitliches Vereins- und Versammlungsrecht. Die Verfassung von 1848 enthält die Bestimmung: „Das Recht der Landeseinwohner zu Vereinigungen und Versammlungen wird anerkannt. Das Gesetz regelt und begrenzt die Ausübung dieses Rechtes mit Rücksicht auf die öffentliche Ordnung.“ Das hier in der Verfassung versprochene Gesetz wurde 1855 erlassen und später wiederholt (1866 und 1886) geändert. Danach bedarf die Gründung eines Vereins keiner Erlaubnis. Nur solche Vereine sind verboten, die gegen die öffentliche Ordnung verstoßen. Darunter sind solche zu verstehen, die auf Ungehorsam gegen die Gesetze, Verletzung der guten Sitten oder Störung in der Ausübung bestehender Rechte gerichtet sind. Rechtspersönlichkeit erhalten die Vereine nur durch königliche Verleihung. Ein Streikverbot, das noch auf Grund des früher auch in Holland geltenden französischen Code penal galt, wurde 1872 aufgehoben. Im Jahre 1903 wurde infolge eines Eisenbahnerstreiks ein sogenanntes Streikgesetz erlassen, durch das Beamte und Eisenbahner mit Gefängnis bedroht werden, wenn sie ihre Arbeit in der Absicht niederlegen, in der Ausübung des öffentlichen Dienstes oder des öffentlichen Eisenbahnverkehrs ein Hindernis zu verursachen oder fortbestehen zu lassen. Durch das Gesetz wurde außerdem versucht, Arbeitswilligen einen stärkeren Schutz zu gewähren. Es wurden diejenigen mit Strafe bedroht, die widerrechtlich auf öffentlichem Wege einen anderen an seiner freien Bewegung hindern oder einem anderen gegen dessen ausdrücklichen ausgesprochenen Willen sich fortgesetzt aufdrängen oder ihm auf hinderliche Weise folgen.

## Skandinavien.

Die Verhältnisse in den drei skandinavischen Ländern sind einander ähnlich. Sowohl Dänemark wie Schweden und Norwegen haben einen vorwiegend agrarischen Charakter, haben aber in den letzten Jahrzehnten eine Entwicklung zum Industriestaat durchgemacht, wenn auch in Dänemark und Norwegen im Gewerbe der Kleinbetrieb vorherrschend blieb. Alle drei Länder haben den Berufsverbänden völlige Freiheit gewährt. Das Eigenartige der skandinavischen Gewerkschaftsbewegung besteht darin, daß sie keinerlei politische oder weltanschauliche Zersplitterung aufweist. In allen drei Ländern bestehen eine Reihe von Fachverbänden, die sich allmählich zu Zentralverbänden entwickelt haben. Diese Zentralverbände haben sich wieder in jedem Falle zu einer sog. Landesorganisation zusammengeschlossen. In Dänemark zählte der sog. Samwirkenden Fagforbund 1921 244000 Mitglieder, in Schweden die Landesorganisation Ende 1922 300000 Mitglieder, und in Norwegen Ende 1921 95000 Mitglieder. Zwischen den Gewerkschaften der drei Länder herrscht ein reger Verkehr. Wiederholte Versuche, die Verbände in irgendeiner Art zusammenzuschließen, sind allerdings gescheitert. Statt dessen finden regelmäßig skandinavische Arbeiterkongresse statt, die auf die Entwicklung der Gewerkschaftsbewegung in den einzelnen Ländern von großem Einfluß gewesen sind.

Die Arbeitgeber Dänemarks sind in einer „Dansk Arbejdsgiverforening“, die Ende 1922 15250 Mitglieder aufwies, organisiert. Außerdem besteht eine Gemeinschaftsvertretung für dänische Industrie und Handwerk, die sich auf das rein wirtschaftliche Gebiet beschränkt. Die Arbeitgeber Schwedens sind zusammengeschlossen in einem Zentralverband der schwedischen Arbeitgeber, bestehend aus 43 Verbänden, mit 3322 angeschlossenen Firmen. Daneben besteht ein rein wirtschaftlicher Zentralverein für schwedische Industrie und Handwerk. Die Landwirte und Reeder sind besonders organisiert; die norwegischen Arbeitgeber werden vertreten durch eine norwegische Arbeitgebervereinigung, die Ende 1922 2500 Mitglieder zählte. Außerdem besteht auch hier ein norwegischer Reederverband, und ein reinwirtschaftlicher norwegischer Industrieverband.

