Zeitschrift: Diskussion : Magazin für aktuelle Gewerkschaftspolitik
Herausgeber: Diskussion
Band: - (1987)
Heft: 2: 50 Jahre Arbeitsfrieden

Artikel: Das Friedensabkommen als rückständige Vertragsform
Autor: [s.n.]
DOI: https://doi.org/10.5169/seals-584171

Nutzungsbedingungen
Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. 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. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Mehr erfahren

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. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. En savoir plus

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. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. Find out more

Download PDF: 07.12.2025

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

Das Friedensabkommen als rückständige Vertragsform

Art. 357 a/II OR heisst es weiter: «Die Friedenspflicht gilt nur unbeschränkt, wenn dies ausdrücklich bestimmt ist.» Die absolute Friedenspflicht muss also in einer GAV-Klausel speziell festgehalten werden, wenn sich die Tarifparteien darauf einigen können. Vor 1937 war eine absolute Friedenspflicht nur über den öffentlichen Sektor verhängt worden und zwar mit dem Streikverbot, das Bestandteil des Beamtengesetzes von 1927 war. Das am 19. Juli 1937 zwischen dem Unternehmerverband und den Gewerkschaften der Metall- und Maschinenindustrie abgeschlossene «Friedensabkommen» (damals noch schlicht «Vereinbarung» genannt) unterstellte dann die 88 000 Beschäftigten dieser Branche (12 Prozent der Lohnabhängigen), dem totalen Arbeitsfrieden. Seit diesem Zeitpunkt hat die absolute Friedenspflicht in beinahe alle Gesamtarbeitsverträge Eingang gefunden.

Die in den siebziger Jahren erhobene Forderung nach einer *Relativierung* der Friedenspflicht greift damit weit über das «Friedensabkommen» in der Metall- und Maschinenindustrie hinaus, bezieht sich auch auf Hunderte von GAV in den meisten Branchen der schweizerischen Volkswirtschaft und zusätzlich auf das eidgenössische Beamtengesetz. Angestrebt wird die generelle Abkehr von der vertraglich bzw. gesetzlich vorgeschriebenen absoluten Friedenspflicht und damit die Rückgewinnung der gewerkschaftlichen Entscheidungsfreiheit bei der Wahl von Interessendurchsetzungsstrategien.

Obwohl es zutrifft, dass mit einer steigenden Regelungsdichte in den GAV die Differenz zwischen der relativen und der absoluten Friedenspflicht abnimmt, bleibt eine klare Kluft zwischen einer durch die Sozialpartnerschaftsideologie genährten Bereitschaft zum Total-Arbeitsfrieden und einer auf vertaglich zugesicherten Leistungen beharrenden, im Konfliktfall jedoch auch zu Kampfmassnahmen entschlossenen gewerkschaftlichen Position.

ursprünglich beschränkte sich ein GAV praktisch vollständig auf diesen Bereich. Seit dem Zweiten Weltkrieg enthalten die Verträge vermehrt auch Bestimmungen, welche die Beziehungen zwischen den Parteien («Sozialpartnern») regeln. Der schuldrechtliche Teil (Vorschriften über Schiedsgerichtsverfahren, Einigungsstellen, Friedenspflicht ...) nahm damit an Bedeutung stark zu.

Ergänzt wurde die Regulierung des Arbeitsmarktes in der Schweiz durch die Institution der sogenannten «Einigungsämter» und durch die 1941 mit dem expliziten Ziel der Vermeidung von Arbeitskämpfen eingeführte, 1947 in der Verfassung verankerte und 1956 gesetzlich kodifizierte Möglichkeit einer «Allgemeinverbindlichkeitserklärung» von GAV.

Relative und absolute Friedenspflicht

Ohne eine spezielle Regelung beinhaltet ein GAV zunächst einmal nur die *relative Friedenspflicht*. Das OR (Art. 357 a/II) hält dazu fest: «Jede Vertragspartei ist verpflichtet, den Arbeitsfrieden zu wahren und sich insbesondere jeder Kampfmassnahme zu enthalten, soweit es sich um Gegenstände handelt, die im GAV geregelt sind:» Arbeitskämpfe sind demgegenüber zulässig:

- wenn deren Zielsetzung die im GAV behandelte Materie nicht berührt (z. B. Solidaritätsstreiks),
- wenn Unternehmer den GAV brechen bzw. sabotieren und der Rechtsweg nicht gangbar/zumutbar ist,
- wenn sich die Umstände so stark verändern, dass eine «Extremsituation» eintritt (z. B. technologische Innovation in raschem Tempo) und
- wenn der Vertrag abgelaufen ist bzw. gekündigt wurde und Verhandlungen über dessen Verlängerung oder Erneuerung laufen. (Punkt 2 und 3 sind rechtlich umstritten; gegen gutes Geld wird jede Firma einen Gutachter finden, welcher die Rechtmässigkeit einer solchen Kampfmassnahme bestreiten wird!)

