

36. 1. Sind die Gerichte befugt, die Ordnungsmäßigkeit der Besetzung eines vom Reichsarbeitsminister nach Maßgabe des § 22 Abs. 2 der Tarifvertragsverordnung vom 23. Dezember 1918 einberufenen Schlichtungsausschusses nachzuprüfen?

2. Ist der Schiedsspruch eines Schlichtungsausschusses, der in einem Gesamtstreite zwischen einem Arbeitgeber- und einem Arbeitnehmerverband ergeht und die Klauseln enthält, daß die Arbeit wieder aufzunehmen und die entlassenen Arbeiter wieder einzustellen seien, einer Verbindlichkeitsklärung fähig?

3. Begründet ein solcher Schiedsspruch nach seiner Verbindlichkeitsklärung zwischen dem Arbeitnehmerverband oder seinen Mitgliedern einerseits und den einzelnen dem Arbeitgeberverband angehörigen Unternehmern anderseits im Klagewege erzwingbare Rechte und Pflichten?

Tarifvertragsverordnung vom 23. Dezember 1918 § 22.

Einstellungsverordnung vom 12. Februar 1920 § 28.

III. Zivilsenat. Urt. v. 30. Juni 1925 i. S. Verband der Bergarbeiter Deutschlands u. Gen. (Bekl.) w. Arbeitgeberverband für den Braunkohlenbergbau (Kl.). III 371/24.

I. Landgericht Halle a. S.

II. Oberlandesgericht Naumburg a. S.

Für den mitteldeutschen Braunkohlenbergbau besteht ein Tarifvertrag vom 24. März 1922, den der klagende Arbeitgeberverband und die beklagten Arbeitnehmerverbände als Vertragsparteien mit abgeschlossen hatten. Nach Ausbruch von Lohnstreitigkeiten fielte ein vom Reichsarbeitsminister gemäß § 22 Abs. 2 der Tarifvertragsverordnung vom 23. Dezember 1918 einberufener Schlichtungsausschuß einen Schiedsspruch über die Löhne für die Woche vom 15.—22. Oktober 1923. Darauf trat ein Teil der Arbeiter in den Streik. Am 26. Oktober erging ein neuer Schiedsspruch über die Abstufelung der Lohn tafel, die einen Teil des Tarifvertrags bildete. Obwohl die Arbeitervertreter erklärten, daß nach ihrer Ansicht nunmehr der Streik abgebrochen werden müsse, nahm die Arbeiterschaft die Arbeit nicht wieder auf, weil keine Einigung über die Wiedereinstellung der streikenden und von den Werkbesitzern inzwischen fristlos entlassenen Arbeiter erzielt wurde. Zur Beilegung dieses Streites wurde vom Reichsarbeitsminister ein neuer Schlichtungsausschuß einberufen. Dieser fälltte am 31. Oktober 1923 einen Schiedsspruch, der unter anderen folgende Bestimmungen enthielt:

1. Die Arbeit wird bis zum 2. November wieder aufgenommen.
2. Die Arbeiter werden — mit einzelnen hier nicht in Betracht kommenden Ausnahmen — wieder eingestellt.

Der Schiedsspruch wurde vom Reichsarbeitsminister für verbindlich erklärt. Der Kläger und die einzelnen Arbeitgeber haben sich geweigert, den Schiedsspruch als für sie verbindlich anzuerkennen. Einzelne der in ihm vorgesehenen Schiedsstellen haben die Arbeitgeber jedoch zur Wiedereinstellung und zu Lohnzahlungen verurteilt. Deshalb hat der Kläger klagend verlangt:

1. die Feststellung der Nichtigkeit des Schiedspruchs vom 31. Oktober 1923 und der in seiner Durchführung gefällten Entscheidungen der Schiedsstellen,

2. die Feststellung seiner Nichtverpflichtung, seine Mitglieder zur Befolgung dieser Sprüche anzuhalten,
3. die Feststellung, daß seine Mitglieder weder gegenüber den Beklagten noch gegenüber den einzelnen Mitgliedern der Beklagten zur Erfüllung der Schiedssprüche verpflichtet seien.

