

45. 1. Unter welchen Umständen ist beim Bestehen eines Werk-
tarifvertrags der Abschluß eines Zwangstarifvertrags zulässig?

2. Haben die Gerichte nachzuprüfen, ob das in § 12 Abs. 3
der zweiten Ausführungsverordnung zur Schlichtungsverordnung
vom 29. Dezember 1923 für die Einleitung eines zweiten Schlich-
tungsverfahrens geforderte öffentliche Interesse vorhanden war?

3. Sind Friedensklauseln in Firmentarifverträgen zulässig?

III. Zivilsenat. Urk. v. 25. Januar 1929 i. S. Rammgarn-
spinnerei G. u. Gen. (Kl.) w. Deutschen Textilarbeiterverband
(Def.). III 246/28.

I. Landgericht I Berlin.

II. Kammergericht daselbst.

Die 5 Klägerinnen und 11 andere Firmen sind zu dem Konzern der Norddeutschen Wollkammereien und Kammgarnspinnereien mit dem Sitz in B.-D. vereinigt. Die Konzernfirmen waren, wenigstens teilweise, zur Einführung des sog. Leistungslohnsystems übergegangen, zum Teil beabsichtigten sie dazu überzugehen. Der Beklagte war damit nicht einverstanden, und so kam es zu Streitigkeiten sowohl zwischen den Parteien als auch vielfach zwischen den Konzernfirmen und ihren Belegschaften.

Schon im März 1927 hatte der Konzern den Reichsarbeitsminister auf Angriffe der Gewerkschaften gegen die Leistungsentlohnung hingewiesen. Der vom Reichsarbeitsminister zu einer Aussprache der Parteien zunächst auf den 26. April, dann auf den 10. Mai 1927 anberaumte Termin fand nicht statt, weil der Konzern erklärte, er verspreche sich von Verhandlungen wegen der derzeitigen Zuspitzung der Lage keinen Erfolg. Inzwischen hatte der Beklagte dem Reichsarbeitsminister in einer Eingabe vom 2. Mai 1927 mitgeteilt, daß die Konzernfirmen die tariflichen Vereinbarungen nicht mehr achteten, die Entlohnung nach eigenem Ermessen regelten und so Anlaß zu großer Erbitterung der Arbeiter, teilweise auch zu Streiken gegeben hätten. Mit Rücksicht hierauf hatte der Beklagte gebeten, zur Beilegung dieses Streites einen besonderen Schlichter zu bestellen. Dem Antrag wurde stattgegeben. Der vom Schlichter auf den 13. Mai angeetzte Termin, zu dem die Vertreter des Konzerns und die 16 ihm angehörigen Firmen geladen waren, verlief ergebnislos. Die erste mündliche Verhandlung vor der Schlichtungskammer fand am 16. Mai 1927 statt. Durch Spruch vom gleichen Tage lehnte diese Kammer es ab, bezüglich der nicht mitklagenden Konzernfirmen einen Tarifvertragsvorschlag zu machen, weil diese noch an bestehende Mantel- und Lohnsätze gebunden seien. Hinsichtlich der 5 Klägerinnen wurde die Verhandlung auf den 23. Mai vertagt. In diesem Termin wurde von allen Beteiligten anerkannt, daß die Klägerinnen zu 1 bis 4 noch durch den von ihrem Verbands, dem Thüringer Textil-Arbeitgeberverband, mit dem Beklagten geschlossenen und bis zum 31. Dezember 1927 laufenden Manteltarifvertrag vom 10./20. November 1926, nicht aber an einen Lohnsatz gebunden seien, während bezüglich der Klägerin zu 5 eine tarifliche Bindung überhaupt nicht vorhanden sei. Die Arbeitgeber machten damals, abgesehen von

anderen, die Zulässigkeit des Verfahrens rügenden Einwänden auch geltend, daß sie sämtlich mit den Werkvereinen Werktarife abgeschlossen hätten. Auf Grund der genannten Verhandlung ergingen vier Schiedsprüche, in denen die Lohnfragen für die Betriebe der Klägerinnen zu 1 bis 4, und zwar für jede besonders, geregelt wurden.

Am 25. Mai führte die Schlichtungskammer die Verhandlung mit der Klägerin zu 5 fort und erließ zwei Schiedsprüche, von denen der eine den Entwurf zu einem Manteltarifvertrag, der zweite einen solchen zu einer Lohnordnung enthielt. Auf Antrag des Beklagten, der sämtliche Tarifvertragsvorschläge angenommen hatte, erklärte am 13. Juni 1927 der Reichsarbeitsminister trotz des Widerspruchs der Klägerinnen die sechs am 23. und 25. Mai gefällten Schiedsprüche für verbindlich.

