

34. Unter welchen Voraussetzungen ist ein Arbeitgeberverband zum Abschluß von Tarifverträgen fähig und berechtigt?

Verordnung über das Schlichtungswesen vom 30. Oktober 1923.

III. Zivilsenat. Urt. v. 29. Oktober 1926 i. S. des Verbandes der S.'schen Schuhfabrikanten (Rl.) w. den Werkmeisterverband der Schuhindustrie (Bekl.). III 550/25.

I. Landgericht Frankfurt a. M.

II. Oberlandesgericht daselbst.

Der Beklagte trat i. J. 1924 wegen Abschlusses eines Tarifvertrags an den Kläger heran, der sich jedoch ablehnend verhielt. Der Beklagte wandte sich deshalb an den Schlichtungsausschuß in Dr., und dieser machte durch Schiedsspruch vom 1. August den Parteien einen Tarifvertragsvorschlag, der mangels Annahme durch den Kläger von dem Schlichter des Landes für verbindlich erklärt wurde. Infolgedessen erhob der Kläger, der schon vor dem Schlichtungsausschuß und dem Schlichter seine Tariffähigkeit bestritten hatte, Klage auf Feststellung, daß der Zwangstarifvertrag unwirksam sei und für die Mitglieder der Parteien keine Verbindlichkeiten erzeuge. Das Landgericht und das Oberlandesgericht wiesen die Klage ab. Die Revision des Klägers hatte keinen Erfolg.

Gründe:

Die Parteien streiten über die Tariffähigkeit des Klägers. Fehlte sie ihm zur Zeit des Schiedsspruchs und seiner Verbindlicherklärung, so sind beide Verwaltungsakte unwirksam und nicht geeignet, Rechte und Pflichten zwischen den Parteien zu erzeugen. Das Reichsgericht hat vor dem Inkrafttreten der neuen Verordnung über das Schlichtungswesen vom 30. Oktober 1923 wiederholt ausgesprochen, daß die Nachprüfung der Zuständigkeit des Schlichtungsausschusses und des Demobilmachungskommissars für den Erlass eines Schiedsspruchs und für seine Verbindlicherklärung zu den Aufgaben der ordentlichen Gerichte gehört (vgl. RGZ. Bd. 104 S. 181, Bd. 106 S. 331; JW. 1925 S. 225 Nr. 4). An diesem Rechtszustand haben die neue Schlichtungsverordnung und der Übergang der Zuständigkeit zur Verbindlicherklärung tariflicher Schiedssprüche vom Demobilmachungskommissar auf den Schlichter

nichts geändert. Mit Recht hat das Oberlandesgericht daher die strittige Frage erörtert und geprüft, ob Schlichtungsausschuß und Schlichter ihre Schlichtungs- und Spruchstätigkeit einem nicht tariffähigen Verband, d. h. einem Verband gegenüber ausgeübt haben, der ihr nicht unterworfen war.

Nicht jede Arbeitgebervereinigung, die wirtschaftliche Zwecke verfolgt, kann Partei eines Tarifvertrags sein. Die Fähigkeit dazu besitzen, wie der Senat bereits im Urteil vom 9. Oktober 1925 (RGZ. Bd. 111 S. 355) ausgesprochen hat, nur solche Arbeitgebervereinigungen, zu deren Verbandsaufgaben es gehört, gerade die wirtschaftlichen Arbeitgeberinteressen ihrer Mitglieder gegenüber den wirtschaftlichen Arbeitnehmerinteressen zu vertreten und zur Geltung zu bringen (vgl. auch RGZ. Bd. 107 S. 144). Ergibt sich diese Absicht aus dem Wesen oder der Betätigung des Vereins, so ist er auch zum Abschluß von Tarifverträgen fähig und berechtigt, ohne daß es eines besonderen Auspruchs der Bereitschaft dazu in der Satzung bedarf (vgl. RGZ. Bd. 111 S. 356). Mit diesen Rechtsgrundlagen stehen die entscheidenden Feststellungen des Oberlandesgerichts im Einklang, wenn seinen Ermägungen auch nicht überall zu folgen ist.

