

4. Ist es als Verstoß gegen die guten Sitten und als unlauterer Wettbewerb anzusehen, wenn jemand die Preise anderer auf der Grundlage von Arbeitslöhnen unterbietet, die unterhalb der Sätze eines für allgemein verbindlich erklärten Tarifvertrags liegen? TarifvertragsVo. vom 23. Dezember 1918 (RGBl. S. 1456) in der Fassung des Gesetzes vom 23. Januar 1923 (RGBl. I S. 67) §§ 1, 2; UnlWBG. § 1; BGB. § 826.

II. Zivilsenat. Urf. v. 12. April 1927 i. S. R. (Bekl.) w. Berliner Wach- u. Schließgesellschaft m. b. H. (Rf.). II 425/26.

I. Landgericht II Berlin.

II. Kammergericht daselbst.

Die Klägerin übernimmt gewerbsmäßig die Bewachung von Berliner Grundstücken. Der Beklagte, ein Kriminalbeamter a. D., ist Inhaber eines geschäftlichen Unternehmens für privaten Kriminal- und Sicherheitsdienst, für Ermittlungen und für Bewachung von Häusern in Berlin. Durch Schiedsspruch des Schlichtungsausschusses Groß-Berlin vom 25. September 1925, der für verbindlich erklärt worden ist, sind für die Zeit vom 1. Oktober 1925 bis 30. September 1926 die Lohn- und Arbeitsbedingungen zwischen dem Deutschen Verkehrsbund Sektion VII einerseits und der Klägerin und einigen weiteren Wachgesellschaften andererseits festgelegt worden. Der Beklagte war an diesen Abmachungen nicht beteiligt. Auf Grund dieses Schiedsspruchs ist zwischen der Klägerin und vier von den im Schiedsspruch genannten Gesellschaften mit dem Deutschen Verkehrsbund Sek-

tion VII am 7. Oktober 1925 ein Lohn- und Arbeitsvertrag (Tarifvertrag) abgeschlossen worden, der durch Entscheidung des Präsidenten der Reichsarbeitsverwaltung vom 14. Januar 1926 mit Wirkung vom 1. Dezember 1925 ab für allgemeinverbindlich erklärt wurde. Als Vertragsparteien sind in dieser Entscheidung der Verkehrsbund, die Klägerin und „16 andere Wachgesellschaften“ bezeichnet. Die Allgemeinverbindlichkeit sollte räumlich für den Bezirk der Stadtgemeinde Berlin, beruflich für die „Wächter und Kontrolleure der Wach- und Schließgesellschaften“ gelten. Der Beklagte entlohnt seine Angestellten erheblich unter den Sätzen des Tarifvertrags und verlangt für seine Bewachungen eine wesentlich geringere Vergütung als die Klägerin. Diese erblickt in seinem Vorgehen eine sittenwidrige Schädigung der tariftreuen Firmen und hat gegen den Beklagten unter Berufung auf § 826 BGB., §§ 1, 3, 4 UnlWG. und unter dem Gesichtspunkt der ungerechtfertigten Bereicherung Klage erhoben auf Unterlassung der Entlohnung seiner Wachangestellten zu niedrigeren Sätzen als denjenigen des für allgemein verbindlich erklärten Tarifs sowie auf Feststellung seiner Schadensersatzpflicht. Der Beklagte bestreitet die Verbindlichkeit des Schiedsspruchs für sein Unternehmen, insbesondere im Hinblick auf die Art der Dienstleistungen seiner Angestellten, die auch nicht Mitglieder des Verkehrsbundes seien. Er wendet ferner ein, es liege kein Verstoß gegen die guten Sitten vor; seine Angestellten hätten auf Einhaltung des Tarifs ausdrücklich verzichtet; zur Zeit der Verbindlichkeitsklärung habe er langfristige Bewachungsverträge zu festen Sätzen abgeschlossen gehabt.

Die Vorinstanzen haben der Klage im wesentlichen stattgegeben. Die Revision des Beklagten hatte keinen Erfolg.

