

Zeitschrift: Gewerkschaftliche Rundschau : Vierteljahresschrift des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes

Herausgeber: Schweizerischer Gewerkschaftsbund

Band: 44 (1952)

Heft: 12

Artikel: Besteht ein Anspruch auf Abschluss eines Gesamtarbeitsvertrages?

Autor: Tschudi, H.P.

DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-353566>

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: 01.04.2025

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

Besteht ein Anspruch auf Abschluß eines Gesamtarbeitsvertrages ?

Für eine Gewerkschaft stellt sich nicht selten die Frage, ob ein *Anspruch* auf Abschluß eines Gesamtarbeitsvertrages besteht. Sie hält eine kollektivvertragliche Regelung der Arbeitsbedingungen für zweckmäßig. Die ihr gegenüberstehende Seite, ein Arbeitgeberverband oder eine Firma, lehnt hingegen den Abschluß eines Gesamtarbeitsvertrages ab. Heute ergibt sich diese Situation weniger häufig als früher, weil in der öffentlichen Meinung der Gesamtarbeitsvertrag durchwegs positiv bewertet wird und weil auch die meisten Arbeitgeber mit einer gesamtarbeitsvertraglichen Ordnung der Arbeitsbedingungen einverstanden sind. Trotzdem hat das Problem seine Bedeutung, ob der Wille einer Partei, einen Gesamtarbeitsvertrag abzuschließen, durchgesetzt werden kann.

Die Gewerkschaften haben bei Widerstand der Arbeitgeber gegen den Abschluß eines Gesamtarbeitsvertrages die Möglichkeit, zu versuchen, mit ihren *tatsächlichen Machtmitteln* zum Ziele zu kommen. Sie können vor allem einen Streik auslösen. Die Frage des Abschlusses eines Gesamtarbeitsvertrages bildet hier und da den Anlaß zum Ausbruch eines Arbeitskonfliktes. Bekanntlich ist der Streik nach unserer Rechtsordnung zulässig. Wir kennen zwar im Gegensatz zu ausländischen Staaten (Frankreich, Italien) keine ausdrückliche Bestimmung, wonach der Streik und andere Arbeitskämpfungsmittel erlaubt sind. Dennoch trifft dies zu. Als Folge der Handlungsfreiheit der Menschen, der privatrechtlichen Vertragsfreiheit und der Koalitionsfreiheit besteht Kampffreiheit. Die Schranken liegen bloß in den allgemeinen Grundsätzen der Rechtsordnung. Die Anwendung unerlaubter Kampfmittel führt zu privatrechtlichen Schadenersatzansprüchen. Andere Kampfmethoden können Deliktstatbestände des Strafrechts (Drohung, Nötigung, Hausfriedensbruch) erfüllen.

Die Auslösung eines Arbeitskampfes kommt für eine Arbeitnehmerorganisation erst als letztes Mittel in Betracht, wenn alle andern Versuche, ein angestrebtes Ziel zu erreichen, scheitern. Deshalb ist die Frage von Interesse, ob nicht allein mit tatsächlichen Mitteln, sondern auf dem *Rechtswege* der Abschluß eines Gesamtarbeitsvertrages erzwungen werden kann.

Auf den ersten Blick wird man diese Frage verneinen. Ein wichtiger Grundsatz unseres Rechtes ist die *Vertragsfreiheit*. Sie bedeutet, daß nicht nur der Inhalt der Verträge zwischen den Vertragsparteien frei vereinbart werden kann, sondern auch, daß jedermann frei ist, zu entscheiden, *ob* er einen Vertrag abschließen will oder *nicht*. Für den Gesamtarbeitsvertrag gilt dieses Prinzip vorerst auch. Wie schon die Bezeichnung sagt, handelt es sich bei ihm um einen Vertrag.

Seine gesetzliche Regelung findet sich im OR (Art. 322 und 323), somit im gleichen Gesetz, in welchem auch die übrigen Verträge (Kauf, Miete, Dienstvertrag usw.) geordnet sind. Dies läßt den Schluß zu, daß weder ein Arbeitgeberverband noch eine Gewerkschaft gegen ihren Willen dazu veranlaßt werden können, einen Gesamtarbeitsvertrag einzugehen.

