

44. 1. Unter welchen Voraussetzungen sind örtliche Verwaltungsstellen eines Arbeitnehmer-Hauptverbands zugleich selbständige nicht rechtsfähige Vereine?

2. Umfang der Friedenspflicht eines Arbeitnehmerverbands bei einem Mantel- und Lohn tarif, dessen Bestandteile von zeitlich verschiedener Dauer sind.

BOB. § 54. ZPO. § 50 Abs. 2, § 56 Abs. 1. Tarifvertrags-Verordnung vom 23. Dezember 1918 § 1.

III. Zivilsenat. Ur t. v. 14. Oktober 1927 i. S. Deutscher Textilarbeiter-Verband, Gau I (Bekl.) m. B.-M. & M., G. m. b. H. (Kl.).  
III 491/26.

I. Landgericht Hannover.

II. Oberlandesgericht Celle.

Zwischen dem Arbeitgeberverband der Textilindustrie, Bezirksgruppe S., dem die Klägerin als Mitglied angehört, dem verklagten Deutschen Textilarbeiter-Verband, Gau I in S., und dem christlichen Textilarbeiter-Verband, Bezirk S., wurde am 22. Dezember 1924 ein Tarifvertrag geschlossen, der vom 1. Januar bis 31. Dezember 1925 in Kraft bleiben und dessen Geltung sich immer um ein Vierteljahr weiter verlängern sollte, wenn er nicht rechtzeitig gekündigt wurde. Bezüglich der Löhne bestimmte § 3 folgendes:  
„Die jeweils gültigen Löhne regelt die Lohn tafe l, die ein Bestandteil dieses Tarifvertrags ist.

Für die Lohn tafe l kann unabhängig von diesem Tarifvertrag eine besondere Kündigungsfrist vereinbart werden.“

§ 9, der sich über die Schlichtung von Streitigkeiten verhält, lautet:

„ . . . Kommt bei Einzel- oder Gesamtfreitigkeiten eine Einigung nicht zustande, so ist zunächst die paritätische Schlichtungsstelle zuständig.

Kommt es auch hier weder zu einer Einigung noch zu einem Spruch, so sind die staatlichen Schlichtungsstellen auf Grund der Schlichtungsverordnung zuständig.

Solange Streitfälle vor den Schlichtungsinstanzen schweben, dürfen weder Arbeitsniederlegungen noch Aussperrungen erfolgen.“

Am 1. Oktober 1925 lief der die Löhne regelnde Lohntarif ab. Die paritätische Schlichtungsstelle und ebenso der staatliche Schlichtungsausschuß wurden vergeblich angerufen. Letzterer machte im Schiedsspruch vom 16. Oktober 1925 den Parteien einen Tarifvertrags-Vorschlag, der vom Arbeitgeberverband angenommen, von den Arbeitnehmerverbänden aber abgelehnt wurde. Der Arbeitgeberverband stellte darauf beim Schlichter den Antrag auf Verbindlichklärung, die auch am 2. November 1925 erfolgte.

Unterdessen hatten von 228 Arbeitern der Klägerin 216 gemäß der in ihre Arbeitsverträge übergegangenen Bestimmung des § 2 des Tarifvertrags, der die Auflösung des Arbeitsverhältnisses jedem Teile mit eintägiger Kündigungsfrist gestattete, am Sonnabend, 24. Oktober, ihre Arbeitsverträge gekündigt und waren vom Montag, 26. Oktober, an nicht mehr zur Arbeit erschienen. Am 31. Oktober sperrte die Klägerin sämtliche Arbeitnehmer ihres Betriebs aus.

Die Klägerin betrachtet die Massenkündigung, die notgedrungen zu einer Stilllegung ihres Betriebs hätte führen müssen, als einen Streik. Sie wirft dem Beklagten vor, ihn hervorgerufen und die Streikenden in ihrem vertragswidrigen Verhalten bestärkt und unterstützt zu haben, und macht ihn wegen Verletzung der Friedenspflicht und wegen Tarifbruches für den ihr durch die Unterbrechung ihrer Fabrikation entstandenen Schaden verantwortlich, da erst am 26. November 1925 die Arbeit in ihrem Betrieb wieder aufgenommen worden sei. Das Landgericht wies die Klage ab, das Oberlandesgericht erklärte den Schadenserfüllungsanspruch dem Grunde nach für berechtigt. Auf die Revision des Beklagten wurde das landgerichtliche Urteil wiederhergestellt.