Gründe:

Die Revision rügt Verletzung der Verordnung vom 23. Dezember 1918 in der Fassung des Gesetzes vom 23. Januar 1923, des § 826 BGB. und des § 1 UnlWG. Sie wendet sich zunächst gegen die Annahme, daß die Allgemeinverbindlich-Erklärung sich nach ihrem beruflichen Geltungsbereich überhaupt auf den Betrieb des Beklagten erstrecke. Das Berufungsgericht hat hierzu ausgeführt, daß insoweit lediglich die Eigenart der zu leistenden Arbeit maßgebend sei. Die Angestellten des Beklagten verrichteten Wächterdienste

gemäß den Anweisungen und entsprechend der Organisation eines Unternehmens, das gewerbsmäßig die Überwachung von Grundstücken betreibt. Ob sie für diesen Dienst besonders geeignet seien und ihn nach einem besonderen System ausübten, sei unerheblich. Die „Qualität“ und der „Nutzeffekt“ der Leistungen der Angestellten des Beklagten gegenüber denjenigen der Klägerin möge verschieden sein, die Fachart der Arbeitsleistung sei aber auch bei der besonders gestalteten Ausübung des Dienstes der Wächter des Beklagten ihrem Wesen nach durchaus die gleiche wie bei den Wächtern der Klägerin. Diesen Ausführungen ist jedenfalls im Ergebnis beizustimmen.

Unerheblich für die Frage des beruflichen Geltungsbereichs der Allgemeinverbindlichkeit des Tarifvertrags ist zunächst die Rechts- und Organisationsform des Unternehmens. Denn auf die Art der zu leistenden Dienste, die nach § 2 der genannten Verordnung grundsätzlich ausschlaggebend ist, übt es keinen Einfluß aus, ob das Unternehmen einer juristischen Person, einer Personmehrheit oder einem einzelnen gehört. Wenn daher der berufliche Geltungsbereich der Allgemeinverbindlich-Erklärung mit „Wächter und Kontrolleure der Wach- und Schließgesellschaften“ umschrieben ist, so kann dies nur als Gattungsbezeichnung für Unternehmungen verstanden werden, die sich gewerbsmäßig mit der Übernahme von Leistungen dieser Art befassen. Die Allgemeinverbindlichkeit umfaßt demnach alle geschäftlichen Unternehmen, die den Wach- und Schließdienst gewerbsmäßig betreiben. Dies trifft aber beim Beklagten ohne weiteres zu, wie ein Blick in seine Vordrucke für Bewachungsaufträge und ihre Vergleichung mit den entsprechenden Vordrucken der Wach- und Schließgesellschaften zeigt. Daß der Beklagte anscheinend nicht im Handelsregister eingetragen ist, daß er neben diesem Geschäftszweig noch auf anderem Gebiet („detektivistisch-kriminalistisch“) tätig ist, vermag hieran nichts zu ändern. Lediglich dann könnte eine andere Beurteilung Platz greifen, wenn die Bewachungsaufträge nicht selbständig, sondern nur im Anschluß und im Zusammenhang mit jenen anders gearteten Aufträgen übernommen würden. Vom Beklagten wird aber der Bewachungsdienst ganz unabhängig hiervon angeboten und übernommen. In seinen Vordrucken spricht er selbst von seinem Unternehmen als einer „Gesellschaft“; anschließend daran findet sich die Klausel, daß die Bewachungsgebühr sich bei Eintritt höherer Lohnsätze um den gleichen Prozent-

