

bar. Denn jede Organisationsklausel begründet nicht nur die Verpflichtung des Arbeitgebers, Nichtorganisierte nicht einzustellen, sondern auch zu entlassen. Für mich besteht also volle Parallelität zwischen einer Boykottvereinbarung und einer Organisationsklausel, und die Sittenwidrigkeit wird deshalb nach den Grundsätzen zu beurteilen sein, die das RG. in seiner Rechtsprechung über Boykottvereinbarungen herausgebildet hat. Wie bereits oben erläutert, verstoßen nach der Ansicht des RG. Boykottvereinbarungen dann gegen die guten Sitten, wenn die Mittel an sich unsittlich sind, oder wenn der dem Gegner zugefügte Nachteil so erheblich ist, daß dessen wirtschaftlicher Ruin herbeigeführt wird, oder wenn der Nachteil, der dem Gegner erwächst, zu dem erstrebten Vorteil in keinem Verhältnis steht. Für uns kommt als Voraussetzung vor allem die Tatsache in Frage, daß die wirtschaftliche Vernichtung des Gegners herbeigeführt wird. Daher muß die Meinung SINZHEIMERS abgelehnt werden, der die tatsächliche Feststellung, daß außerhalb des Tarifbereichs für den Nichtorganisierten Arbeit gar nicht oder nur schwer zu erlangen sei, für keine ausreichende Begründung für die Sittenwidrigkeit der Klausel hält. Wenn SINZHEIMER eine besondere Berücksichtigung der hohen, sozialen Bedeutung des Organisationswesens verlangt, so wird man dem nur in sehr beschränktem Maße folgen können. Denn für den Begriff der guten Sitten ist das durchschnittliche Volksbewußtsein maßgebend. Wenn BAUM demgegenüber eine besondere Berücksichtigung der Anschauungen der in Betracht kommenden Volkskreise fordert, so ist dem entgegenzuhalten, daß eine solche nur in Frage kommt, insoweit die Anschauungen der in Betracht kommenden Volkskreise nicht im direkten Widerspruch mit dem durchschnittlichen Volksbewußtsein stehen. Die Anschauungen der im gewerblichen Lohnkampfe stehenden Kreise werden diesem aber in sehr vielen Fällen widersprechen. Dem durchschnittlichen Volksbewußtsein würde es keineswegs entsprechen, wenn wir die Interessen der Organisation der Existenzberechtigung des einzelnen Arbeitnehmers voranstellen würden.

In vielen Fällen wird allerdings die Feststellung eines durchschnittlichen Volksbewußtseins auf Schwierigkeiten stoßen. Gerade auf unserem Gebiet haben die wirtschaftlichen Interessenkämpfe der letzten Jahre die Bildung eines allgemeinen Rechtsempfindens verhindert, so daß im Koalitionsrecht die Anschauungen über Recht und Unrecht je nach der wirtschaftlichen und politischen Einstellung der beteiligten Kreise ganz besonders auseinandergehen. Die Erkenntnis dieser Tatsache macht der richterlichen Urteilsfindung bei der Frage der Sittenwidrigkeit der Organisationsklausel besondere Vorsicht zur Aufgabe; sie darf jedoch nicht dazu führen, diese Frage wegen der mit ihr verbundenen Schwierigkeiten überhaupt fallen zu lassen. Mit der Konsolidierung unserer Wirtschaft wird auch die Bildung eines allgemeinen Rechtsempfindens parallel gehen. Der Rechtsprechung fällt die Aufgabe zu, diese Entwicklung richtig zu deuten und so zu leiten, daß die praktischen Lebensinteressen der sozialen Gewalten und der Einzelpersonlichkeit zu einem Ausgleich gebracht werden, der den Interessen der Allgemeinheit entspricht.

## Die Bedeutung der Organisationsklausel in der Praxis<sup>1)</sup>.

Von Dr. ALFRED SCHNEIDER-Berlin (beschäftigt bei der Osram G. m. b. H. Kommanditgesellschaft).

Die Aufgabe meines Korreferates ist eine zweifache. Zunächst will ich die von dem Herrn Referenten bereits hinsichtlich der Stellungnahme der Rechtsprechung

<sup>1)</sup> Literatur: OERTMANN: Deutsches Arbeitsvertragsrecht: Gg. Stilke, Berlin 1921. — GROH: Koalitionsrecht: Benzheimer. — BAUM: Organisationszwang und Tarifvertrag: Neue Zeitschr. f. Arbeitsrecht v. 1. Januar 1922. — MEISSINGER: Konkurrenz von Fachtarifen und