## Sowjetrußland.

Die Besonderheit der wirtschaftlichen Verhältnisse Rußlands besteht darin, daß erst im letzten Drittel des 19. Jahrhunderts ausländisches Kapital einem völlig agrarischen Lande plötzlich hochentwickelte, industrielle Großbetriebe aufgepfropft hat, die sich auf enge Bezirke konzentrieren. Die Industriearbeiterschaft stieg bis kurz vor dem Kriege auf über 2000000 Menschen. Es bildeten sich auch bald Arbeitervereine, die aber mit den schärfsten Mitteln der Gesetzgebung und Verwaltung von der zaristischen Regierung bekämpft und unterdrückt wurden. Nach der Revolution von 1905 wurde das Recht freiheitlicher gestaltet, die Bedrückung durch die Verwaltung setzte aber alsbald wieder ein. Den Arbeitgeberorganisationen gestattete ein kaiserlicher Erlaß von 1907 ausdrücklich freien Spielraum. Die Kerenski-Revolution vom März 1917 gab den Arbeitern völlige Koalitionsfreiheit. Die Folge war, daß die Gewerkschaften, die der Krieg bis auf dürftige Reste vernichtet hatte, einen beispiellosen Aufschwung nahmen. Die zunächst gebildeten Ortsvereine schlossen sich zu Regional- und dann zu Zentralverbänden zusammen und in allmählich zunehmendem Maße wurden die Werk- und Berufsvereine durch Industrieverbände verdrängt. Die Tendenz der radikalen Opposition der Bolschewisten richtete sich aber zunächst gegen die Gewerkschaften. Sie verlangte alle Macht für die Fabrikkomitees (Betriebsräte). Und diesen wurde dann auch nach dem Sieg der Bolschewisten durch ein Dekret vom 14. 11. 1917 ausdrücklich alle Macht verliehen. Die Folge war eine völlige Anarchie im Wirtschaftsleben. Die Bolschewisten haben auf Grund dieser Erfahrungen ihre Auffassungen in diesem Punkte grundlegend geändert. Sie haben die Macht der Betriebsräte einschneidend



beschränkt und sie zu Organen der Gewerkschaften gemacht. Die Gewerkschaften wurden als Organe des Staates zu Trägern der Arbeiterkontrolle gemacht. Die bolschewistische Partei erhielt aber das Recht, die Gewerkschaften zu beaufsichtigen und dafür Sorge zu tragen, daß die leitenden Stellen mit zuverlässigen Leuten besetzt würden. Die bolschewistische Partei leitet heute infolgedessen unbedingt das gesamte ideelle Leben der Gewerkschaften. Die Buchdrucker haben 1920 versucht, eine nichtkommunistische Organisation zu bilden. Daraufhin wurden die maßgebenden Leute der Verbandszentrale verhaftet, durch Spruch der Verwaltungsbehörde zur Zwangsarbeit verurteilt und den Mitgliedern des Verbandes der Lebensmittelbezug gesperrt, bis sie ihren verhafteten Vertrauensleuten ihre Verachtung aussprachen.

