

96. Aussperrung eines Arbeiters durch einen Arbeitgeberverband. Haftung desjenigen, der diese Maßregel veranlaßt hat, für den dem Arbeiter verursachten Schaden, wenn die Aussperrung nach den von dem Verbaude getroffenen Maßnahmen dem betreffenden Arbeiter in weitgehender Weise die Erlangung von Arbeit erschwert und sich gegenüber dem Verhalten des Arbeiters als eine unbillige Härte darstellt.

B.G.B. § 826.

Gew.D. § 113.

VL. Zivilsenat. Ur. v. 17. März 1904 i. S. St. (Rl.) m. Eisengießerei-Aktiengesellschaft, vorm. R. & Th. (Bekl.). Rep. VL 620/03.

I. Landgericht I Berlin.

II. Kammergericht daselbst.

Die verklagte Gesellschaft war Mitglied des eingetragenen Vereins „Verband Berliner Metallindustrieller“. Zweck dieses Verbandes war, unter Ausschluß jeder gewinnbringenden Tätigkeit, die gemeinsamen Interessen seiner Mitglieder zu vertreten. Zur Erreichung des Zweckes hatte er auch eine Arbeitsnachweisstelle errichtet, und die Mitglieder waren statutarisch verpflichtet, von besonders bestimmten Ausnahmefällen abgesehen, aus dieser Stelle „ihren Bedarf an Arbeitern zu entnehmen“. Personen, welche bei einem Vereinsmitgliede Arbeit zu erlangen wünschten, mußten sich an der Nachweisstelle melden und ihre Ausweis-papiere vorlegen und erhielten, wenn diese in Ordnung befunden wurden, einen Nachweisschein, bzw. Handzettel, auf Grund dessen sie dann in einer der dem Verbande angehörigen Fabriken zur Arbeit angenommen werden konnten. Dem Verbande gehörte der größte Teil der Berliner Industriellen der Metallbranche an, aber nicht alle.

Am 21. Januar 1901 wurde der Kläger, der zu dieser Zeit als Gußpüger in der Fabrik der Beklagten in Arbeit stand, mit noch zwei dort beschäftigten Arbeitern durch den Direktor R. aus der Arbeit entlassen. Er erhielt zunächst von der erwähnten Arbeitsnachweisstelle einen Nachweisschein und wurde auf Grund desselben am 28. Februar 1901 in der dem Verband angehörigen Maschinenfabrik von Gebr. A. in Berlin als Arbeiter angenommen.

Die Entlassung des Klägers und der beiden anderen Arbeiter aus der Fabrik der Beklagten hatte indes der Berliner Verwaltungsstelle der Deutschen Metallarbeitergewerkschaft Anlaß geboten, zwei Arbeiterversammlungen einzuberufen, eine sog. Werkstattbesprechung, beschränkt auf einen Teil der von der Beklagten beschäftigten Arbeiter, und auf Grund des in dieser gefaßten Beschlusses eine „Fabrikversammlung“. In beiden Versammlungen bildete die Entlassung des Klägers und seiner beiden Genossen den Gegenstand der Verhandlung, wobei auch der Kläger als Redner auftrat.

Der Direktor der Beklagten, R., richtete nach Abhaltung dieser zweiten Versammlung am 28. Januar 1901 an den Verband Berliner Metallindustrieller eine Zuschrift, in welcher er im Namen der Beklagten mitteilte, diese habe wegen Agitation in ihren Werkstätten zwei ihrer Arbeiter, darunter den Kläger, entlassen; dieselben hätten sich in der am Tage zuvor abgehaltenen Versammlung wiederum in

agitatorischer Weise hervorgetan, und die Beklagte sei der Ansicht, daß es zum Nutzen der Allgemeinheit wohl angebracht wäre, die beiden Arbeiter bis auf weiteres zu sperren, und sie bitte, dementsprechend das Nähere zu veranlassen.

In Verfolg dieser Mitteilung beschloß die Vertrauenskommission des genannten Verbandes, den Kläger zu sperren, d. h. die Verbandsmitglieder zu veranlassen, ihn von der Beschäftigung in ihren Fabriken auszuschließen. Hiervon wurde die Firma Gebr. A. benachrichtigt, und sie entließ darauf den Kläger am 6. März 1901; auch wurde diesem, als er bei der Arbeitsnachweisstelle des Verbandes um einen Nachweisschein nachsuchte, die Erteilung eines solchen mit dem Eröffnen, daß er überhaupt keinen Schein mehr bekomme, verweigert.

