

33. Kann eine Zwangsinnung einem Arbeitgeberverbande, der zum Teil aus Zwangsinnungsmitgliedern besteht, den Abschluß von Tarifverträgen mit Wirkung für diejenigen seiner Mitglieder untersagen, welche zugleich der Zwangsinnung angehören?
Tarifvertragsverordnung vom 23. Dezember 1918. RVerf. Art. 159.

III. Zivilsenat. Ur. v. 23. März 1928 i. S. Vereinigung der Holzindustriellen (Bekl.) w. Tischlerinnung (Kl.). III 258/25.

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

Die Klägerin ist eine Zwangsinnung, die Beklagte ein nicht eingetragener Verein. Etwa 85 vom Hundert der Mitglieder der Beklagten gehören auch der Klägerin als Mitglieder an. Im Jahre 1920

traten die Parteien und noch andere Arbeitgeberverbände zu dem Spitzenverband der Vereinigten Verbände der Berliner Holzindustrie (V. B. B. H.) zusammen, der nunmehr die erforderlichen Tarifverträge für seine Unterverbände abschloß. Vor Februar 1924 schied die Beklagte aus dem V. B. B. H. aus und nimmt seitdem das Recht für sich in Anspruch, selbständig Tarifverträge mit Wirkung für alle ihre Mitglieder abzuschließen. Diese Befugnis bestritt ihr die Klägerin, soweit durch die Tarifverträge auch Innungsmitglieder gebunden werden sollten. Nach Erwirkung einer einstweiligen Verfügung, durch die der Beklagten die Eingehung solcher Tarifverträge bis zur Entscheidung des Hauptprozesses untersagt wurde, erhob sie Klage auf Feststellung der Nichtberechtigung der Beklagten, für diejenigen ihrer Mitglieder, die zugleich Mitglieder der Zwangsinnung sind, Tarifverträge abzuschließen. Das Landgericht wies die Klage ab, das Kammergericht gab ihr statt. Auf die Revision der Beklagten wurde das landgerichtliche Urteil wieder hergestellt.

Gründe:

Mitglied der beklagten Vereinigung kann jeder der Holzindustrie Berlins und seiner Vororte angehörige Gewerbetreibende werden, der in der Regel mindestens 5 Arbeitnehmer beschäftigt (§ 4 der Satzung). Sie hat sich nach § 2 der Satzung die Aufgaben gestellt,

- a) die wirtschaftlichen Interessen der Holzindustrie zu wahren und die gewerbliche Entwicklung derselben mit allen gesetzlich zulässigen Mitteln zu fördern,
- b) durch diese Tätigkeit zur Herstellung und Erhaltung des wirtschaftlichen Friedens mitzuwirken,
- c) den selbständigen Arbeitgebern der Holzindustrie eine Organisation zu schaffen, mit der sie vereint und erfolgreich unberechtigten Forderungen, von welcher Seite sie auch kommen mögen, begegnen können.

Die Beklagte ist also ein — unstreitig in der Form eines nicht rechtsfähigen Vereins organisierter — Arbeitgeberverband. Als solcher steht sie nicht nur Dritten, sondern auch ihren eigenen Mitgliedern als geschlossene Einheit, als selbständiges körperschaftsähnliches Rechtsgebilde gegenüber, dessen Rechte und Pflichten teils durch das Gesetz, teils, soweit es der Satzungsautonomie Raum läßt, durch die Satzung bestimmt werden. Die Tariffähigkeit der Beklagten

ergibt sich ohne weiteres aus § 1 TWW. vom 23. Dezember 1918, ihre Tarifberechtigung ebenso zweifellos aus § 2 der Satzung. Macht sie von dieser Gebrauch, d. h. schließt sie Tarifverträge ab, so treten, ohne daß es einer Rechtshandlung oder Willensäußerung ihrer Mitglieder bedarf, für diese selbsttätig kraft Gesetzes Rechtswirkungen ein, welche abzuändern oder zu beschränken die Beklagte gar nicht in der Lage ist. Sie vermag die laufenden oder künftigen Einzelarbeitsverträge ihrer Mitglieder dem Geltungsbereich und der Unabhängigkeit der von ihr tariflich vereinbarten Arbeitsnormen ebensowenig zu entziehen, wie die Vereinsmitglieder selbst dazu imstande sind (§ 1 TWW.). Mit dem vom Kammergericht ausgesprochenen Verbote, für diejenigen ihrer Mitglieder, die zugleich der klägerischen Innung angehören, Tarifverträge abzuschließen, wird der Beklagten daher entweder jeder Abschluß von Tarifverträgen unmöglich gemacht oder, falls ihr ein solcher mit Wirkung nur für ihre nicht auch zugleich der Klägerin angehörigen Mitglieder zugestanden werden soll, etwas rechtlich Unmögliches angesonnen. Das Verbot ist aber auch sachlich ungerechtfertigt.

