

26. 1. Welche Pflichten legt eine in einem Tarifvertrag enthaltene Vereinbarung, nach welcher bei Lohnstreitigkeiten die Anwendung wirtschaftlicher Kampfmittel ausgeschlossen sein soll, den Tarifvertragsparteien auf?

2. Ist passive Resistenz ein mit einer solchen Abrede verträgliches Kampfmittel?

III. Zivilsenat. Ur. v. 9. Juni 1925 i. S. B. & R. (Rl.) w. Zentralverband der Lederarbeiter (Bekl.). III 322/24.

I. Landgericht I Berlin.

II. Kammergericht daselbst.

Am 1. April 1921 schlossen die Parteien einen Tarifvertrag, nach dessen § 15 bei allen Lohn Differenzen und Streitigkeiten, soweit die Betriebsvertretung keine Einigung herbeizuführen imstande sei, der Schlichtungsausschuß oder das Gewerbegericht angerufen werden sollte (Abs. 1), Arbeitnehmer die Arbeit nicht niederlegen und die Klägerin die Arbeiter nicht aussperren durfte (Abs. 3). In § 16 verpflichteten sich die Vertragsparteien ausdrücklich zur Ein- und Aufrechterhaltung der Tarifbestimmungen. Durch Nachtrag vom

26. Januar 1922 wurde vereinbart, daß die Löhne monatlich festgesetzt werden sollten. Über die Aprillöhne konnte eine Einigung nicht erzielt werden. Der Schlichtungsausschuß wurde angerufen. Sein Schiedsspruch wurde von der Klägerin angenommen, von den Arbeitern am Freitag den 7. April 1922 jedoch abgelehnt. Am folgenden Tage kamen die Arbeiter zwar in die Fabrik, übten aber passive Resistenz aus. Ermahnungen der Klägerin blieben erfolglos. Nach einer von ihr während der Arbeitszeit gestatteten Betriebsversammlung erklärte der Betriebsratsobmann, daß die Arbeiter beschlossen hätten, in passiver Resistenz bis zur Erledigung des Streits zu verharren. Darauf hielt die Klägerin am Montag den 10. April ihre Fabrik geschlossen, kündigte den erschienenen Arbeitern aber an, daß sie wieder geöffnet werden würde, sobald sie, die Klägerin, die Gewähr hätte, daß die Arbeit in gewohnter Weise aufgenommen würde. Die Arbeiter antworteten damit, daß sie in den Streik traten, eine Streikkommission wählten und die Klägerin davon benachrichtigten. Diese ließ nunmehr am 11. April den streikenden Arbeitern bekannt geben, daß sie wegen Kontraktbruchs auf Grund des § 123 Abs. 3 GewD. fristlos entlassen seien.

Die Vorgänge von Sonnabend den 8. April hatte die Klägerin, unter Beifügung der vorher erwähnten protokolllarischen Erklärung des Betriebsratsobmanns, dem Beklagten noch an demselben Tage brieflich mitgeteilt, ihn auf seine Vertragspflichten hingewiesen und darauf aufmerksam gemacht, daß sie sich in jeder Hinsicht weitere Schritte vorbehalte. Dieser Brief gelangte Montag den 10. April früh in die Hände des Beklagten. Ebenso benachrichtigte ihn die Klägerin am 11. April von der fristlosen Kündigung. Laut Beschluß vom 13. April bewilligte der Beklagte den Streikenden Unterstützungsgelder, zahlte sie auch aus und soll auch den Boykott über die Fabrik der Klägerin verhängt haben. Eine Einigung zwischen dieser und den Arbeitern kam erst nach etwa 14 Tagen zustande.

Die Klägerin wirft auf Grund dieses Sachverhalts dem Beklagten Tarifvertragsbruch vor und verlangt von ihm Schadenersatz. Das Landgericht erachtete diesen Anspruch für dem Grunde nach gerechtfertigt. Das Kammergericht wies die Klage ab. Die Revision der Klägerin führte zur Zurückverweisung der Sache an das Berufungsgericht.

