

75. Zum Begriffe der Tariffähigkeit im Sinne des § 1 der Tarifvertragsverordnung vom 23. Dezember 1918.

III. Zivilsenat. Ur. v. 9. Oktober 1925 i. S. des Bundes der Ver Haus- und Grundbesitzer (Kl.) w. den Deutschen Portierverband (Bekl.). III 237/25.

- I. Landgericht III Berlin.
 II. Kammergericht daselbst.

Der Schlichtungsausschuß Groß-B. setzte im Wege des Schiedsspruchs einen Tarifvertrag zwischen den Parteien fest, der die Arbeitsbedingungen der in B. er Wohnhäusern beschäftigten Portiers, Hausreiniger und Hausreinigerinnen zum Gegenstande hatte und der von dem Schlichter für verbindlich erklärt wurde. Der klagende Verband verlangt nun die Feststellung der Rechtsunwirksamkeit des Schiedsspruchs, da ihm, dem Kläger, die Tariffähigkeit im Sinne des § 1 der Tarifvertragsverordnung vom 23. Dezember 1918 fehle. Das Landgericht gab der Klage statt, das Kammergericht wies sie ab. Auf die Revision des Klägers wurde die Sache zur anderweitigen Verhandlung und Entscheidung an das Berufungsgericht zurückverwiesen.

Gründe:

Tarifverträge dürfen nach § 1 der Verordnung vom 23. Dezember 1918 zwischen Vereinigungen von Arbeitgebern und Vereinigungen von Arbeitnehmern geschlossen werden. Eine Erläuterung des Begriffs „Arbeitgebervereinigung“ gibt das Gesetz nicht. Soviel erhellt aber aus seinem Wortlaut und Zweck, sowie aus dem Wesen der Tarifverträge, daß tariffähig nur eine Vereinigung von Personen ist, die sich in ihrer Eigenschaft als Arbeitgeber in irgendeiner Rechtsform zusammengeschlossen haben und zu deren Satzungs- oder Verbandszweck es, sei es allein, sei es mit gehört, ihre Arbeitgeberinteressen gegenüber den wirtschaftlichen Interessen der Arbeitnehmer zu vertreten und Einfluß auf die Gestaltung der Lohn- und Arbeitsbedingungen zu gewinnen. Im Schrifttum wird zum wirksamen Abschluß von Tarifverträgen neben der nach objektiven Rechtsgrundsätzen zu beurteilenden Tariffähigkeit vielfach noch Tarifberechtigung, d. h. der in der Satzung zum Ausdruck gelangte Wille des Verbandes gefordert, von seiner gesetzlichen Befugnis zum Abschluß von Tarifverträgen Gebrauch zu machen.

Vgl. Derfch, N. Schl. D. Anm. 6c zu § 3; Flatow-Joachim, N. Schl. D. S. 12 ff.; Kaskel, Arb.-R. 1925 S. 17; Sigler, LV-Recht S. 17; Hueck, N. d. LV. S. 53/54; § 4 des vom Ausschuß für ein einheitliches Arbeitsrecht aufgestellten und im N.-Arb.-Bl. 1921 S. 491 ff. veröffentlichten Entwurfs eines

W.-Gesetzes; a. M. Förger im Schl. Wesen 1924 S. 157 und Erdel im Schl. Wesen 1925 S. 2.¹

Nach dem zurzeit geltenden Recht wird man jedoch für die Feststellung der Berechtigung zur Eingehung von Tarifverträgen nicht verlangen dürfen, daß die Satzung eine ausdrückliche Bestimmung über die Absicht oder Bereitschaft zum Abschluß von Tarifverträgen oder eine besondere Ermächtigung des Vorstandes oder eines anderen Organs dazu enthält. Es muß vielmehr genügen, wenn aus dem Charakter und Wesen des Vereins entweder allein oder in Verbindung mit dem Gesamtinhalt der Satzung klar und zweifelsfrei erhellt, daß die Eigenschaft der Vereinsmitglieder als Arbeitgeber wenigstens eines der Bänder ist, welche sie zusammenhalten, und daß sich der Verband auf dem Gebiete der Lohn- und Arbeitsbedingungenpolitik betätigen und handelnd in sie eingreifen will und soll. Demgegenüber führt aber das Kammergericht aus:

