

29. Zum Begriff der Rechtsnachfolge im Sinne des Arbeitsgerichtsgesetzes.

ArbGG. § 2 Absf. 2.

III. Zivilsenat. Ur. v. 19. April 1929 i. S. R. u. Gen. (Rl.) w. Deutschen Apothekerverein u. Gen. (Bekl.). III 333/28.

I. Landgericht I Berlin.

II. Kammergericht daselbst.

Am 13. August 1927 haben die beiden dem Apothekerberuf angehörenden beklagten Verbände, ein Verband von Arbeitgebern und ein solcher von Arbeitnehmern, miteinander einen Tarifvertrag geschlossen. Darin haben sie u. a. die Gründung einer Zuschußkasse und deren Satzungen vereinbart. Am 29. Oktober 1927 hat der Reichsarbeitsminister den Tarifvertrag einschließlich des die Zuschußkasse betreffenden Teils für allgemein verbindlich erklärt mit dem beruflichen Geltungsbereich für die in Apotheken als Assistenten tätigen, approbierten und nichtapprobierten Pharmazeuten und Pharmazeutinnen und mit dem räumlichen Geltungsgebiet für das Gebiet des Deutschen Reiches. Die Kläger, teils Apothekenbesitzer, also Arbeitgeber, teils deren Angestellte, sind sämtlich nicht Mitglieder eines der beklagten Verbände. Nach §§ 4, 11 des Tarifvertrags ist der

Arbeitgeber verpflichtet, den Angestellten das Tarifgehalt zu zahlen, vermindert um einen Lohnabzug zugunsten der Zuschußklasse (im folgenden mit ZK. bezeichnet). Diesen Lohnabzug sowie einen gleich hohen Betrag aus eigenen Mitteln hat der Arbeitgeber an die ZK. abzuführen. Die ZK. soll vornehmlich verheirateten und älteren Angestellten Lohnzuschüsse gewähren. Inhaber der ZK. sind die beiden Beklagten, die zu diesem Zweck eine Gesellschaft des bürgerlichen Rechts miteinander eingegangen sind. Die Kläger sind der Meinung, daß die Bestimmungen des Tarifvertrags über die Beitragspflicht für sie keine Geltung haben. Mit der Klage haben sie deshalb beantragt festzustellen, daß die Kläger 1 bis 14 als Arbeitgeber der Kläger 15 bis 32 nicht verpflichtet seien, zu der ZK. Beiträge in der Form von Abzügen vom Gehalt ihrer Angestellten und von eigenen Zuschüssen zu leisten, sowie daß die Kläger zu 15 bis 32 nicht verpflichtet seien, Gehaltsabzüge zum Zweck der Beitragszahlung an die ZK. zu dulden. Das Landgericht hat die Klage abgewiesen, da für die Entscheidung des Streites nicht das ordentliche Gericht, sondern die Arbeitsgerichtsbehörden zuständig seien. Das Kammergericht hat die Berufung der Kläger zurückgewiesen. Ihre Revision blieb erfolglos.

Gründe:

Gegen die Verfassungsmäßigkeit des Arbeitsgerichtsgesetzes bestehen keine Bedenken.

Nach der Annahme des Berufungsrichters läßt sich die Zuständigkeit der Arbeitsgerichtsbehörden nicht auf § 2 Abs. 1 Nr. 1 ArbGG. gründen. Diese Annahme beschwert die Kläger nicht und bedarf daher hier keiner Nachprüfung.

Dagegen erachtet der Berufungsrichter auf Grund des § 2 Abs. 1 Nr. 2 verbunden mit Abs. 2 das die Arbeitsgerichtsbehörden für zuständig. Die nämliche Ansicht hat das Reichsarbeitsgericht in der Amtl. Samml. Bd. 2 S. 279 ausgesprochen. Von dieser Ansicht abzugehen, bieten die Ausführungen der Revision keine Veranlassung.

In dem vom Reichsarbeitsgericht entschiedenen Falle hatten die beiden jetzt verklagten Verbände als Gesellschafter der ZK. von zwei Arbeitgebern die Entrichtung der sachgemäßen Beiträge gefordert. Im gegenwärtigen Rechtsstreit wollen die Kläger den Beklagten gegenüber festgestellt wissen, daß die Kläger nicht verpflichtet seien (als Arbeitgeber), die Beiträge zu leisten und (als Arbeitnehmer) die

Absführung der Beiträge zu dulden. In beiden Fällen geht der Streit einzig darum, ob den Beklagten auf Grund des für allgemein verbindlich erklärten Tarifvertrags das Recht zusteht, die Leistung der satzungsmäßigen Beiträge an die Z.R. zu verlangen. Daß hier der angeblich verpflichtete Teil im Wege der Feststellungsklage die streitige Verbindlichkeit verneint wissen will, begründet keinen Unterschied in der rechtlichen Beurteilung, weder in der Sache, noch insbesondere auch für die Zuständigkeit der zur Entscheidung berufenen Behörden.