Gründe:

Der Beklagte hat in der Revisionsinstanz seine in den früheren Rechtszügen nicht bemängelte Parteifähigkeit bestritten. Da ihr

Mangel in jeder Lage des Verfahrens, auch im dritten Rechtszug, von Amts wegen zu berücksichtigen ist (§ 56 Abs. 1 ZPO.), darf das Revisionsgericht selbst die zu ihrer Bejahung oder Verneinung erforderlichen Feststellungen treffen. Nicht rechtsfähige Vereine können verklagt werden, sind also passiv parteifähig (§ 50 Abs. 2 ZPO.). Der Beklagte stellt aber gerade in Abrede, ein nicht rechtsfähiger Verein zu sein. Er meint, daß er nur als eine jeder eigenen Selbständigkeit entbehrende Verwaltungsstelle des Deutschen Textilarbeiter-Verbands anzusehen sei. Nun ist er aber nach außen stets als selbständiger und tariffähiger Arbeitnehmerverein aufgetreten. Als solcher hat er mit dem Arbeitgeberverband der Textilindustrie, Bezirksgruppe S., den Tarifvertrag vom 22. Dezember 1924 geschlossen und Rechte aus ihm für seine Mitglieder hergeleitet. Er ist auch bei den Verhandlungen über einen neuen Lohntarif vom Schlichtungsausschuß und vom Schlichter als selbständiger und tariffähiger Verein behandelt worden. In zwei Rechtszügen hat er sich gegen den Vorwurf des Tarifbruchs nur mit sachlichen Gründen verteidigt, ohne den angeblichen Mangel seiner Vereinseigenschaft geltend zu machen. Schon aus diesem Verhalten ist zu folgern, daß der Beklagte die Rechtsnatur eines Vereins im Sinne des § 54 BGB. besitzt. Jeder Zweifel nach dieser Richtung wird aber durch § 10 der Satzung des Deutschen Textilarbeiter-Verbands ausgeschlossen. In ihm wird der Ausdruck „Gau“ in der Regel im Sinne von Gauverband gebraucht. Jeder „Gau“ hat seinen eigenen „Sitz“, einen Gauvorstand und einen Gauleiter. Dem Gauvorstand liegt die Beratung und selbständige Beschlußfassung über sämtliche Verwaltungsangelegenheiten des Gauces ob. Er kann kleinen Ortsgruppen Zuschüsse aus der „Gaulasse“ bewilligen, die vom Gauleiter zu führen ist. Dieser hat außerdem die Verwaltungsgeschäfte zu überwachen. Er hat nur bei der Erledigung von Verbandsangelegenheiten innerhalb des Gauces den Weisungen des Hauptvorstands Folge zu leisten.

Aus alledem ergibt sich, daß die Mitglieder derjenigen Ortsgruppen, aus denen ein Gauverband besteht, zugleich auch seine Mitglieder sind, daß jeder Gauverband eine korporative Verfassung hat und daß der Wechsel seiner Mitglieder auf seinen Fortbestand keinen Einfluß ausübt. Daraus folgt weiter, daß die Gauverbände einerseits zwar Verwaltungsstellen des Hauptverbands, andererseits

aber, bei aller Abhängigkeit von ihm in allgemeinen Verbandsangelegenheiten, doch zugleich auch von ihm verschiedene selbständige Vereine sind, die ihre eigenen Interessen nach eigenen Beschlüssen regeln und nach außen hin wahrnehmen. Da also alle wesentlichen Begriffsmerkmale eines nicht rechtsfähigen Vereins (§ 54 BGB.) auf den Beklagten zutreffen, so ist die Klage der eigenen Parteiunfähigkeit unbegründet.