Gründe:

Der Tarifvertrag vom 1. April 1921 ist zwischen der Klägerin als einzelner Arbeitgeberin und dem Beklagten, einem nach seiner Satzung zweifellos tariffähigen Arbeitnehmerverbande, geschlossen. In seinen §§ 1—14 setzt er die Lohn- und allgemeinen Arbeitsbedingungen fest, die bestimmt waren, Bestandteil der einzelnen — sei es bereits geschlossenen, sei es in Zukunft erst zum Abschluß gelangenden — Arbeitsverträge zu werden. Die schon oben inhaltlich wiedergegebenen § 15 Abs. 3 und § 16 enthalten das Verbot, bei Streitigkeiten, insbesondere bei Lohnstreitigkeiten, zu wirtschaftlichen Kampfmitteln, wie Streik, Aussperrungen und dergl. zu greifen. Dies Verbot ist in der Natur und dem innersten Wesen eines Tarifvertrags begründet. Jeder Tarifvertrag will dem wirtschaftlichen Frieden zwischen den Arbeitgebern und Arbeitnehmern dienen und ihn während seiner Dauer aufrechterhalten. Den Arbeitern soll er für bestimmte Zeit eine sichere Arbeitsstelle mit auskömmlichen Löhnen, befriedigenden Arbeitsbedingungen, den Arbeitgebern aber ebenso lange die Sicherheit unge störter Fabrikation und die Möglichkeit einer gleichmäßigen Preiskalkulation gewährleisten. Zu diesem Zwecke sollen die Vertragsparteien und ihre Mitglieder auf den Versuch verzichten, neue Forderungen in bezug auf die durch den Tarifvertrag geregelten Verhältnisse durch den Druck der bekannten wirtschaftlichen Kampfmittel durchzusetzen. Das ist auch der Sinn der § 15 Abs. 3, § 16 des Vertrags vom 1. April 1921.

Es kann zweifelhaft sein, ob und inwieweit eine vertragliche Bindung auch der Arbeiter oder der Arbeiterschaft der Klägerin in ihrer Gesamtheit nach der angegebenen Richtung hin eingetreten ist. Unmittelbar aus dem Tarifvertrag folgt sie nicht. Dieser erzeugt wie jeder andere auf privatrechtlicher Grundlage errichtete Vertrag — abgesehen von etwaigen aus § 328 BGB. zugunsten der Arbeiter abzuleitenden Rechtsfolgen — nur zwischen den Vertragsparteien, die im gegebenen Falle zugleich die Prozeßparteien sind, Rechte und Pflichten. Daran ändert auch sein öffentlichrechtlicher Einschlag nichts. Erst durch Vermittlung der Einzelarbeitsverträge und nur, soweit sein Inhalt kraft positiver gesetzlicher Vorschrift oder infolge freiwilliger Vereinbarung Eingang in sie findet, bilden seine Be-