Das Landgericht und das Oberlandesgericht erklärten den Schiedsspruch vom 31. Oktober für rechtsunwirksam. Die Revision der Beklagten hatte teilweise Erfolg. Die Rechtswirksamkeit des Schiedsspruchs vom 31. Oktober 1923 wurde anerkannt und der Feststellungsklage zu 1 hinsichtlich der Entscheidungen der in ihm vorgesehenen Schiedsstellen stattgegeben. Ferner wurde dem Feststellungsbegehren zu 3 entsprochen. Im übrigen wurde die Klage abgewiesen.

Gründe:

Das Oberlandesgericht hat den Schiedsspruch vom 31. Oktober 1923 für unwirksam erklärt, weil er vom Schlichtungsausschuß

- a) in gesetzwidriger Befetzung,
- b) unter Überschreitung seiner sachlichen Zuständigkeit gefällt worden und sowohl deshalb, als auch wegen der rein obligatorischen Natur seines Inhalts einer Verbindlicherklärung nicht fähig gewesen sei.

Zu a

hemängelt der Berufungsrichter, daß Landesrat U. als Arbeitervertreter am Schlichtungsverfahren teilgenommen habe, ohne zu prüfen, ob und in welchem Umfang ihn das Gesetz zu einer Nachprüfung der Zusammensetzung eines vom Reichsarbeitsminister einberufenen Sonderschlichtungsausschusses ermächtigte. Die §§ 15—18 der Tarifvertragsverordnung regeln die Zusammensetzung der für bestimmte Bezirke zu bildenden Schlichtungsausschüsse, die Berufung der Mitglieder, die Bestellung des Vorsitzenden und die Beschaffung der Bürokräfte. Der VII. Zivilsenat hat die Gerichte für befugt und verpflichtet erklärt, die Schiedssprüche eines ordentlichen Schlichtungsausschusses auf die Beobachtung zwingender Verfahrensvorschriften, insbesondere die des § 15 Abs. 5 T.V.D. hin zu prüfen (RGZ. Bd. 104 S. 182). Dagegen hat der erkennende Senat die Frage, ob die Ordnungswidrigkeit der Befetzung eines ordentlichen

Schlichtungsausschusses noch vor den Gerichten mit Erfolg gerügt werden könne, dahin gestellt gelassen (RGZ. Bd. 104 S. 418). Einer Entscheidung dieser Frage bedarf es auch im vorliegenden Falle nicht. Denn es handelt sich hier um den Spruch eines vom Reichsarbeitsminister nach Maßgabe des § 22 Abs. 2 TWRD. einberufenen außerordentlichen Sonderschlichtungsausschusses. § 22 Abs. 2 a. a. D. schafft für den Reichsarbeitsminister die rechtliche Möglichkeit, in besonders wichtigen Fällen, über deren Vorliegen er allein zu befinden hat, unter Übergangung des gesetzlich zuständigen Schlichtungsausschusses die Einigungs- und Schlichtungstätigkeit selbst zu übernehmen oder sie einer von ihm gewählten Schiedsstelle zu übertragen. Tut er das, so „müssen“ — das ist die einzige Schranke, die das Gesetz dem Minister auferlegt — bei der Verhandlung und Abgabe des Schiedspruchs Vertreter der Arbeitgeber und Arbeitnehmer in gleicher Zahl als Beisitzer mitwirken. Im übrigen überläßt das Gesetz die Auswahl der Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertreter dem pflichtmäßigen Ermessen des Reichsarbeitsministers. Insbesondere schreibt es nicht etwa vor, daß die von ihm ernannten Beisitzer der Schiedsstelle zur Zeit der Ausübung ihrer Schlichtungstätigkeit noch Arbeitgeber oder Arbeitnehmer sein müssen.