Die Gewerkschaften Rußlands sind heute zusammengefaßt im All-Russischen Rat der Gewerkschaften, der behördenähnlich in engster Zusammenarbeit mit dem Volkskommissariat für Arbeit das gesamte Arbeiterwesen leitet. Das erste Arbeitsgesetzbuch von 1918 enthielt noch keine Bestimmungen über die Betriebsräte und Gewerkschaften. Das nach Beginn der neuen Wirtschaftspolitik erlassene Arbeitsgesetzbuch von 1922 enthält eine Reihe von Vorschriften, die aber auch nur die Grundlinien aufzeigen, ohne ins einzelne zu gehen. Nach diesen Vorschriften sind die Betriebsräte die ersten Organe der Gewerkschaften. Die Gewerkschaften bestimmen die Zusammensetzung und Mitgliederzahl der Betriebsräte. Jedoch ist gesetzlich festgelegt, daß auf 300 Arbeitnehmer eines Betriebs nicht mehr als 1 Betriebsratsmitglied vom Dienst befreit werden darf, auf 300 bis 1000 nur zwei usw. Die Befugnisse der Betriebsräte sind nur in allgemeinen Umrissen festgelegt. Die Gewerkschaften, die bezeichnet werden als Vereinigung von Bürgern, die in einem öffentlichen oder privaten Unternehmen Lohnarbeit leisten, werden bei ihren eigenen Zentralverbänden registriert und erhalten dadurch das Recht juristischer Person. Es waren ihnen folgende Staatsfunktionen übertragen: das soziale Versicherungswesen, das Berufsschulwesen, Festsetzung der Gehälter und die Versorgung der Arbeiter mit Lebensmitteln und Kleidern. Sie führen heute noch die Kontrolle über die Betriebe, sind zum Abschluß von Tarifverträgen berechtigt und können auch in den einzelnen Arbeitsvertrag auflösend eingreifen. Um diese Aufgaben erledigen zu können, erhielten die Gewerkschaften staatliche Zuschüsse wie irgendeine Regierungseinrichtung, und zwar in einer Höhe, daß die von Gewerkschaftsmitgliedern gezahlten Beiträge nur einen Bruchteil der Staatszuschüsse betragen (1920 16 Millionen gegenüber 265 Millionen Rubel). Bis 1922 wurde auf die Arbeiter ein Organisationszwang ausgeübt in der Weise, daß jeder Arbeiter kurzerhand als Mitglied der zuständigen Gewerkschaft eingeschrieben wurde. Die Beiträge zahlte der Arbeitgeber. Die Folge dieses Organisationszwanges war, daß auf dem 3. Allrussischen Kongreß im Sommer 1920 eine Mitgliederzahl der Gewerkschaften von 4,3 Millionen angegeben werden konnte. Die Richtigkeit der Zahl ist allerdings bestritten worden. Ende 1922 ist dann vom Zentralrat der Gewerkschaften beschlossen worden, wieder zu freien Berufsvereinen zurückzukehren, weil man erkannt hat, daß die Berufsvereine in der Lage sein müssen, die materiellen Interessen ihrer Mitglieder nicht nur gegenüber den privaten Arbeitgebern, sondern auch gegenüber dem Staat zu schützen. Zu dieser Erkenntnis hat auch die Tatsache beigetragen, daß der bisherige Zustand den leitenden gewerkschaftlichen Apparat der Arbeitermasse völlig entfremdet hatte und ein Ausbruch größerer Streiks und Unruhen in Moskau, Charkow, Sormowo und dem Donezgebiet den leitenden Gewerkschaften völlig überraschend gekommen war. Die Gewerkschaften sind jetzt ihrer Staatsfunktionen entkleidet; sie erhalten mit Ausnahme des Zentralrats keine Staatszuschüsse mehr. Infolgedessen erheben die russischen Gewerkschaften heute wie die Gewerkschaften aller Länder Beiträge von ihren einzelnen Mitgliedern in bestimmten Prozentsätzen des Lohnes. Die Gewerkschaften haben zurzeit mit

finanziellen Übergangsschwierigkeiten zu kämpfen. Bezüglich der Stärke der russischen Gewerkschaften wird mitgeteilt, daß die Mitgliederzahl am 1. 10. 1923 5,5 Millionen betragen habe. Davon sind allerdings noch nicht die Hälfte, 2,4 Millionen, Industriearbeiter. Der Rest verteilt sich auf Verkehrsangestellte (1,1 Millionen), Gemeindeangestellte (173000) und Staatsbeamte 1,5 Millionen. Bezeichnenderweise gehören den russischen Gewerkschaften nur 296000 Land- und Forstarbeiter an.

