

Zeitschrift: Gewerkschaftliche Rundschau : Vierteljahresschrift des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes

Herausgeber: Schweizerischer Gewerkschaftsbund

Band: 44 (1952)

Heft: 6-7

Artikel: Die "Friedenspflicht" und der Gesetzesentwurf über die Gesamtarbeitsverträge

Autor: Berenstein, Alexander

DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-353541>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. [Siehe Rechtliche Hinweise.](#)

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. [Voir Informations légales.](#)

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. [See Legal notice.](#)

Download PDF: 14.03.2025

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, <https://www.e-periodica.ch>

der gegenseitigen Hilfe oder durch den Staat. Daß dabei die Freiheit einzelner etwas beschnitten wird, ist nicht zu vermeiden. Das geschieht aber nur, um alle einer möglichst großen Freiheit teilhaftig werden zu lassen.

In diesem Sinne sind *Freiheit und soziale Gerechtigkeit keine Gegensätze*, sondern sie gehören zusammen, und je mehr sich diese großen ethischen Prinzipien im sozialen Leben durchsetzen werden, um so gefestigter wird unsere staatliche Gemeinschaft sein.

Die «Friedenspflicht» und der Gesetzesentwurf über die Gesamtarbeitsverträge

Von *Alexander Berenstein*,
Professor an der Universität Genf

I

Von den juristischen Auswirkungen der Gesamtarbeitsverträge haben die Autoren deutscher Zunge besonders Nachdruck auf diejenige gelegt, welche sie mit «Friedenspflicht» bezeichnen. Es handelt sich um eine Verpflichtung, die recht eigentlich aus dem Bestehen der Gesamtarbeitsverträge hervorgeht. Sie besteht vor allem in der Tatsache, daß die Vertragspartner vom Augenblick an, da sie zusammen einen Kollektivvertrag abgeschlossen haben, sich zu dessen Einhalten verpflichten und demzufolge nicht versuchen, durch Kampfhandlungen eine Aenderung zu erzwingen; zu dieser «negativen» Friedenspflicht käme noch nach der Ansicht einiger Autoren eine «positive», die darin bestehen würde, daß die Vertragspartner auch darüber wachen, daß die einzelnen Mitglieder in gleicher Weise eine Haltung einnehmen, welche derjenigen entspricht, die sich die Organisationen durch die negative Friedenspflicht auferlegt haben¹.

Aber die deutsche Lehre begnügt sich mit dem Unterscheiden der Natur des «Arbeitsfriedens»; sie unterscheidet in bezug auf die Tragweite zwischen der relativen Friedenspflicht einerseits und der absoluten Friedenspflicht andererseits. Die Definition der Friedenspflicht, die wir oben gegeben haben, bezieht sich auf die relative Pflicht; unter der absoluten Friedenspflicht versteht man ein den Parteien auferlegtes Verbot, nicht nur irgendein Kampfmittel anzuwenden, um eine Vertragsänderung zu erreichen, sondern überhaupt irgendein Kampfmittel, solange als der Gesamtarbeitsvertrag besteht. Selbstverständlich können die Vertragsparteien beim Vertragsabschluß eine absolute Friedenspflicht beschließen, das heißt

¹ Vgl. Oser-Schönenberger, Obligationenrecht, zu Art. 322, Anm. 16 und 50.

sich verpflichten, in keinem Fall zu einem Streik zu greifen oder eine Aussperrung, einen Boykott oder eine Sperre zu verhängen. Eine derartige Verpflichtung enthält zum Beispiel der bekannte «Arbeitsfrieden», welcher in der Schweiz schon 1937 für die Maschinenindustrie abgeschlossen wurde; allerdings handelt es sich bei diesem nicht um einen Gesamtarbeitsvertrag im Sinne der gegenwärtigen Gesetzgebung. Die herrschende Meinung geht dahin, und dies mit Recht, daß der Kollektivvertrag nur eine relative Friedenspflicht begründet, wenn nicht ausdrücklich etwas anderes vereinbart worden ist; nur das Bestehen einer solchen relativen Friedenspflicht kann als zum Vertrag gehörend verstanden werden².