Der Kläger war hiernächst in der Zeit vom 7. März bis zum 17. Mai 1901 ohne Arbeit; von da an fand er in einer Brauerei Beschäftigung zu einem Wochenlohn von 20 *M*, während er als Gußpußer 26 *M* wöchentlich verdient hatte. Für den ihm erwachsenen Schaden machte er die Beklagte verantwortlich. Die Beklagte habe ihn, so behauptete er, aus der Arbeit entlassen und die Anzeige vom 28. Januar 1901 an den Verband Berliner Metallindustrieller erstattet, weil er sich der Deutschen Metallarbeitergewerkschaft angeschlossen und dafür, daß auch andere Metallarbeiter ihr beiträten, agitiert habe. Beide Maßnahmen aber seien sein gutes Recht gewesen, und es verstoße gegen die guten Sitten, wenn die Beklagte wegen der Ausübung dieses Rechts seine Maßregelung durch den genannten Verband in einer Weise herbeigeführt habe, die es ihm unmöglich mache oder doch im höchsten Grade erschwere, seine Arbeitskraft und seine Fertigkeiten innerhalb seines Berufs als Gußpußer zur Gewinnung seines Lebensunterhalts ferner zu verwerten; die erwähnte Anzeige enthalte zugleich eine die Beklagte zum Schadensersatz verpflichtende Beleidigung des Klägers.

Die Beklagte verlangte Klageabweisung. Sie habe den Kläger entlassen, weil er andere Arbeiter zu dem Anschluß an die Metallarbeitergewerkschaft zu nötigen gesucht und durch sein beständiges Drängen belästigt habe, so daß sie sich, um Schutz gegen ihn zu gewinnen, bei dem Werkmeister beschwert hätten. Sie, die Beklagte, sei nach dem Statute des Verbandes, dem sie angehöre, verpflichtet gewesen, diesem die gegen den Kläger vorliegenden Bedenken anzu-

zeigen, und nicht sie, sondern der Verband habe dann die Maßregeln getroffen, durch die der Kläger an seinem Vermögen geschädigt worden zu sein behaupte.

Die Klage wurde in erster und zweiter Instanz abgewiesen; das Reichsgericht aber erklärte den Klagenspruch dem Grunde nach für berechtigt aus folgenden

Gründen:

„Das Berufungsgericht erachtet die Klage zunächst deshalb für unbegründet, weil für die Maßregel, durch welche der Kläger geschädigt worden sei, nämlich für seine Ausschließung von der Beschäftigung bei allen zu dem Verbands Berliner Metallindustrieller gehörigen Etablissements, nicht die Beklagte, sondern der genannte, mit juristischer Persönlichkeit ausgestattete Verband verantwortlich sei; die Beklagte sei dabei weder Mittäterin, noch Anstifterin oder Gehilfin (§ 830 B.G.B.) gewesen. Allerdings habe die Vertrauenskommission des Verbandes, zu der auch der Vorstand der Beklagten, Direktor R., gehöre, jene Maßregel auf Grund der Anzeige der Beklagten vom 28. Januar 1901 verhängt; es habe aber an dem betreffenden Beschlusse Direktor R. nicht teilgenommen; er habe auch die Kommissionsmitglieder, von denen der Beschluß gefaßt worden, zu diesem nicht vorsätzlich bestimmt; diese hätten vielmehr den Beschluß nach eigener Prüfung der Sachlage gefaßt; zugrunde liege ihm allerdings die Darstellung R.'s über den Sachverhalt; aber dieser habe sich hierbei durchaus an die Wahrheit gehalten.

Im weiteren stellt das Berufungsgericht in tatsächlicher Beziehung folgendes fest.

In der Zeit, als der Kläger bei der Beklagten in Arbeit gestanden, hätten er und andere der Metallarbeitergewerkschaft angehörende Arbeiter es versucht, innerhalb der Fabrik in den Arbeitspausen und während der Arbeitszeit andere Arbeiter zu bestimmen, ebenfalls der Gewerkschaft beizutreten. Dabei hätten diese organisierten Arbeiter, insbesondere der Kläger, diejenigen, die keine Neigung gezeigt hätten, sich der Gewerkschaft anzuschließen, durch fortgesetztes Drängen hierzu belästigt; der Kläger habe auch einem dieser Arbeiter seine Zugehörigkeit zur katholischen Kirche zum Vorwurf gemacht. Die belästigten Arbeiter hätten sich hierüber mehrfach bei dem vor-

gesetzten Werkmeister . . . beschwert, und dieser habe schließlich für geboten erachtet, der Direktion der Fabrik Anzeige zu erstatten.

Infolgedessen habe der Direktor K. dem Kläger und zwei weiteren von der Anzeige betroffenen Arbeitern Vorhalt gemacht und ihnen erklärt, sie möchten sich organisieren, wie sie wollten, auch draußen machen, was sie wollten; aber in der Fabrik müsse Ordnung herrschen, und wer sich dem nicht füge, müsse die Fabrik verlassen. Im Verlauf dieser Verhandlung, die zunächst im ruhigen Tone geführt worden, sei der Kläger sehr laut und ungestüm geworden und habe verächtliche Bemerkungen über die Bücher der Beklagten gemacht und auch sonst ungehörige Äußerungen getan.