Deshalb ist bei Schiedsprüchen, deren Fällung der Reichsarbeitsminister einer besonderen Schiedsstelle im Sinne des § 22 Abs. 2 a. a. D. übertragen hat, das Nachprüfungsrecht der Gerichte hinsichtlich ihrer Besetzung in der Regel und im allgemeinen nicht weiter als darauf auszudehnen, ob bei dem Spruche zahlenmäßig ebensoviel Arbeitgeber- wie Arbeitnehmervertreter mitgewirkt haben. Wie zu verfahren sei, wenn die Zusammensetzung der ministeriellen Schlichtungsstelle eine offenbare gröbliche Verletzung der natürlichen Grundsätze des Schlichtungswesens erkennen läßt, kann dahingestellt bleiben. Denn ein solcher Fall liegt nach dem unstreitigen Sachverhalt nicht vor, da der vom Oberlandesgericht beanstandete Arbeitnehmervertreter U. früher Bergarbeiter und noch vier Monate vor dem Schiedspruch Bezirksleiter des Bergarbeiterverbandes in Halle gewesen ist, und die beklagten Verbände U. als ihren Vertrauensmann anerkannt haben. In ähnlicher Weise hat sich der Senat für unzuständig erachtet, die ordnungsmäßige Besetzung der Mieteinigungsämter nachzuprüfen (RGZ. Bd. 105 S. 59/60).

Zu b

führt das Oberlandesgericht unter Bezugnahme auf die in RÖZ. Bd. 104 S. 171, Bd. 105 S. 331 abgedruckten Entscheidungen aus, daß das im § 28 EinflWD. vom 12. Februar 1920 geordnete Schlichtungsverfahren sich nur auf Gesamts Streitigkeiten „über Löhne und sonstige Arbeitsbedingungen“, nicht aber auf Streitigkeiten über die Frage beziehe, ob die einzelnen Arbeitgeber und Arbeitnehmer verpflichtet seien, nach Lösung des alten Arbeitsverhältnisses neue Dienstverträge miteinander zu schließen. Da der Schiedsspruch vom 31. Oktober 1923 diese Frage entscheiden wolle und entscheide, falle er aus dem Rahmen des § 28 a. a. D. heraus und sei deshalb einer Verbindlichkeitsklärung nicht fähig. Diese Erwägung wird aber weder dem Inhalt des Schiedsspruchs noch dem Begriff der Gesamts Streitigkeiten im Sinne des § 28 a. a. D. gerecht.

Gesamts Streitigkeiten stehen stets mit einer Gesamtvereinbarung — einer bereits abgeschlossenen oder einer erst abzuschließenden — in innerem Zusammenhange. Als Parteien eines Gesamts Streits kommen deshalb nie einzelne Arbeitnehmer, sondern nur solche Verbände oder Personen in Betracht, welche Subjekte einer Gesamtvereinbarung sein können. Zu den Gesamtvereinbarungen gehören die Tarifverträge. Solche wurden aber schon lange vor dem Inkrafttreten der EWV. von 1918 geschlossen und enthielten schon damals — abgesehen von der Regelung der Arbeitsbedingungen im engeren Sinne — wenigstens in vielen Fällen auch noch Bestimmungen anderer Art, welche unmittelbare Rechte und Pflichten nur zwischen den Tarifvertragsparteien begründeten, aber doch dazu bestimmt waren, Reibungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern in den einzelnen Betrieben möglichst zu verhüten und die Erhaltung des Wirtschaftsfriedens zu sichern.

Satz 1 des § 1 der EWV. lautet:

„Sind die Bedingungen für den Abschluß von Arbeitsverträgen zwischen Vereinigungen von Arbeitnehmern und einzelnen Arbeitgebern oder Vereinigungen von Arbeitgebern durch schriftlichen Vertrag (TW.) geregelt, so sind Arbeitsverträge zwischen den beteiligten Personen insoweit unwirksam, als sie von der tariflichen Regelung abweichen.“