Sachlich ist der Revision jedoch der Erfolg nicht zu versagen. Das Berufungsgericht geht zutreffend davon aus, daß der Mantelarif und der Lohnarif nach den im Tatbestand wiedergegebenen Vertragsbestimmungen eine organische Einheit bilden. Streitigkeiten über die Löhne während der Dauer des Mantel- und des Lohnarifis fallen daher unbedenklich unter § 9 des Vertrags, der die Erzwingung einer vorzeitigen Änderung der vereinbarten Lohnsätze durch Entfesselung von Wirtschaftskämpfen verhüten will und Arbeitgeber wie Arbeitnehmer auf die Anrufung der dort genannten Schlichtungsstellen verweist. Wenn der Berufsrichter aber aus der Zusammengehörigkeit von Mantel- und Lohnarif folgert, daß § 9 des Tarifvertrags schlechthin bei allen Lohnstreitigkeiten Platz greife, so übersieht er, daß nach § 3 Abs. 2 a. a. O. der Lohnarif vor dem Mantelarif sein Ende finden kann, daß dieser Fall eingetreten war und daß der Streit der Tarifvertragsparteien nicht die Erhöhung tarifvertraglicher Löhne, sondern das Zustandekommen eines neuen Lohnarifvertrags betraf, der erst mit seinem Abschluß Bestandteil des allein noch gültigen Mantelarifvertrags werden konnte und sollte.

Mit dem Ablauf des Lohnarifis endete naturgemäß auch sein Zusammenhang mit dem Mantelarifvertrag, der nunmehr allein ohne Lohnarif in Geltung blieb. Sein § 9 handelt aber nur von den „aus diesem Vertrag entstehenden Streitigkeiten“, d. h. von Streitigkeiten aus den zur Zeit ihrer Entstehung noch in Kraft befindlichen Vertragsbestimmungen. Daher findet § 9 a. a. O. auf Streitigkeiten über den Abschluß und Inhalt neuer Vertragsbestimmungen, die an Stelle eines durch Zeitablauf erloschenen, also nicht mehr in Kraft befindlichen Vertragsbestandteils treten sollen, nach seinem klaren Wortlaut keine Anwendung. Mit diesem steht die Vertragsauslegung des Berufsrichters im Widerspruch. Sie ist rechtsirrig, weil sie die von den Tarifvertragsparteien ge-

wollte und erklärte zeitliche Beschränkung des organischen Zusammenhangs zwischen Mantel- und Lohntarif nicht berücksichtigt.

Nun ist aber die Friedenspflicht der Tarifvertragsparteien, wie der Senat bereits im Urteil RGZ. Bd. 113 S. 197 ausgesprochen hat, regelmäßig eine relative, die nur den Inhalt des Tarifvertrags schützt. Dafür, daß der Tarifvertrag vom 22. Dezember 1924 die Friedenspflicht ausnahmsweise auch auf die Herbeiführung einer vertraglichen Regelung von Punkten ausgedehnt hat, die in ihm nicht oder nicht mehr geregelt sind, fehlt es an jedem Anhalt. Es läßt sich nicht vermuten, daß die Arbeitnehmerverbände auch für solche Fälle von vornherein auf ihr Recht verzichtet haben, die Interessen ihrer Mitglieder durch Einleitung und Unterstützung von Wirtschaftskämpfen zu fördern. Nach dem Erlöschen des Lohntarifvertrags und nach dem Fehlschlagen der Verhandlungen über den Abschluß eines neuen durfte der Beklagte also, ohne sich eines Tarifbruchs schuldig zu machen, den Arbeitern der Klägerin, die mit ihren außertariflichen Löhnen nicht zufrieden waren, die Arbeitsniederlegung empfehlen und sie, nachdem sie unter Einhaltung der vertraglichen eintägigen Kündigungsfrist diesem Räte gefolgt waren, mit Geldmitteln unterstützen.

Es kann sich nur noch fragen, ob der Beklagte nach der Verbindlicherklärung des Schlichters vom 2. November 1925 und nach dem Zustandekommen eines nunmehr zum wesentlichen Bestandteil des Tarifvertrags vom 22. Dezember 1924 gewordenen Zwangslohntarifs nicht gehalten war, in Betätigung der ihm obliegenden Friedenspflicht seine Mitglieder mit allen ihm zu Gebote stehenden Mitteln zur Wiederaufnahme der Arbeit zu veranlassen. Auch das ist zu verneinen. Nachdem die einzelnen Arbeitsverträge durch eine ordnungsmäßige Kündigung gelöst waren und die Klägerin diese Lösung noch durch ihre Aussperrungserklärung von Ende Oktober unterstrichen hatte, war der Beklagte nicht verpflichtet, seine Mitglieder zum Abschluß neuer Arbeitsverträge zu bestimmen. Eine solche Pflicht legte ihm § 9 a. a. D. nicht auf.

Da der gegen den Beklagten erhobene Vorwurf einer schuldhaften Verletzung der Friedenspflicht somit unbegründet ist, mußte das angefochtene Urteil aufgehoben werden. . . .