Daraufhin, nicht wegen der Zugehörigkeit des Klägers und seiner beiden Genossen zu der Metallarbeitergewerkschaft, sei von dem Direktor K. die Entlassung dieser drei Arbeiter angeordnet worden; es sei überhaupt noch kein Arbeiter der Beklagten wegen seiner Zugehörigkeit zur Gewerkschaft entlassen worden.

Gleichwohl habe der Kläger den Organen der letzteren die Sache so angezeigt, als sei er nur deshalb entlassen worden, weil er sich der Gewerkschaft angeschlossen und andere zum Beitritt zu gewinnen gesucht habe. In gleicher Weise habe er die Sache in den beiden Versammlungen dargestellt, die infolge seiner Anzeige von der Gewerkschaft einberufen worden seien, um festzustellen, ob die drei entlassenen Arbeiter, als von einer „Maßregelung“ der Arbeitgeberin betroffen, von der Gewerkschaft während der Dauer der Arbeitslosigkeit zu unterstützen seien. Er habe dies getan, obwohl ihm in der ersten Versammlung von einem der anwesenden Arbeiter der Beklagten öffentlich vorgehalten worden sei, daß er nicht wegen der „Organisation“, sondern „wegen seines großen Mundes“ entlassen worden sei.

Auf Grund dieser tatsächlichen Feststellungen führt die Vorinstanz aus, daß es, ganz abgesehen von der von ihr in erster Linie geltend gemachten Erwägung, an jeder Unterlage für den Schadensersatzanspruch des Klägers fehle; die Beklagte habe nicht rechtswidrig gehandelt, wenn sie gegenüber dem Kläger, der durch seine Agitation und die Belästigung der Mitarbeiter den Frieden in der Fabrik gestört und Haß und Unzufriedenheit in die Reihen der Arbeiter getragen, als ungeeignet angesehen habe zur Beschäftigung in Fabriken, wo er fortwährend mit einer großen Zahl von Arbeitern in Berührung

komme, und wenn sie dementsprechende Anzeige bei dem Verbands Berliner Metallindustrieller erstattet habe, um die zu diesem gehörigen Fabriken vor der Annahme eines solchen Arbeiters zu bewahren. Sie habe allerdings voraussehen müssen, es könne diese Anzeige die Folge haben, daß der Kläger während längerer Zeit in keiner der zu dem Verbands gehörigen Berliner Fabriken Arbeit finden werde, und auch bei keiner auswärtigen Fabrik, die dem Gesamtverbande Deutscher Metallindustrieller, von welchem der Berliner Verband eine einzelne Gruppe sei, angehöre. Indes sei dem Kläger damit noch nicht die Möglichkeit, Beschäftigung als Gusspußer zu finden, abgeschnitten gewesen, da es in Berlin und anderwärts große der Metallbranche angehörige Fabriken gebe, die den erwähnten Verbänden nicht angehörten; auch habe der Kläger, der nicht zu einem besonderen Berufe vorgebildet sei, die Möglichkeit gehabt, angemessene Beschäftigung in einem anderen Geschäftszweige zu finden. Er habe selbst gar nicht behauptet, daß er sich bei den nicht zu dem Verbands gehörigen Berliner Gießereien überhaupt um Arbeit bemüht habe, und ebenso wenig, daß es ihm an Gelegenheit gefehlt habe, in einer anderen Branche gleich hohen Arbeitsverdienst, wie er ihn als Gusspußer gehabt, zu finden.

Die von der Revision gegen diese Ausführungen gerichteten Angriffe sind im wesentlichen begründet.

Zunächst ist der Vorinstanz nicht beizustimmen, wenn sie ausgesprochen hat, die Beklagte würde für die Folgen der von dem Verbands Berliner Metallindustrieller über den Kläger verhängten Arbeitssperre auch dann nicht einzustehen haben, wenn diese Maßregel an sich als eine unerlaubte Handlung anzusehen wäre.

Die Beklagte hat in ihrem Briefe vom 28. Januar 1901 dem genannten Verbands die Entlassung des Klägers aus ihrer Fabrik und den Grund, weshalb sie erfolgt sei, angezeigt und weiter angegeben, der Kläger habe sich auch nach seiner Entlassung in einer Arbeiterversammlung vom 27. Januar 1901 „wiederum agitatorisch hervorgetan“; im Anschluß hieran hat sie bemerkt, sie sei der Ansicht, daß es zum Nutzen der Allgemeinheit wohl angebracht wäre, den Kläger bis auf weiteres zu sperren, und sie bitte, dementsprechend das nähere zu veranlassen. Ihr verfassungsmäßiger Vertreter hatte sonach den Willen, die zuständigen Organe des Verbandes zu veranlassen,

die Arbeitsperre über den Kläger zu verhängen. Daß ihm hierbei nicht bewußt gewesen sei, welche Folgen diese Maßregel für den Kläger haben werde, ist von der Beklagten selbst nicht behauptet; das Berufungsgericht nimmt dies auch offenbar nicht an; es ist daher davon auszugehen, daß der Vertreter der Beklagten diese Folgen herbeiführen wollte und zu diesem Zwecke die Zuschrift an den Verband richtete. Tatsächlich hat die letztere auch den Erfolg gehabt, daß der Vertrauensauschuß des Verbandes die von der Beklagten vorgeschlagene Maßregel beschloß und zur Ausführung brachte.