saß erhöhe wie die Löhne. Unerheblich ist ferner, ob der Beklagte „grundsätzlich“ nur „Separatbewachung“, nicht aber Revierbewachung leistet. Denn der Tarifvertrag regelt in § 2 gerade auch die Lohnsätze für „Separatbewachung“ und mit hierauf erstreckt sich auch die Allgemeinverbindlich-Erklärung, von der nur hier völlig belanglose Einzelbestimmungen des Tarifvertrags ausgenommen sind. Auch das ist bedeutungslos, daß die „Wächter“ des Beklagten ihren Dienst nicht in Uniform leisten. Gerade auch diese „Art“ der Dienstleistung ist wiederum im Tarifvertrag vorgeesehen, mitgeregelt und von der Verbindlich-Erklärung umfaßt. Die Arbeit der „Separatwächter“ des Beklagten und diejenige der Tarifgesellschaften ist, wie das Berufungsgericht mit Recht annimmt, ihrer Art nach die gleiche. Trifft die Behauptung des Beklagten zu, daß er nur besonders ausgebildete, geschulte, erfahrene und zuverlässige Angestellte verwende, die nach einem eigenen System ihren Wachdienst versehen, so wäre dies wohl für die Güte der von ihm angebotenen und übernommenen gewerblichen Leistung von Bedeutung, würde aber an der Art der Arbeit seiner Angestellten (Verrichtung von Wachdiensten) nichts ändern. Im übrigen unterscheidet auch der Tarifvertrag zwischen „ausgebildeten“ und „nichtausgebildeten“ Wächtern.

Zusolge der Allgemeinverbindlich-Erklärung sind die Bestimmungen des Tarifvertrags, die „normativer Art“ sind, kraft Rechtszuges auch für den Beklagten und die zwischen ihm und seinen Angestellten bestehenden Arbeitsverträge verbindlich, und zwar „unabdingbar“ verbindlich geworden, soweit der Tarifvertrag nicht ausdrücklich abweichende Vereinbarungen zuließ oder soweit diese nicht eine Änderung der Arbeitsbedingungen zugunsten der Arbeitnehmer enthielten (§ 1, 2 der Vo.). Selbst wenn die Angestellten des Beklagten auf schon fällig gewordene Lohnforderungen auch bei fortbestehendem Arbeitsverhältnis ganz oder teilweise verzichten konnten, ändert dies nichts daran, daß der Beklagte verpflichtet war, die Tariffsätze zu zahlen, und daß seine Angestellten einen Rechtsanspruch auf diese Löhne hatten. Hiervon abweichende Vereinbarungen in den Arbeitsverträgen waren ungültig; an ihre Stelle trat ohne weiteres der Tarif (JW. 1927 S. 241 Nr. 1 und RGZ. Bd. 103 S. 23). Unerheblich ist endlich, ob der Beklagte und seine Angestellten ihr Arbeitsverhältnis als tarifunterworfenen oder als tariffreies auffaßten oder aufgefaßt wissen wollten.

Die Revision bekämpft weiter die Annahme, daß dem Beklagten ein Verstoß gegen die guten Sitten zur Last falle, sei es im Sinne des § 1 UnlWB. oder des § 826 BGB. Das Berufungsgericht erwägt, daß durch die Allgemeinverbindlich-Erklärung staatlich gesetztes (nicht vereinbartes) objektives Recht geschaffen werde (vgl. Hueck, Handbuch des Arbeitsrechts 3. Buch § 13 Nr. IV; Dertmann, Deutsches Arbeitsvertragsrecht § 17 Nr. 1; Giesberts-Sigler, Tarifverträge Anm. 8 zu § 2 der Vo. vom 23. Dezember 1918; Baum, Anm. 1 zu § 2 ebenda), und daß allerdings nicht jede gesetzwidrige Handlung als solche schon gegen die guten Sitten verstoße, es vielmehr auf den Inhalt des gesetzlichen Gebotes ankomme. Eine planmäßige, mit einer vorsätzlichen Benachteiligung anderer verbundene Zuwiderhandlung sei aber regelmäßig sittenwidrig. Letzteres treffe hier zu. Denn nur um die gesetzkreuer Wettbewerber unterbieten zu können, halte der Beklagte den Tarifvertrag nicht ein; er schaffe sich planmäßig auf gesetzwidrige Weise billige Einstandspreise, um sich so im Wettbewerb einen Vorsprung zu sichern. Zu berücksichtigen sei weiter, so fährt das Berufungsgericht fort, daß die Allgemeinverbindlich-Erklärung ein Mittel zur Aufrechterhaltung gesunder sozialer Verhältnisse darstelle, dem Interesse der Gesamtwirtschaft sowie der staatlichen Ordnung diene und die Ausnützung mißlicher Verhältnisse am Arbeitsmarkt zugunsten der wirtschaftlich schwächeren Arbeitnehmer verhindern solle. Wer trotzdem planmäßig und in der Absicht, auf diese Weise seine Wettbewerber schlagen zu können, entgegen den im Allgemeininteresse gegebenen Vorschriften seine Angestellten unter dem Tarif entlohne, bediene sich eines verwerflichen Mittels und handle sittenwidrig.

