

diese Koalition selbst auszuwählen, begreift. Dieser Freiheit, die Koalition frei zu wählen, steht aber eine beschränkte Organisationsklausel entgegen, also eine Klausel, die den Arbeitgeber verpflichtet, nur Angehörige bestimmter Organisationen einzustellen. Dagegen richtet sich eine allgemeine Organisationsklausel nur gegen die Freiheit, einer Organisation fernzubleiben. Ich komme daher zu dem Ergebnis, daß eine beschränkte Organisationsklausel auf Grund von Art. 159 RV. rechtswidrig ist, nicht jedoch eine allgemeine Organisationsklausel.

Wir kommen jetzt zu Art. 118 RV. Die allein von GÄTCKE vertretene Ansicht, daß eine Organisationsklausel gegen das in Art. 118 RV. gewährleistete Recht der freien Meinungsäußerung verstoße, scheidet an der zweifellos notwendigen einschränkenden Auslegung von Art. 118, 1, 2. Hier ist die diesbezügliche, oben wieder-gegebene Beweisführung BIENSFELDTS unbedingt schlüssig.

Nun zum 3. Grunde: BÜHLER, der in der Organisationsklausel einen Verstoß gegen die in Art. 151 gewährleistete wirtschaftliche Freiheit und gegen die in Art. 152 gewährleistete Vertragsfreiheit sieht, berücksichtigt nicht, daß Art. 151 sich lediglich an die Adresse des Gesetzgebers richtet und die Bedingungen gibt, unter denen eine gesetzliche Einschränkung der wirtschaftlichen Freiheit zulässig ist. Für privatrechtliche Einschränkungen kommt daher Art. 151 nicht in Frage. Genau das gleiche gilt von Art. 152. Beide enthalten lediglich Bindungen für den Gesetzgeber, kommen also für die Beurteilung der Rechtsgültigkeit der Organisationsklausel nicht in Frage.

Nun zur Frage, welche Bedeutung § 81 BRG. für unsere Frage hat. Mit Recht weist BIENSFELDT darauf hin, daß eine Betriebsvereinbarung, zu der man, wenn auch nicht im Sinne FLATOWS, vom praktischen Gesichtspunkt die Vereinbarung von Richtlinien rechnen muß, nie rechtlich wirksam Vorschriften begründen kann, die über den engen Rahmen des Betriebes in das Gebiet des Berufsverbandes hinübergreifen. Es steht ausdrücklich fest, daß die Richtlinienvereinbarung nur insoweit rechtswirksam ist, als eine tarifliche Regelung nicht besteht. Wenn GÄTCKE meint, daß der Wille des Gesetzgebers in § 81, 3 BRG. keineswegs dahingehe, daß die tarifvertragliche Vereinbarung von Richtlinien von den Beschränkungen frei sein solle, die auch für die im Betriebe vereinbarten gelten sollen, so findet diese Ansicht im Gesetz keine Stütze. Vielmehr ist anzunehmen, daß § 81, 1 BRG. lediglich den Zweck verfolgt, den Betriebsrat rechtsgeschäftlich auf das Gebiet seines Betriebes zu beschränken. Der Wille des Gesetzgebers ging zweifellos dahin, der Betätigung des Betriebsrates im Interesse eines gedeihlichen Zusammenarbeitens zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat durch Beschränkung auf rein betriebliche Angelegenheiten den politischen Charakter zu nehmen. Daher können Beschränkungen für irgendwelche tarifvertraglichen Vereinbarungen aus § 81 BRG. nicht hergeleitet werden. Ein Widerspruch der Organisationsklausel mit § 81 BRG. besteht daher nicht.

Damit kommen wir zur letzten Frage, zur Frage der Sittenwidrigkeit der Organisationsklausel. Nach der Rechtsprechung des RG. ist ein Vertrag sittenwidrig, wenn er allgemeine Interessen gefährdet oder verletzt. Diesen Grundsatz können wir als allgemein anerkannt erachten. In Berücksichtigung dieses Grundsatzes hat das RG. spezielle Gesichtspunkte für die Beurteilung von Boykottvereinbarungen entwickelt. Sie wurden oben bei der Erörterung der RG.-Entscheidung eingehend dargelegt. Wenn SINZHEIMER behauptet, diese Gesichtspunkte könnten für die Beurteilung von Organisationsklauseln keine Anwendung finden, weil der Organisationsklausel die charakteristischen Merkmale des Boykotts fehlten, so muß dem entgegengetreten werden. SINZHEIMER meint, der Boykott wolle den Boykottierten zu einem bestimmten Verhalten zwingen, nicht aber jede Organisationsklausel habe ohne weiteres den Zweck des Zwanges gegen Nichtorganisierte. Meiner Ansicht nach ist eine Organisationsklausel, die diesen Zweck nicht in erster Linie verfolgt, undenk-