

Zum Schluß sollen noch kurz zwei Fragen behandelt werden.

SINZHEIMER (S. 135ff.) unterscheidet beim Tarifbruch Tarifungehorsam und Friedensbruch und möchte bei der Behandlung des Tarifbruchs diese Unterscheidung berücksichtigt sehen (J. W. 1923, 218). Tarifungehorsam ist ein Verhalten des Verbandes oder seiner Mitglieder, das alle Verletzungen des Tarifvertrages umfaßt, die nicht Friedensbruch sind. Friedensbruch ist die Verletzung der Friedenspflicht durch die Verbände oder ihre Mitglieder. Da ein rechtlich bedeutsamer Unterschied zwischen Tarifungehorsam und Friedensbruch nicht besteht — denn beide enthalten Verpflichtungen der Verbände, die auf ein Tun oder Unterlassen gehen — und da bei beiden Fällen auch das Verhalten der Mitglieder einbezogen wird, so wäre zu Tarifungehorsam und Friedensbruch genau das gleiche zu sagen. Deshalb braucht im Rahmen einer Abhandlung über Tarifbruch auf diese Unterscheidung nicht eingegangen zu werden.

Über Tarifbruch bei einer Tarifgemeinschaft ist wenig zu sagen. Hier bilden die einzelnen Verbände einen gemeinsamen Verband zum Zwecke der Aufstellung der Tarifsatzung und der obligatorischen Verpflichtungen zu deren Durchführung (HUECK, TR, S. 100). Die obligatorischen Verpflichtungen beruhen hier nicht auf einem gewöhnlichen schuldrechtlichen Verträge, sondern auf Verbandsautonomie. Ein oben als Tarifbruch bezeichnetes Verhalten ist in diesem Falle verbandswidrig. Die Rechtsfolgen zeigen sich hier also in anderer Weise; der Tatbestand ist der gleiche wie beim Tarifvertrag.

## Haftung aus Tarifbruch<sup>1)</sup>.

Von Referendar FRITZ GRUBERT-Berlin.

Von Besonderheiten, etwa Vertragsstrafen abgesehen, sind die Rechtsfolgen aus dem Tarifbruch dreifacher Art: Entstehung der Möglichkeit, die Einrede des nicht erfüllten Vertrages mit praktischem Erfolg geltend zu machen, Begründung eines Rücktrittsrechts, Erzeugung eines Schadensersatzanspruches. Nur von dem letzteren ist hier zu reden.

Handelt es sich bei den ersten beiden Befugnissen um Gestaltungsrechte, so im letzteren Falle um einen Anspruch; d. h. dort geschieht die wirkungsvolle Ausübung durch eigene Handlung, hier durch Fordern fremder Handlung. Ist derjenige, dem gegenüber diese Forderung erhoben wird, nicht willig, so wird die Frage nach der Haftung praktisch, die Frage danach, inwiefern der Gläubiger (I) auf des Schuldners (II) Vermögen für seine Forderung (III) den Zugriff nehmen kann.

Aus dieser Definition ergeben sich die folgenden drei Fragen, deren Behandlung im einzelnen der Gegenstand der vorliegenden Arbeit ist:

- I. Wem wird gehaftet?
- II. Wer haftet?
- III. Wofür und in welchem Maße wird gehaftet?

### I. Der Anspruchsberechtigte.

A. Gehaftet wird im Normalfalle — wie bei jedem schuldrechtlichen Verträge — der gegnerischen Partei. Ist diese eine Einzelperson<sup>2)</sup>, so ergibt sich nichts Besonderes.

<sup>1)</sup> Hauptsächlich benutzte Literatur: KASKEL: Arbeitsrecht 1925; ders.: Zur Lehre vom Tarifbruch, N. Z. f. A. 1922, Sp. 397ff. — OERTMANN: Zur Frage nach der Haftung der Berufsvereine, N. Z. f. A. 1921, Sp. 295ff. — HUECK: Recht des Tarifvertrages, 1920; ders.: Die Haftung aus Tarifverträgen nach geltendem Recht, N. Z. f. A. 1921, Sp. 397ff. — SCHALL: Das Privatrecht der Arbeitstarifverträge 1907. — KROTOSCHIN bei KASKEL: Koalitionen usw., Haftung für Streikschäden. — HERKNER: Die soziale Arbeiterfrage 1921.

<sup>2)</sup> Nur auf Arbeitgeberseite möglich, § 1, I, TVVo.