stimmungen auch die Grundlage der rechtlichen Beziehungen zwischen dem Unternehmer und den Dienstverpflichteten. Selbst wenn man aber die Vorschrift des § 15 Abs. 3 a. a. D. zu den Arbeitsbedingungen im weiteren Sinne rechnet und sie daher auch als einen Bestandteil der Einzelarbeitsverträge ansieht, würde ihre Verletzung nicht einen Bruch des Tarifvertrags, sondern nur eine Verletzung der Einzelarbeitsverträge bedeuten und als solche dem Beklagten nicht als Verschulden anzurechnen sein. Ihn dieserhalb haftbar zu machen, wäre nur möglich, wenn er die Gewähr für die Wahrung des Wirtschaftsfriedens durch die Arbeiter übernommen hätte. Das soll er nach der Behauptung der Revision auch in § 16 des T.V.s getan haben. Wäre diese Behauptung richtig, so könnte der Beklagte allerdings schlechthin auf Ersatz des der Arbeitgeberin durch den Arbeitskampf entstandenen Schadens in Anspruch genommen werden. Die Eingehung einer so weit reichenden Garantie würde aber mit den Mitteln des Verbandes und seinem Einfluß auf widerspenstige Mitglieder nicht in Einklang stehen, und als außergewöhnliche Verpflichtung nur in den besonderen Umständen des Falles ihre Rechtfertigung finden. Sie erfordert daher auch stets eine unzweideutige zweifelsfreie Willenserklärung. Das Kammergericht verneint, daß der Wille der Parteien bei Fassung des § 16 des T.V.s auf eine Garantieübernahme gerichtet gewesen sei. Selbst wenn man mit der Revision davon ausgeht, daß die Friedensklausel sich in zahlreichen Tarifverträgen findet, daß ihre Bedeutung weit über den Einzelfall hinausreicht und daß sie daher als sogenannte typische Vertragsabrede der Auslegung durch das Revisionsgericht zugänglich ist, könnte der Aufassung des Kammergerichts nur beigetreten werden. Denn sie entspricht der des Verkehrs und ist daher aus den angegebenen Gründen nicht zu beanstanden. Dafür, daß im gegebenen Falle besondere Verhältnisse ausnahmsweise zu einer anderen Auslegung der Friedensklausel zwingen, hat die Revision nichts vorgebracht, läßt sich auch aus dem festgestellten Sachverhalt nichts entnehmen (vgl. RW. 1911 S. 1014 Nr. 4; Hueck, Recht des T.V.s S. 153).

Soweit also der beklagte Verband in den §§ 15, 16 des T.V.s die Einhaltung des Wirtschaftsfriedens durch seine Mitglieder, d. h. zugesagt hat, daß sie auch bei Lohnstreitigkeiten weiterarbeiten und nicht in den Streik treten würden, hat er lediglich Handlungen und

Unterlassungen Dritter versprochen. Damit hat er nach allgemeinen Rechtsgrundsätzen übernommen:

- a) die negative Vertragspflicht, die Anstiftung oder Anreizung zur Arbeitsniederlegung und jede Unterstützung oder Förderung eines von den Arbeitern im Gegensatz zu § 15 Abs. 3 T.B. beschlossenen oder begonnenen Streiks zu unterlassen,
- b) die positive Vertragspflicht, mit allen ihm zu Gebote stehenden Verbandsmitteln für den Wirtschaftsfrieden zu wirken und seine Mitglieder von der Eröffnung eines Arbeitskampfes abzuhalten.

Vgl. RGG. Bd. 73 S. 92, Bd. 86 S. 153; Dertmann, ArbWR. S. 64 flg.; Hueck, WR. S. 93, 95 flg. und Recht des T.B.s S. 150, 171, 172.

Andererseits hatte durch die Friedensklausel die Klägerin unmittelbar sich selbst zur Abstandnahme von wirtschaftlichen Kampfmitteln verpflichtet. Diese Verpflichtung enthielt aber — und das ist vom Kammergericht nicht genügend gewürdigt — doch nur einen Verzicht auf ihre angriffsweise Anwendung. In der Verteidigung wollte und konnte sie sich ohne Gefährdung des eigenen Betriebs nicht beschränken. Sie durfte die Arbeiter nicht aussperren, um in den durch den T.B. geregelten Angelegenheiten eine Änderung zu ihren Gunsten herbeizuführen oder bezüglich der monatlich zu vereinbarenden Löhne den Arbeitern ihren Willen aufzuzwingen. Aber die §§ 15, 16 hinderten die Klägerin nicht, die ihr als Angriffsmittel versagten Kampfmaßnahmen verteidigungsweise zu benutzen und auszunutzen, und zwar gleichviel, ob der Arbeitnehmerverband die Friedenspflicht verletzte oder ob die Arbeiter wider seinen Willen ihr durch Streik den Arbeitskampf aufnötigten. Aufrechterhaltung und Förderung des Betriebs ist ja gerade Zweck der Arbeitsgemeinschaft zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer und des T.B.s. Treten die Arbeitnehmer durch einen dem T.B. zuwiderlaufenden Streik aus dem Rahmen der Arbeitsgemeinschaft heraus, entziehen sie damit der Betriebs- und Produktionsgemeinschaft den Boden, auf dem sie aufgebaut ist, so muß auch der Arbeitgeber die Macht haben, dem ihm aufgezwungenen Arbeitskämpfe mit sachgemäßen wirtschaftlichen Kampfmitteln zu begegnen und mit ihrer Hilfe seine möglichste Abkürzung zu versuchen. Das entspricht der Billigkeit und den Grundsätzen