Die Revision vermißt zunächst eine Feststellung dahin, daß der Beklagte bei der Annahme, sein Betrieb falle nicht unter den Tarifvertrag, nicht gutgläubig gewesen sei; gehe man vom guten Glauben des Beklagten aus, so liege höchstens ein entschuldbarer Rechtsirrtum vor; dann sei aber die Sittenwidrigkeit ausgeschlossen. Auch dieser Angriff ist nicht begründet. Allerdings enthalten die Urteilsgründe keine ausdrückliche Feststellung dahin, daß dem Beklagten die Anwendbarkeit des Tarifs auf sein Unternehmen bekannt gewesen sei. Daß aber das Berufungsgericht bei seinen Ausführungen dieser Überzeugung war, ergibt sich ohne weiteres aus dem Sinn und Zu-

sammenhang seiner Urteilsgründe. Diese Annahme ist um so unbedenklicher, als der Beklagte, wie schon in anderem Zusammenhang hervorgehoben wurde, in seinen Vordrucken zur Erteilung von Bewachungsaufträgen sogar ausdrücklich die Lohntarifsklausel aufgenommen hatte.

Soweit die Klage auf unlauteren Wettbewerbs und auf § 826 BGB. gestützt ist, kommt es nach der ständigen Rechtsprechung des Reichsgerichts für die Frage, ob der gewerbliche Interessenkampf im Einzelfall erlaubt oder unerlaubt, also rechtswidrig ist, auf den verfolgten Zweck und auf die dabei angewandten Kampfmittel an. Wenn nach der einen oder der anderen Richtung ein sittenwidriger Eingriff in den Kreis fremder Rechte gegeben ist, dann liegt ein Verstoß gegen § 1 UnWGB. und § 826 BGB. vor. Der Zweck, den der Beklagte mit seinen untertariflichen Löhnen und seinen gegenüber den Sätzen der tariftreuen Firmen sehr viel billigeren Preisen und Preisangeboten im Auge hatte, war, wie auf der Hand liegt und wie offensichtlich auch das Berufungsgericht annimmt, die Gewinnung neuer Kunden. Dies ergibt sich auch ohne weiteres aus den vom 11. Februar 1926 und 24. Februar 1926 datierten, also aus der Zeit nach der Allgemeinverbindlich-Erklärung stammenden Angeboten an die einzelnen Firmen. Dieser Zweck war kraft der allgemeinen Gewerbefreiheit an und für sich durchaus erlaubt. Auch das Mittel der billigeren Arbeitslöhne und billigeren Preisstellung wäre an sich nicht zu beanstanden, mochte auch der Wettbewerb des Beklagten gerade hierdurch für die übrigen Unternehmungen noch so unbequem und nachteilig sein. Mit Recht haben aber die Vorinstanzen das Vorgehen des Beklagten und damit die von ihm verwendeten Kampfmittel für sittenwidrig erklärt. Der Beklagte kann im Ernst selbst nicht bestreiten, daß seine sehr viel niedrigeren Preise (trotz angeblich viel höherer Leistungen) jedenfalls zu einem sehr wesentlichen Teil nur durch die untertarifliche Entlohnung seiner Angestellten ermöglicht sind. Die Lohnsätze des Tarifvertrags sind jedoch nach der Allgemeinverbindlich-Erklärung des Tarifvertrags auch für ihn bindend. Er ist nach §§ 1, 2 der Wo. vom 23. Dezember 1918 verpflichtet, seinen Angestellten eben diese Sätze zu zahlen; abweichende Vereinbarungen sind rechtswidrig, zum voraus erklärte Verzichtseiner Angestellten für sie jedenfalls nicht bindend, für den Beklagten nicht schuldbestehend.