Der Gesamtarbeitsvertrag kann aber nicht ohne weiteres mit einem individuellen Vertrag gleichgestellt werden. Seine Bedeutung ist viel größer. Die Gesamtarbeitsverträge bilden unter den heutigen komplizierten wirtschaftlichen und sozialen Verhältnissen ein unerläßliches Mittel zur Regelung der Arbeitsbedingungen. Würde der Gesamtarbeitsvertrag fehlen, so müßte der Staat die Arbeitsverhältnisse in viel stärkerem Umfang ordnen, als dies heute der Fall ist. Eine derart weitgehende staatliche Ordnung liegt weder im Interesse der Arbeitgeber noch der Arbeitnehmer. Die neuen Wirtschaftsartikel der Bundesverfassung beruhen auf dem Gedanken, daß die Arbeitsbedingungen zum Teil durch staatliche Gesetze, zum Teil aber durch autonome Ordnungen der Verbände geregelt werden sollen. Ferner darf nicht übersehen werden, daß der Gesamtarbeitsvertrag das wichtigste Instrument für die Erhaltung des Arbeitsfriedens ist. Mit jedem Gesamtarbeitsvertrag ist ohne weiteres die relative Friedenspflicht verbunden. Es ist untersagt, Kampfmaßnahmen zu ergreifen, durch welche eine Abänderung von im Gesamtarbeitsvertrag geregelten Arbeitsbedingungen bezweckt wird. Hingegen sind die Verbände keinen Bindungen unterworfen hinsichtlich von Fragen, über welche sie sich im Gesamtarbeitsvertrag nicht geeinigt haben. Je besser ausgebaut ein Gesamtarbeitsvertrag ist, desto weitgehender ist der Arbeitsfriede gesichert. In den letzten Jahren wurde häufig in Gesamtarbeitsverträgen die absolute Friedenspflicht vereinbart. Wenn diese besteht, darf während der Geltungsdauer des Gesamtarbeitsvertrages überhaupt kein Arbeitskampf ausgelöst werden.

Das Bundesgericht hat sich zum Problem der Vertragsfreiheit beim Abschluß von Gesamtarbeitsverträgen im bekannten Entscheid Schweiz. Textil- und Fabrikarbeiterverband gegen Société de la Viscose suisse S. A. (BGE 74, II, 158 ff.) ausgesprochen. In erster Linie betont es, daß auch für Gesamtarbeitsverträge der Grundsatz der Vertragsfreiheit gilt: «Wollte man einen subjektiven Anspruch eines Verbandes auf Mitwirkung anerkennen, so wäre dessen notwendige Kehrseite der Verhandlungszwang, und zwar sowohl für die Arbeitgeber- wie die Arbeitnehmerseite . . . Der Verhandlungszwang würde aber unmittelbar auch zum Kontrahierungszwang führen, da der Anspruch des Verbandes auf Mitwirkung ohne weiteres auch zu dessen Annahme als Vertragspartei zwingen würde, sofern er den vertraglichen Bedingungen zustimmt. Das steht aber mit dem Grundsatz der Vertragsfreiheit in unvereinbarem Widerspruch und muß deshalb abgelehnt werden.»

Diese Stellungnahme wird aber mit folgenden Erwägungen nicht unerheblich abgeschwächt:

«Der Grundsatz der Vertragsfreiheit findet jedoch seine Schranken an den besonderen Zwecken, um deretwillen der GAV in das Gesetz aufgenommen worden ist. Zu diesen gehört insbesondere das Bestreben, den Arbeitnehmer als den wirtschaftlich schwächeren Teil zu schützen und ihm zu einer angemessenen Verwertung seiner Arbeitskraft zu verhelfen. Dadurch, daß das Gesetz die Organisationen der Arbeitnehmer als Vertragspartei anerkennt, soll die wirtschaftliche Ueberlegenheit der Arbeitgeberseite ausgeglichen und dieser bei der Festlegung der Arbeitsbedingungen ein nicht nur rechtlich, sondern auch tatsächlich gleichberechtigter und gleich starker Verhandlungs- und Vertragspartner gegenübergestellt werden. Sofern sich nun ein Arbeitgeber oder eine Organisation von solchen ohne jeden vernünftigen Grund weigern würde, eine bestimmte Arbeitnehmerorganisation zu Verhandlungen über einen GAV beizuziehen, in der offenbaren Absicht, auf diese Weise die Stellung der Arbeitnehmerschaft zu schwächen und dadurch ein vorteilhafteres Ergebnis für sich selbst zu erreichen, so müßte ein solches Vorgehen als rechtswidrig und unsittlich erklärt werden, weil dadurch die Arbeiterschaft des vom Gesetz gewollten Schutzes beraubt und damit einer der Grundgedanken, auf dem die Bestimmungen über den GAV beruhen, verletzt würde.»

