

licherklärung von Tarifverträgen: Die Festsetzung von Mindestlöhnen wirkt unmittelbar verpflichtend für den einzelnen Arbeitgeber. Durch die Strafbestimmungen ist dem Arbeitgeber verboten, Verträge unter Verstoß gegen die Lohnfestsetzungen zu schließen oder die Zahlung des Lohnes zu umgehen.

## Der allgemeinverbindliche Tarif<sup>1)</sup>.

Von Referendar HANS FALKENSTEIN-Berlin.

Die Erstreckung der Wirksamkeit eines Tarifvertrages über die Vertragsbeteiligten hinaus auf Außenseiter wird als Erklärung seiner allgemeinen Verbindlichkeit bezeichnet.

I. Die Erklärung erfolgt unter bestimmten formellen und materiellen Voraussetzungen.

1. Formelle Voraussetzung ist die Durchführung eines Verfahrens (§§ 3—5 Tarif-VO. vom 23. 12. 1918). Es wird mit einem den Tarifvertrag, dessen Verbindlicherklärung begehrt wird, genau bezeichnenden Antrag einer Tarifvertragspartei oder einer nach § 2, Abs. 1, Satz 2 durch die Verbindlicherklärung betroffenen Arbeitnehmer- oder Arbeitgebervereinigung bzw. mehrerer Vereinigungen eingeleitet. Der Antrag, dem der Tarifvertrag in Urschrift oder in Abschrift beizufügen ist, ist an die Reichsarbeitsverwaltung zu richten. Diese macht ihn bekannt, fordert die Vertragsparteien zur Äußerung auf und bestimmt eine Frist für Einwendungen. Nach Fristablauf erfolgt, je nach dem Ergebnis der pflichtmäßigen Prüfung, die Entscheidung der Behörde. Die Entscheidung ist endgültig, d. h. unanfechtbar; es ist kein Rechtsmittel gegeben, das das Verfahren vor einer höheren Instanz zur erneuten Durchführung bringen könnte. Nur das bedeutet § 4, Abs. 2, Satz 2 Tarif-VO. Der Tarifvertrag wird dann in das Register eingetragen; Näheres siehe § 5 Tarif-VO. Die Eintragung hat nur deklaratorische Bedeutung; sie erfolgt zugleich mit der Bekanntmachung im Reichsarbeitsblatt (§ 6a Tarif-VO.).

2. Materielle Voraussetzung ist nach § 2 Tarif-VO. das Vorliegen eines rechtsgültigen Tarifvertrags, der „für die Gestaltung der Arbeitsbedingungen des Berufskreises im Tarifgebiet überwiegende Bedeutung“ haben muß. Der Tarifvertrag muß mithin in seinem räumlichen und fachlichen Geltungsgebiet die Mehrzahl der Arbeitsverträge tatsächlich regeln, wobei es nicht darauf ankommt, ob die Mehrzahl von Arbeitgebern oder Arbeitnehmern Angehörige der Vertragsparteien sind. Die erste dieser Voraussetzungen (Vorliegen eines Tarifvertrages) ist nach rechtlichen Gesichtspunkten zu prüfen. Der Begriff „Tarifvertrag“ ist ein Rechtsbegriff. Anders steht es mit der Beantwortung der Frage, ob der vorliegende Tarifvertrag das Erfordernis überwiegender Bedeutung erfüllt. Hier sind nicht rechtliche, sondern wirtschaftliche und sozialpolitische Erwägungen maßgebend. Die Behörde entscheidet auf Grund der angestellten Ermittlungen und eigener Sachkunde nach pflichtmäßigem Ermessen.

II. Ist das Verfahren beachtet, liegt ein gültiger Tarifvertrag vor und hält die Behörde die übrigen Voraussetzungen für gegeben, so ergeht die Erklärung der allgemeinen Verbindlichkeit.

1. Es ergibt sich zunächst die grundlegende Frage nach der Rechtsnatur der AVE. Die AVE. gehört ins öffentliche Recht. (Falsch daher LG. Duisburg in N. Z. f. A. 1925 Sp. 742.) Sie ist bestimmt, das zu regeln, was bisher der Tarifvertrag regelte: die Bedingungen für den Abschluß von Arbeitsverträgen (§ 1

<sup>1)</sup> Lit. vgl. KASKEL: AR. 1925, S. 18, daselbst weitere Literatur; außerdem HUECK: Tarifrecht; NIPPERDEY: Beiträge; ferner SITZLER: Tarifvertragsrecht 1921; POTTHOFF in N. Z. f. A. 1924, Sp. 659.