von Treu und Glauben. Das Recht, die Betriebsinteressen gegen die Kontraktbrüchigen Arbeiter zu verteidigen, steht der Klägerin aber nicht nur diesen gegenüber, steht ihr vielmehr auch im Verhältnis zu ihrem vertragstreuen Tarifvertragsgegner zu. Denn die Arbeiterschaft bildet einen Teil des beklagten Verbandes. Dieser hat in Betätigung des Kollektivvertragsgedankens und im Vertrauen auf die Verbandstreue seiner Mitglieder der Klägerin die Wahrung des Wirtschaftsfriedens durch die Arbeiter versprochen. Täuschen die Arbeiter dies Vertrauen, gehen sie ihre eigenen mit dem Tarifvertragszweck unvereinbaren Wege, so hört in demselben Augenblick die Gebundenheit der Klägerin an die Friedenspflicht auch dem Beklagten gegenüber auf. In diesem Sinne sind die im TB. mißbilligten Kampfhandlungen der Arbeiterschaft, obgleich sie nicht TB.-Partei ist, doch von entscheidendem Einfluß auch auf das Rechtsverhältnis der TB.-Parteien selbst. Das ist eine notwendige Folge des Gesamtvertragsgedankens. Ob sie sich auch aus § 320 BGB. herleiten läßt, kann unter diesen Umständen dahingestellt bleiben.

Eine gedeihliche Wirkung der Friedensklausel läßt sich selbstverständlich nur erwarten, wenn die TB.-Parteien Hand in Hand gehen und sich nicht gegenseitig Hindernisse in den Weg legen. Treu und Glauben, sowie Sinn und Zweck der Friedensklausel können daher unter Umständen verlangen, daß die TB.-Parteien sich vor Ausbruch eines Wirtschaftskampfes miteinander in Verbindung setzen und sich bei Anwendung der zu seiner Vermeidung zweckdienlichen Mittel gegenseitig unterstützen. Sie verlangen auch, daß der Arbeitgeber den Arbeitnehmerverband von dem Ausbruch eines Wirtschaftskampfes benachrichtigt. Weiter geht seine Mitteilungspflicht aber nicht, er ist namentlich nicht verpflichtet, den Verband davon in Kenntnis zu setzen, welche wirtschaftlichen Gegen- und Verteidigungsmassnahmen im einzelnen er zu ergreifen beabsichtigt. Ihre Zahl ist klein, sie sind dem Verband ebenso bekannt wie dem Arbeitgeber. Ist der Wirtschaftskampf von den Arbeitern einmal eröffnet, so muß der Arbeitnehmerverband stets mit der Möglichkeit rechnen, daß der Arbeitgeber den Kampfmitteln der Arbeiter mit den ihm zu Gebote stehenden Kampfmitteln entgegentritt. Ihre Androhung vor ihrer Anwendung wird oft nicht möglich sein und könnte leicht ihre kampfsbeendende Wirkung abschwächen. Sind die Arbeiter angriffsweise vorgegangen

und hat der Arbeitgeber den *W.*-Gegner hiervon unterrichtet, so ist es dessen unbedingte Pflicht, jede Unterstützung des tarifwidrig begonnenen Streiks zu verweigern und in kraftvoller Weise im Sinne des Friedens auf die Arbeiter einzuwirken.

Von diesen Gesichtspunkten aus hat die Klägerin in jeder Hinsicht vertragstreu gehandelt, der Beklagte aber schuldhaft gegen seine negativen und positiven Vertragspflichten verstoßen.

