

5. Sind die Angestellten der Unfallberufsgenossenschaften Beamte?
Ist ihr Dienstverhältnis der Regelung durch Tarifvertrag zugänglich?

Reichsversicherungsordnung §§ 690 ff.
Tarifvertragsverordnung §§ 1, 2.

III. Zivilsenat. Urt. v. 18. Mai 1926 i. S. Schlesisch-Posensche
Baugewerksberufsgenossenschaft (RL) w. B. (Bell). III 217/25.

I. Landgericht Breslau.
II. Oberlandesgericht daselbst.

Der Beklagte ist als Sekretär und Katasterführer bei der Klägerin angestellt. Die Lohn- und Arbeitsbedingungen der Angestellten der Reichsberufsgenossenschaften sind durch Tarifvertrag vom 13. März 1922 geregelt. Die Klägerin hat den Tarifvertrag nicht mit abgeschlossen, aber der Tarif ist für allgemein verbindlich erklärt. Unter Berufung auf diesen Tarifvertrag verlangt der Beklagte von der Klägerin seine Einstufung und Bezahlung nach Maßgabe der Klasse 1 b des Tarifvertrags. Durch Beschluß vom 14. Mai 1923 hat das Reichsversicherungsamt zugunsten des Beklagten entschieden. Mit der binnen Monatsfrist nach Zustellung dieses Beschlusses erhobenen Klage erstrebt die Klägerin die Feststellung, daß sie nicht verpflichtet sei, den Beklagten in die Klasse 1 b des Übereinkommens vom 13. März 1922 einzureihen.

Das Landgericht wies die Klage ab. Die Berufung der Klägerin wurde zurückgewiesen. Ihre Revision blieb ohne Erfolg.

Gründe:

Gegen die Zulässigkeit des Rechtswegs bestehen keine Bedenken. Die Klagefrist (§ 705 Abs. 3 RVO.) ist gewahrt.

Nach der Feststellung des Berufungsrichters nimmt der Beklagte schon seit geraumer Zeit im Betrieb der Klägerin eine Stellung mit übergeordneter Tätigkeit ein. Auf Grund dieser Feststellung hat der Berufungsrichter den Einwand der Klägerin, daß der Beklagte die für eine solche Stellung erforderliche Eignung nicht besitze, ohne Rechtsverstoß zurückgewiesen. Nach dem Inhalt des Tarifabkommens vom 13. März 1922 erscheint mithin das Verlangen des Beklagten als begründet, und zur Entscheidung steht ausschließlich, ob das Tarifabkommen, obwohl für allgemein verbindlich erklärt, dennoch für die Klägerin, wie diese meint, unverbindlich ist.

Die Klägerin bekämpft die Verbindlichkeit des Tarifabkommens für den Streitfall an erster Stelle mit der Behauptung, ihre Angestellten seien Beamte. In der Tat gilt das Tarifvertragsrecht nur für Arbeiter und Angestellte, nicht für Beamte (§ 1 Tarifvertragsverordnung). Aber die Angestellten der Berufsgenossenschaften sind nicht Beamte; dies hat der Berufungsrichter ohne Rechtsirrtum ausgeführt.

Als Träger der Unfallversicherung (§ 3 RVO.) sind die Berufsgenossenschaften Körperschaften des öffentlichen Rechts auf Grundlage der Selbstverwaltung. An sich möchten Zweifel denkbar sein, ob den Genossenschaften selbst und ihren Organen behördlicher Charakter, ihren Angestellten Beamteneigenschaft zukommt. Den behördlichen Charakter der Genossenschaften selbst und ihrer Organe hat der erkennende Senat im Urteil vom 3. November 1925, RGZ. Bd. 112 S. 63, verneint. Daß die einzelnen Angestellten nicht Beamte sind, ist in Rechtslehre und Rechtsanwendung seit langem allgemeine und unbestrittene Meinung (vgl. PrDVG. Bd. 20 S. 41 für das Recht des Unfallversicherungsgesetzes vom 6. Juli 1884, RGZ. Bd. 71 S. 236 für das Recht des Gewerbeunfallversicherungsgesetzes vom 30. Juni 1900). Bei der Überleitung des früheren Rechtszustands in das Recht der Reichsversicherungsordnung hat man, gerade um dieser Auffassung Rechnung zu tragen, den in den älteren Gesetzen gebrauchten Ausdruck „Genossenschaftsbeamte“ durch die Bezeichnung „Angestellte“ ersetzt (vgl. ferner Amtl. Nachrichten des Reichsversicherungsamts 1924 S. 20 mit Nachw.).