Damit hat das Bundesgericht anerkannt, daß für den Gesamtarbeitsvertrag die Vertragsfreiheit nicht im gleichen Ausmaß besteht wie für individuelle Verträge. Unser höchstes Gericht hatte sich nur mit der *zivilrechtlichen* Ordnung der Materie auseinanderzusetzen. Betrachtet man aber auch die *Einigungsgesetze*, so verschiebt sich die Lage nochmals merklich.

Wie erwähnt wurde, sind Arbeitskämpfe in unserer Rechtsordnung zulässig. Solche Kämpfe fügen der Wirtschaft schweren Schaden zu. Infolgedessen muß sich der Staat um deren Schlichtung bemühen. Um die Vermittlung möglichst wirksam zu gestalten, haben Bund und Kantone eine besondere Einigungsamtgesetzgebung entwickelt. Das Bundesgesetz über die Eidgenössische Einigungsstelle zur Beilegung kollektiver Arbeitsstreitigkeiten vom 12. Februar 1949 ordnet das Verfahren bei Arbeitskonflikten, welche über einen Kanton hinausreichen. Auf Grund des Fabrikgesetzes mußten alle Kantone Einigungsämter errichten, die für Arbeitskämpfe innerhalb des Kantons zuständig sind. Die Einigungsämter haben die Aufgabe, drohende oder ausgebrochene Arbeitskämpfe zu schlichten. Zur Erreichung dieses Zieles tendieren sie regelmäßig auf den Abschluß von Gesamtarbeitsverträgen. Sie empfehlen den Abschluß eines Gesamtarbeitsvertrages mit einem bestimmten Inhalt. Der Gesamtarbeitsvertrag gewährleistet eben den Arbeitsfrieden für seine Gel-

tungsdauer. Nach § 4 des baselstädtischen Gesetzes betreffend das Ständige Staatliche Einigungsamt hat das Einigungsamt die Aufgabe, auf den Abschluß von befristeten kollektiven Verträgen zwischen Geschäftsinhabern und Arbeitern hinzuwirken. Der Staat *fördert* somit den Abschluß von Gesamtarbeitsverträgen. Indirekt wirkt er auch in diesem Sinne dadurch, daß er im OR dem Gesamtarbeitsvertrag starke rechtliche Wirkungen verliehen hat. Da sich trotzdem bei der Durchsetzung bedenkliche Mängel gezeigt haben, wurde der Entwurf zu einem *besonderen Gesetz* über den Gesamtarbeitsvertrag und dessen Allgemeinverbindlichkeit aufgestellt.

Die Bestrebungen der Einigungsämter auf Abschluß von Gesamtarbeitsverträgen werden dadurch effektiv gestaltet, daß für die Parteien eines Kollektivkonflikts der *Erscheinungs- und Verhandlungszwang* besteht. Wenn das Einigungsamt bloß von einer der am Konflikt beteiligten Parteien angerufen wird, lädt es die Gegenpartei vor. Sofern es aus eigener Initiative oder auf Weisung der Kantonsregierung tätig wird, werden sogar beide Streitparteien vorberufen. Wenn sich diese vertreten lassen, kann das Einigungsamt deren Erscheinen verlangen, weil oft für die genaue Abklärung der Situation die Anhörung der am Konflikt beteiligten Arbeitgeber und Arbeitnehmer selbst wichtig ist. Ein wohlabgewogener Vergleichsvorschlag läßt sich nur auf Grund genauer Kenntnis der Sachlage aufstellen.