Hiernach kann nicht bezweifelt werden, daß das Verhalten der Beklagten für den dem Kläger erwachsenen Schaden kausal geworden ist, und daß ihre Absicht auf die Herbeiführung des diesen Schaden bedingenden Zustandes gerichtet war. Dies genügt, sofern die gegen den Kläger ergriffene Maßregel als eine unerlaubte Handlung zu erachten ist, zur Begründung der Haftung der Beklagten aus § 826 B.G.B., auch wenn ihre Anzeige für den von der Vertrauenskommission des Verbandes gefaßten Beschluß an sich nicht maßgebend gewesen ist, sondern für sie nur den Anlaß geboten hat, die Sache zu erörtern und auf Grund der dabei gewonnenen Auffassung die Arbeitsperre über den Kläger zu verhängen. Hieran würde sich nichts ändern, wenn die Angabe des Zeugen K., daß die Beklagte verpflichtet gewesen sei, etwaige sich ungebührlich betragende Arbeiter bei dem Verbandsvorstande zur Anzeige zu bringen, als zutreffend zu unterstellen wäre, obwohl eine dementsprechende Bestimmung in den Satzungen nicht enthalten ist. Denn diese Verpflichtung würde lediglich auf einem Willensakte der Beklagten, dem Beitritte zu dem Verbandsverbande, beruhen, und diese müßte deshalb, sofern die Erfüllung der Verpflichtung zu einer — übrigens im gegebenen Falle von ihr selbst gewünschten — Schädigung des Klägers führte, für die Folgen einstehen.

Entscheidend ist sonach, ob die von dem Verbandsverbande gegen den Kläger ergriffene Maßnahme eine unerlaubte Handlung war, und dies ist, abweichend von der Auffassung der Vorinstanzen, anzunehmen gewesen.

Der Verband Berliner Metallindustrieller verfolgt neben anderen Zwecken auch den, die Interessen seiner Mitglieder in Kämpfen, die zwischen ihnen und ihren Arbeitern über Lohn und Arbeitsbedingungen

entstehen, wahrzunehmen und durch gemeinschaftliches Vorgehen den Arbeitgebern zum Siege zu verhelfen (Satzungen § 1 Ziff. 4. 5). Zu den Einrichtungen, die zugleich als Kampfmittel gegen die Arbeitnehmer dienen sollen, gehört auch die in § 1 Ziff. 3 und § 23 der Satzungen vorgesehene, durch eine besondere Geschäftsordnung geregelte Arbeitsnachweisstelle. Mag sie auch zunächst dazu bestimmt sein, den Mitgliedern die Gewinnung geeigneter Arbeitskräfte und arbeitssuchenden Personen die Auffindung von Arbeitsgelegenheit zu erleichtern, so soll sie doch auch dem Verbandsorgan die Möglichkeit verschaffen, einzelne Arbeiter von sämtlichen dem Verbandsorgan angehörigen Werkstätten fernzuhalten, sofern das zuständige Verbandsorgan — die Vertrauenskommission — dies als im Interesse der von ihr vertretenen Arbeitgeber liegend erachtet. Hierauf zielt die Bestimmung ab, wonach bei den Verbandsmitgliedern — von gewissen, hier bedeutungslosen Ausnahmen abgesehen — ausschließlich Arbeiter angenommen werden dürfen, die einen von der Arbeitsnachweisstelle erteilten Ausweis besitzen, und die — im Prozesse festgestellte — Einrichtung, wonach die Mitglieder auch verpflichtet sind, Arbeiter, die sie auf Grund eines solchen Ausweises bereits in Dienst genommen haben, wenn die Nachweisstelle den Ausweis nachträglich zurückzieht und davon den Arbeitgeber benachrichtigt, sofort zu entlassen.