Die Beklagten haben den Klägern gegenüber ein Recht für sich (als Gesellschafter der Z.R.) in Anspruch genommen. Über das Bestehen dieses Rechts haben sich die Beklagten auszuweisen. Sie stützen es auf §§ 4, 11 des für allgemein verbindlich erklärten Tarifvertrags. Dort ist in der Tat vorgesehen, daß der Arbeitgeber gewisse Teile des Lohnes seiner Angestellten an die Z.R. abzuführen, der Arbeitnehmer diese Abführung zu dulden arbeitsvertraglich verpflichtet ist. Ob das auch für Außenseiter gilt, das ist die sachliche Meinungsverschiedenheit. Der Berufsrichter läßt sie unentschieden. Ihm genügt die bloße Behauptung der Beklagten, daß jene Pflicht der Kläger bestehe; denn es handle sich vorerst noch nicht um die Sachentscheidung, sondern nur um die Gerichtszuständigkeit; für die letztere müsse die bloße Behauptung der Beklagten genügen, denn nur gegen die Behauptungen der Beklagten richte sich die Klage. Darin tritt kein Rechtsirrtum zutage.

Die Zuständigkeit der Arbeitsgerichtsbehörden nach § 2 Abs. 1 Nr. 2 erfordert einen Streit zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern. Im gegenwärtigen Rechtsstreit stehen nicht Arbeitgeber auf der einen und Arbeitnehmer auf der anderen Seite als Prozeßparteien einander gegenüber. Vielmehr stehen auf seiten der Kläger Einzelarbeitgeber wie Arbeitnehmer miteinander im Bunde, und verklagt ist gemeinschaftlich je ein Verband der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer, und zwar die letzteren als die beiden Teilhaber der Gesellschaft bürgerlichen Rechts (§§ 705 flg. BGB.), welche die Z.R. darstellt. Gerade in dieser Eigenschaft haben aber die Beklagten nach der Ansicht des Berufsrichters als Rechtsnachfolger sowohl von Arbeitgebern wie von Arbeitnehmern zu gelten, sodaß sich hieraus die Zuständigkeit der Arbeitsgerichtsbehörden gemäß § 2 Abs. 2 ArbGG. ergibt.

Im einzelnen führt der Berufsrichter aus: Den klagenden Arbeitgebern stünden die Beklagten als Rechtsnachfolger der Arbeit-

nehmer gegenüber. Der Begriff der Rechtsnachfolge sei im Sinne des Arbeitsgerichtsgesetzes nicht streng juristisch zu nehmen. Der Gesetzgeber wolle grundsätzlich alle inhaltlich arbeitsrechtlichen Sachen vor die Arbeitsgerichte bringen. Deshalb komme es nur darauf an, ob der geltendgemachte Anspruch mit dem Anspruch aus dem Arbeitsverhältnis wirtschaftlich wesensgleich sei. Das sei der Fall. Die Beklagten nähmen einen Teil des Gehalts für sich in Anspruch, den die Arbeitgeber den Arbeitnehmern schuldeten. Die Beklagten hätten freilich diesen Anspruch nicht im Wege einer Abtretung erworben, sondern durch Vertrag zugunsten Dritter. Der Anspruch möge daher erst unmittelbar in der Person des Dritten, der Zf., entstanden sein (§ 328 BGB.). Dem Arbeitgeber stünden jedoch gemäß § 334 BGB. alle etwaigen Einwendungen aus dem Arbeitsverhältnis auch gegenüber der Zf. als Drittem zu. Das bedeute, daß es auf die Forderung aus dem Arbeitsverhältnis selbst ankomme.