Mit diesem Satze hat der Gesetzgeber nicht etwa den allein

möglichen, nicht den gesetzlich allein zulässigen Inhalt eines Tarifvertrags festlegen, sondern dem klaren Wortlaute nach nur denjenigen Teil seines Inhalts genau umschreiben wollen, auf den sich der von ihm neu eingeführte Grundsatz der Unabdingbarkeit bezieht und der, wie man hinzusehen muß, nach Maßgabe des § 2 für allgemein verbindlich erklärt werden kann. § 1 a. a. D. handelt also nur von den Arbeitsnormen und ihrer Bedeutung für die Einzelarbeitsverträge, verbietet aber nicht die Aufnahme anderer, der friedlichen Entwicklung der Arbeitsverhältnisse dienender, der Unabdingbarkeit und der Allgemeinverbindlichkeit nicht unterliegender, daher rein schuldrechtlicher Bestimmungen in den Tarifvertrag. Sie ist nach dem Inkrafttreten der TWD. ebenso zulässig wie früher und allgemein üblich. Deshalb kann für den Begriff der Gesamtsstreitigkeiten im Sinne des § 28 TWD. vom 12. Februar 1920 aus § 1 TWD. nichts Entscheidendes entnommen werden. Er steht vielmehr in engster Verbindung mit dem III. Abschnitte, insbesondere mit § 20 TWD. Der III. Abschnitt daselbst handelt von der „Schlichtung von Arbeitsstreitigkeiten“. Schon der Wortlaut des § 20, der ihren Umfang näher erläutert und bestimmt, zeigt, daß der Gesetzgeber den Begriff der Gesamtsstreitigkeiten nicht auf Streitigkeiten über „Arbeitsbedingungen“, nicht auf Streitigkeiten über den in § 1 TWD. in ganz anderem Zusammenhang allein erwähnten normativen Teil eines Tarifvertrags beschränken, sondern auf alle Streitigkeiten tarifvertragsfähiger Parteien ausdehnen wollte und ausgedehnt hat, die aus Anlaß wirtschaftlicher Interessengegensätze „in bezug auf das Arbeitsverhältnis“ entstehen oder entstanden sind. Darunter fallen auch Streitigkeiten über rein schuldrechtliche Bestimmungen eines Tarifvertrags, die im Interesse des Wirtschaftsfriedens die Verpflichtung zum Abschluß von Dienstverträgen mit gewissen Personenkreisen, ihre Einstellung oder NichtEinstellung in bestimmte Betriebe, regeln oder regeln sollen und von deren Aufnahme oder Nichtaufnahme in den Tarifvertrag die Parteien dessen Unterzeichnung abhängig machen. Daß diese Charakterisierung der Gesamtsstreitigkeiten richtig ist, folgt aber auch aus dem Zwecke der Tarifverträge. Sie wollen ausnahmslos dem Wirtschaftsfrieden dienen, Arbeitskämpfe beenden oder ihren Ausbruch verhüten. Soweit ihr Inhalt diesen Zweck erstrebt und zu erreichen geeignet ist, bildet er in der

Regel ein organisches Ganzes, so daß im Zweifel anzunehmen ist, der Tarifvertrag wäre bei mangelnder Einigung über diese oder jene Bestimmung überhaupt nicht zustande gekommen. Daraus ergibt sich, daß der Tarifvertrag mit seinen beiden Teilen, dem normativen und dem schuldrechtlichen, ein einheitliches Gebilde, und zwar trotz des durch die Tarifvertragsverordnung in ihn hineingetragenen öffentlich-rechtlichen Einschlags und trotz gewisser öffentlich-rechtlicher Ausstrahlungen ebenso wie vor dem Inkrafttreten der Verordnung ein Gebilde privatrechtlicher Natur darstellt, das, so weit der Gesetzgeber nicht etwas anderes vorschreibt, eine einheitliche rechtliche Behandlung verlangt. Streitigkeiten über den Abschluß eines Tarifvertrags, mögen sie nun seinen Gesamthalt oder nur den Inhalt einzelner Normativ- oder rein schuldrechtlicher Bestimmungen zum Gegenstande haben, sind daher Gesamtsreitigkeiten im Sinne des § 20 EWG. Das trifft insbesondere auch dann zu, wenn, wie im vorliegenden Falle, die Tarifvertragsparteien nach Einigung über die künftigen Lohn- und Arbeitsbedingungen in Meinungsverschiedenheiten darüber geraten, ob die Arbeitsaufnahme durch die infolge eines Streiks entlassenen Arbeiter von ihrem Belieben, und ihre Wiedereinstellung von dem Belieben der einzelnen Arbeitgeber abhängen, oder ob sie den einen wie den anderen von Verbandswegen als Verbandspflicht auferlegt werden soll. Geschieht das letztere nicht, so wird in vielen, wenn nicht in den meisten Fällen, in denen es zu Streiken und Aussperrungen gekommen ist, ein Arbeitsnormenvertrag allein nicht zu wirklichem wirtschaftlichem Frieden führen und so lange ein blut- und markloses Gebilde bleiben, als die Arbeiter nicht in die Betriebe zurückkehren oder von den Arbeitgebern nicht wieder eingestellt werden. Erst die Auferlegung eines Verbandszwangs nach beiden Richtungen schafft, so weit das die Unzulänglichkeit aller menschlichen Einrichtungen zuläßt, Sicherheit dafür, daß die Arbeitsnormen auch ein Betätigungsfeld, ein Anwendungsgebiet vorfinden, und daß die durch den Streik brach gelegten Betriebe im Interesse der Produktionsgemeinschaft von Arbeitgebern und Arbeitnehmern ihre volle Wirksamkeit entfalten können. Die Verpflichtung zur Anwendung des Verbandszwanges bildet denn auch den Kern des Schiedsspruchs vom 31. Oktober 1923 und die Hauptursache des gegenwärtigen Rechtsstreits.