Er hatte sich schon zum Abschluß des *W.*s seiner Ortsgruppe *B.* und ihrer Beamten bedient und benutzte sie auch später zur Beobachtung des zwischen der Klägerin und ihren Arbeitern ausgebrochenen Lohnstreits und zur Einwirkung auf die Arbeiter im Sinne des *W.*s. Die Ortsgruppe *B.* und ihre Beamten waren also seine Erfüllungsgehilfen. Ihr Verschulden muß der Verband daher wie sein eigenes vertreten (§ 278 BGB.).

Schon in der Versammlung vom 7. April 1922, in der die Arbeiterschaft den Lohnschiedsspruch des Schlichtungsausschusses ablehnte, hatte der Vorsitzende der Ortsgruppe *F.* gesehen, daß es unter den Arbeitern gürte und daß Kampfstimmung vorhanden war. Nur mit Mühe hatte er einen Streik Antrag zu Falle gebracht. Deshalb waren Aufmerksamkeit, Überwachung und Beeinflussung der Arbeiter im friedlichen Sinne geboten. Wie sehr sie geboten waren, zeigt das Verhalten der Arbeiter am folgenden Tage. Sie erschienen zwar in der Fabrik, übten aber passive Resistenz aus, d. h. standen in den Räumen herum, plauderten und arbeiteten trotz wiederholter Ermahnungen der Aufseher und anderer Angestellten der Klägerin entweder gar nicht oder so wenig, daß eine ordnungsmäßige Aufrechterhaltung des Betriebs unmöglich war. Ob das auf Grund eines Beschlusses vom Tage vorher oder einer erst am 8. April getroffenen Abrede geschah, ist unerheblich und kann dahingestellt bleiben. Die passive Resistenz bedeutete einen Bruch der Arbeitsverträge, welche die Arbeiter — auch abgesehen von ihrer etwaigen Friedenspflicht — dazu verpflichteten, während der vertraglichen Arbeitszeit ihre Arbeitskraft voll in den Dienst der Klägerin zu stellen. Sie stand aber auch mit dem in § 15 *W.* abgegebenen Verbandsversprechen in schroffem Widerspruch. Zwar ist in ihm die passive Resistenz als verbotenes Kampfmittel nicht ausdrücklich aufgeführt. Aber der in dem Bescheid vom 30. April 1923 geäußerten Ansicht des Reichs-

arbeitsministers (MArbBl. Amtl. L. S. 530), daß passive Resistenz kein Streik sei, kann nicht beigespflichtet werden. Sie ist sogar schlimmer als ein Streik. Denn sie will die Streikwirkung ohne nachteilige Folgen für die Arbeiter erreichen. Sie hängt der tatsächlichen Arbeitsniederlegung das Mäntelchen der Vertragstreue um, um neben dem Druck auf den Arbeitgeber den Arbeitnehmern den Lohn ohne Gegenleistung von ihrer Seite zu erhalten und um, wenn der Arbeitgeber sich zur Wehr setzt, den Anschein zu erwecken, als seien die Arbeiter die Angegriffenen und nicht die Angreifer. Passive Resistenz ist daher ein unlauteres Kampfmittel, ein verschleierter Streik.