Die Revision hat noch bemerkt, die Tarifvertragsverordnung habe nur Arbeitsverhältnisse im Auge, bei denen Arbeitgeber und Arbeitnehmer als freie Parteien sich gegenüberstünden. Indessen erstreckt sich das Tarifvertragsrecht auf Arbeiter und Angestellte, ohne innerhalb dieses Personentrießes weitere Ausnahmen zu machen. Sollte ein Angestelltenverhältnis irgendwelchen Bindungen unterliegen (dies ist ersichtlich der Fall, den die Revision meint), so ist sachlich zu prüfen, ob und inwieweit ein Tarifvertrag mit den bestehenden anderweitigen Bindungen vereinbar ist und welche Folgen eine etwaige Unvereinbarkeit nach sich zöge. Abzulehnen ist aber die Meinung der Revision, daß schon das Bestehen einer anderweitigen Bindung ohne weiteres die Unanwendbarkeit des Tarifvertragsrechts zur Folge habe.

Da die Angestellten der Berufsgenossenschaften nicht Beamte sind, ist ihr Dienstverhältnis als ein solches des bürgerlichen Rechts, §§ 611 ff. BGB., anzusehen. In dieses bürgerliche Dienstverhältnis hat die Reichsversicherungsordnung insofern weitgehend eingegriffen, als nach § 690 RVO. die allgemeinen Anstellungsbedingungen und die Rechtsverhältnisse der Angestellten durch eine Dienstordnung zu regeln sind. Durch diese öffentlichrechtliche Ordnung wird das Dienstverhältnis der Angestellten in erster Linie beherrscht; die Vorschriften des bürgerlichen Rechts treten ihr ergänzend und vervollständigend zur Seite.

Nicht anders verhält es sich aber auch mit dem Tarifvertrag. Auch er beherrscht, soweit er reicht, das im übrigen bürgerlichrechtliche Dienstverhältnis. Auch er ist eine aus dem öffentlichen Recht entspringende allgemeine Ordnung, aus welcher der Einzelarbeitsvertrag sich ergänzt, mag er nach § 1 oder § 2 Tarifvertragsverordnung verbindlich sein. Im Ergebnis stehen also zwei besondere Ordnungen für ein und dasselbe Dienstverhältnis nebeneinander. Die Revision will das Tarifabkommen als neben der Dienstordnung überflüssig bezeichnen. Indessen steht nicht die Notwendigkeit dieses Nebeneinander zur Entscheidung, sondern seine Zulässigkeit.

Das Nebeneinanderbestehen von Tarifabkommen und Dienstordnung müßte als unzulässig erscheinen, wenn sich daraus unlösbare Widersprüche ergäben, wenn insbesondere unklar und unentschieden bliebe, welche der beiden Ordnungen im einzelnen Fall maßgebend

sein soll. Dem ist jedoch nicht so. Eine Bestimmung des Dienstvertrags, die der Dienstordnung zuwiderläuft, ist unmittelbar kraft der reichsgesetzlichen Vorschrift des § 701 Abs. 2 RVO. nichtig. Die Normen des Tarifvertrags dienen der Ergänzung der Einzeldienstverträge und sind daher, gleichviel ob sie nach § 1 oder wie hier nach § 2 Tarifvertragsverordnung verbindlich sind, entsprechend dem Grundsatz des § 701 Abs. 2 RVO. gleich den Dienstverträgen nichtig, soweit sie der maßgebenden Dienstordnung zuwiderlaufen. Demzufolge kann sich das Tarifabkommen mit dem Inhalt der Dienstordnung nicht wirksam in Widerspruch setzen; ein Streit über die Maßgeblichkeit der einen oder andern Ordnung kann bei dieser Sachlage nicht entstehen. Von diesem unbedingten Vorrang der Dienstordnung gehen, soweit ersichtlich, auch die Parteien aus, wie denn auch der Präsident des Reichsarbeitsamts in der Entscheidung vom 17. Juli 1922 das vorliegende Tarifabkommen nur mit der Maßgabe für allgemein verbindlich erklärt hat, daß der Inhalt der Dienstordnung unberührt bleibe.