Wenn man unterstellt, die Verbände hätten nach einem Lohnstreik und nach fristloser Entlassung der Arbeiter einen Vertrag mit dem Inhalt der Schiedsprüche vom 19., 26. und 31. Oktober 1923 geschlossen, so hätten sie in den Klauseln:

1. Die Arbeit wird bis zum 2. November wieder aufgenommen,
2. Die Arbeiter werden wieder eingestellt,

nicht, wie das Oberlandesgericht annimmt, etwas für sie Unmögliches, sondern Leistungen Dritter versprochen. Damit hätten sie aber nach allgemeinen Rechtsgrundsätzen zugleich die Verpflichtung übernommen, sich mit allen Verbandsmitteln dafür einzusetzen, daß die einzelnen Verbandsmitglieder die Abmachungen ihrer Organisationen achten und durchführen, daß also die Arbeiter bis zum 2. November in ihre früheren Betriebsstätten zurückkehren und daß die Arbeitgeber die Zurückkehrenden nach Maßgabe des Tarifvertrags wieder beschäftigen. Diese Auffassung enthält nicht eine unzulässige Umdeutung, sondern die allein mögliche Auslegung der beiden Klauseln, wenn ihnen überhaupt ein verständiger Sinn beigelegt werden soll.

Nun haben sich aber im vorliegenden Falle die Tarifvertragsparteien über den Umfang der Wiedereinstellungspflicht nicht geeinigt. Es lag somit ein Gesamtstreit vor, zu dessen Beilegung ein Eingreifen des ordentlichen Schlichtungsausschusses oder des Reichsarbeitsministers auch von Amts wegen nicht nur zulässig, sondern wegen der Gefahren, die ein Wirtschaftskampf zwischen organisierten Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden naturgemäß mit sich bringt, und wegen des hohen Interesses des Staates und der Allgemeinheit an seiner Beendigung, auch geboten war (vgl. §§ 21, 22 TWD.). Der Schlichtungsausschuß oder die sonstigen Schiedsstellen müssen aber, wenn anders der Schlichtungszweck erreicht werden soll, berechtigt sein, und sind nach dem Gesetze auch berechtigt, in ihren Tarifvertragsvorschlag — denn ein „Mehr“ stellt ihr Schiedspruch nicht dar — alle von ihnen nach Lage des Falles zur Herbeiführung und Sicherung des Wirtschaftsfriedens für erforderlich erachteten Bestimmungen normativen oder rein schuldrechtlichen Charakters aufzunehmen und nach ihrem pflichtmäßigen Ermessen die zwischen den Parteien herrschenden Streitpunkte, im gegebenen Falle also die Frage der Wiedereinstellungspflicht und des Verbandszwanges,