Die unmittelbare Wirkung dieser Einrichtung erstreckt sich nach der von der Vorinstanz für glaubhaft erachteten Angabe des Zeugen N. auf etwa neun Zehntel aller in Berlin und Umgegend bestehenden Etablissements der Metallindustrie. Mittelbar aber greift sie, wie das Berufungsgericht feststellt, noch viel weiter. Einmal hat nämlich die Versagung oder Entziehung des Ausweises auch die Wirkung, daß es für den davon betroffenen Arbeiter sehr schwierig und oft unmöglich ist, bei einer der nicht zum Verbandsorgan gehörigen Fabriken von Berlin und Umgegend — das Berufungsurteil führt deren sechs auf — Arbeit zu finden, weil auch sie, wie N. angibt, Rücksicht auf den Verband nehmen. Und weiter wird ein in dieser Weise gemäßregelter Arbeiter vermöge der Beziehungen, die der Berliner Verband zu dem Gesamtverbande Deutscher Metallindustrieller unterhält, auch bei keiner auswärtigen zu diesem Verbandsorgan gehörigen Fabrik angenommen.

Die Verhängung der Arbeitssperre hat hiernach für die Dauer

ihres Bestandes Folgen, die der vollständigen Ausschließung des betreffenden Arbeiters von der Beschäftigung in einem größeren Betriebe der Metallbranche nahe kommen, und es kann mit Grund die Frage aufgeworfen werden, ob nicht eine Einrichtung, die einem Unternehmerverbande einen so eminenten Eingriff in die Betätigung der Arbeitskraft eines anderen ermöglicht, und bzw. die Betätigung der dadurch gegebenen Gewalt als gegen das Gesetz verstößend anzusehen sei.

Nach § 113 Absf. 1. 2. 3 Gew.O. ist der Arbeitgeber verpflichtet, dem Arbeiter beim Abgang ein Zeugnis über die Art und Dauer seiner Beschäftigung zu erteilen; es ist ihm aber verboten, wider dessen Willen darin ausdrücklich oder versteckt ein Urteil über ihn auszusprechen,

vgl. Jurist. Wochenschr. 1897 S. 350 Nr. 27, und er macht sich strafbar, wenn er gegen das Verbot im dritten Absatz des § 113 handelt (§ 146 Ziff. 3 Gew.O.). Nach diesen Vorschriften soll sonach der Arbeitnehmer in die Lage versetzt werden, sich bei Auffuchung neuer Arbeitsgelegenheit über Ort, Dauer und Art seiner früheren Beschäftigung auszuweisen; es soll aber verhindert werden, daß ein etwaiges abfälliges Urteil des bisherigen Arbeitgebers denjenigen, bei denen der Arbeiter sich um Beschäftigung bewirbt, ohne weiteres, d. h. ohne daß sie besondere Erkundigungen einziehen, zur Kenntnis gebracht werde. Es liegt auf der Hand, daß der Erfolg dieser Bestimmungen, die dem Arbeitnehmer die Gewinnung neuer Arbeitsgelegenheit erleichtern sollen und sich daher als zu dessen Gunsten getroffene Schutzvorschriften darstellen, durch eine Einrichtung, wie sie der oftgenannte Arbeitgeberverband in seiner Arbeitsnachweistelle geschaffen hat, in weitgehender Weise beeinträchtigt wird, und es liegt gewiß nicht fern, solche Einrichtungen als Umgehungen jener gesetzlichen Vorschriften anzusehen.

Es bedarf indes für den vorliegenden Fall keiner Beantwortung der oben erwähnten Frage. Denn auch wenn man sie verneint, wofür man sich auch auf den Umstand berufen könnte, daß bei Beratung der Novelle zur Gewerbeordnung vom 1. Juni 1891, durch welche die Vorschrift des § 113 Absf. 3 eingeführt ist, der Antrag, zu bestimmen, es sei als verbotene Kennzeichnung der Zeugnisse „auch die von Unternehmerverbänden zc ausgehende Ausstellung von Arbeits-

büchern und Arbeitsheften für die von ihnen beschäftigten Arbeiter zu betrachten“, abgelehnt worden ist,

vgl. den Bericht der VIII. Kommission des Reichstags, VIII. Legislaturperiode 1. Session 1890/91 Nr. 190 S. 37,

so müßte doch jedenfalls die Art, wie der Verband von der selbstgeschaffenen Einrichtung Gebrauch gemacht hat, als gegen die guten Sitten verstößend erachtet werden.

Wie das Reichsgericht bereits mehrfach ausgesprochen hat, muß auch in den Kämpfen, die der gewerbliche Wettbewerb und in besonderer Schärfe der Interessen- und Klassengegensatz zwischen den Arbeitgebern und Arbeitnehmern im gewerblichen Großbetriebe mit sich bringt, bei Verfolgung an sich erlaubter Zwecke die Einhaltung von Schranken in der Weise verlangt werden, daß als unzulässig nicht bloß Kampfmittel, die in an sich rechtswidrigen Handlungen bestehen, sondern auch solche eine Schädigung des Gegners mit sich bringende Maßregeln anzusehen sind, die nach den allgemein bestehenden Sittenanschauungen schlechthin oder doch unter den gegebenen Umständen als unbillig und ungerecht erscheinen.