Die Klägerinnen, die das ganze Schlichtungsverfahren für ungesetzlich halten, haben klagend die Feststellung verlangt, daß zwischen ihnen und dem Beklagten auf Grund der genannten Schiedsprüche und ihrer Verbindlichkeitsklärung keine Tarifverträge zustande gekommen seien. Das Landgericht und das Kammergericht wiesen die Klage ab. Die Revision der Klägerinnen blieb erfolglos.

Gründe:

... Der Berufsrichter ist mit Recht davon ausgegangen, es sei im Prozeß, wie es auch im Schlichtungsverfahren der Fall gewesen, unter den Parteien unstrittig, daß in der kritischen Zeit die Klägerinnen zu 1 bis 4 hinsichtlich der Lohnordnung und die Klägerin zu 5 nach jeder Richtung in ihrer Tariffähigkeit unbeschränkt gewesen seien. Deshalb suchte ja auch der beklagte Verband, dem wenigstens ein Teil der Arbeiter der gegnerischen Betriebe als Mitglieder angehört, mit den klagenden Firmen zum Abschluß eines Tarifvertrags zu gelangen. Die Klägerinnen widerstrebten. Sie hatten nämlich ein eigenes Entlohnungssystem eingeführt, das wiederum beim Beklagten keinen Beifall fand, oder beabsichtigten wenigstens seine Einführung. Im Reichsarbeitsministerium hatte der Vertreter des Konzerns der Klägerinnen bereits von dem Kampfe der Gewerkschaften gegen dieses System gesprochen und der Beklagte den Klägerinnen Tarifbruch und eigenmächtige Lohnfestsetzungen vorgeworfen. Wie bei dieser Sachlage die Revision

das Vorliegen eines schlichtungsfähigen, durch eine Gesamtvereinbarung aus der Welt zu schaffenden Streits der Parteien leugnen mag, ist nicht recht verständlich. Ob die Mitglieder des beklagten Verbandes mit dessen Vorgehen völlig einverstanden waren, ist belanglos. Solange sie nicht aus ihm ausgeschieden waren, unterlagen sie seiner Tarifhoheit, auch wenn sie sich zu Werkvereinen zusammenschlossen und diese, wie die Revision geltend macht, Werk-Tarifverträge abgeschlossen hatten. Die letzteren hinderten weder den Beklagten, sich den Klägerinnen gegenüber auf seine Tarifberechtigung zu berufen und den Abschluß eines Tarifvertrags zu verlangen, noch den Schlichter und die Schlichtungskammer, zum Ausgleich der zwischen den Parteien ausgebrochenen Meinungsverschiedenheiten ihre schlichtende Tätigkeit auszuüben und einen der Verbindlicherklärung fähigen Tarifvertragsvorschlag zu machen. Ihn hätten die Klägerinnen nur durch eine freiwillige Einigung mit dem Beklagten vermeiden können. Der Schiedspruch und seine Verbindlicherklärung bedeuteten keinen Einbruch in die Werk-tarifverträge, sondern hatten nur — deren rechtsgültiges Zustandekommen vorausgesetzt — ein Zusammentreffen zweier Tarifverträge zur Folge, über dessen Rechtswirkungen im vorliegenden Rechtsstreit nicht zu entscheiden ist. Das Einschreiten des Schlichters und der Schlichtungskammer war deshalb, da es sich um eine Gesamtstreitigkeit unter tariffähigen, untereinander tariflich überhaupt nicht oder wenigstens nicht hinsichtlich der Lohnordnung gebundenen Parteien handelte, unbedenklich (Art. I § 3 der Verordnung über das Schlichtungswesen vom 30. Oktober 1923, RWBl. I S. 1043). Im übrigen wird die Zuständigkeit eines Sonderschlichters (§ 2 daf.) durch den ihm vom Reichsarbeitsminister erteilten Auftrag bestimmt und begrenzt. Im gegebenen Falle war nach den einwandfreien Feststellungen des Berufungsgerichts der Pflichtenkreis des Schlichters nicht etwa darauf beschränkt, für alle 16 Betriebe des Konzerns gleichmäßige und übereinstimmende Tarifverträge zustandezubringen, sondern er umfaßte zugleich die Aufgabe, soweit erforderlich, das Schlichtungsverfahren auch zwischen den einzelnen Konzernfirmen und dem Beklagten durchzuführen.