Im bereits zitierten Artikel

her in seinen Grundzügen von einem GAV nicht mehr wesentlich unterscheidet.

Nachstehend bringen wir einige, von Jakob Tanner zusammengestellte, vertragsrechtliche Erläuterungen:

Gesamtarbeitsverträge

Ein Gesamtarbeitsvertrag (GAV) ist ein kollektives Abkommen zwischen «Tarifparteien» derselben Branche. Ein oder mehrere Unternehmer (bzw. deren Verbände) schliessen mit organisierten ArbeiterInnen/Angestellten, also mit Gewerkschaften und Angestelltenverbänden, einen Vertrag ab. In der Geschichte der Arbeiterbewegung lassen sich überall schon früh Bestrebungen erkennen, aus dem Willkürzustand des Einzelvertragswesens auszubrechen und die Arbeitsbedingungen kollektivrechtlich zu regeln. Kernstück gewerkschaftlicher Bemühungen war die Aushandlung von Lohntarifen: von daher leitet sich die (häufig synonym mit GAV gebrauchte) Bezeichnung «Tarifvertrag» ab. Die ersten solchen Verträge in der Schweiz datieren aus dem Jahre 1857 (Schreiner in Genf) und 1861 (Typographen in St. Gallen). Die um die Jahrhundertwende verstärkt einsetzenden Klassenkämpfe liefen parallel mit einem ersten breiteren Durchbruch des Tarifvertrages. 1911/12 fand der GAV Eingang in das Obligationenrecht (OR); die Schweiz war damit das erste Land, welches besondere Bestimmungen über Kollektivverträge ins Vertragsrecht aufnahm. Zwischen 1938 und 1982 hat sich die Zahl der GAV mehr als verdreifacht (von etwa 420 auf etwa 1400) mit einem sichtlichen Anstieg zwischen 1945 und 1949 sowie einem Rückgang (aufgrund grösserer Reichweite einzelner GAV) ab Mitte der 60er Jahre.

Ein GAV zerfällt in zwei Teile: Im normativen Teil sind materielle Vorschriften über Anstellungs- und Arbeitsbedingungen (Löhne, Arbeitszeit, Ferien, Weiterbildung, Abgangsentschädigung ...) festgehalten. Ur-

Im Handbuch der schweizerischen Volkswirtschaft von 1939 bezeichnete der Basler Prof. E. Salin den Gesamtarbeitsvertrag als «demokratische Form des Arbeitsvertrages». Das Friedensabkommen von 1937 war jedoch kein Gesamtarbeitsvertrag. Es enthielt keinen normativen Teil, in welchem in einem GAV die Anstellungs- und Arbeitsbedingungen wie Löhne, Teuerungsausgleich, Ferien, Arbeitszeit usw. geregelt sind. Im Friedensabkommen von 1937 wurde kein Satz über die Regelung der Anstellungs- und Arbeitsbedingungen verloren. Alle elf Artikel des Abkommens waren der einzigen Zielsetzung, der Sicherstellung der absoluten Friedenspflicht auf der Grundlage von «Treu und Glauben» gewidmet. Der Streikverzicht wurde von den Gewerkschaften auf Zusehen hin und ohne irgendwelche konkreten vertraglichen Zusicherungen geleistet. E. Salin bemerkte deshalb, diese «Vereinbarung» (so die offizielle Bezeichnung des Friedensabkommens) unterscheide sich «nicht stark von manchen unterentwickelten Verträgen der Frühzeit».

Nach der Durchsetzung von Gesamtarbeitsverträgen im Industriebereich geriet schliesslich auch das Friedensabkommen in diesen Sog. 1974 kam erstmals eine ganze Reihe der bisher in separaten Zusatzabkommen enthaltenen Vorschriften über die Arbeitsbedingungen direkt ins Abkommen, das sich seit-