Nach demjenigen, was gestützt auf die tatsächlichen Feststellungen der Vorinstanz oben über die Wirkung einer von dem in Frage stehenden Verband verhängten Arbeitsperre bemerkt ist, enthält nun diese Maßregel einen sehr schweren Eingriff in das wirtschaftliche Leben des davon Betroffenen; denn es wird ihm die Gewinnung von Arbeitsgelegenheit auf einem gewerblichen Gebiet, das bezüglich der Zahl der darin beschäftigten Arbeiter in allererster Reihe steht, in weitestgehender Weise beschränkt und erschwert; der Übergang zu einem anderen gewerblichen Gebiete aber ist auch für einen Arbeiter, der keine besondere Fachausbildung genossen hat, regelmäßig mit großen Nachteilen verbunden; es gelingt ihm der Natur der Sache nach meist nicht sofort, in einem ihm zunächst fremden Gebiet eine für ihn geeignete Beschäftigung zu finden, und er muß sich fast immer mit geringerem Lohn begnügen, als er ihn in einem Arbeitszweige, für den ihm die durch längere Übung erworbenen Fertigkeiten und Kenntnisse zu statten kämen, erzielt haben würde.

Mit Rücksicht hierauf muß es für einen Arbeitgeberverband, der sich in den Stand gesetzt hat, seinen Maßnahmen eine so weit greifende Wirkung zu geben, wie es bei dem hier in Frage stehenden Verbände

der Fall ist, als ein zwingendes Gebot der Gerechtigkeit und Billigkeit erachtet werden, daß er zur Aussperrung eines einzelnen Arbeiters auf längere Zeit oder zeitlich unbegrenzt höchstens dann vorschreitet, wenn es sich um sehr schwere Verfehlungen desselben in dem Arbeitsverhältnis handelt, und diese durch sorgfältige Ermittlungen festgestellt sind. Ob sich im gegebenen Falle bezüglich der Art, wie diese Ermittlungen angestellt worden sind, Einwendungen erheben lassen, kann dahingestellt bleiben, da nach den Feststellungen der Vorinstanz der Vertrauenskommission des Verbandes vor ihrer Entscheidung tatsächlich der wirkliche Sachverhalt bekannt gewesen ist. Wohl aber muß nach diesen Feststellungen die von der Kommission verfügte Maßregel gegenüber dem Verhalten des Klägers als eine gegen die Billigkeit verstößende Härte bezeichnet werden.

Es soll keineswegs verkannt werden, daß die Art, wie der Kläger während seiner Tätigkeit in der Fabrik der Beklagten andere Arbeiter zum Beitritte zur Gewerkschaft der Metallarbeiter zu bestimmen gesucht hat, durchaus ungehörig gewesen ist, ungehörig wegen der Zeit und des Ortes, wo er seine Werbungen unternahm, und wegen der Aufdringlichkeit und Rücksichtslosigkeit, mit der er verfuhr. Das gleiche gilt von seinem Verhalten gegenüber dem Direktor R., als dieser ihn wegen jener Agitationen zur Rede stellte. Es erscheint deshalb sehr erklärlich und berechtigt, daß der genannte Fabrikleiter die sofortige Entlassung des Klägers verfügte. Dagegen geht es viel zu weit, wenn das Landgericht ausgesprochen hat, schon das erwähnte Verhalten des Klägers lasse ihn als eine Persönlichkeit erscheinen, die sich überhaupt nicht dazu eigne, in Werkstätten, wo er mit einer größeren Anzahl von Arbeitern in Berührung komme, beschäftigt zu werden. Diese Beurteilung ist um so weniger gerechtfertigt, als nicht etwa festgestellt oder auch nur behauptet worden ist, daß der Kläger sich schon an anderen Stellen, wo er gearbeitet, in gleicher Weise durch Agitationen und unbotmäßiges Verhalten lästig gemacht habe und daher als ein Mensch zu betrachten sei, der auch durch Entlassung aus der Arbeit an einer oder mehreren Stellen nicht zu einem angemessenen Verhalten gebracht werden könne. Tatsächlich hat auch der Direktor R. die erwähnten Vorgänge noch nicht als geeignet angesehen, eine Maßregelung des Klägers durch den Arbeitgeberverband zu rechtfertigen; er ist zu einer Anzeige an diesen erst ver-

schritten, nachdem die Entlassung des Klägers (und noch zwei weiterer Arbeiter) Gegenstand der Verhandlung in zwei Arbeiterversammlungen gewesen war.

Was diese Versammlungen anlangt, so ist von der Beklagten behauptet worden, sie seien durch den Kläger oder doch auf seine Veranlassung einberufen worden, um gegen die Beklagte zu agitieren und ihre Arbeiterschaft gegen sie „zu mobilisieren“, und der Kläger sei darin als Hauptredner in diesem Sinne aufgetreten.

