

darf, wenn er sich nicht des Tarifbruchs schuldig machen will. In dieser stillschweigenden Erklärung des Arbeitnehmerverbandes liegt ebensowenig die Einwilligung des einzelnen betroffenen Arbeitnehmers in die Verrufserklärung wie im vorigen Fall bei der Verhängung der Werkstattsperrse seitens des Arbeitgeberverbandes hierin ein Einverständnis des einzelnen Arbeitgebers zu erblicken war.

Für das Verhältnis von Tarifvertrag und Boykott ergibt sich somit folgendes: In dem Tarifvertrag kann eine Bestimmung über Verruf in zweifacher Weise enthalten sein. Sie kann selbst eine Verrufserklärung darstellen, gerichtet von der einen Tarifpartei durch Vermittlung der anderen Partei an die einzelnen Mitglieder dieser anderen Partei. Die Tarifpartei, an welche die Verrufserklärung zunächst gerichtet ist, ist verpflichtet, auf die Befolgung der Verrufserklärung bei ihren Verbandsmitgliedern hinzuwirken. Verrufen werden kann durch diese Verrufserklärung sowohl ein Angehöriger einer Tarifpartei — und zwar jeweils der verurufenden Tarifpartei —, wie auch ein Außenseiter — auch dieser jeweils derselben sozialen Klasse angehörig wie die verrufende Partei —. Die Reproduktion einer Verrufserklärung im Tarifvertrag liegt vor, wenn die betreffende Bestimmung nur inhaltlich im Tarifvertrag wiedergegeben ist, ohne daß Adressat die Gegenpartei des Tarifvertrages ist. Adressaten sind vielmehr die einzelnen Mitglieder der verurufenden Partei selbst. In der Entgegennahme dieser Bestimmung über die Verrufserklärung seitens der anderen Partei kann ihre Verpflichtung gefunden werden, die Durchführung des Verrufs nicht zu bekämpfen.

Im übrigen sind die Rechtsfolgen des im Tarifvertrag erklärten Verrufs die gleichen wie die der außerhalb eines Tarifvertrages erfolgenden Verrufserklärung.

## Streik in gemeinnötigen Betrieben<sup>1)</sup>.

Von Rechtsanwalt Dr. ROBERT HILB-Berlin, Justitiar der Elektrowerke A.-G.

Zur Erörterung steht die Frage, welche rechtlichen Besonderheiten — unabhängig von den allgemeinen rechtlichen Fragen des Streiks — der Streik in gemeinnötigen Betrieben zeigt. Dies erfordert zunächst die Klarstellung des Begriffs des gemeinnötigen Betriebes, sodann die Feststellung, inwieweit eine positiv-rechtliche Regelung erfolgt ist, und endlich die Erörterung von Art und Weise der Regelung.

### I. Der Begriff des gemeinnötigen Betriebes.

Die erste Festlegung eines Begriffs derjenigen Betriebe, deren Aufrechterhaltung im Interesse der Öffentlichkeit liegt, stellt § 2 des Hilfsdienstgesetzes vom 5. 12. 1916 dar. Dieser bezeichnet als Hilfsdienst die Tätigkeit bei Behörden, behördlichen Einrichtungen, in der Kriegsindustrie, in der Land- und Forstwirtschaft, in der Krankenpflege, in kriegswirtschaftlichen Organisationen jeder Art oder in sonstigen Berufen oder Betrieben, die für Zwecke der Kriegsführung oder der Volksernährung unmittelbar oder mittelbar Bedeutung haben. Obwohl diese auf die Bedürfnisse der Kriegswirtschaft abgestellte und nicht unter dem Gesichtspunkt des Streiks festgelegte Begriffsabgrenzung heute naturgemäß nur noch historische Bedeutung haben kann, ist in ihr doch schon der Kernpunkt des Begriffs des gemeinnötigen Betriebes insoweit enthalten, als er auf die Bedeutung für das

<sup>1)</sup> Die Literatur ist nur spärlich. Ein Teil der Fragen wird gestreift in FRIELINGHAUS: Zur Frage des Streiks in gemeinnötigen Betrieben (Arbeitsrecht 1922, S. 717). — GIESE: Die Reichsverfassung. 4. Aufl. — ANSCHÜTZ: Die Verfassung des Deutschen Reichs. 2. Aufl. — ERDMANN: Die zivilrechtliche Haftung bei Streik und Boykott (Arbeitgeber 1921, S. 221). — VOLLBRECHT: Der Notarbeitsvertrag und das Recht des Notarbeiters (Arbeitsrecht 1923, 15). — ZIMMERMANN: Der Streik in gemeinnötigen Betrieben und die Technische Nothilfe (Soziale Praxis 1919, 145). — HAMPE: Desgl. (ebenda 1919, S. 370).