zu regeln. Zur Zeit des Inkrafttretens der Tarifvertragsverordnung standen allerdings dem Schlichtungsausschuß oder anderen Organen keine Mittel zu Gebote, dem Schiedsspruch, wenn sich die Parteien ihm nicht freiwillig unterwarfen, Geltung zu verschaffen. Das Unbefriedigende dieses Zustandes lag klar zutage, und der Gesetzgeber erkannte bald, daß das Schlichtungsverfahren ohne Durchführungs-
zwang, namentlich in wirtschaftlich und sozial bewegten Zeiten, in den Händen des Staates eine stumpfe und zur Erfüllung seines Zweckes untaugliche Waffe bleiben würde. Deshalb hat er bereits in den §§ 13 und 14 der ersten EinStVD. vom 4. Januar 1919 dem Demobilisierungskommissar die Ermächtigung erteilt, Schiedssprüche in Streitigkeiten „über Löhne und sonstige Arbeitsverhältnisse“, also in den in § 20 TBVD. behandelten Gesamtstreitigkeiten, für verbindlich zu erklären. Diese Befugnis erstreckte sich, da keine Ausnahmen gemacht waren, auf sämtliche Teile des in dem Schiedsspruch enthaltenen Tarifvertragsvorschlages, auf die Arbeitsbedingungen ebenso wie auf die Wiedereinstellungsklausel und ähnliche schuldrechtliche Bestimmungen. An ihr wollten auch § 17 der zweiten EinStVD. vom 24. Januar 1919, § 26 der beide ersetzenden Verordnung vom 3. September 1919 und der mit diesem völlig übereinstimmende § 28 VD. vom 12. Februar 1920 nichts ändern und haben an ihr auch nichts geändert (vgl. RGZ. Bd. 105 S. 331 und Urteil des erkennenden Senats vom 8. Juli 1924 III 963/23). In keiner der genannten Verordnungen wird die Verbindlichkeitsklärung auf die Arbeitsnormen des Tarifvertrags beschränkt. Wäre es der Fall, so hätte sich die durch die Tarifvertragsverordnung geschaffene unbefriedigende Rechtslage kaum gebessert. Denn Tarifverträge mit lediglich normativem Inhalt bilden eine Ausnahme, und ihr Zwangsabschluß würde nach Streifen und Arbeiterentlassungen für sich allein ein Ende des Wirtschaftskampfes nur selten herbeiführen. Die seine Beilegung bezweckende Wiedereinstellungsklausel und ihr wesensgleiche schuldrechtliche Bestimmungen bilden mit dem normativen Teil eines Tarifvertragsvorschlages gleichfalls eine Einheit, die nach dem Willen des Schlichtungsausschusses nur als Ganzes wirken kann und soll, und daher auch nur im ganzen angenommen und für verbindlich erklärt werden darf. Eine andere Auffassung würde mit den Lebenswirklichkeiten, der sozialpolitischen Bedeutung der Gesamtstreitigkeiten

und dem Interesse der Allgemeinheit an der Vermeidung von Wirtschaftskämpfen in Widerspruch stehen. Die Aufnahme der Wiedereinstellungsklausel und ähnlicher schuldrechtlicher Bestimmungen in Tarifverträge war nicht eine Neuheit, sondern, wie bereits hervorgehoben, auch schon vor dem Inkrafttreten der Verordnung gebräuchlich, so daß der Gesetzgeber sie naturgemäß berücksichtigen und als wesentlichen Bestandteil eines Tarifvertragschiedspruchs dem Durchführungszwang unterwerfen mußte, wenn er den Forderungen der Zeit und der Entwicklung des Schlichtungs- und Tarifvertragswesens gerecht werden wollte.

Die Gegner der Zulässigkeit einer Verbindlicherklärung des schuldrechtlichen Teils eines Tarifvertragsvorschlags berufen sich auf den ihr anscheinend entgegenstehenden Wortlaut des § 28 WD. vom 12. Februar 1920. Aber aus seiner eben entwickelten Entstehungsgeschichte, aus dem engen Zusammenhang mit seinen Vorläufern, den §§ 13 und 14 WD. vom 4. Januar 1919 und ihrem Zweck, eine als schädlich erkannte Gesetzeslücke auszufüllen und einen Einigungszwang in Gesamtstreitigkeiten zu schaffen, folgt, daß die Worte „Streitigkeiten über Löhne und sonstige Arbeitsbedingungen“ in § 28 der WD. vom 12. Februar 1920 sich nicht etwa an den § 1 TWB. anlehnen, sondern denselben Sinn und dieselbe rechtliche Bedeutung haben wie die Worte „Streitigkeiten über Löhne und sonstige Arbeitsverhältnisse“ in § 20 TWB. und § 13 WD. vom 4. Januar 1919.