„Weil unzweifelhaft die nach der Satzung des Klägers wahrzunehmenden Interessen auf wirtschaftlichem Gebiete liegen, sei zweifellos der Kläger auch ein gemäß § 1 LVB. zum Abschluß von Tarifverträgen berechtigter Verein, zu dessen Aufgaben insbesondere auch der Abschluß von Tarifverträgen mit den Portiers usw. gehöre.“

Der Berufungsrichter folgert also die Tariffähigkeit des klagenden Verbandes allein daraus, daß er wirtschaftliche Zwecke verfolgt. Das ist rechtsirrig. Es gibt zahlreiche Verbände, z. B. von Beamten und Ärzten, zur Wahrnehmung der wirtschaftlichen Interessen ihrer Mitglieder. Viele, wenn nicht die Mehrzahl dieser Mitglieder werden auch Hausangestellte beschäftigen. Deshalb darf man aber nicht ohne weiteres diese Wirtschaftsverbände für fähig und befugt ansehen, mit den Arbeitnehmervereinigungen, zu denen ihre Hausangestellten gehören, Tarifverträge abzuschließen. Sie werden in der Regel — und zwar mit Recht — ein derartiges Ansinnen ablehnen, weil bei ihrem Zusammenschluß nicht daran gedacht worden ist, denjenigen Teil der wirtschaftlichen Interessen ihrer Mitglieder, welcher auf dem Gebiete des Arbeitsrechts liegt, in ihren Tätigkeitsbereich aufzunehmen. Allein durch die Tatsache, daß der klagende Verband

¹ Vgl. auch RGG. Bd. 107 S. 144. D. R.

sich die Verfolgung wirtschaftlicher Interessen zum Ziele gesetzt hat, kann also seine Rechtsstellung als Arbeitgeberverband nicht bewiesen werden. Daß zu den gemeinsamen wirtschaftlichen Interessen der Mitglieder eines Haus- und Grundbesitzervereins beispielsweise ihre Beziehungen zu den Mieteinigungsämtern, zu den Mietern, zu dem Staat und der Stadt hinsichtlich der Mieterschutzgesetzgebung, hinsichtlich der Steuern, Hausbeleuchtung, Straßenreinigung usw., sowie ihr Verhältnis zu den Hypothekengläubigern zu rechnen sind, liegt auf der Hand. Auch die Beziehungen der Haus- und Grundbesitzer zu ihren Arbeitnehmern können darunter fallen, brauchen es aber nicht.

Das angefochtene Urteil unterliegt daher der Aufhebung. Es wird nunmehr zu prüfen sein, ob der klagende Verband der Gesamtsachlage nach dazu gegründet ist oder sich später die Aufgabe gestellt hat, neben anderen Interessen der Haus- und Grundbesitzer auch ihre Arbeitgeberinteressen auf dem Gebiete der Lohnpolitik zu vertreten. Hierbei kann von Bedeutung sein, ob nach der örtlichen Verkehrsauffassung mit dem Begriff eines Hausbesitzers notwendig auch der eines Arbeitgebers zu verbinden ist, und welcher Teil der Verbandsmitglieder Portiers, Hausreiner und Hausreinerinnen beschäftigt. Das Landgericht sieht für gerichtslundig an, daß dies bei einer nicht geringen Anzahl von Hausbesitzern nicht der Fall sei. Das Kammergericht hat dazu keine Stellung genommen. Wenn sich freilich aus einer Vereinsatzung klar die Befugnis zum Abschluß von Tarifverträgen ergibt, wird diese selbstverständlich dadurch nicht berührt, daß einzelne Vereinsmitglieder nicht Arbeitgeber sind. Andererseits kann aber, wenn die Tariffähigkeit eines Vereins aus der Satzung und aus seinem Charakter nicht zweifelsfrei zu entnehmen ist, das Fehlen der Arbeitgebererschaft bei einem nicht unbeträchtlichen Hundertsatz der Mitglieder gegen die Befugnis des Vereins zum Abschluß von Tarifverträgen sprechen. Das wird um so mehr dann der Fall sein, wenn der Verein, wie es z. B. der Kläger von sich behauptet, seit seiner Gründung stets den Eintritt in Tarifvertragsverhandlungen mit der Begründung, er sei nicht tariffähig, verweigert hat. Umgekehrt würde auch ohne klare Satzungsbestimmung der wiederholte Abschluß von Tarifverträgen ohne Widerspruch der Vereinsmitglieder ein Beweisgrund für die Tariffähigkeit des Vereins sein.

Alle diese Fragen können nicht vom Revisionsgericht, sondern nur vom Landrichter geprüft werden.