In der Schweiz hat sich das Bundesgericht dieser Auffassung angeschlossen. Wir erwähnen hierfür die Erwägungen in seinem Urteil vom 11. November 1919 i. S. SMUV gegen F. Marti AG.:

Man ist mehr und mehr zur Ueberzeugung gekommen, daß es sich nicht um einen Vertragsbruch wegen eines Streiks handelt, außer wenn diese Kampfmittel gegen den Vertrag selbst gerichtet sind, das heißt, wenn dadurch der Vertrag geändert werden sollte... Es steht den Parteien natürlich frei, in den Vertrag ausdrücklich eine Vorschrift aufzunehmen, welche die allgemeine Verpflichtung enthält, Konflikte zu vermeiden. Wenn dies unterlassen wurde, so bezieht sich die Verpflichtung nur auf diejenigen Arbeitsbedingungen, die durch den Vertrag geregelt sind. Diese Verpflichtung wird allgemein in diesem Eingeschränkten verstanden, das heißt, daß sie sich gegen jede Aktion wendet, welche gegen den Vertrag selbst gerichtet ist³.

II

Auf eidgenössischem Boden haben die Räte erstmals 1919 in einen Gesetzestext den Begriff des Arbeitsfriedens aufgenommen; das Gesetz vom 27. Juni 1919 über die Regelung der Arbeitsbedingungen schrieb in Artikel 22 vor, daß im Fall einer amtlichen Regelung der Arbeitsbedingungen, sei es durch behördlichen Akt, sei es zufolge der Allgemeinverbindlicherklärung von Gesamtarbeitsverträgen, die Interessierten verpflichtet seien, «jeden Konflikt über Bedingungen zu vermeiden, welche entweder verlangt wurden, oder welche den Gegenstand von Verordnungen und Beschlüssen bilden». Bekanntlich wurde dann aber dieses Gesetz in der Volksabstimmung vom 21. März 1920 verworfen, so daß es nicht in Kraft gesetzt werden konnte.

Erst 1940 wurde im Gesetz über die Heimarbeit eine ähnliche Bestimmung wieder aufgenommen. Gleich wie der Artikel 22 des Gesetzes vom 27. Juni 1919 schreibt in diesem Gesetz Artikel 12

² Hueck-Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts, 2. Band, S. 97 und 100.

³ ATF, 45 II 558; *Journal des Tribunaux*, 120, *Droit fédéral*, 114.

vor, daß in allen Fällen, in denen der Bundesrat Löhne festsetzt, sei es direkt, sei es durch die Allgemeinverbindlicherklärung von Gesamtarbeitsverträgen, «die Parteien darauf verzichten müssen, den Frieden in den Arbeitsbeziehungen zu stören». Bei Zuwiderhandlungen kann den Fehlbaren eine Buße auferlegt werden.

Im folgenden Jahre, nämlich am 1. Oktober 1941, nahmen die eidgenössischen Räte einen Bundesbeschluß an, der den Gesamtarbeitsverträgen allgemeinverbindlichen Charakter verleihen kann. In Artikel 15 ist die folgende Bestimmung aufgenommen worden:

Während der Gültigkeitsdauer der Allgemeinverbindlicherklärung besteht für die Beteiligten Friedenspflicht hinsichtlich der in den allgemeinverbindlich erklärten Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrages geordneten Verhältnisse. Die Parteien dürfen daher keine Kampfmittel anwenden oder weiterführen, sofern solche schon ergriffen wurden.

Die gleiche Bestimmung ist wörtlich in den Artikel 15 des Beschlusses vom 23. Juni 1943 über die gleiche Materie hinübergenommen worden, der an die Stelle des Beschlusses von 1941 getreten ist. Eine Buße ist angedroht für denjenigen, welcher «den vorgeschriebenen Frieden bricht».

Nur im Vorübergehen erwähnen wir, daß Bestimmungen gleicher Art in die verschiedenen Verordnungen des Eidgenössischen Volkswirtschaftsdepartement aufgenommen wurden, welche seit 1942 die Uebereinkünfte über die Bedienungsgelder im Hotelgewerbe (die gegenwärtig in Kraft stehende Verordnung datiert vom 27. März 1950) allgemeinverbindlich erklären. Sie war auch in der bundesrätlichen Verordnung vom 11. Februar 1947 über die Autotransportordnung enthalten, die nun hinfällig geworden ist. Wir müssen jedoch noch auf das Bundesgesetz vom 12. Februar 1947 über die Einigungsämter hinweisen; deren Artikel 6 schreibt die Wahrung des «sozialen Friedens» während des Einigungsverfahrens oder einer schiedsgerichtlichen Erledigung vor, wobei es sich aber um eine rein moralische Sanktion handelt, nämlich die Publikation bei einer Zuwiderhandlung gegen diese Bestimmung.