Dem ist dahin beizupflichten, daß schon im eigentlichen Rechtsinne eine Rechtsnachfolge als vorliegend anerkannt werden muß. Aus dem jeweiligen tarifmäßigen Gehaltsanspruch des Angestellten hat der Tarifvertrag — darüber läßt sein Inhalt keinen Zweifel — einen Teil abgezweigt, den der Arbeitgeber nicht an den Angestellten in bar zu entrichten, sondern an die Zf. zur Verwendung für ihre (gemeinnützigen, gerade auch dem Angestellten zugute kommenden) Zwecke abzuführen hat. Gleichwohl bleibt auch der zugunsten der Zf. abgezweigte Teil des Anspruchs seiner rechtlichen Natur nach Gehaltsforderung des Angestellten. Die Zf. erwirbt ihren Teil als Teil des Gehaltsanspruchs; sie erwirbt ihn auf abgeleitetem Wege. Dies zeigt sich, wie der Berufungsrichter richtig bemerkt hat, vor allem darin, daß dem Arbeitgeber seine Einwendungen gegen den Lohnanspruch auch in seinem Verhältnis zur Zf. gewahrt bleiben; es gilt aber auch sonst, was z. B. steuerrechtlich zutage treten wird. Es ist der Dienstvergütungsanspruch des Angestellten selbst (§ 611 BGB.), der zum sachungsmäßigen Teilbetrag auf die Zf. übergeht. Die Zf. erwirbt mithin diesen Teilanspruch auf abgeleitetem Wege; sie ist deshalb Rechtsnachfolgerin des Arbeitnehmers. Zum Begriff der Rechtsnachfolge gehört es nicht, daß das Recht in seinem vollen Umfang übergeht, auch nicht, daß das abgeleitete Recht in der Person des Erwerbers oder neuen Berechtigten ganz dasselbe ist wie in der Person des Rechtsvorgängers, ebensowenig, daß es zeitlich schon vor

dem Rechtsübergang in der Person des Rechtsurhebers bestanden hat. Völlends belanglos ist endlich der Weg, auf dem sich der Rechtsübergang vollzieht. Rechtsnachfolge liegt nicht bloß vor, wenn das Recht durch Übertragungsvertrag, sondern auch wenn es kraft Gesetzes übergeht (§§ 412, 413 BGB.) oder wenn der Richter es überträgt. Es ist kein Grund ersichtlich, warum dies anders sein soll, wenn im Wege des Vertrags zugunsten Dritter eine Teilabtretung erfolgt und wenn diese nicht durch Einzelabtretungsvertrag, sondern vermöge der Rechtswirkung eines für allgemein verbindlich erklärten Tarifvertrags geschieht. Nur in der Eigenart der die Übertragung vermittelnden Vorgänge liegt aber die Besonderheit des zur Entscheidung stehenden Falles; sie kann, wie gezeigt, nicht entscheidend sein.

Da die dargelegte Bedeutung des Begriffs der Rechtsnachfolge schon der rein rechtlichen Beurteilung entspricht, bedurfte es nicht des im Berufungsurteil enthaltenen Hinweises darauf, daß der Begriff hier nicht streng juristisch, sondern mehr wirtschaftlich auszulegen sei. Es bedarf daher auch keines Eingehens auf die Angriffe, welche die Revision gegen diese Ausführungen des Berufungsurteils erhoben hat. Übrigens entsprechen auch diese Ausführungen einer Auffassung, die, wenn schon in Anwendung auf einen anderen Fall, die Billigung des Reichsarbeitsgerichts gefunden hat (vgl. Umtl. Samml. Bd. 1 S. 10).

Nach dem Tarifvertrag haben die Arbeitgeber nicht bloß einen Teil des Lohnes ihrer Angestellten an die ZK. abzuführen, sondern außerdem noch einen Betrag in gleicher Höhe, den sie aus eigenen Mitteln zuzuschießen haben. Insofern können Zweifel entstehen, ob die ZK. auch hier den Arbeitgebern als Rechtsnachfolgerin der Arbeitnehmer gegenübersteht. Die Rechtslage ist hier etwas anders und eigenartig. Jedoch kann dem Berufungsrichter nicht entgegengetreten werden, wenn er ausführt, daß es sich auch hier um Beträge handle, die der Arbeitnehmerchaft zugute kommen sollten und daher einen Teil ihrer Entlohnung bildeten. Jedenfalls verbietet es die Sachlage sowie der Inhalt und Zweck des Tarifvertrags, diesen Teil des Rechtsstreits in bezug auf die Zuständigkeit der Arbeitsgerichtsbehörden anders zu behandeln als die sonstigen Fragen.

Daß die Beklagten als Gesellschafter der ZK. den klagenden Arbeitnehmern auch als Rechtsnachfolger der Arbeitgeber gegenüberstehen, nimmt der Berufungsrichter gleichfalls ohne einen die Kläger

beschwerenden rechtlichen Verstoß an. Man kann nur bezweifeln, ob es einen Anspruch der Z.R. gegen die Arbeitnehmer auf „Dulbung“ der Abführung überhaupt gibt. Aber darüber ist jetzt nicht zu entscheiden. Gibt es einen solchen Anspruch, wie dies allerdings die Meinung des Tarifvertrags und der Parteien zu sein scheint, dann ist zweifellos auch für ihn die Zuständigkeit der Arbeitsgerichtsbehörden, nicht die der ordentlichen Gerichte begründet. Denn die Beklagten machen ihn namens der Z.R. aus dem kraft Tarifvertrags auf sie übergegangenen Rechte der Arbeitgeber geltend.