

felten wirksam, soweit nicht gemäß § 124b in Verbindung mit § 119a der Gewerbeordnung die Möglichkeit besteht, den Schadenertrag an einer zu diesem Zweck während der Dauer des Arbeitsverhältnisses einbehaltene Kaution abzugreifen.

II. Rechtsfähigkeit oder Parteifähigkeit.

Die Gewerkschaften sind regelmäßig nichteingetragene Vereine. Das wird ihnen im Zusammenhang mit der Haftung für Tarifbruch und für unerlaubte Handlungen von den Arbeitgeberverbänden sehr verübelt. Die Arbeitgeberverbände behaupten, die Gewerkschaften wären deshalb nichteingetragene Vereine, weil sie sich ihrer Haftung entziehen wollen. Dieser Einwand ist jedoch hinfällig, denn die Gewerkschaften können, wie wir in den Abschnitten über Haftung für Tarifbruch und über Haftung für unerlaubte Handlungen noch sehen werden, auch haftungspflichtig gemacht werden, ohne daß sie eingetragene Vereine sind. Nach Artikel 124 der Reichsverfassung ist es heute leicht, die Rechtsfähigkeit zu erwerben. Wenn dies die Gewerkschaften trotzdem nicht tun, so geschieht es nicht nur wegen der Konsequenzen, die sich aus § 31 BGB durch die Haftung für die verfassungsmäßig berufenen Vertreter ergibt. Die Gründe für die Nichterwerbung der Rechtsfähigkeit durch die Gewerkschaften sind vielmehr auch darin zu suchen, daß die Bestimmungen des Bürgerlichen Gesetzbuches über rechtsfähige Vereine auf die Gewerkschaften nicht zugeschnitten und nicht anwendbar sind. Es ist für die Gewerkschaften untragbar, daß sie gemäß § 33 BGB ihre Satzungen erst von einem Gericht genehmigen lassen müssen oder gemäß § 72 BGB dem Amtsgericht eine Bescheinigung über die Zahl der Vereinsmitglieder einreichen müssen oder gemäß § 79 dulden müssen, daß jedermann alle gefassten Beschlüsse im Vereinsregister einsehen kann.

Aus der Nichterwerbung der Rechtsfähigkeit ergeben sich für die Gewerkschaften eine Reihe von Nachteilen. Sie können unmittelbar keine bürgerlichen Rechtsgeschäfte machen, müssen also bei der Gründung von Gewerkschaftshäusern, Arbeiterkantinen, Verlagsgesellschaften, Versicherungsgesellschaften usw. bestimmte Personen beauftragen bzw. besondere Gesellschaften als juristische Personen bilden. Die Gewerkschaften können auch nicht selbst Klagen führen, sondern sie müssen sich dabei ihrer in der Satzung dazu bestimmten verfassungsmäßigen Vertreter gemäß §§ 54 und 714 BGB bedienen. Die Gewerkschaften haben also keine aktive Rechtsfähigkeit, wohl aber haben die Gewerkschaften die passive Rechtsfähigkeit, d. h. sie können nach § 50 der Zivilprozessordnung verklagt werden.

Infolge dieser Sachlage mußte der Gesetzgeber, welcher natürlich im Arbeitsrecht an den Trägern des Besonderen, das sind die Gewerkschaften, doch nicht unbeachtet vorbeigehen konnte, einen Ausweg finden. Das ist dadurch geschehen, daß man unbeschadet der Bestimmungen des Bürgerlichen Gesetzbuches über die Rechtsfähigkeit den Gewerkschaften auf dem Gebiet, wo sie hauptsächlich handelnd auftreten müssen, die Parteifähigkeit verliehen hat. Grundrichtig ist das im Artikel 165 Absatz 1 der Reichsverfassung gesehen mit der Festlegung: „Die beiderseitigen Organisationen und ihre Vereinbarungen werden anerkannt.“ Weiter ergibt sich diese Parteifähigkeit der Gewerkschaften aus § 1 der Verordnung über Tarifverträge vom 23. Dezember 1918, wo nur die Gewerkschaften auf Arbeitsebene Tarifverträge abschließen können. Da die Schlichtungsverordnung vom 30. Oktober 1923 nach ihrem § 3 der Herbeiführung von Tarifverträgen dienen soll und auf Arbeitsebene Tarifverträge nur von Gewerkschaften abgeschlossen werden können, haben die Gewerkschaften auch die Parteifähigkeit im Schlichtungswesen. Ueberall da, wo in Gesetzen vorgeschrieben ist, daß Körperschaften auf Grund von Vorschlagslisten von wirtschaftlichen Vereinigungen zusammenzusetzen sind, ergibt sich insoweit die Parteifähigkeit der Gewerkschaften. In dem Entwurf eines Arbeitsgerichtsgesetzes ist weiter vorgesehen, daß die Gewerkschaften für alle arbeitsrechtlichen Streitigkeiten, soweit sie Partei sind, auch parteifähig sein sollen, was für dieses Gebiet einer Rechtsfähigkeit gleichkommt. Auf diese Weise ist heute eine Regelung entstanden, die im allgemeinen den Bedürfnissen der Gewerkschaften durchaus genügt.