Gegenüber der Dienstordnung könnte das Tarifabkommen des weiteren auch dann als unverbindlich erscheinen, wenn jene nach ihrem Inhalt für das Tarifabkommen keinen Raum ließe, wenn die Dienstordnung ersichtlich ausschließliche Geltung für sich beanspruchte. Gerade das ist aber nach den einwandfreien Feststellungen des Berufungsrichters nicht der Fall. Die Dienstordnung ist nicht erschöpfend und kann es ihrem Wesen nach nicht sein. Sie bildet nur einen Rahmen, der für den einzelnen Fall der Ausfüllung bedarf. Für den Einzelfall die notwendigen Ergänzungen zu treffen, ist die Aufgabe der Organe der Berufsgenossenschaft, namentlich des Vorstands, der zu diesem Behuf teils einseitige Entschlüsse, teils die geeigneten Abreden mit dem Angestellten als Vertragsgegner zu treffen haben wird. Daß er bei diesen ihm obliegenden Maßnahmen etwa unbedingt frei sein solle, daß er nur, ähnlich wie vielfach der Beamte, seinem pflichtmäßigen Ermessen Folge zu geben verpflichtet sei und irgendwelche Bindungen gar nicht solle eingehen dürfen, das ist ersichtlich nicht der Sinn der Dienstordnung. Jedenfalls hat der Berufungsrichter in Auslegung des Gesetzes ohne Rechtsverstoß ein anderes angenommen. Er geht zunächst von § 695 RVO. aus. Danach hat die Dienstordnung die Mindestgehälter für die einzelnen

Klassen der Angestellten zu bezeichnen und Grundsätze für das Aufsteigen im Gehalt aufzustellen. Nach der bedenkenfreien Auslegung des Berufungsrichters ist damit ein Hinausgehen über die in der Dienstordnung vorgeesehenen Mindestgehälter nicht ausgeschlossen, vielmehr der Genossenschaft freigestellt. Dem ist beizutreten. Auch sonst sind keine Anhaltspunkte dafür gegeben, daß die Bewilligung eines höheren als des in der Dienstordnung vorgeesehenen Gehalts ausschließlich dem freien Ermessen des Vorstands anheimgegeben sei, dergestalt, daß er keinerlei Bindungen nach dieser Richtung sollte eingehen dürfen. Ohne Rechtsirrtum hat daher der Berufungsrichter sich in der Prüfung, ob das Tarifabkommen mit der Dienstordnung vereinbar sei, auf die Frage der Gehälter der Angestellten beschränkt. In diesem Punkt läßt die Dienstordnung in der Tat keinen Zweifel offen, daß die Bewilligung höherer als der Mindestgehälter Sache des Vorstands sein sollte, so daß er sich, wie durch Einzelarbeitsvertrag, so auch im Wege des sog. Kollektivvertrags zur Bewilligung auch höherer Gehälter verbindlich machen konnte.

Mit Unrecht rügt die Revision, daß der Berufungsrichter nicht den ganzen Inhalt des Tarifabkommens mit dem ganzen Inhalt der Dienstordnung in Vergleich gestellt und daß er abgelehnt habe, sich darüber auszusprechen, ob die beiden Ordnungen in ihrem vollen Umfang miteinander verträglich seien. Dies wäre nur nötig gewesen, wenn angenommen werden müßte, das Tarifabkommen im ganzen würde damit hinfällig, daß etwa eine einzelne seiner Bestimmungen mit der Dienstordnung im Widerspruch stünde und daher nichtig wäre (§ 701 Abs. 2 RVO.). Diese Annahme hat der Berufungsrichter in Auslegung des Willens der Vertragsschließenden abgelehnt; er hat im Gegenteil ausgeführt, die Vertragsschließenden hätten das Tarifabkommen jedenfalls insoweit aufrecht erhalten wollen, als dies gegenüber der Dienstordnung möglich wäre. Ist somit nur auf die Vereinbarkeit der einzelnen Bestimmungen abzustellen, so erhellt, wie gezeigt, daß jedenfalls die Bemessung eines über das Mindestgehalt der Dienstordnung hinausgehenden Gehalts statthaft ist; dann muß es aber auch statthaft sein, höhere Gehälter im Wege des Gesamtvertrags festzulegen. Jedenfalls insoweit besteht die von der Klägerin behauptete und zur Grundlage ihrer Klage gemachte Unverträglichkeit

der beiden nebeneinander stehenden Ordnungen, der Dienstordnung und des Tarifabkommens, nicht.

Nach alledem ist das Tarifabkommen weder als Ganzes noch in der hier fraglichen Einzelbestimmung (Einordnung der Beamten in leitender oder übergeordneter Stellung in Kl. 1 b) mit der Dienstordnung unvereinbar.

Von dieser Auffassung aus, die mit der festen Übung des Reichsversicherungsamts im Einklang steht und auch sonst ganz überwiegend gebilligt wird, erweist sich die Revision der Klägerin als nicht begründet.