III

Das Problem des obligatorischen «Arbeitsfriedens» bekommt einen aktuellen Wert besonders jetzt, wo in der öffentlichen Meinung zwei wichtige Gesetzesentwürfe des Biga diskutiert werden, derjenige für ein Arbeitsgesetz und derjenige über die Gesamtarbeitsverträge; beide Entwürfe enthalten in der Tat Vorschriften über diesen Rechtsbegriff. Der erstgenannte sieht das Aufrechterhalten des Arbeitsfriedens bis zum Abschluß des Einigungs- oder Ausöhnungsversuches vor, oder doch wenigstens während einer bestimmten Mindestdauer. Der zweite schreibt in seinem Artikel 7

die Aufnahme einer Bestimmung über das Aufrechterhalten des Arbeitsfriedens in alle Gesamtarbeitsverträge vor, während eine solche Bestimmung bisher in der Gesetzgebung nur für Verträge vorgesehen war, welche allgemeinverbindlich erklärt wurden. Da der Entwurf über den Gesamtarbeitsvertrag die Priorität erhalten hat, werden wir in den nachfolgenden Zeilen vor allem die Bestimmungen des Artikels 7, den wir soeben erwähnt haben, untersuchen.

Dieser Artikel hat folgenden Wortlaut:

Jede Vertragspartei ist verpflichtet, für die Einhaltung des Gesamtarbeitsvertrages zu sorgen.

Jede Vertragspartei ist verpflichtet, den Arbeitsfrieden zu wahren und sich insbesondere jeder Kampfmaßnahme zu enthalten, soweit es sich um Gegenstände handelt, die im Gesamtarbeitsvertrag geregelt sind. Die Friedenspflicht gilt allgemein, wenn dies der Vertrag bestimmt oder wenn sich dies nach Treu und Glauben aus der Art und dem Umfang der geregelten Gegenstände ergibt.

Die Verbände sind als Vertragsparteien verpflichtet, auf ihre Mitglieder einzuwirken, damit diese ihre Verpflichtungen aus dem Gesamtarbeitsvertrag erfüllen, und haben zu diesem Zwecke nötigenfalls die statutarischen und gesetzlichen Mittel einzusetzen.

Die Tendenz dieses Artikels ist es also, eine gleichzeitig negative und positive Friedenspflicht einzusetzen, welche im Grundsatz «relativ» wäre, aber in gewissen Fällen absolut werden könnte. Die Auswirkungen fallen ganz in das Zivilrecht.

Andererseits gestattet Artikel 8, eine «Vertragsgemeinschaft» zu bilden, der gegenüber die einzelnen Angestellten und Arbeiter verpflichtet werden können, den Arbeitsfrieden aufrechtzuerhalten.

IV

Nachdem wir bisher die Bestimmungen des Gesetzesentwurfs über die Gesamtarbeitsverträge wiedergegeben haben, soweit sie den «Arbeitsfrieden» betreffen, bleibt uns die Aufgabe, den Artikel 7 des Entwurfs genauer zu prüfen, um seinen Wortlaut genau abzuwägen. Wir haben schon gesagt, daß er im Prinzip die Verpflichtung zu einem relativen Frieden bezweckt. Wenigstens geht diese Absicht ausdrücklich aus dem Bericht des Biga hervor, wo auf Seite 28 (des deutschen Berichts) gesagt ist: «Hinsichtlich der Friedenspflicht ist festzulegen, daß es sich um die sogenannte relative Friedenspflicht handelt. Die Vertragsparteien sind nur soweit verpflichtet, den Arbeitsfrieden zu wahren und Kampfmaßnahmen zu unterlassen, als es sich um Gegenstände handelt, die im GAV geregelt sind.»

Die von den Projektverfassern angenommene Formulierung ent-

spricht unseres Erachtens aber nicht der traditionellen Auffassung von der relativen Friedenspflicht. Wir erinnern daran, daß diese relative Verpflichtung, als Bestandteil eines jeden Kollektivvertrags, die Vertragspartner nicht hindern kann, Kampfmaßnahmen zu ergreifen, um das Innehalten des Vertrags sicherzustellen. Nehmen wir zum Beispiel an, daß ein Arbeitgeber, der durch einen Gesamtarbeitsvertrag mit Mindestlöhnen gebunden ist, seinen Arbeitern Löhne unter dem Tarif bezahlt; sollte es da der Gewerkschaft verboten sein, über den betreffenden Betrieb die Sperre zu verhängen und die Mitglieder aufzufordern, bei ihm keine Arbeit anzunehmen? Die einfachste Logik scheint hier eine negative Antwort zu geben.