### Japan.

Auch in Japan regt sich in jüngster Zeit eine Gewerkschaftsbewegung kräftig. Es haben in Japan schon seit Jahrhunderten Gilden bestanden, die in den zu höchster Blüte gelangten handwerksmäßigen Künsten große Bedeutung hatten. Als in den neunziger Jahren, vor allem nach dem siegreichen Kriege mit Rußland Japan einen kapitalistischen Aufschwung erlebte, entstand rasch auch eine Industriearbeiterschaft, die sehr bald Wirtschaftskämpfe entfesselte und sich auch in europäischer Weise zu Gewerkschaften zusammenschloß. Den Anfang machte ein sog. Freundschaftsbund, der sich nicht auf bestimmte Berufe beschränkte. Der Verband betrieb bald mit Erfolg die Gründung von Lokalfachgruppen, die sich dann allmählich zu Landesorganisationen zusammenschlossen. Die bedeutendsten Verbände waren die der Metallarbeiter, der Lokomotivführer, der Heizer und der Typographen. Im Jahre 1910 ging die Regierung, die sich bis dahin den Gewerkschaften gegenüber neutral gehalten hatte, beunruhigt durch den in der Arbeiterschaft sich zeigenden revolutionären Geist gegen die Arbeiterbewegung vor. Durch eine Polizeiverordnung von 1900 wurden Aufhetzung und Agitation, die Streiks im Gefolge haben könnten, mit Gefängnis bis zu 6 Monaten bedroht. Die Polizeibehörden führten die Verordnung auf das schärfste durch. Später, insbesondere in den Jahren 1909/10 teilten die Gewerkschaften, die sich eng mit dem Sozialismus und der sich bildenden jungen sozialistischen Partei verbanden, die Verfolgungen, denen die Sozialisten ausgesetzt waren. Die Folge davon war, daß allmählich alle Gewerkschaftsorganisationen zusammenbrachen. Die Regierung hat aber nicht verhindern können, daß zahlreiche Streiks das Wirtschaftsleben dauernd erschütterten. Diese Kämpfe wurden zwar angesichts der geringen in Japan gezahlten Löhne um lächerlich kleine Beträge geführt, waren aber deshalb nicht weniger heftig. Im Jahre 1912 begann mit der Gründung des Yuai Kai (Gegenseitigkeitsverein) durch einen sozial gesinnten Japaner SUZUKI eine neue Phase der japanischen Gewerkschaftsbewegung. Der Bund vereinigte Mitglieder verschiedener Berufe. Er setzte sich zum Hauptziel die Aufklärung und Belehrung der Mitglieder über soziale Reformen und schiedsrichterliche Tätigkeit bei Arbeitsstreitigkeiten. Zur Entwicklung des Yuai Kai trug besonders bei, daß einfache Arbeiter in ihren Werkstätten Sektionen ihres Verbandes organisierten. 1917 zählte der Yuai Kai bereits 27000 Mitglieder, die allerdings 1918 wieder auf 16000 sanken. Der Krieg hat eine Änderung in der Haltung der Regierung gegenüber der Arbeiterschaft herbeigeführt. Die Arbeiter selbst wurden sich ihrer Bedeutung bewußt. Zu diesem Wechsel trug unter anderem auch die Schaffung der internationalen Arbeiterorganisation und des Internationalen Arbeitsamtes in Genf bei. Die Gewerkschaften nahmen rasch zu. Außer dem Yuai Kai ist besonders der Sinyu Kai, die Gewerkschaft der Typographen, zu nennen. Man kann heute mit 273 Berufsvereinen mit etwa 110000 Mitgliedern rechnen. Die hauptsächlichsten Forderungen sind Beseitigung der Koalitionsbeschränkungen, Achtstundentag, 48 Stundenwoche, Minimallöhne und Abschaffung der Nacharbeit. Der Yuai Kai hat in diesen Tagen seinen 13. Jahreskongreß abgehalten und hier beschlossen, sich zunächst mit allen Kräften für die Erringung des Wahlrechts einzusetzen, eine bemerkenswerte Parallele zu einem gleichen Vorgehen der englischen Gewerkschaftsbewegung in den vierziger Jahren des vorigen Jahrhunderts, wo die englischen Arbeiterführer zu der Erkenntnis kamen, daß sie zunächst auf die Politik

Einfluß gewinnen müßten, wenn sie die sozialen Verhältnisse umgestalten wollten. Jetzt haben sich die inzwischen entstandenen verschiedenen Bezirks- und Berufsverbände zu einer Landesorganisation, dem Allgemeinen Bund der japanischen Arbeiter, Nihon Kodo Sodomei, zusammengeschlossen, der ein eigenes Blatt „Kodo Domei“ herausgibt. Im Jahre 1924 haben die Arbeiterverbände zum ersten Mal den Vertreter zur Internationalen Arbeitskonferenz ernannt, und zwar SUZUKI, während bis dahin diese Vertreter von der Regierung bestimmt wurden.

Auf Arbeitgeberseite führt das Internationale Arbeitsjahrbuch von 1923 einen offenbar sich über das ganze Land erstreckenden Industrieverband und eine Reihe von Unternehmerverbänden des Bergbaues, der Textilindustrie, der elektrischen Industrie, der Zündholz- und Papierindustrie, der Zuckerindustrie und der Schiffbauer und Reeder auf.

### Vergleichende Übersicht.

Wenn man die Entwicklung des Koalitionswesens in den europäischen Ländern überblickt, so ergibt sich, daß in allen Ländern die jetzige Gewerkschaftsbewegung, wie auch der Gedanke der Koalitionsfreiheit noch jungen Datums ist. Der Sieg des Individualismus gegen Ende des 18. und zu Beginn des 19. Jahrhunderts hatte zusammen mit den Auswüchsen, die die noch aus dem Mittelalter stammenden Berufsverbände allmählich gezeitigt hatten, starke Abneigung gegen den Gedanken eines beruflichen Zusammenschlusses geweckt. Unter dem Einfluß dieser Ideen hatten die zu Beginn des Maschinenzeitalters sich neubildenden Arbeiterverbände in fast allen Ländern mit großen Widerständen nicht nur von seiten der Unternehmer, sondern auch von seiten der Staatsorgane zu kämpfen; sie haben sich aber allenthalben heute durchgesetzt und eine größere oder geringere Freiheit erobert. In den meisten Ländern ist die Entwicklung so gewesen, daß die Arbeitnehmerverbände zunächst verfolgt, dann geduldet und schließlich sogar geschätzt wurden, weil sie ihre Mitglieder mit dem Gefühl der Verbundenheit mit den Volksgenossen und einer Verantwortlichkeit gegenüber der Gesamtheit erfüllten und Wirtschaftskämpfe regelten oder sogar verhüteten.