III. Haftung für Tarifbruch.

Jeder Tarifvertrag enthält, einerseits, ob dies ausdrücklich oder nicht, für die Dauer seiner Geltung die Friedenspflicht. Hierbei macht es auch keinen Unterschied, ob es sich um einen freiwillig abgeschlossenen Tarifvertrag oder um einen durch Verbindlichkeitserklärung zustande gekommenen Tarifvertrag, einen sogenannten „Zwangstarif“ handelt. Die Parteien des Tarifvertrages, also ein Arbeitgeberverband beim Verbandsarbeitsvertrag oder ein Unternehmer beim sogenannten „Hausarbeitsvertrag“ einerseits und die Gewerkschaften andererseits sind verpflichtet, alle Handlungen zu unterlassen, die gegen den Bestand des geltenden Tarifvertrages gerichtet sind. Die Gewerkschaften dürfen insoweit gegen einen bestehenden Tarifvertrag nicht den Streik erklären und die Arbeitgeberverbände dürfen während dieser Zeit keine Absperrung anordnen, andernfalls machen sich die Parteien schadenersatzpflichtig. Dagegen ist es zulässig, auch während der Dauer eines Tarifvertrages wegen anderer Streitfragen, die im Tarifvertrag nicht geregelt sind, Kampfhandlungen durchzuführen, auch wenn dadurch mittelbar die Durchführung der Bestimmungen des Tarifvertrages unmöglich wird. Die Schadenersatzpflicht besteht nur gegenüber der Partei, die Tarifbruch begangen hat, also regelmäßig auf Unternehmensebene nur gegenüber dem Arbeitgeberverband mit der einzigen Ausnahme, daß, wenn der Tarifvertrag mit einem einzelnen Unternehmer abgeschlossen ist, sich auch dessen Schadenersatzpflicht ergeben würde. Auf der anderen Seite haften für Tarifbruch nur die beteiligten Gewerkschaften. Der Schadenersatz kann geltend gemacht werden von der einen Tarifvertragspartei gegenüber der gegnerischen Tarifvertragspartei, aber auch von einzelnen Arbeitern und von einzelnen Unternehmern unmittelbar gegenüber der gegnerischen Tarifvertragspartei. Letzteres ergibt sich aus den Bestimmungen des Bürgerlichen Gesetzbuches § 323 über Verträge zugunsten Dritter. Verträge zu Lasten Dritter

fennet dagegen das geltende Recht nicht. Einzelne Arbeiter können keinen Tarifbruch begehen. Für sie kommt bei Streik unter Nichterhaltung der Kündigungsfrist immer nur Bruch des Arbeitsvertrages in Betracht. Im Falle des Tarifbruches kann die geschädigte Partei entweder vom Tarifvertrag zurücktreten, was die Gewerkschaften natürlich niemals tun werden, weil sie damit das Gegenteil von dem erreichen würden, was sie erreichen wollen. Es kommt infolgedessen in der Regel nur die Forderung an die tarifbrüchige Partei in Frage, ihre unzulässigen Handlungen zu unterlassen bzw. auf ihre Mitglieder einzuwirken, daß diese den Tarifvertrag erfüllen. Kommt die Tarifvertragspartei dann diesen Verpflichtungen nach, dann hat sie ihre Pflicht getan, auch wenn sich die Mitglieder nicht nach diesen Anweisungen richten. Verweigert die Tarifvertragspartei die Erfüllung ihrer Pflichten, dann ist die Möglichkeit einer Schadenersatzklage gegeben. Praktisch hat das gegenwärtig die Wirkung, daß die Arbeitgeberverbände regelmäßig nicht schadenersatzpflichtig werden, weil sie ihre Pflicht durch Einwirkung auf ihre Mitglieder erfüllt haben. Da die wenigen Mitglieder von Arbeitgeberverbänden sich unter sich über ihre Maßnahmen einigen können, ist gegen tarifwidrige Ausperrungen fast niemals gerichtlich mit Erfolg anzugehen. Anders liegt es bei den Gewerkschaften, die einen Streik gegen einen geltenden Tarifvertrag nicht führen können, weil sie, wenn sie einen solchen Streik anordnen oder Streikunterstützung bezahnen, immer gerichtlich zu fassen sind. Die Rechtslage ist also rechtlich tatsächlich so, daß man die Arbeitgeberverbände regelmäßig nicht, die Gewerkschaften dagegen immer schadenersatzpflichtig machen kann.