Am 8. April brachen also die Arbeiter der Klägerin den Arbeitsfrieden. Das hätte die Klägerin schon an diesem Tage berechtigt, den Angreifern mit wirtschaftlichen Kampfmaßnahmen entgegenzutreten. Sie tat es indessen nicht, sondern versuchte im Geiste und im Sinne des T.V.s auf dem Verhandlungsweg den Wirtschaftsfrieden herzustellen. Sie stellte in Aussicht, die Löhne weiter zu erhöhen, wenn bis zum nächsten Donnerstag größere Bestellungen einliefen, und gab den Arbeitern Gelegenheit zu einer Betriebsversammlung. Aber dieser Friedensversuch schlug fehl. Der Obmann des Betriebsrats gab der Klägerin die von ihm unterzeichnete Erklärung ab, „daß der Beschluß, passive Resistenz zu üben, auch weiterhin in Kraft bleibe, bis beiderseits eine Regelung stattgefunden habe“, d. h. unverkennbar, bis die von den Arbeitern geforderten, vom Schlichtungsausschuß nicht in voller Höhe als berechtigt anerkannten Löhne bewilligt seien. Damit war von den Arbeitern der Wirtschaftskrieg in schärfster Form erklärt, und die Klägerin mußte nunmehr sowohl den Arbeitern wie dem Beklagten gegenüber für befugt erachtet werden, sich mit wirtschaftlichen Kampfmitteln gegen die vertragsbrüchigen Arbeiter zur Wehr zu setzen und zu schützen. Das geschah in der Weise, daß sie am Montag den 10. April die Fabrik geschlossen, den Arbeitern aber den Weg zum Wirtschaftsfrieden dadurch offen hielt, daß sie dem Betriebsrat schriftlich mitteilte, die Arbeit könne wieder aufgenommen werden, sobald sie die Gewähr dafür habe, daß die Arbeiter die passive Resistenz aufgeben und in gewohnter Weise arbeiten würden. Auch dies Friedensangebot war vergeblich. Die Arbeiter ließen darauf, ohne in Verhandlungen einzutreten, im Laufe

des Vormittags durch eine Kommission der Klägerin antworten, sie hätten den Streik beschlossen und ein Streikkomitee gebildet. Sie betonten also von neuem ihren unbeugsamen Kampfeswillen.

Die Schließung der Fabrik war eine natürliche und verständige Maßregel. Denn der Klägerin konnte nicht zugemutet werden, ihre Arbeitsräume Arbeitern zu öffnen, die ihre feste Absicht, passive Resistenz zu leisten und damit den Betriebszweck zu sabotieren, kund gegeben hatten. Ebensovienig war zu beanstanden, daß sie nach Zurückweisung ihres Friedensangebots vom 10. April die kontraktbrüchigen Arbeiter fristlos entließ. Das Verhalten der Klägerin ihren Arbeitern gegenüber war also rechtlich einwandfrei. Was ihr Verhältnis zu dem Beklagten anlangt, so hatte sie ihm noch am 8. April die Vorgänge von diesem Tage richtig geschildert und ihm unter Überreichung einer Abschrift der erwähnten protokolllarischen Erklärung des Betriebsratsobmanns über den Beschluß der Arbeiter, die passive Resistenz fortzusetzen, die Eröffnung des Wirtschaftskampfes durch die Arbeiterschaft mitgeteilt. Zugleich hatte sie ihn in höflicher Weise auf seine Tarifvertragspflichten sowie darauf hingewiesen, daß sie sich dem Angriffe der Arbeiter gegenüber nicht passiv verhalten werde. Zu mehr war sie nicht verpflichtet, und wenn das Kammergericht es ihr zum Verschulden anrechnet, daß sie ihre Absicht, die Fabrik zu schließen und die Arbeiter zu entlassen, nicht vor ihrer Ausführung dem Beklagten angezeigt habe, so verkennt es, wie sich bereits aus den vorstehenden Ausführungen ergibt, die an die Vertragstreue der Klägerin und an die des Beklagten zu stellenden Anforderungen. Es kommt aber noch folgendes hinzu.

Der Verband oder seine Erfüllungsgehilfen waren — auch abgesehen von dem Briefe der Klägerin vom 8. April — hinsichtlich der Gefährlichkeit der Lage und hinsichtlich der einzelnen Vorgänge völlig im klaren. Die streiklustige Stimmung der Arbeiter kannte J. aus der Versammlung vom 7. April. Gerade diese veranlaßte ihn, sich am Nachmittag des 8. April an Ort und Stelle von dem Stand der Sache zu überzeugen. In der Fabrik der Klägerin erfuhr er, daß an diesem Tage nicht ordnungsmäßig gearbeitet worden sei, und nahm die Gelegenheit wahr, die wenigen Leute, die er noch erreichte, vor einem Streik zu warnen. Am 10. April früh traf dann bei dem Beklagten der Brief der Klägerin vom 8. April ein,