Der von ihm festgestellte Tatbestand weicht von demjenigen, der dem Urteile vom 9. Oktober 1925 zugrunde lag, erheblich ab. Damals klagte ein Haus- und Grundbesitzerverein gegen einen Portierverband auf Feststellung der Unwirksamkeit eines Zwangstarifvertrags. Zahlreiche Mitglieder des Haus- und Grundbesitzervereins beschäftigten keine Portiers, waren also keine Arbeitgeber. Dieser Umstand ließ es, da die Satzung als Vereinszweck die Wahrnehmung der gemeinsamen Interessen der Haus- und Grundbesitzer bezeichnete, zweifelhaft erscheinen, ob die Regelung des Arbeitsverhältnisses der Portiers ihrem Wesen nach wirklich innerhalb des Aufgabekreises des Vereins liege, und mußte dazu führen, von dem Oberlandesgericht eine Prüfung des Sachverhalts nach dieser Richtung zu verlangen. Im gegebenen Falle lautet § 2 der Satzung der Klägerin wie folgt: „Zweck des Vereins ist die Wahrnehmung der gemeinsamen gewerblichen Interessen der S. Schuhfabrikanten und die Förderung der S.'schen Schuhindustrie“.

Das Berufungsgericht versteht das dahin, daß die Schuhfabrikanten sich nicht nur als Gewerbetreibende, sondern gerade auch

in ihrer Eigenschaft als Arbeitgeber zu dem klagenden Verband zusammengeschlossen haben und daß dieser dazu berufen ist, „ihren Arbeitgeberinteressen als solchen zu dienen“. Diese Auslegung der Sägung bindet das Revisionsgericht. Von ihr aus konnte der Berufungsrichter, da eine langfristige Regelung von Lohn- und Arbeitsbedingungen unbedenklich in den Bereich der Arbeitgeberinteressen fällt, zu dem Ergebnis gelangen, daß der klagende Verband zum Abschluß von Tarifverträgen fähig und berechtigt sei. Zur Unterstützung seiner Auffassung weist das Oberlandesgericht zutreffend darauf hin, daß für ihre Richtigkeit auch das Verhalten des Klägers selbst spreche. Dieser hat sich nämlich zunächst auf Verhandlungen mit dem Beklagten eingelassen und sie schließlich nicht etwa unter Berufung auf seine Unfähigkeit zum Abschluß von Tarifverträgen, sondern deshalb abgebrochen, weil seine vier Zweigvereine gegen einen allgemeinen Landestarif Widerspruch erhoben hätten.

Bei dieser Sachlage waren aber auch die Voraussetzungen für das Zustandekommen eines Zwangstarifvertrags gegeben. Denn die Verbindlichklärung bedeutet rechtlich nichts anderes als die Ersetzung der fehlenden Zustimmung einer an sich tariffähigen Partei zu dem Tarifvertragsvorschlag eines Schlichtungsausschusses durch einen staatlichen Hoheitsakt (§ 6 Abs. 3 der neuen SchWo.).

Die Revision meint, aus der Tatsache allein, daß ein Verein notwendigerweise nur aus Arbeitgebern bestehe, dürfe nicht auf seine Tariffähigkeit und Tarifberechtigung geschlossen werden. Wenn sich beispielsweise Arbeitgeber zum gemeinschaftlichen Bezuge von Rohstoffen oder zur gemeinsamen Vertretung ihrer Interessen dem Staate gegenüber zu einem Verband vereinigen, hätten sie damit keineswegs dem Verband die Regelung ihrer Beziehungen zu den Arbeitnehmern anvertraut. Das ist richtig. Die Revision übersieht aber, daß in den von ihr angeführten Beispielen die Eigenschaft der Verbandsmitglieder als Arbeitgeber nur nebensächlich ist und mit den Verbandszwecken in keinem Zusammenhang steht. Der Verband soll ihre Wirtschaftsinteressen als Gewerbetreibender, als Bezahler, Erzeuger und Verkäufer von Waren, nicht aber ihre wirtschaftlichen Arbeitgeberinteressen gegenüber den Arbeitnehmern wahren. Das letztere ist aber nach der Feststellung des Oberlandesgerichts gerade Zweck und Ziel des klagenden Verbandes. Ihr gegenüber kann die Revision auch mit der Behauptung nicht gehört

werden, er sei lediglich zur straffen Zusammenfassung der Landesvereine der S.'schen Schuhfabrikanten gegründet und berufen.

Nun hat der Kläger allerdings im Laufe des Rechtsstreits seiner Satzung die Bestimmung hinzugefügt, daß der Abschluß von Tarifverträgen nicht zu den Verbandsaufgaben gehöre. Ob dieser Zusatz das künftige Zustandekommen von Tarifverträgen zu hindern geeignet ist, bedarf hier keiner Entscheidung. Keinesfalls vermag er, wie das Oberlandesgericht zutreffend ausführt, die zur Zeit der Verbindlichserklärung vorhandene Tariffähigkeit des Klägers mit rückwirkender Kraft zu beseitigen und dem rechtsgültig geschlossenen Zwangstarifvertrag nachträglich seine Wirksamkeit zu nehmen.