Der Revision ist nun allerdings zuzugeben, daß in dem Tarifstreit des Beklagten mit der Klägerin zu 5 der ordentliche Schlichtungsausschuß zu D. bereits einen Schiedspruch gefällt hatte, der

von dieser angenommen und von jenem abgelehnt war. Von ihrer Befugnis, die Verbindlicherklärung des Schiedspruchs zu beantragen und so den Abschluß eines Zwangstarifvertrags herbeizuführen, hat die Klägerin zu 5 jedoch keinen Gebrauch gemacht. An dem tariflosen Zustand zwischen ihr und dem Beklagten hatte der D. sche Schiedspruch also keine Änderung eintreten lassen; er war ein für beide Teile unverbindlicher Vertragsvorschlag geblieben. Für einen solchen Fall ist aber die Einleitung eines zweiten Schlichtungsverfahrens dann zugelassen, wenn entweder beide Teile ihm zustimmen oder wenn das öffentliche Interesse es erfordert (§ 12 Abs. 3 der 2. Verordnung zur Ausführung der Verordnung über das Schlichtungswesen vom 29. Dezember 1923, RGBl. 1924 I S. 9). Ob aber ein solches vorliegt, darüber haben nur die Schlichtungsbehörden zu entscheiden. Diese Frage entzieht sich der Nachprüfung des Gerichts. Die entgegengesetzte Annahme der Revision findet weder in öffentlichrechtlichen noch in privatrechtlichen Grundsätzen eine Stütze. Dafür, daß die Schlichtungsbehörden die erforderliche Prüfung nicht vorgenommen hätten, bietet der festgestellte Sachverhalt keinen Anhalt.

Die Revision erhebt weiter Verfahrensrügen. So sollen — angeblich gesetzwidrig — vor Einleitung des Schlichtungsverfahrens keine Vorverhandlungen zwischen den Parteien zur Feststellung der Streitpunkte stattgefunden, auch soll der Schlichter sich während der Verhandlungen Rat im Arbeitsministerium geholt und dadurch seine eigene Unparteilichkeit wie die des Reichsarbeitsministers in Frage gestellt haben. Zutreffend hat aber schon das Berufungsgericht hervorgehoben, daß die Gerichte die Beobachtung der für die Schlichter, Schlichtungsausschüsse und Schlichtungskammern gegebenen Verfahrensvorschriften im allgemeinen nicht nachzuprüfen, sondern nur solchen Mängeln nachzugehen haben, deren Erweislichkeit ergeben würde, daß ein Schlichtungsverfahren im Rechtssinne überhaupt nicht vorliege (RGZ. Bd. 119 S. 196 und die dort angezogenen Entscheidungen). Zu solchen Mängeln gehört jedoch weder die Unterlassung von Vorverhandlungen noch ein Gedankenaustausch zwischen Schlichter und Reichsarbeitsminister während des Schlichtungsverfahrens. Abgesehen davon übersieht die Revision, daß vor der Ernennung des Sonderlichters solche Verhandlungen vom Reichsarbeitsminister angebahnt, von den Konzernfirmen aber

abgelehnt worden sind. Sie übersieht weiter, daß mangels bestimmter Angaben darüber, mit wem der Schlichter das von ihr beanstandete Gespräch geführt und welchen Inhalt es gehabt habe, der Vorwurf der Befangenheit des Schlichters oder des Reichsarbeitsministers jeder greifbaren tatsächlichen Unterlage entbehrt.

Berfehlt ist auch die Ansicht der Revision, daß die Aufnahme der sog. Friedensklausel in die Schiedsprüche unzulässig gewesen sei. Sie lautet im vorliegenden Falle folgendermaßen:

Die gegenseitigen Kampfmaßnahmen werden mit dem Inkrafttreten dieses Schiedspruchs eingestellt. Die Streitzeit gilt nicht als Arbeitsunterbrechung. Maßregelungen aus Anlaß des Streiks finden nicht statt.