Eine Gleichstellung der Verbindlicherklärung von Tarifvertragschiedsprüchen und der Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen nach § 2 TWB. muß abgelehnt werden. Der Zweck, den diese verfolgt, ist ein ganz anderer als derjenige, den jene erreichen will. Die Allgemeinverbindlicherklärung erstrebt ausschließlich die Vereinheitlichung der Arbeitsbedingungen und will verhindern, daß nicht organisierte Arbeiter durch deren Unterbietung die organisierten schädigen. Sie beschäftigt sich also begrifflich nur mit dem normativen Teil eines Tarifvertrags. Die Verbindlicherklärung von Tarifvertragsvorschlägen eines Schlichtungsausschusses verfolgt dagegen das Ziel, den gestörten Arbeitsfrieden ebenso im Interesse der Arbeitgeber und Arbeitnehmer, wie in dem der Allgemeinheit wieder herzustellen, ein Ziel, das in der Regel nur in Verbindung mit der Übernahme solcher schuldrechtlichen Verpflichtungen, wie sie die

Arbeitsaufnahme- und Wiedereinstellungsklauseln enthalten, seitens der Tarifvertragsparteien erreicht werden kann.

Auch der Hinweis auf die §§ 75 und 80 BRG. kann die Rechtsauffassung des Senats nicht beeinflussen. Denn sie handeln im wesentlichen nur von Meinungsverschiedenheiten über Arbeitsbedingungen, die im Tarifvertrag keine allgemeine Regelung gefunden haben, während die Fassung des § 20 LWB. eine viel weitere ist und § 28 B. vom 12. Februar 1920 sich ihm organisch anschließt. Zudem sind die nach §§ 75 und 80 a. a. D. kraft Gesetzes ohne besonderen Staatsakt von selbst eintretende Verbindlichkeit der vom Schlichtungsausschuß festgesetzten Arbeitsordnungen und Dienstvorschriften für einzelne Betriebe und die Verbindlicherklärung von Tarifvertragsvorschlägen der Schlichtungsausschüsse ihrem Wesen und ihrem Zwecke nach ganz verschieden; beide können deshalb überhaupt nicht miteinander in Vergleich gestellt werden (vgl. Ripperdey in Potthoffs Arbeitsrecht 1924 S. 582). Daß die Verbindlicherklärung von Schiedsprüchen schuldrechtlichen Inhalts dem Schlichtungsverfahren nicht wesensfremd ist, zeigen die allerdings auf Einzelstreitigkeiten bezüglichen §§ 24—27 B. vom 12. Februar 1920. Die Verbindlicherklärung eines in Einzelstreitigkeiten ergangenen Schiedspruchs bewirkt, daß ein seinem Inhalt entsprechender Dienstvertrag zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer als abgeschlossen gilt. Die Verbindlicherklärung ist ein staatlicher Hoheitsakt, der die Zustimmung des seine Unterwerfung unter den Schiedspruch weigern den Teils ersetzen soll. Finden nun die eben angezogenen §§ 24—27 nach § 28 a. a. D. ohne Einschränkung auf Schiedsprüche in Gesamtstreitigkeiten Anwendung, so muß in beiden Fällen die Wirkung die gleiche sein, d. h. den Abschluß eines Vertrags zur Folge haben, dessen Inhalt sich nach dem des Streites und des Schiedspruchs verschieden gestalten muß. Die Wiedereinstellungsklausel und ähnliche für die Wahrung des Wirtschaftsfriedens wesentliche schuldrechtliche Bestimmungen eines Tarifvertragschiedspruchs von der Verbindlicherklärung ausnehmen, hieße die Einheitlichkeit des Tarifvertrags zerstören und einen ganz anderen Vertrag als den vom Schlichtungsausschuß gewollten, hieße einen Vertrag schaffen, dem, wenn trotz der Verbindlicherklärung der Arbeitsnormen die Arbeiter die Arbeit nicht aufnehmen oder die Arbeitgeber die Arbeiter nicht

wieder einstellen, keine oder nur geringe praktische Bedeutung zukäme.

