

37. 1. Unter welchen Voraussetzungen darf eine Tarifvertragspartei während des Bestehens des Tarifvertrags zur Anwendung wirtschaftlicher Kampfmittel greifen?
2. Können die durch einen Tarifbruch geschädigten Einzelmitglieder einer Tarifvertragspartei Schadensersatzansprüche gegen den tarifbrüchigen Vertragsteil geltend machen?
- Tarifvertragsverordnung vom 23. Dezember 1918.

III. Zivilsenat. Ur. v. 30. März 1926 i. S. Arbeitgeberverband für Binnenschifffahrt (R.L.) w. Deutschen Verkehrsbund u. Gen. (Bekl.).  
III 214/25.

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

Der klagende Arbeitgeberverband schloß am 31. März 1922 mit den beiden beklagten Arbeitnehmerverbänden einen Tarifvertrag, der in zwei Teile zerfiel. Der Hauptteil, ein die Arbeitsbedingungen mit Ausnahme der Lohnhöhe regelnder Manteltarif, sollte bis zum 31. März 1923 laufen und sich um ein weiteres Jahr verlängern, wenn er nicht zwei Monate vor seinem Ablauf gekündigt würde. Ihm waren als Anhang die Lohnvereinbarungen beigelegt, die bis zum 30. Juni 1922, bei Zustimmung sämtlicher Vertragsparteien bis zum 30. September 1922 Geltung haben sollten. Für den Dezember 1922 wurde eine Einigung über die Lohnhöhe nicht erzielt. Dem Schiedspruch eines vom Reichsarbeitsminister einberufenen Schlichtungsausschusses fügten sich die Arbeitnehmer nicht. Nunmehr forderten die beklagten Verbände ihre Mitglieder durch gedruckte Flugblätter auf, vom 12. Dezember ab „nur noch acht Stunden Arbeit zu verrichten und jede Extra-, Überstunden- und Sonntags-

arbeit abzulehnen“. Dieser Weisung folgten die Schiffer. Dadurch sollen einzelnen Mitgliedern des klagenden Verbandes infolge verlängerter Fahrten, vermehrten Kohlenverbrauchs, verspäteter Erfüllung eingegangener Ladeverbindlichkeiten u. dgl. Vermögensverluste entstanden sein. Einen derartigen, ihm von einem seiner Mitglieder abgetretenen, Schadensersatzanspruch macht der klagende Verband gegen die beklagten Verbände mit der Behauptung geltend, sie hätten durch die erwähnten Aufrufe gegen ihre tarifliche Friedenspflicht und zugleich gegen die guten Sitten verstoßen. Das Landgericht gab der Klage statt. Das Kammergericht wies sie ab. Die Revision des Klägers blieb erfolglos.

#### Gründe:

Der Tarifvertrag vom 31. März 1922 enthält keine ausdrückliche Bestimmung, durch welche die Parteien sich zur Einhaltung des Arbeitsfriedens verpflichtet haben. Aber auch ohne eine solche muß — wenigstens in der Regel — die gegenseitige Übernahme der Friedenspflicht als von den Tarifvertragsparteien gewollt und stillschweigend vereinbart angesehen werden (vgl. RGZ. Bd. 73 S. 92, Bd. 86 S. 154; Hueck, Recht des TB. S. 170 und TB. S. 91; Kaskel, N. Ztschr. f. ArbR. 1922 Sp. 403). Die Friedenspflicht ist mit dem Wesen eines Tarifvertrags so eng verbunden, daß ohne sie die Erreichung der rechts- und wirtschaftspolitischen Ziele, die mit seinem Abschluß verfolgt werden, in hohem Grade gefährdet sein würde. Ein Tarifvertrag soll nicht nur Arbeitsnormen schaffen, sondern auch die Möglichkeit ihrer Durchführung gewährleisten. Er soll die an seinem Abschluß beteiligten Verbände und die in ihnen organisierten Arbeitgeber und Arbeitnehmer dagegen sichern, daß während seiner Dauer die in ihm geregelten Arbeitsbedingungen zum Gegenstand eines Wirtschaftskampfes gemacht werden. Diese Sicherung würde aber nur sehr gering und unvollkommen sein, wenn bei einem Verstoß gegen die Friedenspflicht (vgl. RGZ. Bd. 111 S. 108 und 177) der schuldige Vertragsteil nur dem Vertragsgegner und nicht auch dessen geschädigten Einzelmitgliedern ersatzpflichtig wäre. Eine solche Rechtslage würde der Förderung des Wirtschaftsfriedens nicht nur nicht dienlich, sondern geradezu abträglich sein, da durch wirtschaftliche Kampfmaßnahmen in der Hauptsache die einzelnen Arbeitgeber oder Arbeitnehmer, nicht aber die Verbände, denen sie an-