Es kann dahingestellt bleiben, ob nicht wenigstens einigen dieser Sätze normative Bedeutung zukommt. Auch soweit sie nur schuldrechtlichen Charakter haben, kann ihnen, wie das Kammergericht zutreffend ausführt, die Wirksamkeit nicht deshalb aberkannt werden, weil die Pflicht zu ihrer Durchführung auf der einen Seite die einzelnen Arbeitgeber, auf der anderen Seite aber nur den Arbeitnehmerverband trifft, die einzelnen Arbeitgeber also stärker belastet als die einzelnen Arbeitnehmer. Das wird fast bei allen schuldrechtlichen Bestimmungen von Firmentarifen zutreffen. Deshalb aber bei solchen die Vereinbarung einer Friedensklausel auszuschließen, geht nicht an.

Schließlich macht die Revision geltend, daß die für verbindlich erklärten Schiedsprüche in bestehende Tarifverträge eingriffen. Wäre das richtig, so würden sie entweder ganz oder wenigstens soweit, als der Eingriff reicht, der Wirksamkeit entbehren (Entscheid. des RMG. Bd. 2 S. 153, 154). Wie schon betont, waren zur Zeit des Schlichtungsverfahrens die Klägerinnen zu 1—4 noch an den Manteltarif vom 10./20. November 1926 gebunden; dagegen war damals ihre Bindung an einen auch für den Beklagten maßgebenden Lohntarif, gleichviel aus welchem Grunde, bereits erloschen. § 10 des genannten Manteltarifvertrags enthält die Bestimmung, daß er mit sechswöchiger Frist, erstmals zum 31. Dezember 1927, jedoch die Lohnskalen — d. h. die Lohntarife — mangels besonderer Vereinbarung mit monatlicher Frist zum Ende eines jeden Monats gekündigt werden dürfen. Unkündbarkeit bis zum 31. Dezember 1927 oder einem anderen bestimmten Kalendertag war daher für

die Lohntarife im Manteltarifvertrag nicht vorgesehen. Die Bestimmung seiner jedesmaligen Geltungsdauer und der Kündigungsfrist war vielmehr den Parteien überlassen und konnte bei jeder Neuregelung der Lohnskalen neu getroffen werden. Unabdingbar ist nach dieser Richtung nichts vereinbart. Demgemäß ist beispielsweise in dem den Grundlohn für die Zeit vom 1. Februar 1927 ab feststehenden Lohnarif gesagt, daß er mit einer einmonatigen Frist zum Monatsende, erstmals zum 31. Oktober 1927, kündbar sei. Demgemäß ist auch die die Zu- und Abschläge für die einzelnen Alters- und die verschiedenen Ortsklassen regelnde „Lohnberechnung“, die gleichfalls am 1. Februar 1927 in Kraft treten sollte, der Kündigungs Klausel des Manteltarifs, d. h. den dort für die Lohnskalen vereinbarten Kündigungsbedingungen unterworfen worden. Zu den „Lohnskalen“ im Sinne des Manteltarifs gehören aber auch die Branchetarife, die ebenso wie die sonstigen Lohnvereinbarungen nicht in den Manteltarif selbst, sondern in besondere, von den Tarifvertragsparteien besonders unterzeichnete Urkunden aufgenommen und dem Manteltarifvertrag als Anlagen beigelegt sind. Sie stellen, wenn auch mit dem Manteltarif organisch zusammenhängende, so doch bezüglich der Kündigungsfristen und der Abänderbarkeit von ihm unabhängige, selbständige Verträge dar.

Die Annahme des Berufungsgerichts, daß die Bestimmung der Schiedsprüche über die Geltungsdauer der von der Schlichtungskammer vorgeschlagenen Lohnordnung von der früheren, d. h. von der im Manteltarifvertrag getroffenen, Regelung abweiche und in sie eingreife, ist also deshalb unzutreffend, weil nach dessen § 10 die von der Schlichtungskammer vorgeschlagene Regelung der Geltungsdauer der Lohnskalen und der, wie betont, zu ihnen gehörigen Branchetarife durchaus zulässig war. Die Branchelohnsätze sind übrigens von der Schlichtungskammer, wie das Kammergericht feststellt, nicht umgestaltet, sondern unverändert so, wie sie von dem Thüringer Textil-Arbeitgeberverband und dem Beklagten vereinbart waren, in die Schiedsprüche aufgenommen worden, so daß die Klägerinnen auch nach dieser Richtung keinen Anlaß zur Beschwerde haben. Es bedarf daher keines Eingehens auf die von der Revision verneinte Frage, ob § 139 BGB. oder wenigstens der ihm innewohnende Rechtsgedanke auch auf Zwangstarifverträge Anwendung zu finden hat, die teilweise in bestehende Tarifverträge eingreifen.