der über den Eintritt der Arbeiter in den Wirtschaftskampf keinen Zweifel mehr ließ. Bald darauf erschienen bei dem Beklagten oder vielmehr bei dem Geschäftsführer seiner Ortsgruppe, B., einige Arbeiter der Klägerin, die von der Schließung der Fabrik berichteten. Nun war es Sache des Beklagten, den Arbeitern auf das bestimmteste zu erklären, daß sie, wenn sie die Fortsetzung des Wirtschaftskampfes ebenso verschulden würden, wie sie seinen Beginn verschuldet hätten, auf Unterstützung durch den Verband, insbesondere auf Streikgelber, nicht rechnen dürften. Eine solche Erklärung gaben weder die Organe des Verbandes noch die seiner Ortsgruppe ab. B. verwies die ihn auffuchenden Arbeiter auf den Weg der Verhandlungen und gab dem F. den Auftrag, solche anzubahnen. F. führte diesen Auftrag in ganz ungenügender Weise aus. An die Klägerin wandte er sich überhaupt nicht. Hätte er das getan oder hätte er wenigstens bei dem Betriebsrat oder den Arbeitern ordnungsmäßig Erkundigungen eingezogen, so hätte er erfahren, daß und unter welcher Bedingung die Klägerin die Fabrik wieder öffnen wollte. Dann hätte er oder ein anderer Verbandsvertreter den Arbeitern erst recht eröffnen müssen, daß es ihre Pflicht sei, zunächst zu den vom Schlichtungsausschuß festgesetzten Löhnen weiter zu arbeiten und über ihre Erhöhung zu verhandeln, und daß jede Geldunterstützung verweigert werden würde, falls sie einen Streikbeschluß faßten oder den gefaßten aufrecht erhielten. Von alledem tat F. nichts. Er begnügte sich mit der objektiv unzutreffenden Angabe einzelner Arbeiter, daß keine Verhandlungsgrundlage gegeben sei, und erstattete in diesem Sinne an B. Bericht, der ihn ohne weitere Prüfung an den beklagten Verband weitergab. Dies Verhalten des F. und des B. war fahrlässig und wurde den Tarifvertragspflichten des Beklagten nicht gerecht. Das Verschulden des F. wäre noch größer, wenn er das Angebot der Klägerin an den Betriebsrat, die Arbeit wieder aufzunehmen, gekannt haben sollte. Ebenso fahrlässig handelten aber die Organe des Verbandes selbst. Er war durch den Brief der Klägerin vom 8. April über das angriffsweise Vorgehen der Arbeiter und ihren Resistenzbeschluß, sowie durch den Brief der Klägerin vom 11. April über die Fortsetzung des Kampfes durch die Arbeiter, d. h. über ihren Streikbeschluß, und über die fristlose Kündigung als Folge dieses Beschlusses unterrichtet worden. Aber auch er sah

sich nicht veranlaßt, auf diese Briefe zu antworten und mit der Klägerin in Verbindung zu treten oder auf andere Weise vermittelnd einzuschreiten, sondern er bewilligte — wahrscheinlich auf den einseitigen Bericht des B. hin — ohne weiteres Streitgelde, gleichsam als ob die Klägerin zuerst von den wirtschaftlichen Kampfmitteln Gebrauch gemacht hätte und nicht von ihren Arbeitern in Verteidigungsstellung gedrängt worden wäre. Das war eine grobe Verletzung der Friedensklausel, ein Bruch des Tarifvertrags, zu dem die Klägerin keine Veranlassung gegeben hatte.

Zur Endentscheidung ist der Rechtsstreit jedoch nicht reif. Denn die Feststellung, ob das schuldhafte Verhalten des Beklagten und seiner Hilfspersonen für den Schaden der Klägerin ursächlich geworden ist oder nicht, d. h. ob der Zustand bei vertragstreuem Verhalten des Beklagten vermieden oder wenigstens abgekürzt oder ob er von den Arbeitern auch dann bis zu seinem tatsächlichen Ende durchgeführt worden wäre, vermag der Senat nicht zu treffen. Sie liegt dem Trichter ob.