gehören, benachteiligt zu werden pflegen. Deshalb enthält die Friedensklausel, mag sie ausdrücklich oder stillschweigend vereinbart sein, regelmäßig zugleich einen Vertrag zugunsten der Verbandsmitglieder, der für sie im Sinne des § 328 Abs. 1 BGB. unmittelbar Rechte und im Fall ihrer Verletzung Schadenersatzansprüche begründet. Dieser Rechtsauffassung entsprechend hat das Kammergericht auch den Tarifvertrag vom 31. März 1922 ausgelegt, so daß die N. N. Dampfschiffahrtsgesellschaft nicht gehindert war, Schadenersatzansprüche aus dem angeblichen Tarifbruch der Beklagten geltend zu machen und sie an den Kläger abzutreten. Daß sie dazu auch befugt war, soweit sie diese aus einem sittenwidrigen Verhalten der Beklagten ihr gegenüber, d. h. aus § 826 BGB. herleitet, bedarf keiner Erörterung.

Die Friedenspflicht der Tarifvertragsparteien ist, wenn sie nicht im Einzelfall durch ausdrückliche Abrede zu einer absoluten gestaltet wird, regelmäßig nur eine relative. Es soll nur der Vertragsinhalt selbst geschützt und der Versuch, eine vorzeitige Änderung der im Tarifvertrag vereinbarten Arbeitsnormen durch Anwendung wirtschaftlicher Kampfmittel zu erzwingen, verhindert werden. Dagegen ist es den Verbänden regelmäßig nicht verwehrt, sich solcher Mittel zu bedienen, um während des Bestehens eines Tarifvertrags nicht tariflich geregelte Streitpunkte einer solchen Regelung entgegenzuführen. Daß die Verbände auch für derartige Fälle von vornherein auf jeden Wirtschaftskampf verzichtet und sich des Rechts begeben haben, im Interesse ihrer Mitglieder nötigenfalls auch zu wirtschaftlichen Druckmitteln zu greifen, ist nicht zu vermuten. Ein solcher Verzicht bedürfte einer unzweideutigen Willenserklärung. Wenn ihn das Kammergericht daher in dem Manteltarif vom 31. März 1922 nicht findet, so entspricht seine Vertragsauslegung, wie gezeigt, ebenso der Natur der Sache wie den Grundsätzen von Treu und Glauben. Sie steht auch mit der bisherigen Rechtsprechung des Reichsgerichts (vgl. die bereits angezogenen in RGZ. Bb. 73 und 86 abgedruckten Entscheidungen und RGZ. Bb. 111 S. 107) und der im Schrifttum vorherrschend vertretenen Ansicht (vgl. Kassel, N. Ztschr. f. ArbR. 1922 Sp. 403 Anm. 12; Dertmann, Arbeitsvertragsrecht S. 64/65; Hueck, I.R. S. 92; Ripperbey, Beitr. z. I.R. S. 67) in Einklang.