In fast allen Kulturländern bestehen heute den deutschen Gewerkschaften ähnliche Arbeitnehmerverbände. Allenthalben haben sich auch als Gegengewicht Arbeitgeberverbände gebildet. Auch in der jüngsten Vergangenheit weist die Entwicklung der Berufsverbände allenthalben gleiche Züge auf. Bis zum Kriege langsamer allmählicher Aufstieg. Während und vor allem kurz nach dem Kriege schollen die Mitgliederzahlen der Gewerkschaften in allen Ländern außerordentlich stark an. Diese Bewegung erreicht überall im Jahre 1921, in manchen Ländern früher, in manchen etwas später, ihren Höhepunkt. Die Tatsache ist wohl darauf zurückzuführen, daß der Krieg und die fast allenthalben herrschende Wehrpflicht das Selbstgefühl und auch den sozialen Rang des Handarbeiters außerordentlich gehoben hat. Dadurch sind innere und äußere Hemmungen beseitigt worden, die bisher einem Zusammenschluß der Arbeitnehmer entgegenstanden. In allen Ländern machte sich dann wieder, offenbar unter dem Einfluß der überall einsetzenden Wirtschaftskrise von 1922 ab, hier früher und da später, ein zum Teil sehr starkes Abgleiten der Mitgliederziffern der Gewerkschaften bemerkbar. Seit der Stabilisierung der wirtschaftlichen Verhältnisse scheint in fast allen Ländern die Abwärtsbewegung zum Stillstand gekommen zu sein und sich wieder ein Aufblühen bemerkbar zu machen.

Bei einem Vergleich des Koalitionsrechtes der einzelnen Länder soll, wie einleitend erwähnt, auf folgende Fragen eingegangen werden:

1. In welchem Maße in den verschiedenen Ländern Koalitionsfreiheit besteht,
2. ob und wie der Freiheit, sich nicht zu vereinigen, Rechnung getragen ist, wie man sich also zu der Frage des Koalitionszwanges stellt,

3. wo Gruppen von Arbeitnehmern das Koalitionsrecht versagt ist,
4. wo und inwiefern eine Regelung des Arbeitskampfrechtes besteht,
5. welche Stellung den Gewerkschaften im Verhältnis zum Staate in den verschiedenen Ländern eingeräumt wird.

#### Koalitionsfreiheit.

Die Rechtsordnung fast aller Länder gewährleistet heute den Arbeitern wie allen anderen Bürgern die Freiheit, sich zu vereinigen. Ähnlich wie in Deutschland sichern die Verfassungen das Recht der Koalitionsfreiheit zu in Deutsch-Österreich, in der Schweiz, in der Tschechoslowakei, in Belgien, in Holland, Finnland, Dänemark, Spanien, Brasilien, Polen und Rumänien. In einigen Ländern findet sich auch eine ähnliche Sicherung der Koalitionsfreiheit wie sie der Art. 159 Abs. 2 der deutschen Reichsverfassung enthält. So verhindert das belgische Strafrecht, daß eine Verpflichtung in den Arbeitsvertrag aufgenommen wird, sich nicht zu organisieren. Die Vorschrift ist jetzt übergegangen in das neue Gesetz zum Schutze der Vereinsfreiheit vom 24. 5. 1921. Ähnliche Vorschriften finden sich auch in der Tschechoslowakei, in Griechenland und Rumänien. Dieser Freiheit können aber trotz der Verfassungszusicherungen ganz verschiedene Grenzen gezogen sein.

Einmal können der Gründung von Vereinigungen Schwierigkeiten in den Weg gelegt werden. So bedarf die Gründung eines Berufsvereins in Ungarn, Estland und Litauen einer ausdrücklichen Genehmigung. In den beiden Ostseestaaten steht die Entscheidung dem Friedensrichter zu, in Ungarn muß die Satzung eines Berufsvereins von der Regierung genehmigt werden. Die Bildung von Ortsverbänden darf von der Ortsbehörde dann genehmigt werden, wenn die Gründung im öffentlichen Interesse liegt!

Dann können aus der Überwachung der Vereinstätigkeit sich Beschränkungen ergeben. Eine Überwachung der Vereinstätigkeit wird lediglich in Ungarn und Lettland ausgeübt. In Ungarn ist in den Satzungen ausdrücklich die Überwachung der Vereinigung durch die Verwaltungsbehörden vorzusehen. In Lettland sind öffentliche Versammlungen vorher anzumelden. In Ungarn muß jede Versammlung vorher angemeldet werden. Sie kann von der Behörde verboten werden. Wenn sie gestattet wird, muß den Vertretern der Behörde der Zutritt jederzeit freistehen. Das letztere ist in anderen Ländern wohl auch der Fall.