Es kommt außerdem noch in Frage, daß im Falle tarifwidriger Ausperrungen die Mitglieder der Gewerkschaften ohne Arbeit und ohne Einnahmen sind und die Gewerkschaft gezwungen ist, sich mit dem Arbeitgeberverband auf neuer Basis zu einigen, während bei tarifwidrigem Streik die Mitglieder der Gewerkschaften ebenfalls ohne Arbeit und ohne Einnahmen sind, also ohne Existenzmittel es garnicht lange aushalten könnten, wenn sie von der Gewerkschaft nicht unterstützt werden, wozu dann noch die Schadenersatzpflicht der Gewerkschaft kommt, so daß wiederum die Gewerkschaft dann in den meisten Fällen nachgeben muß, ohne daß deswegen die Schadenersatzpflicht entfällt. Die Unternehmer behaupten aber, daß ihre Haftung weitergehend sei als diejenige der Gewerkschaften und sie begründen das aus der Tatsache, daß der rechtsfähige Verein gemäß § 31 BGB für die Handlungen seiner satzungsmäßigen Vertreter haften müsse, die nicht rechtsfähigen Gewerkschaften dagegen nicht. Das trifft für Tarifbruch auch rein rechtlich nicht zu, da sich hier die Haftung der Arbeitgeberverbände und der Gewerkschaften gleichmäßig aus den §§ 320 ff. des BGB in Verbindung mit § 278 des BGB ergibt. Hinzu kommt noch, daß die Arbeitgeberverbände aktiv rechtsfähig sind, die Gewerkschaften dagegen gemäß § 50 der Zivilprozessordnung nur die passive Rechtsfähigkeit haben und die Klagen für die Gewerkschaften auf dem umständlichen Wege über die §§ 54 und 714 BGB durch satzungsmäßig beauftragte Personen geführt werden müssen.

Praktisch hat, wie es vorstehend eingehend erörtert worden ist, die Haftung insoweit nur Wirkung gegenüber den Gewerkschaften. Es handelt sich hier um überaus annehmbare Streitfragen. Wie eine für die Gewerkschaften schwerere Lösung gefunden werden kann, ist gegenwärtig noch schwer zu sagen. Jedenfalls steht fest, daß gegen geltende Tarifverträge die Gewerkschaften keinen Streik durchführen können, wenn sie sich nicht einer regelmäßig sehr hohen Schadenersatzverpflichtung aussetzen wollen.