Der Tarifvertrag vom 31. März 1922 bestand aus zwei auch äußerlich gesonderten Teilen, dem Manteltarifvertrag und dem als Anhang bezeichneten, besonders datierten und unterschriebenen Lohn-tarifvertrag. Beide Teile bildeten zunächst eine rechtliche Einheit. Vereinbarungsgemäß erlosch der Lohn-tarifvertrag bedeutend früher als der Manteltarifvertrag. Sein Fortfall übte jedoch, wie das Kammergericht einwandfrei feststellt, auf das rechtliche Schicksal des Manteltarifvertrags und dessen Fortgeltung keinen Einfluß aus.

Da weder die Verhandlungen der Parteien noch ein Schlichtungs-verfahren zu einer Einigung über neue Löhne führten, gingen die beklagten Verbände schließlich zum Angriff über. Um die Arbeitgeber durch wirtschaftlichen Druck zum Abschluß eines den Zeit-verhältnissen entsprechenden Lohn-tarifvertrags zu bewegen, forderten sie ihre Mitglieder zur Verweigerung von Überstunden- und Sonntags-arbeit auf. Dieser Angriff auf den Arbeitsfrieden richtete sich also nicht gegen die Normen des Manteltarifs, sondern sollte nur die in ihm nicht geregelte, für die Arbeiter aber lebenswichtige Lohnfrage möglichst rasch in einem für sie günstigen Sinne lösen und damit den Manteltarif in sachgemäßer Weise ergänzen und vervollständigen.

Dieses Ziel war kein rechtswidriges. Ein Verbot, es unter Anwendung wirtschaftlicher Kampfmittel zu erstreben, enthält nach der rechtsirrtumsfreien Feststellung des Berufungsrichters der Mantel-tarifvertrag nicht. Auch die von den Beklagten empfohlenen Kampf-mittel waren keine unerlaubten. Das Kammergericht bezeichnet sie als passive Resistenz. Dem kann nicht beigespflichtet werden. Passive Resistenz ist, wie der Senat bereits in dem Urteil vom 9. Juni 1925 (RGZ. Bd. 111 S. 112) ausgeführt hat, ein unlauteres Kampfmittel. Denn mit ihr beabsichtigen die Arbeiter durch Herabsetzung ihrer Arbeitsleistungen auf ein Mindestmaß die Druckwirkung eines Streiks hervorzurufen, ohne sich wie bei diesem der Gefahr von Lohnausfällen auszusetzen. Dazu haben die beklagten Verbände ihre Mitglieder nicht veranlaßt. Während der regelmäßigen achtstündigen Arbeitszeit sollten sie ihre Pflicht voll und ganz erfüllen, nur Überstunden- und Sonntagsarbeit, die sich während der Fahrt der Schiffe allerdings kaum entbehren läßt, sollten sie ablehnen und damit auch auf die für sie ausgeworfene Sondervergütung verzichten. Die Beklagten trifft daher nach Lage des Falles nicht der Vorwurf des Tarif-

bruch. Daß die Schiffer nach dem Manteltarif Überstunden leisten sollten, ändert an der Rechtslage nichts, da der Kampf der Parteien auf einem Gebiet und bezüglich einer Streitfrage, die außerhalb der bisherigen tariflichen Regelung lagen, entbrannt war und dieser Kampf ohne Rücksicht auf den Inhalt des Manteltarifs mit allen erlaubten wirtschaftlichen Kampfmitteln ausgefochten werden durfte. In ihm waren die Beklagten an keine anderen Schranken als diejenigen gebunden, welche die Rechtsordnung jedem Wirtschaftskampf und dem Gebrauch wirtschaftlicher Kampfmittel überhaupt setzt. Innerhalb dieser haben die Beklagten sich aber gehalten. Deshalb fällt mit dem Vorwurf der Tarifuntreue auch der eines sittenwidrigen Verhaltens, so daß die Kampfbetätigung der Beklagten auch die Anwendung des § 826 BGB. nicht zu rechtfertigen vermag.