In den Einigungsamtsgesetzen findet sich somit der Verhandlungszwang. Arbeitgeber und Arbeitnehmer sind gehalten, vor dem Einigungsamt zu verhandeln. Die rechtliche Bedeutung dieses Verhandlungszwangs ist nicht leicht zu erklären. Das Bundesgericht hat im zitierten Entscheid darauf hingewiesen, daß als Folge des Verhandlungszwangs sich der Kontrahierungszwang ergibt. Wenn man mit einem andern Verband verhandeln muß, nimmt man ihn als Vertragspartner an, sofern über den Inhalt des Vertrags eine Einigung zustande kommt. Die Einigungsamtsgesetzgebung des Bundes und der Kantone enthält keine Vorschriften über den Zwang zum Abschluß eines Gesamtarbeitsvertrages. Dies erscheint als begreiflich und richtig, denn der Kontrahierungszwang würde zu unserem System der Regelung der Arbeitsbedingungen in Widerspruch stehen. Er setzt voraus, daß nicht nur bestimmt wird, mit wem, sondern auch zu welchen Bedingungen der Vertrag abgeschlossen werden muß. Andernfalls käme öfters trotz der Festlegung des Kontrahierungszwangs kein Gesamtarbeitsvertrag zustande, weil die Parteien sich nicht über die Bedingungen einigen können. Wo in unserer Gesetzgebung ein Kontrahierungszwang besteht, wie zum Beispiel für die Post, die Eisenbahnen, die Gas- und Elektrizitätswerke, werden Leistungen und Preise behördlich reglementiert oder doch wenigstens genehmigt. Unter dieser Voraussetzung kann der Vertragsabschluß ohne Schwierigkeiten vorgeschrieben werden. Der schweizerische Gesetzgeber lehnt jedoch die Regelung wichtiger Teile der

Arbeitsbedingungen, insbesondere der Löhne, aus grundsätzlichen Erwägungen ab. Diese Gebiete sollen durch Gesamtarbeitsverträge oder individuelle Abmachungen geordnet werden. Es wäre unverständlich, wenn auf dem Umwege über den Kontrahierungszwang der Staat doch materiell diejenigen Punkte regeln würde, deren Ordnung er als außerhalb seines Aufgabenkreises liegend ansieht.

Der Gesetzgeber begnügt sich damit, die Arbeitgeber und die Arbeitnehmer an den Verhandlungstisch zu bringen. Um den Arbeitsfrieden zu sichern, begünstigt er durch die Tätigkeit der Einigungsämter den Abschluß von Gesamtarbeitsverträgen. Nicht festgelegt wird hingegen, mit *wem* der Gesamtarbeitsvertrag abzuschließen ist und *zu welchen Bedingungen*. Doch kann ein Verband, in der Praxis vor allem eine Gewerkschaft, die Beteiligung am Einigungsverfahren und damit an Verhandlungen über den Abschluß eines Gesamtarbeitsvertrags erzwingen, indem er mit der Auslösung eines Kollektivkonfliktes droht oder einen solchen ausbrechen läßt. Somit ist auch ein gewisser Zwang in der Wahl des Vertragspartners gegeben. Der Inhalt der Ordnung wird nicht vom Staate vorgeschrieben. Immerhin unterbreitet das Einigungsamt den Parteien einen Vermittlungsvorschlag. Dieser kann nicht leichthin verworfen werden. Unter Umständen setzt sich nämlich diejenige Partei, welche den Vorschlag ablehnt, bei der öffentlichen Meinung ins Unrecht. Sie geht infolgedessen mit einem Handicap in die weiteren Auseinandersetzungen. Das Einigungsamt kann durch eine Publikation diejenige Partei, welche den Vermittlungsvorschlag ablehnt, vor der öffentlichen Meinung bloßstellen. Diese Maßnahme ist sehr wirksam. Ein eigentlicher Kontrahierungszwang besteht nicht; es kann deshalb im Prinzip nicht auf den Abschluß eines Gesamtarbeitsvertrages geklagt oder Schadenersatz wegen Ablehnung des Vertragsabschlusses gefordert werden. Zu beachten ist immerhin die erwähnte, vom Bundesgericht vorgenommene Einschränkung der Vertragsfreiheit. Jedenfalls wird aber durch den Erscheinungs- und Verhandlungszwang, ferner auch durch die Möglichkeit der Veröffentlichung der ungerechtfertigten Verweigerung eines Vertragsabschlusses, eine tatsächliche Lage geschaffen, in welcher eine Partei die Eingehung eines Gesamtarbeitsvertrages kaum ablehnen kann.