Weniger Beschränkung der Vereinigungsfreiheit als den Schutz der Mitglieder gegen einen Machtmißbrauch der Vereinsorgane bezweckt die von einigen Ländern wie Belgien und Großbritannien ausgeübte jährliche Kontrolle über die Rechnungsführung.

Eine Beschränkung des Koalitionsrechtes kann auch darin liegen, daß die staatlichen Organe mehr oder weniger leicht zur Auflösung der Berufsvereine schreiten können. Am weitesten geht hierin auch wieder Ungarn, wo die Verwaltungsbehörde eine Vereinigung auflösen kann, wenn das öffentliche Interesse es erfordert. In Holland kann eine Vereinigung dann aufgehoben werden, wenn sie gegen die öffentliche Ordnung verstößt. In Frankreich kann durch das Gericht die Auflösung eines Berufsvereins ausgesprochen werden bei Verstößen gegen die Vorschriften des Berufsvereinsgesetzes. Ähnlich ist die Rechtslage in Rumänien, wo nach Art. 44 des Berufsvereinsgesetzes vom 24. 5. 1921 Berufsvereine aufgelöst, bzw. ihr Nichtbestehen gerichtlich festgestellt werden kann, wenn sie nicht anerkannt oder für eine unerlaubte, den Gesetzen, den guten Sitten oder der öffentlichen Ordnung zuwiderlaufende Sache begründet worden sind.

Eine Einschränkung des Koalitionsrechtes kann endlich auch darin bestehen, daß den Vereinen die Möglichkeit genommen wird, auf die Mitglieder einzuwirken, wie es z. B. durch § 152 der deutschen Gewerbeordnung geschieht, weshalb ja auch

die Ansicht vertreten wird, daß diese Vorschriften im Widerspruch zu Art. 159 der Reichsverfassung stehen. Derartige Vorschriften finden sich in der Schweiz, in Belgien, Frankreich, ferner auch in Rumänien und Griechenland.

#### Koalitionszwang.

Von der Behandlung der Koalitionsfreiheit ist zu trennen die Haltung der Länder zu der Freiheit, sich nicht zu vereinigen. Während das Streben nach Vereinigungsfreiheit dem wiedererstarkenden Gemeinschaftsgedanken entsprang, sind die Wünsche nach der Freiheit, sich nicht zu koalieren, Ausflüsse einer individualistischen Einstellung. Deshalb sind auch die Gegenwirkungen gegen jeden Organisationszwang am stärksten in individualistisch eingestellten Ländern. So sind z. B. in Massachussets in den U.S.A. Streiks, die zu dem Zweck unternommen werden, den Arbeitgeber zur Entlassung von Nichtorganisierten oder zur Einstellung von Organisierten zu zwingen, ausdrücklich verboten. In England ist eine Verpflichtung, nur Organisierte einzustellen, zivilrechtlich nichtig. In Frankreich wird die Forderung, einen Nichtorganisierten zu entlassen oder einen Organisierten einzustellen, von der Rechtsprechung nur dann zugelassen, wenn sie durch ein berufliches Interesse, durch eine Lohnfrage oder die Arbeitsbedingungen gerechtfertigt sei. Sonst wird unterstellt, daß der Anspruch nur erhoben sei, um zu schaden und wird deshalb als gesetzwidrig und zum Schadenersatz verpflichtend angesehen. Belgien sichert durch ein besonderes Gesetz vom 24. 5. 1921 die Freiheit des Beitritts und Austritts und bedroht jeden irgendwie gearteten Koalitionszwang mit Freiheits- und Geldstrafen. Ähnlich ist die Rechtslage in Griechenland und Rumänien. Die tschechoslowakische Verfassung sichert ausdrücklich nur die Freiheit des Beitritts zu einer Vereinigung.

#### Beschränkung gewisser Berufsgruppen.

Während früher vielfach gewisse Berufsgruppen, vor allem die Landarbeiter, im Koalitionsrecht beschränkt waren, finden sich heute derartige Beschränkungen nur noch gegenüber den Beamten und gegenüber Eisenbahnarbeitern. So ist z. B. in Frankreich durch ein Gesetz von 1920 den Beamten das Vereinigungsrecht ausdrücklich aberkannt und gleichwohl gegründeten Vereinen die Auflösung angedroht. Ebenso ist auch in Rumänien den Beamten zwar gestattet, einem Verein beizutreten, nicht aber eine besondere Beamtenorganisation zu bilden. In Griechenland ist den Beamten zwar gestattet, Berufsvereine zu bilden, diesen Beamtenvereinen ist jedoch nicht erlaubt, sich einem Gesamtverbande anzuschließen.