IV. Haftung für unerlaubte Handlungen.

Tarifbruch ist regelmäßig eine unzulässige Handlung; Streik gegen einen geltenden Tarifvertrag also in der Regel unzulässig, aber nicht unerlaubt. Unerlaubte Handlungen dagegen sind Bonifat (Sperte), wenn er auf unzutreffenden Behauptungen beruht und wenn sein Ziel in seinem Verhältnis zu den angewendeten Mitteln steht. Weiter „schwarze Listen“ (Verbot der Einstellung bestimmter Arbeiter), wenn derartige Einstellungsverbote auf falschen Behauptungen beruhen oder wenn dadurch die Existenz der betroffenen Arbeiter vollkommen vernichtet wird. Dann ergibt sich die Haftung für solche Handlungen regelmäßig aus § 826 BGB, weil ein Verstoß gegen die guten Sitten vorliegt oder auch unter Umständen aus § 823 Abs. 1 BGB, weil Schutzrechte verletzt sind. Die Haftung erstreckt sich bei unerlaubten Handlungen immer auf den ganzen angerichteten Schaden; die Anstifter haften ebenfalls nach § 830 BGB. Unerlaubte Handlungen sind auch Streikhandlungen, die dadurch entstehen, daß durch Streikposten oder sonstige Personen die Streikbrecher gewaltsam an der Ausübung ihrer Tätigkeit gehindert werden oder daß Streikposten oder sonstige Personen den Betrieb des Arbeitgebers gewaltsam stilllegen oder Maschinen usw. beschädigen bzw. zerstören. Hier ergibt sich die volle Haftung aus § 823 BGB bzw. ebenfalls aus § 826 BGB. Außerdem besteht eine strafrechtliche Haftung der Täter und der Anstifter. Um solche unerlaubten Handlungen zu verhindern, gibt es die Möglichkeit der Erwirkung einer einstweiligen Verfügung aus §§ 935 ff. der Zivilprozessordnung. Hiernach kann das angrenzende Gericht durch Weisung die Weiterführung solcher Handlungen verbieten und für jeden Wiederholungsfall eine Geldstrafe festsetzen. Gegen eine einstweilige Verfügung gibt es die sofortige Beschwerde bei der nächst höheren Gerichtsstanz, außerdem ist derjenige, welcher eine einstweilige Verfügung erwirkt, gleichzeitig verpflichtet, die Unterlassungs- oder Schadenersatzklage einzuleiten. Geschieht das nicht, dann kann aus diesem Grunde von der nächst höheren Gerichtsstanz die Aufhebung der einstweiligen Verfügung durch die betroffene Partei beantragt werden.

Gerade bezüglich der unerlaubten Handlungen behaupten die Arbeitgeberverbände, daß ihre Haftung weitgehend bestiehe, diejenige der Gewerkschaften aber praktisch ausgedehnt. Kein formalmäßig gesehen ist das zutreffend, weil die rechtsfähigen Arbeitgeberverbände aus § 31 BGB

für ihre eigenen Beschlüsse und die Handlungen ihrer satzungsmäßigen Vertreter haften, ohne den Entlastungsbeweis antreten zu können. Die Gewerkschaften dagegen haften nur für die Folgen ihrer satzungsmäßigen Beschlüsse. Sie können sich dagegen aus der Haftung für ihre satzungsmäßigen Vertreter und für ihre Erfüllungshelfer befreien, wenn sie auf Grund von § 831 BGB den Nachweis führen, daß sie einmal die handelnden Personen mit keinerlei Aufträgen und Vollmachten versehen haben, aus denen sich eine unerlaubte Handlung ergeben kann und daß sie außerdem bei der Auswahl ihrer satzungsmäßigen Vertreter (Vorstandsmitglieder usw.) und ihrer Erfüllungshelfer (Gewerkschaftssekretäre, Streikleitungen, Streikposten usw.) die notwendige im Verkehr übliche Sorgfalt walten ließen. Aber diese formalrechtlichen, zugunsten der Gewerkschaften wirkende Rechtslage kommt in der Praxis nicht zur Geltung, weil die Gerichte in der Lage sind, die Ansprüche für den Entlastungsbeweis aus § 831 BGB so zu verschärfen, daß dieser Entlastungsbeweis nicht geführt werden kann. Außerdem haben die Arbeitgeberverbände gar nicht notwendig oder sie kommen gar nicht in die Lage, Handlungen zu begehen, die im Rechtsinn unerlaubt sind, während die Gewerkschaften, welche mit Millionen Menschen arbeiten müssen, oft beim besten Willen außerstande sind, für die Handlungen aller ihrer Mitglieder zu garantieren.

Infolgedessen ist das geltende Recht für die Gewerkschaften nicht unbegründet günstig, sondern vielmehr allein zweckmäßig, zumal sich die Gewerkschaftsleitungen mit größter Energie bemühen, nach Menschenmöglicheit unerlaubte Handlungen zu vermeiden. Die Gewerkschaftsbewegung ist eine Kulturbewegung. Sie beansprucht für sich nicht das Recht, ungestraft und haftungsfrei das Leben oder das Eigentum von Menschen zu schädigen oder zu zerstören. Im Gegensatz zu der Haftung für Tarifbruch, die nach dem geltenden Recht sich einseitig gegen die Gewerkschaften richtet, muß man die Haftung aus unerlaubten Handlungen als den mittlichen Verhältnissen entsprechend und nach beiden Seiten objektiv ausgleichend ansehen. Die Behauptungen der Arbeitgeberverbände sind daher nicht stichhaltig. Andererseits darf der Hoffnung Ausdruck gegeben werden, daß diese Darstellung dazu beitragen wird, die Disziplin der einzelnen Gewerkschaftsmitglieder zu stärken. Das ist notwendig, damit allein durch die Moral der Gewerkschaften die Absichten unruher Gegner, das geltende Recht zu verschlechtern, zu schaden werden.