Bei dem Abschluß von Tarifverträgen werden für jede Arbeitgeber- oder Arbeitnehmervereinigung selbstverständlich nur die eigenen Verbandsinteressen maßgebend sein. Auf die Interessen eines anderen Verbandes Rücksicht zu nehmen, ist sie rechtlich nicht verpflichtet. Ob und in welcher Weise sie von ihren tariflichen Machtbefugnissen Gebrauch machen will, hängt vielmehr nur von ihrem Ermessen ab. Dieses nach irgendeiner Richtung einzuschränken, dazu ist ein anderer Verband nicht befugt, auch derjenige nicht, dessen Interessen durch ihre Tarifpolitik möglicherweise verletzt werden. Ein Recht dazu könnte die Klägerin selbst dann nicht für sich in Anspruch nehmen, wenn eine Anzahl ihrer Mitglieder durch Zugehörigkeit zu der Beklagten und die dadurch bedingte Eingliederung in den Herrschaftsbereich der Tarifverträge der Beklagten ihre Innungspflichten verletzt haben sollte. Auch in diesem Falle könnte der Beklagten die Ausübung der tariflichen Verbandsbefugnisse nicht verwehrt werden, würde die Betätigung ihres gesetzlichen und satzungsmäßigen Rechtes, im Vertragsweg objektive Arbeitsrechtsnormen zu schaffen, keinen Verstoß gegen die guten Sitten enthalten und folgeweise auch nicht die Anwendung des § 826 BGB. im Sinne der Klägerin rechtfertigen.

In dieses Recht und in die tarifliche Selbständigkeit der Beklagten einzugreifen, dazu bietet der Klägerin auch die Doppelorganisation eines Teils ihrer Mitglieder keine gesetzliche Handhabe.

Schon diese Erwägungen müssen zur Abweisung der Klage führen. Es kann aber auch der von beiden Tatrichtern vertretenen Auffassung nicht beigeprägt werden, daß die auch bei der Beklagten organisierten Innungsmitglieder der Vorwurf eines satzungswidrigen Verhaltens der Klägerin gegenüber treffe.

Art. 159 RVerf. hat das durch § 152 GewD. bisher nur den gewerblichen Unternehmern sowie ihren Angestellten und Arbeitern gewährte Recht der Vereinigungsfreiheit zu einem Grundrecht aller Deutschen ausgestaltet. Er ordnet nicht nur an, daß jeder Staatsbürger, welchem Berufe er auch angehöre, sich „zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen“ mit anderen ungehindert zusammenschließen dürfe, sondern erklärt auch jede Maßnahme privatrechtlicher oder öffentlichrechtlicher Natur, welche diese Freiheit zu beschränken oder zu behindern suche, für rechtswidrig. Sie vermag weder Rechte noch Pflichten zu erzeugen. Eine vorübergehende Beschränkung der Vereinigungsfreiheit schließt Art. 159 Satz 2 RVerf. freilich nicht aus. Ihre Zulässigkeit folgt aus dem Umfang und der Bedeutung der Aufgaben, welche Art. 165 a. a. D. und die zu seiner Ausführung erlassenen Gesetze den Berufsvereinigungen zugewiesen haben. Ihnen können sie nur gerecht werden, wenn sie in der Lage sind, sich die Mitgliedschaft und Verbandsstreue derjenigen, die sich ihnen einmal angeschlossen haben, eine Zeitlang zu erhalten und zu sichern. Dieses Ziel wird in der Regel durch Satzungsbestimmungen erreicht, welche den Mitgliedern den Austritt erst nach Ablauf einer bestimmten Kündigungs- oder Anzeigefrist gestatten und andererseits dem Verbands die Befugnis einräumen, gegen diejenigen Mitglieder, welche während ihrer Mitgliedschaft den Verbandsbeschlüssen zuwiderhandeln, Ordnungsstrafen oder andere wirtschaftliche Nachteile zu verhängen. Derartige Satzungsbestimmungen würden allerdings in vielen Fällen mit § 152 GewD. unvereinbar sein, der den Verbandsmitgliedern ein Recht zu jederzeitigem Austritt gab und allen satzungsmäßigen Druckmitteln den staatlichen Schutz versagte. Diese Vorschrift widerspricht aber dem Geist und Zweck des Art. 159 RVerf., der nicht nur die Freiheit des Zusammen-