Was nun die

#### Regelung des Arbeitskampfrechtes

betrifft, so fanden in der Mehrzahl der Länder zu Beginn der Gewerkschaftsbewegung scharfe Beschränkungen der Verbände im Gebrauch der Koalitionskampfmittel durch die Gesetzgebung oder Verwaltungsorgane statt. Die skandinavischen Länder dürften wohl die einzigen sein, die nie in den Wirtschaftskampf eingegriffen haben. Dagegen findet sich in mehreren Ländern, nicht nur in der Verwaltungspraxis, sondern auch in der Gesetzgebung eine für unser heutiges Rechtsempfinden unverständliche verschiedene Behandlung der Arbeitgeber und Arbeitnehmer. So wurden in Frankreich die Arbeiter bei einem Verstoß gegen das Streikvereinbarungsverbot mit der dreifachen Freiheitsstrafe bedroht, wie die Arbeitgeber bei einem entsprechenden Verstoß. Im zaristischen Rußland wurde im Gegensatz zu der Behandlung der Arbeiter den Arbeitgeberorganisationen durch einen kaiserlichen Erlaß von 1907 ausdrücklich freier Spielraum gewährt. Alle Länder haben allerdings die Erfahrung machen müssen, daß die Einengung der Verbände Arbeitseinstellungen nicht zu verhindern vermochte. Die Länder, in denen besonders scharf gegen die Gewerkschaften vorgegangen worden ist, wie das zaristische Rußland und Japan, haben noch kurz vor

dem Kriege die Erfahrung machen müssen, daß ohne die regelnde Hand der Berufsverbände die Arbeitseinstellungen leicht tumultuarischen Charakter annehmen. Die meisten Länder haben heute die früher bestehenden Verbote der Aufforderung zur Arbeitseinstellung aufgehoben. In Österreich wurden die Strafdrohungen gegen alle Streikvereinbarungen schon 1877 aufgehoben. In Ungarn beseitigte erst die Revolution das Streikverbot gegen die Landarbeiter. In Frankreich, Belgien und Holland wurden die Strafdrohungen des Code penal gegen Streikvereinbarungen in Belgien 1866, in Holland 1872, in Frankreich formell erst 1884 aufgehoben, nachdem hier schon vorher die Bestimmungen nicht mehr angewandt worden waren. Hinsichtlich des Arbeitskampfrechtes in Belgien muß noch bemerkt werden, daß nach dem belgischen Berufsvereinsgesetz nur solche Arbeitgeber- und Arbeitnehmervereinigungen Rechtsfähigkeit erlangen, die sich satzungsgemäß bestreben, Arbeitsstreitigkeiten durch Verhandlungen mit der anderen Partei beizulegen. Eine ähnliche Regelung besteht auch in Brasilien, wo nur derartige Vereinigungen als Vertreter eines Berufs auftreten können. In Italien wurde die Strafdrohung gegen Vereinigungen der Arbeitnehmer, die Arbeitseinstellungen ohne vernünftigen Grund bezweckten, 1890 aufgehoben.

Zur Zeit besteht in den einzelnen Ländern noch folgendes Arbeitskampfrecht. Ungarn geht wieder am weitesten, indem es den Arbeitervereinen verbietet, Streikunterstützungen zu zahlen. Im Kanton Genf besteht ein Streikverbot in einem sog. Lohnfeststellungsgesetz von 1900/04. Durch dieses Gesetz wird den Vertretern der Arbeitgeber und Arbeitnehmer ermöglicht, Arbeitsbedingungen mit Wirkung auch für die Außenseiter festzusetzen. Solange die so festgesetzten Tarifverträge bestehen, sind Arbeitseinstellungen und Aussperrungen, die im Widerspruch zu den Tarifen oder schiedsrichterlichen Entscheidungen stehen, bei Strafe verboten. Eine Reihe von Schweizer Kantonen (Bern, Zürich, Basel-Stadt, Graubünden) bedrohen durch besondere Streikgesetze die bei Arbeitseinstellung vorkommenden Ausschreitungen. Eine entsprechende Bestimmung besteht seit 1890 auch in Italien. Belgien hat eine derartige Vorschrift seines Code penal (Art. 310) 1921 aufgehoben, so daß hier jetzt Arbeitskampfmittel nur so weit verboten sind, als sie dem allgemeinen Strafrecht zuwiderlaufen. Ebenso ist die Rechtslage auch in Frankreich. Holland bedroht durch ein sog. Streikgesetz von 1903 Beamte und Eisenbahner mit Gefängnis, wenn sie ihre Arbeit in der Absicht niederlegen, in der Ausübung des öffentlichen Dienstes oder Verkehrs ein Hindernis zu verursachen. Holland gewährt durch dasselbe Gesetz den Arbeitswilligen einen besonderen Schutz. In Japan besteht noch ein Gesetz von 1900, das die Aufforderung zur Arbeitseinstellung mit Gefängnis bedroht.