Die Gewerkschaft ist nicht an die Respektierung der Friedenspflicht gebunden gegenüber einem Unternehmer, welcher den Vertrag verletzt. Ebenso ist die Arbeiterorganisation (oder diejenige der Arbeitgeber) nicht verpflichtet, den Arbeitsfrieden zu bewahren gegenüber einer Arbeitgeberorganisation (oder Arbeitnehmerorganisation), welche ihre eigenen Verpflichtungen nicht innehält. Wenn man diese Auffassung gutheißt, die übrigens auch schon aus dem Wortlaut des Artikels 82 Obligationenrecht hervorzugehen scheint, demzufolge niemand die Ausführung eines zweiseitigen Vertrags verlangen kann, der ihn nicht schon erfüllt hat oder die Erfüllung anbietet (Ausnahme des *non adimpleti contractus*), so muß man feststellen, daß der Wortlaut des Artikels 7 ihr nicht entspricht, oder daß er zum mindesten zweideutig ist. Eine Sperre, wie wir sie oben erwähnt haben, könnte sehr wohl als ein Kampfmittel betrachtet werden, gegen eine «durch den Vertrag geregelte Frage». Sie könnte somit als eine Verletzung des Gesamtarbeitsvertrags angesehen werden. Der französische Text entspricht im übrigen genau dem deutschen, der Kampfmaßnahmen verbietet, «soweit es sich um Gegenstände handelt, die im Gesamtarbeitsvertrag geregelt sind». (Französisch: «... s'abstenir de recourir à tout moyen de combat à propos de questions réglées par la convention.»)

Nun soll aber, wir möchten dies wiederholen, die rein relative Friedenspflicht Kampfmaßnahmen nicht «soweit es sich um Gegenstände handelt, die im Gesamtarbeitsvertrag geregelt sind», hindern, sondern gegenüber den Arbeitsbedingungen, wie sie im Arbeitsvertrag geregelt sind, was nicht das gleiche ist. Die deutsche Doktrin ist in dieser Hinsicht sehr klar. Im Kommentar von Kaskel-Dersch wird zum Beispiel in bezug auf die Verletzung der relativen Verpflichtung gesagt: «Entscheidend ist der erstrebte Zweck, der im Versuch bestehen soll, durch Gewalt die vorzeitige Aenderung des Vertrags zu erreichen... Wenn dieser Zweck fehlt, so besteht keine Verletzung der Friedenspflicht⁴.»

⁴ Kaskel-Dersch, Arbeitsrecht, S. 109.

In ihrem kürzlichen Kommentar zum deutschen Gesetz über die Gesamtarbeitsverträge erklären Hueck-Nipperdey, daß die relative Friedenspflicht nur Kampfmittel verbietet, «welche dahin zielen, die Aufhebung oder Aenderung eines Vertrags zu erlangen», daß es aber «keine Verletzung der Friedenspflicht ist, wenn man sich verteidigt⁵». In einem Urteil vom 30. März 1926 hat das deutsche Reichsgericht entschieden, daß die relative Friedenspflicht «nur dahin geht, den Inhalt eines Vertrags zu schützen und jeden Versuch zu unterbinden, mit Mitteln des Wirtschaftskrieges eine Aenderung der Arbeitsbedingungen zu erlangen, die im Gesamtarbeitsvertrag enthalten sind⁶». In der Schweiz können wir den Kommentar Oser-Schönenberger anführen, der als Verpflichtung zum relativen Frieden diejenige ansieht, welche «es untersagt, auf dem Wege eines Kampfes in den Arbeitsbedingungen und während der Gültigkeitsdauer eines Gesamtarbeitsvertrags die vorzeitige Aenderung oder Aufhebung eines Punkts, der im Vertrag geregelt ist, zu verlangen (oder auch eine andere Auslegung oder die Annahme eines neuen Vertrags)⁷. Wir verweisen auch auf den Entscheid des Bundesgerichts i. S. SMUV gegen Marti, den wir schon erwähnt haben. Es handelt sich darum, sagt die Bundesgerichtssprechung, «jede gegen den Vertrag selbst gerichtete Aktion zu verbieten».