schlusses, sondern darüber hinaus auch die rechtliche Möglichkeit seiner Durchführung gewährleisten will. Deshalb muß sie, wie schon in dem Urteile des IV. Zivilsenats vom 2. Juli 1925 (RGZ. Bd. 111 S. 199) ausgesprochen ist, gemäß Art. 178 Abs. 2 a. a. D. als aufgehoben gelten.

Das Gegengewicht zu dem durch den freiwilligen Eintritt in eine wirtschaftliche Berufsvereinigung (Art. 159, 165 RVerf.) von dem Eintretenden freiwillig auf sich genommenen Verbandszwang bilden also die Freiheit seiner Entschliebung und die rechtliche Möglichkeit, ihn durch seinen — nur zeitweise gesperrten — Austritt wieder abzuschütteln. Eine Satzungsbestimmung oder eine Gesetzesvorschrift, welche es einem Verbandsmitglied dauernd unmöglich macht, sei es mit, sei es ohne Aufgabe der bisherigen Verbandszugehörigkeit sich zur Besserung und Förderung seiner Wirtschaftslage einem anderen Verband und damit dessen Tarifpolitik anzuschließen, würde mit Art. 159 RVerf. in unlösbarem Widerspruch stehen und deshalb keine Geltung haben. Einen solchen Zwang will aber die Klägerin ausüben.

An ihrer Tariffähigkeit und Tarifberechtigung kann, nachdem sie den Abschluß von Tarifverträgen ausdrücklich in den Kreis ihrer satzungsmäßigen Aufgaben gezogen hat, nicht gezweifelt werden. Ihre Tarifmacht findet aber ihre Grenze da, wo der Herrschaftsbereich des Art. 159 RVerf. beginnt. Während des Bestehens einer Zwangsinnung sind die ihr zwangsweise eingegliederten Handwerker durch das Gesetz am Wiederausscheiden gehindert (§§ 100, 100f, 100t GewD.). Hätte die GewD. mit der Entziehung der Austrittsbefugnis für die Mitglieder einer Zwangsinnung das Dauerverbot aussprechen wollen und ausgesprochen, „zur Förderung ihrer Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen“ einem anderen Verbands beizutreten und ihm die Wahrnehmung ihrer wirtschaftlichen Interessen anzuvertrauen, so wäre ein solches Verbot durch Art. 159 RVerf. beseitigt.

Eine andere Auffassung würde die Zwangsinnungsmitglieder in bezug auf die Vereinigungsfreiheit nicht nur schlechter stellen als die Angehörigen aller anderen Berufsvereinigungen, sondern ihnen tatsächlich das Grundrecht des Art. 159 RVerf. völlig versagen. Das geht nicht an. Der Zwang, den die Zwangsinnung ausüben darf, bezieht sich nach dem klaren Wortlaute des Art. 159 nicht auf das

von diesem behandelte und geregelte Gebiet. Auf ihm herrscht — unbeschadet der Sonderrechte einer Zwangsinnung auf anderen Gebieten — allein der verfassungsmäßig gewährleistete Grundsatz der Vereinigungsfreiheit, der auch den Angehörigen einer Zwangsinnung nicht verkümmert oder gar genommen werden darf. Glaubt ein Teil von ihnen in der Organisation eines anderen Verbandes eine bessere Gewähr für eine ihnen günstige Regelung der Lohn-, Arbeits- und sonstigen Wirtschaftsbedingungen zu finden, so vermag auch die Satzung der Zwangsinnung ihn nicht zu hindern, Anschluß an diesen Verband zu suchen. In einem solchen Anschluß ist also nicht eine Satzungsuntreue der Zwangsinnung gegenüber, sondern nur die Ausübung eines unentziehbaren verfassungsmäßigen Rechtes zu finden. Wie einen solchen Anschluß selbst, muß aber die Zwangsinnung, wie schon gezeigt, auch seine gesetzlichen Folgen, d. h. die gesetzlichen Wirkungen des Tarifvertragsrechts des anderen Verbandes hinnehmen, ohne hierwegen denjenigen ihrer Mitglieder, welche dem anderen Verbands beigetreten sind, einen Satzungsverstoß zur Last legen zu können.