Beachtenswert ist das Arbeitskampfrecht Sowjetrußlands, über das SINOWJEW auf dem Anfang 1922 in Moskau tagenden 3. Allrussischen Kongreß der Arbeiter der Presse Mitteilungen gemacht hat. Danach hat die Sowjetregierung anfänglich jeden Streik im Arbeiterstaate für unzulässig erklärt. Seit das Privatkapital wieder zugelassen ist, werden Streiks in den Privatbetrieben für gesetzlich und in gewissen Fällen auch für zweckmäßig erklärt. Streiks in Staatsbetrieben sind nicht gesetzlich verboten. Man erklärt derartige Streiks aber für schädlich, sinnlos, reaktionär und unter Umständen für gegenrevolutionär. Die Gewerkschaften werden verpflichtet, enge Fühlung mit der Masse zu halten, damit sie rechtzeitig bei einem drohenden Konflikt einen Druck auf die Staatsorgane ausüben und diese hindern können, durch ihre Handlungen die Arbeiter zum Streik zu treiben.

#### Stellung der Gewerkschaften zum Staate.

In der Stellung der Gewerkschaften zum Staate ist in den verschiedenen Ländern eine ganze Skala von verschiedenartigen Regelungen festzustellen von dem

Versuch, die Gewerkschaften in den Staatsorganismus einzugliedern bis zu einer direkt gegnerischen Einstellung des Staates zu den Gewerkschaften.

Die Behandlung der Gewerkschaften durch die Bolschewisten Ungarns und Rußlands nimmt eine Sonderstellung ein. Vor allem gilt das für Rußland. BELA KUN hat ja nur wenig Gelegenheit gehabt, Erfahrungen zu sammeln. Die Bolschewisten Rußlands standen vor der schwierigen Aufgabe, den völlig zerschlagenen Staatsorganismus wieder aufzubauen. Sie bedienten sich dazu der organisch zusammenhängenden Gemeinschaften, die durch das gemeinsame Interesse für ihre Arbeitsstätte oder ihren Beruf verbunden waren. Das führte die Sowjetmachthaber dazu, zunächst alle staatlichen Rechte in die Hand der Fabrikkomitees zu legen, und als das fehlgeschlagen war, in die Hand der zentralistisch geleiteten Gewerkschaften. Die Zentrale der russischen Gewerkschaften, der Allrussische Gewerkschaftsrat, erhielt die Aufgabe, als Staatsorgan in engster Zusammenarbeit mit dem Volkskommissariat für Arbeit das Arbeiterwesen zu leiten. Die lokalen Gewerkschaften hatten und haben noch als staatliche Organe die Zusammensetzung der Betriebsräte zu bestimmen und die Arbeitsaufsicht über die einzelnen Betriebe und die Beobachtung der Tarifverträge zu führen. Die Kehrseite dieser Stellung der Gewerkschaften war aber, daß sie der straffsten staatlichen Leitung unterworfen und jeder Freiheit in ihrer Gebarung beraubt wurden. Daraus erklärt sich der Widerstand gegen diese Eingliederung in den staatlichen Organismus und der 1922 gefaßte Beschluß, zu freien Berufsvereinen zurückzukehren.

Eine zweite Gruppe von Ländern hat die Freiheit der Berufsvereine nicht angetastet, sie aber in größerem oder geringerem Maße zur Erledigung staatlicher Aufgaben herangezogen. Am weitesten ist in dieser Hinsicht Deutschland, Deutsch-Österreich und die Tschechoslowakei gegangen. Andere Länder sind in dieser Beziehung weit zögernder vorgegangen. So haben in Rumänien die rechtsfähigen Berufsvereine das Recht, die Berufsklasse zu vertreten und bei der Arbeitsaufsicht mitzuwirken; in Holland haben die rechtsfähigen Berufsvereine die Mittel der öffentlichen Arbeitslosenunterstützung zu verteilen. In Griechenland können die Berufsvereine Vertreter in den obersten Arbeitsrat entsenden. Sie sind berufen, die Beobachtung der Arbeitsschutzgesetze zu überwachen. In Australien und im Kanton Genf haben die Berufsvereine das Recht, in den gewerblichen Schiedsgerichten vertreten zu sein. In Italien haben die Arbeitervereinigungen das Recht, die Berufsklasse zu vertreten und insbesondere bei der Besetzung der Arbeitsgerichte und der Einigungsämter gehört zu werden.

Eine dritte Gruppe, zu der insbesondere Frankreich, Belgien und die Vereinigten Staaten gehören, behandelt die Berufsvereine nicht anders als jeden anderen geselligen oder wirtschaftlichen Verein.

Eine gegnerische Einstellung des Staates zu den Gewerkschaften besteht heute nur noch in Ungarn.