Interessant ist, daß das *amerikanische* Arbeitsrecht auf Grund einer ganz anderen Entwicklung zu einer ähnlichen Rechtslage gelangt ist. Schon nach der Wagner Act von 1935 und nun auch nach der geltenden Taft-Hartley-Act von 1947 macht sich ein Arbeitgeber, welcher sich weigert, mit einer Gewerkschaft in guten Treuen über einen Gesamtarbeitsvertrag zu verhandeln, einer *unfairen Handlung in Arbeitsfragen* schuldig. Die Weigerung kann mit sehr hohen Bußen bestraft werden. Zum Unterhandeln in guten Treuen gehört eine gewisse Verständigungsbereitschaft. Doch kann niemand zur Annahme der Vorschläge der Gegenseite gezwungen werden.

Auch in der Schweiz nähern wir uns dem Kontrahierungszwang auf dem Gebiete des Gesamtarbeitsvertragsrechtes. Der Sinn dieser Regelung ist die *Sicherung des Arbeitsfriedens*. Der staatliche Druck richtet sich infolgedessen mehr auf den Abschluß des Gesamtarbeitsvertrages als auf dessen Inhalt. Ueber die Regelung der Arbeitsbedingungen sollen sich die Parteien verständigen. Immerhin sind die Vorschläge der Einigungsämter keineswegs bedeutungslos. Die Gewerkschaft, welche einen Gesamtarbeitsvertrag mit einem Unternehmerverband oder einer Firma abschließen will, hat somit bestimmte Möglichkeiten, *mit rechtlichen Mitteln und in einem geordneten Verfahren* zu diesem Ziele zu gelangen.

Dr. H. P. Tschudi, Basel.

Warum schon wieder eine Prämienerrhöhung in der Versicherung der Nichtbetriebsunfälle bei der SUVA?

Auf Beginn des Jahres 1949 setzte die Suva in der Versicherung der Nichtbetriebsunfälle einen neuen Prämientarif mit erhöhten Ansätzen in Kraft in der Hoffnung, mit den nun verstärkten Einnahmen die bisher defizitären Betriebsrechnungen ausgleichen zu können. Die Hoffnung hat sich nicht erfüllt; aus zwei Gründen nicht. Einmal ist die Zahl und die Schwere der Unfälle, vorab der Verkehrsunfälle, in unheimlicher und unerwarteter Weise weiter angestiegen, hat alle Versicherungsbetriebe wie auch die Behörden in Aufregung versetzt und zu Maßnahmen gezwungen. Sodann mußte die Suva mit den andern Versicherungsbetrieben im Jahre 1951 die technischen Grundlagen zur Berechnung der Deckungskapitalien der Renten, vorab den Zinsfuß, den geänderten Verhältnissen anpassen und sich zu Grundlagen entschließen, die zu erhöhten Deckungskapitalien führten und damit Betriebsrechnung und Bilanz ungünstig beeinflussten. Diese beiden Faktoren hatten zur Folge, daß auf Ende 1951 die Versicherung der Nichtbetriebsunfälle beim Reservefonds der Anstalt eine Schuld von 24 Mio Fr. hat, die nach Vorschrift verzinst und amortisiert werden muß.

Neue Maßnahmen drängen sich also auf. Die erste Frage, die untersucht werden muß, ist die, ob nicht durch Einsparungen das finanzielle Gleichgewicht wieder hergestellt werden könnte. Die Versicherungsleistungen sind gesetzlich festgelegt; an ihre Herabsetzung denkt sicher niemand. Im Gegenteil, sie sind auf Antrag der Suva selber von den eidgenössischen Räten in ihrer letzten Session nicht unerheblich erhöht worden. Zudem bleibt eine Frage noch offen, nämlich die Frage der Erhöhung der Teuerungszulagen auf Renten aus früheren Jahren, die von Arbeiterseite aufgerollt