Man kann auch nicht einwenden, daß der Schiedsspruch vom 31. Oktober 1923 keinen Tarifvertragsvorschlag enthalte, weil er keine zu dessen gesetzlichem Tatbestande gehörigen Arbeitsnormen aufweise, und daß er deshalb einer Verbindlichkeitsklärung unfähig sei. Denn auf jeden Fall stellt er einen Schiedsspruch zur Beendigung eines Gesamtstreits im Sinne des § 20 TWD. und des § 28 WD. vom 12. Februar dar. Aber auch seine Nummern 5 und 7, welche für die wieder eingestellten Arbeiter den Streit nur als Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses gelten lassen und bis zum 9. November 1923 eine Kündigung aus wirtschaftlichen oder technischen Gründen des Betriebs ausschließen, sind Arbeitsbedingungen im eigentlichen Sinne und dazu bestimmt, in die Einzelarbeitsverträge überzugehen. Schließlich bildet der Schiedsspruch vom 31. Oktober mit seinen Vorgängern vom 19. und 26. Oktober 1923 eine organische Einheit. Alle drei Sprüche waren in ihrer Gesamtheit dazu bestimmt, den Wirtschaftskampf zu Ende zu bringen, die Wiedereinstellung der streikenden und entlassenen Arbeiter zu regeln und Arbeitsnormen für die Zeit nach ihrer Einstellung zu geben.

Sind daher der freiwillige Schiedsspruch und seine Verbindlichkeitsklärung wirksam, so ist die Rechtslage dieselbe, als hätten die nunmehrigen Zwangstarifvertragsparteien seinen Inhalt im Wege freier Willenseinigung vereinbart. Die Pflichten, die sich für sie aus dem freiwilligen Abschluß ergeben, sind bereits oben erörtert. Unterläßt es der Kläger, seine Mitglieder zur Beachtung der Bestimmungen des Schiedspruchs vom 31. Oktober 1923 anzuhalten und gegen ungehorsame und widerspenstige Mitglieder mit den sachungsmäßigen Druck- und Strafmitteln vorzugehen, oder fördert er gar offen oder stillschweigend ihren Widerstand gegen den Zwangstarifvertrag, so können die beklagten Verbände auf vertragsmäßiges Verhalten des Klägers und — ein Verschulden auf seiner Seite vorausgesetzt — gegebenenfalls auf Schadensersatz klagen. Die gleichen Klagerrechte stehen auch den einzelnen Mitgliedern der Beklagten gegen den klägerischen Verband zu. Denn bei freiwilligem Abschluß des Tarifvertrags wäre in der Wiedereinstellungsklausel zugleich ein Vertrag zugunsten der entlassenen Arbeiter zu finden. Daß der Tarifvertrags-

vorschlag des Schlichtungsausschusses in gleichem Sinne gemeint war und in gleichem Sinne für verbindlich erklärt ist, unterliegt keinem Zweifel. Dagegen können weder die beklagten Verbände noch die einzelnen Arbeiter gegen diejenigen Einzelmitglieder des klägerischen Verbandes im Klagewege vorgehen, welche trotz des Druckes, den dieser auf sie ausübt, gegen die Verbandsdisziplin verstoßend sich weigern, die Wiedereinstellungsklausel als für sie verbindlich anzuerkennen. Denn zwischen den Arbeitnehmerverbänden und ihren Mitgliedern auf der einen Seite und den einzelnen Unternehmern in ihrer Eigenschaft als Mitglieder des klägerischen Verbandes auf der anderen Seite vermochte auch der Schiedspruch und seine Verbindlicherklärung keine unmittelbaren Rechtsbeziehungen zu schaffen. Sie lassen sich auch nicht aus dem Gesichtspunkt der Tarifgemeinschaft und des Gesamtvertragsgedankens herleiten. Verträge zu Lasten Dritter kennt das bürgerliche Recht nicht. Deshalb können auch die in dem Schiedspruch vorgesehenen Schiedsstellen Streitigkeiten zwischen den beklagten Verbänden oder ihren Mitgliedern und einzelnen Arbeitgebern über die Wiederaufnahme entlassener Arbeiter wirksam nur schlichten, wenn die Arbeitgeber sich ihrer Entscheidung freiwillig unterwerfen. Daß sie es tun, muß allerdings der klägerische Verband, wenn er vertragstreu sein will, ernstlich und mit allen ihm zu Gebote stehenden Mitteln kraftvoll erstreben, da er vertraglich verpflichtet ist, die Wiedereinstellung der Arbeiter in ihre früheren Arbeitsstätten nach Maßgabe des Schiedspruchs vom 31. Oktober 1923, so weit es ihm möglich, zu fördern. . . .