Diese Angaben haben aber durch die Beweisaufnahme gerade in wesentlichen Punkten keine Bestätigung gefunden. Nach den Feststellungen des Berufungsgerichts hat allerdings der Kläger in der Anzeige, die er über seine und seiner beiden Genossen Entlassung der Verwaltungsstelle der Gewerkschaft erstattete, die Sache so dargestellt, daß er allein wegen seiner Werbungen für diese entlassen worden sei. Es ist aber nicht dargetan, daß die daraufhin einberufenen Versammlungen bezweckt haben, die Arbeiter der Beklagten gegen sie „zu mobilisieren und rebellisch zu machen“; sie sollten vielmehr, wie das Berufungsgericht annimmt, im wesentlichen dazu dienen, zu erörtern, ob die Entlassung im Sinne der Gewerkschaft als „Maßregelung“ der drei Arbeiter durch ihre Arbeitgeberin anzusehen, und diesen deshalb für die Dauer der Arbeitslosigkeit Unterstützung zu gewähren sei. Die zweite Versammlung ist nur veranstaltet worden, weil in der ersten mehrfach bestritten worden war, daß eine solche Sachgestaltung vorliege, und man deshalb die Entscheidung einer weiteren, größeren Versammlung vorbehalten wollte. Das Berufungsgericht bezeichnet ferner als unerwiesen, daß der Kläger in den Versammlungen als Hauptredner gegen die Beklagte aufgetreten sei, und stellt nicht fest, daß von irgendeiner Seite und insbesondere von dem Kläger verlangt oder angeregt worden sei, es möchten wegen der Entlassungen von den bei der Beklagten beschäftigten Arbeitern irgendwelche Schritte gegen sie unternommen werden. Als erwiesen wird aber erachtet, daß der Kläger auch in Versammlungen die Gründe seiner Entlassung nicht wahrheitsgemäß angegeben habe, und daran wird die Bemerkung geknüpft, er habe dadurch die Beklagte unter ihren Arbeitern und sonstigen Teilnehmern verdächtigt und der Mißachtung anderer ausgesetzt.

Als Gesamtergebnis dieser Feststellungen muß hiernach angesehen

werden, daß es sich in den beiden Versammlungen darum gehandelt hat, ob dem Kläger und seinen Genossen Unterstützung zu gewähren sei, und daß der Kläger, um diese zu erlangen, bestrebt gewesen ist, sich als Opfer seiner Bemühungen um die Gewerkschaft hinzustellen, und sich dabei insofern nicht an die Wahrheit gehalten hat, als er lediglich seine Agitation für die Gewerkschaft als Grund der Entlassung bezeichnet und verschwiegen, bzw. bestritten hat, daß nicht die Agitation als solche, sondern die Art, wie er dabei verfahren, Anlaß zu dem Einschreiten gegen ihn gegeben hatte, und Ursache für die Entlassung auch sein ungebührliches Verhalten gegenüber dem Direktor K. bei Gelegenheit des ihm von diesem wegen der ungebührlichen Art der Agitation gemachten Vorhaltes gewesen war.

Natürlich ist nicht zu bestreiten, daß der Kläger auch hierdurch unrecht gehandelt hat; allein eine besonders böswillige, auf die Schädigung seiner bisherigen Arbeitgeberin gerichtete Gesinnung oder eine wirkliche moralische Verkommenheit ist auch hier in seinem Verhalten nicht zutage getreten.

Unter diesen Umständen durfte die Beklagte nicht beantragen, und die Vertrauenskommission des Verbandes, wenn sie gerecht und billig urteilen wollte, nicht beschließen, eine zeitlich unbegrenzte Arbeitssperre über den Kläger zu verhängen, und ihn damit so schweren Nachteilen, wie sie diese Maßregel nach den von dem Verbandschaften Einrichtungen mit sich bringt, auszusetzen.

Für die hieraus sich ergebende Folgerung, daß der Beschluß, durch den dies gleichwohl geschehen ist, als gegen die guten Sitten verstößend anzusehen sei, ist es unerheblich, daß nach der Feststellung der Vorinstanz von dem Verbandschaft die „dauernde Sperre nur unter der Voraussetzung des Widerrufs beschlossen und nach Verlauf einiger Zeit, wenn der Gesperrte, sein Unrecht einsehend, darum bittet, zuweilen auch von Amts wegen, von der Vertrauenskommission wieder aufgehoben wird, wenn die Umstände dazu angetan sind“. An der Unbilligkeit und der daraus folgenden Unrechtmäßigkeit (§ 826 B.G.B.) einer Maßnahme ändert sich nichts dadurch, daß derjenige, welcher sie vornimmt, sich innerlich vorbehält, sie vielleicht später, sei es aus eigenem Antrieb, oder auf besonderes Ansuchen des Betroffenen, gewissermaßen aus Gnade, wiederaufzuheben.