Allerdings hat in einem neuern Entscheid das Bundesgericht eine andere Auffassung vertreten. Es handelte sich in diesem Fall um die Anwendung des Gesamtarbeitsvertrags über die Regelung der Bedingungszuschläge in der Hotelindustrie, welcher im Jahre 1936 abgeschlossen worden war und der durch einen Bundesratsbeschluß vom 12. Juni 1936 allgemeinverbindlich erklärt wurde, wobei allerdings die Arbeitsfriedenspflicht weder im Vertrag noch im Bundesratsbeschluß ausdrücklich erwähnt war. Die Arbeitnehmerorganisation (die Union Helvetia) hatte einen Arbeitgeber auf den Index gesetzt, nachdem er die Trinkgeldregelung schwer verletzt und sich außerdem der Veruntreuung gegenüber seinen Angestellten schuldig gemacht hatte. Das Bundesgericht entschied dahin, daß die Union Helvetia, als sie zu diesem Mittel griff, statt zu den im Gesamtarbeitsvertrag vorgesehenen Rechtsmitteln, ihre Pflicht zur Beachtung des sozialen Friedens verletzt habe; denn, so sagte es:

Der wirksame und ausgedehnte Schutz, den der Gesamtarbeitsvertrag und das eidgenössische Recht der Regelung angedeihen lassen, entzieht den Parteien das Recht, nach einem Kampfmittel zu greifen, wie es der Boykott darstellt und soweit es eine Frage betrifft, die schon im Vertrag vorgesehen ist, selbst wenn es sich darum handeln sollte, auf dem Wege des Zwanges die Innehaltung einer Verpflichtung zu erlangen, die den

⁵ Hueck-Nipperdey, Tarifvertragsgesetz, S. 42 und 43.

⁶ Entscheidungen des Reichsgerichts in Zivilsachen, Bd. 113, S. 199.

⁷ Oser-Schönenberger, oben zit. zu Art. 322, Anm. 51.

Parteien durch den Vertrag auferlegt ist. Denn es widerspricht der Rechtsordnung, sich selbst zum Recht zu verhelfen. Kein Gebiet, welches in vollständiger Weise rechtlich geregelt ist, kann noch den Gegenstand einer Maßnahme im Wirtschaftskrieg bilden. In einem solchen Fall haben die Beteiligten auf dem gesetzlichen Wege vorzugehen und sich jeder Zwangsmaßnahme zu enthalten. (Entscheid X gegen Union Helvetia vom 6. April 1943.)⁸

Wenn schließlich das Bundesgericht den Hotelier trotzdem mit seinem Begehren um Genugtuung gegenüber der Arbeitnehmerorganisation abgewiesen hat, so geschah dies, weil die Sperre nicht nur auf die Verletzung von Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrags abstellte, sondern auch auf Tatbestände, welche sich auf Arbeitsverhältnisse bezogen, die nicht in der vertraglichen Regelung enthalten sind, und die Sperre aus diesem Grunde nicht in vollem Umfang ungesetzlich war. In diesem Fall hat also das Bundesgericht dem Begriff der relativen Friedenspflicht eine Bedeutung gegeben, welche größer ist, als sonst die Doktrin annimmt und als es selbst in seiner Entscheid von 1919 annahm. Allerdings muß man zugeben, daß es sich hier um einen Spezialfall handelte, in welchem die Beachtung des Gesamtarbeitsvertrags besonders geschützt ist durch Maßnahmen des öffentlichen Rechts (Buße und Haft). Es wäre trotzdem aber ein sonderbares Schauspiel gewesen, wenn auf das Begehren des Hoteliers die Arbeitnehmerorganisation wegen Bruchs des Arbeitsfriedens verurteilt worden wäre, während anderseits die zuständigen Behörden der mit Recht eingereichten Strafklage — wie das Bundesgericht selbst feststellt — gegen den Hotelier keine Folge gaben. Dieser Fall bietet ein einleuchtendes Beispiel dafür, welche Gefahren das Gesetz über die Gesamtarbeitsverträge in sich bergen könnte, wenn es eine Bestimmung im Sinne des Artikels 7 des Entwurfs enthielte und wenn es den Parteien durch jeden Gesamtarbeitsvertrag verboten würde, zu irgendeinem Kampfmittel zu greifen in bezug auf eine Frage, die im Vertrag geregelt ist. Es zeigt sich in der Tat, zu welchen ungerechten Lösungen man kommen könnte durch die Anwendung dieser Bestimmung auf besondere Fälle. Es muß beigefügt werden, daß Artikel 15 des Bundesbeschlusses vom 23. Juni 1943, der heute bestimmend ist für die Friedenspflicht bei allgemeinverbindlich erklärten Gesamtarbeitsverträgen, unseres Erachtens etwas günstiger ist als der Artikel 7 des Entwurfs, weil er nur von der Wahrung der Friedenspflicht in bezug auf die «geordneten» Punkte spricht, soweit sie obligatorisch erklärt worden sind, und nicht allgemein von «Gegenständen, die im Gesamtarbeitsvertrag geregelt sind». Aber auch dieser Text kann nicht als befriedigend betrachtet werden.