Der Beklagte handelt also rechts- und vertragswidrig, wenn er seine Angestellten zu Sätzen beschäftigt, die unter dem für allgemein verbindlich erklärten Tarif liegen. Daran würde auch dadurch nichts geändert, daß die betroffenen Angestellten bei fortdauerndem Arbeitsverhältnis auf ihre jeweils verfallenen Ansprüche rechtswirksam verzichten könnten und rechtswirksam verzichtet hätten. Dabei kann übrigens dahingestellt bleiben, ob nicht ein solcher Verzicht im Einzelfall etwa deshalb unverbindlich wäre, weil er unter der mehr oder weniger unverblühten Drohung der Kündigung zustande gekommen ist. Der Beklagte verwertet demnach einen durch Rechts- und Vertragsbruch erlangten gewerblichen Vorteil, nämlich die erheblich niedrigeren Einstandspreise seiner gewerblichen Leistungen, dazu, um sich vor den tariftreuen Wettbewerbern durch seine so ermöglichten sehr viel billigeren Vergütungssätze einen Vorsprung im gewerblichen Wettkampf zu sichern. Er nützt damit die rechtliche Bindung der tariftreuen Firmen, der er sich geflissentlich entzieht, zu ihrem Schaden und zu seinem Vorteil aus. Ein Vorgehen dieser Art verstößt nach seinem Gesamtcharakter gegen die guten Sitten und damit gegen § 1 UnlWG. und § 826 BGB. Daran ändert auch der Umstand nichts, daß die untertarifliche Entlohnung der Angestellten des Beklagten selbst an und für sich noch nicht sittenwidrig sein mag.

Der Beklagte hat sich in diesem Zusammenhang noch darauf berufen, daß er eine große Anzahl von Bewachungsaufträgen schon vor der Allgemeinverbindlich-Erklärung des Tarifvertrags auf längere Dauer zu festen, also von der Bewegung der Arbeitslöhne unabhängigen Preisen abgeschlossen habe. Das Berufungsgericht ist auf diese Behauptung nicht eingegangen. Sie ist indessen auch unerheblich. Hat der Beklagte, trotz der Tarifklausel in seinen Vorordnungen, Bewachungsaufträge für längere Dauer zu festen Preisen abgeschlossen, so geht dies auf seine Gefahr. Im übrigen können bei Dauerverträgen erhebliche Lohnsteigerungen, denen er sich im Falle der Allgemeinverbindlich-Erklärung der einschlägigen Tarifverträge mit der Entlohnung seiner Angestellten anpassen muß, ein Kündigungsrecht für ihn begründen.

Die sittenwidrige Wettbewerbsbehandlung besteht in dem Unterbleiben der tariftreuen Wettbewerber auf Grund der untertariflichen Entlohnung der Wachangestellten des Beklagten. Auf Unterbleiben dieser Handlung geht der gesetzliche Unterlassungsanspruch. Dies

war im verfügenden Teil des angefochtenen Urteils darzustellen. Mit dieser Maßgabe ist der Unterlassungsanspruch der Klägerin begründet. Das gleiche gilt auch für den Schadensersatzanspruch. Daß der Klägerin durch die „Schleuderpreise“ des Beklagten ein Schaden erwachsen ist, hat das Landgericht in einwandfreier tatsächlicher Würdigung als erwiesen angesehen.