War hiernach anzunehmen, daß gegen den Kläger eine von der

Beklagten veranlaßte und zu vertretende unerlaubte Handlung im Sinne von § 826 B.G.B. begangen worden sei, so erscheint der Klageanspruch dem Grunde nach gerechtfertigt. Allerdings hat das Berufungsgericht für die Klageabweisung noch einen weiteren Grund geltend gemacht, indem es die genügende Begründung dafür, daß der Kläger durch die Arbeitssperre überhaupt geschädigt sei, vermisst. Es bemerkt insoweit: Der Kläger habe nicht behauptet, daß er sich, nachdem ihm von der Arbeitsnachweisstelle des osterwähnten Verbandes der erbetene Ausweis mit dem Bemerkten, daß er einen solchen überhaupt nicht mehr erhalte, verweigert worden war, um Arbeit bei einer der in Berlin und Umgegend bestehenden nicht zu dem Verbanne gehörigen Gießereien bemüht habe. Weiter könne er als bisheriger Pußer, da die von einem solchen zu verrichtende Tätigkeit keine besondere wissenschaftliche oder technische Vorbildung voraussetze, nicht verlangen, daß ihm nicht angeschlossen werde, eine andere Arbeit als die bisher verrichtete zu übernehmen; er hätte vielmehr auch jede andere seinen Kräften und Verhältnissen entsprechende Arbeit annehmen müssen, wie er es schließlich auch getan habe. Zur Begründung seiner Schadensersatzforderung hätte er daher behaupten und unter Beweis stellen müssen, daß ihm auch Gelegenheit zu sonstigem gleich hohen Arbeitsverdienst gefehlt habe.

Auch dieser Erwägung konnte nicht beigetreten werden. Sie würde, auch wenn sie an sich richtig wäre, die Klageabweisung nicht rechtfertigen, weil das Gericht, wenn ihm solche weitere Begründung erforderlich schien, das Fragerecht hätte ausüben müssen. Sie ist aber auch unzutreffend. Es steht fest, daß der Kläger bei der Firma Gebr. A. Arbeit als Gusspußer gefunden hatte und dort lediglich infolge des vorstehend behandelten Beschlusses der Vertrauenskommission entlassen worden ist. Es steht außer allem Zweifel, daß er, nachdem ihm an der Arbeitsnachweisstelle der erbetene Ausweis versagt worden war, jedenfalls einige Zeit brauchte, um wiederum geeignete Beschäftigung zu finden, und davon, daß ihm der Arbeitslohn, den er in dieser Zeit bei Gebr. A. verdient haben würde, durch die wider ihn verhängte Maßregel entgangen sei, muß jedenfalls ausgegangen werden.

Aber auch hiervon abgesehen ist der erwähnten Argumentation folgendes entgegenzuhalten. Nach den oben erwähnten Feststellungen

des angefochtenen Urteils, wonach es für einen von dem Verbands ausgesperrten Metallarbeiter „schwierig und oft unmöglich“ ist, in nicht zu dem Verbands gehörigen Etablissemments von Berlin und Umgegend Arbeit zu finden, stellt sich die wider ihn verhängte Arbeitssperre als eine Maßnahme dar, die an sich geeignet war, zu verhindern, daß der Kläger in einem der außerhalb des Verbandes stehenden Etablissemments Beschäftigung fand. Wenn nun weiter unstrittig ist, daß er bis zum 17. Mai 1901 arbeitslos gewesen ist und erst von da an in einer Brauerei Arbeit erlangt hat, so erscheint damit der Schadensersatzanspruch für diese Zeit begründet. Es kann dem Kläger nicht angefochten werden, darzulegen und nachzuweisen, welche Schritte er getan habe, um in einer der nicht zum Verbands gehörigen Fabriken Arbeit zu finden; es wäre vielmehr Sache der Beklagten gewesen, einredeweise geltend zu machen, daß und wo das hätte geschehen können.

Ebenso wäre es, nachdem der Kläger durch die gegen ihn verhängte Maßregel arbeitslos geworden ist, Gegenstand einer Einrede gewesen, darzutun, daß er sich darbietende Gelegenheiten, früher als geschehen und bzw. zu höherem Lohne als 20 *M* wöchentlich andere für ihn geeignete Arbeit zu erhalten, nicht benutzt habe.

Nach keiner von beiden Richtungen hat die Beklagte auch nur Behauptungen aufgestellt. Es ist daher jedenfalls für jetzt davon auszugehen, daß der Kläger Schaden erlitten hat. Dies genügt für eine Entscheidung, durch die der Klagenanspruch dem Grunde nach für gerechtfertigt erklärt wird (§ 304 B.P.D.).“ . . .