Die Unfälle in den Fuhrwerksbetrieben.

Von der Verwaltung München erhalten wir nachstehende Zusammenfassung:

In Nr. 43 unseres Verbandsorgans wurde bereits eingehend zu dem Bericht der Fuhrwerksberufsgenossenschaft über das Jahr 1925 Stellung genommen.

Zur Beurteilung dieses Berichtes ist es unbedingt notwendig, auch zu untersuchen, in welchem Verhältnis die Unfälle im Fuhrwerksgewerbe zu den Unfällen der übrigen Berufsgenossenschaften stehen. Da für das Jahr 1925 der Gesamtbericht des Reichsversicherungsamtes über die deutsche Unfallversicherung leider noch nicht erschienen ist, sind wir gezwungen, den Bericht des Jahres 1924 zum Vergleich heranzuziehen. Dieser Bericht ist in Heft Nr. 2 der amtlichen Nachrichten des Reichsversicherungsamtes, das sich wegen seines umfangreichen Materials über die Unfallstatistik des Jahres 1924 jede Verwertung anschaffen sollte, veröffentlicht. Und um es gleich vormge zu nehmen, unser Verbandsorgan hat zweifellos das Richtige getroffen, wenn es in dem Artikel vom 28. August d. J. über die Unfallberufsgenossenschaft darauf hinweist, daß bei den Unfallberufsgenossenschaften das Gesetz den Vorrang dem Gärtner gemacht hat und die Schuldigen an den meisten Betriebsunfällen, die Unternehmer, beauftragte, sich selbst zu übernehmen. Diesen Zustand, der im Gegensatz zu Artikel 161 der Reichsverfassung steht, bald zu beseitigen, wird eine der wichtigsten gewerkschaftlichen Aufgaben der nächsten Zeit sein. Dabei liegt das Entscheidende u. E. nicht nur in der stärkeren Mitwirkung der Versicherten, sondern auch in der Zusammenfassung verwandter Berufsgenossenschaften. Das ist die einzige Möglichkeit, eine Besserung der gegenwärtigen mangelhaften Kontrolle, die Hauptursache der meisten Unfälle, herbeizuführen.

Wie dringend notwendig eine schärfere Kontrolle der Betriebe und damit eine Verminderung der Unfallgefahren durch bessere Unfallverhütung ist, beweist am besten der Bericht des Jahres 1924, der gegenüber dem Vorjahre eine erhebliche Steigerung der Betriebsunfälle aufweist. Auch bei der Fuhrwerksberufsgenossenschaft sind die Unfälle von 7361 im Jahre 1923 auf 7402 im laufenden Berichtsjahre gestiegen. Dagegen ist bei den schwereren Unfällen, also bei den Unfällen, die zur Festlegung einer Rente führten, bei der Fuhrwerksberufsgenossenschaft eine Senkung von 1208 im Jahre 1923 auf 1029 im laufenden Berichtsjahre zu verzeichnen. Trotz dieser Senkung, und das dürfte a. E. für die Beurteilung der Unfallgefahren im Fuhrwerksgewerbe entscheidend sein, entfallen von den gesamten deutschen Berufsgenossenschaften prozentual die meisten Unfälle auf das Fuhrwerksgewerbe. Wir haben im Schwerfuhrwerksgewerbe aber nicht nur die meisten schweren Unfälle, sondern auch die meisten Unfälle, die zur völligen Erwerbsunfähigkeit führten, zu verzeichnen, und zwar mit 0,41 auf tausend Versicherte. Diese Unfallziffern werden von den übrigen Berufsgenossenschaften nicht annähernd erreicht. So entfallen z. B. von den Unfällen mit völliger Erwerbsunfähigkeit bei der Viehwirtschaftsberufsgenossenschaft, die nach der Fuhrwerksberufsgenossenschaft die zweite Höchstziffer aufweist, auf je tausend Versicherte 0,27. Nach dieser Statistik wäre also der Nachweis erbracht, daß die Arbeiter im Fuhrwerksgewerbe am gefährlichsten sind, gefährlicher als selbst im Bergbau. Wir sind der Auffassung, daß die Ursachen, die zu diesen Schreckensziffern bei dem

