

Die Boykottbewegung der neuesten Zeit hat ihren Ursprung in Amerika. Hier wurde im Jahre 1889 zum erstenmal von einer New Yorker Gewerkschaft eine große Zahl von Brauereien boykottiert. Auch in Deutschland hat der Boykott seit den neunziger Jahren Eingang in die Kämpfe zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern gefunden, so z. B. bei dem Kampf der Hamburger Bäckergesellen gegen ihre Meister um Aufhebung des Logiszwangs und dem großen Berliner Brauereiboykott von 1894. Hier wandten sich die Gesellen bzw. die Arbeiter an das Publikum und versuchten ihre Ziele durch eine allgemeine Absatzsperre durchzusetzen. Die Arbeitgeber benutzten, um die Einstellung mißliebiger Arbeiter zu verhindern, die Schwarzen Listen. Sie fanden eine besondere Erörterung in der Öffentlichkeit, als 1908 der Zechenverband in seine Satzungen Bestimmungen aufnahm, die den Verbandswerken die Einstellung von wegen Vertragsbruch entlassenen Arbeitern binnen bestimmter Frist verboten.

In der letzten Zeit ist der Boykott als Koalitionskampfmittel der Arbeitgeber gegen die Arbeitnehmer und umgekehrt in seiner Bedeutung zurückgetreten. Für die Arbeitgeber ist das System der Schwarzen Listen, das große Anforderungen an die Lohn- und Annahmebureaus stellt, zu umständlich, und die Arbeitnehmer haben den Streik als wirksame Waffe benützt.

Ausdrückliche gesetzliche Vorschriften über den Boykott sind in der neueren Gesetzgebung nicht mehr zu finden. Insbesondere enthält auch die Gewerbeordnung keine derartigen Bestimmungen.

Es ist daher zunächst allgemein der Begriff des Boykotts zu entwickeln (I A), und sodann sind die Rechtsfolgen des Boykotts darzustellen (I B). In einem zweiten Teil sollen die besonderen Beziehungen zwischen Boykott und Tarifvertrag untersucht werden (II).

I.

A. Wesentlich ist dem Boykott oder der Verrufserklärung — diese beiden Ausdrücke werden hier synonym gebraucht — das Dreiparteienverhältnis: der Verrufer richtet eine Aufforderung an eine andere Person oder an einen Kreis von Personen, dritten Personen gegenüber ein bestimmtes Verhalten einzuschlagen, z. B. diesen Dritten nicht als Arbeitnehmer einzustellen oder bei diesem Dritten keine Arbeit zu nehmen. Der Boykott bezweckt ein Vorgehen gegen den Verrufenen, den Dritten, aber dieser Kampf wird nicht unmittelbar zwischen dem Verrufer und dem Verrufenen geführt, sondern ein weiteres Glied wird eingeschoben, der Adressat der Verrufserklärung, der eigentliche Boykottierer.

Mitunter wird in der Literatur ein Unterschied zwischen Boykott und Verruf in dem Sinne gemacht, daß der Verruf als ein Dreiparteienverhältnis angesehen wird, während man im Boykott nur das Zweiparteienverhältnis zwischen Verrufsadressat und Verrufenem sieht. Ein Bedürfnis für diese besondere Bezeichnung besteht nicht; dieses Zweiparteienverhältnis stellt nur einen Teil der mit dem Komplex Verruf bezeichneten Rechtsbeziehungen dar und, wie wir sehen werden, keineswegs den wichtigsten. Zudem würde eine solche Unterscheidung dem wissenschaftlichen wie dem allgemeinen Sprachgebrauch zuwiderlaufen.

Im folgenden sind zunächst die am Boykott beteiligten Personen, die zur Durchsetzung des Boykotts angewandten Mittel und die mit dem Boykott verfolgten Ziele zu besprechen.

1. Die Verrufserklärung kann ausgehen von einer Einzelperson oder einer Personenmehrheit. Keineswegs ist etwa begrifflich eine Personenmehrheit erforderlich, z. B. kann ein einzelner Arbeitnehmer, der sich etwa zu Unrecht von seinem Arbeitgeber entlassen glaubt, seine Arbeitsgenossen auffordern, Erzeugnisse dieses Arbeitgebers künftig nicht mehr zu kaufen. Möglich ist auch, daß ein Verband Verrufer ist und er die Verrufserklärung an seine Mitglieder richtet. Damit ist der Gegensatz von Verrufer und Verrufsadressat nicht aufgehoben; denn der Beschluß