⁸ S. b; E. 69, II, 86, *Journal des Tribunaux*, 1943, I, 513.

Wir haben zu Beginn dieser Studie hervorgehoben, daß man der deutschen Doktrin die Einführung der Arbeitsfriedenspflicht in die Rechtswissenschaft zuzuschreiben hat. Immerhin wurde die Ordnung dieses Gebiets zum erstenmal in Europa in ein Gesetz des Kantons Genf vom 10. Februar 1900 über die Gebrauchstarife aufgenommen; es ist dies auch das erste europäische Gesetz über die Kollektivverträge. Noch bevor die deutschen Juristen ihre Theorie über die relative Friedenspflicht entwickelt hatten, hatte das Gesetz in sehr klarer Weise diese Verpflichtung geschaffen, indem sein Artikel 15 vorsieht: «Während der Dauer eines in Kraft stehenden Tarifs darf keine allgemeine Arbeitsniederlegung beschlossen werden, weder von den Arbeitgebern noch von den Arbeitnehmern, um diesen Tarif zu ändern.» Wenn man Wert darauf legt, in das künftige Gesetz eine Bestimmung über die Friedenspflicht aufzunehmen, so wäre es angezeigt, auf die Formulierung des alten Genfer Gesetzes zurückzugreifen⁹.

Fügen wir noch die Bemerkung bei, daß der Artikel 7 des Gesetzesentwurfs zu weit geht, wenn er festlegt, daß die Verpflichtung zum Arbeitsfrieden nicht nur dann besteht, wenn ein Vertrag diese Bestimmung enthält, sondern auch dann, «wenn sich dies nach Treu und Glauben aus der Art und dem Umfang der geregelten Gegenstände ergibt». Eine solche Verpflichtung zum absoluten Arbeitsfrieden ist nur dann zulässig, wenn die Vertragspartner ausdrücklich den Willen hatten, sie aufzunehmen; sie darf ihnen nicht gegen ihren Willen auferlegt werden einzig aus dem Grunde heraus, daß sie die Arbeitsbedingungen in umfassender Weise geordnet haben. Wir haben es kaum nötig, diese Auffassung besonders zu rechtfertigen, da sie auf den Erwägungen beruht, die wir in bezug auf den relativen Arbeitsfrieden auseinandergesetzt haben. Die Tatsache, daß die Parteien alle Arbeitsbedingungen geregelt haben, darf sie nicht hindern — außer wenn sie sich ausdrücklich verpflichtet haben, davon abzusehen — auch eine defensive Bewegung gegen die Partei oder die einzelne Person auszulösen, welche die festgelegten Bedingungen nicht innehält.

Das sind die Ueberlegungen, welche wir uns über den Artikel 7 des Gesetzesentwurfs über die Gesamtarbeitsverträge gemacht haben. Diese Bestimmung, die, wie es scheint, bis jetzt noch nicht in ihrer Doktrin diskutiert wurde, scheint uns immerhin Gefahren in sich zu schließen, auf die aufmerksam zu machen wir für unsere Pflicht hielten.

⁹ Um jedes Mißverständnis zu beseitigen, muß präzisiert werden, daß wir nicht die rechtlichen Auswirkungen des Gesetzes von 1900 mit den Tarifen der Gesamtarbeitsverträge auf eine Stufe stellen möchten, so wie sie durch das jetzt zur Diskussion stehende Gesetz geordnet sind. Nach dem Gesetz von 1900 hatten die Tarife — schon auf Grund des ihnen vorgehenden eidgenössischen Rechts — nur Gewohnheitsrechtscharakter; sie waren daher nicht zwingend.