

Zeitschrift: Gewerkschaftliche Rundschau für die Schweiz : Monatsschrift des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes
Herausgeber: Schweizerischer Gewerkschaftsbund
Band: 15 (1923)
Heft: 11

Artikel: Ein interessanter Streitfall aus dem Gebiete der Massregelungen
Autor: Fröhlich, Roman
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-351895>

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: 23.02.2026

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

derselben fällt es auf, wie sehr sie fast alle nach einem Muster aufgestellt sind, mit einigen Abänderungen für örtliche Verhältnisse, namentlich in bezug auf die Wählbarkeit. Die Arbeiterschaft hat daran wenig mitgewirkt. Gleichwohl hat da, wo die Gewerkschaft festen Boden gefasst hat, wo die Arbeiterschaft des Betriebes solidarisch hinter der Kommission steht, die letztere im Einvernehmen mit der Gewerkschaft es verstanden, der Arbeiterschaft gute Dienste zu leisten, so dass die Gewerkschaft die Kommission nicht mehr missen möchte. In manchen Betrieben freilich besteht ihre Haupttätigkeit in der Verwaltung oder Mitverwaltung der bestehenden Wohlfahrtseinrichtungen.

Gemeinwirtschaftliche Betriebe gibt es bisher nur drei, die Personalkommissionen haben; die Angestellten und Beamten haben hier ebenfalls ihre Vertretung. Das sind die SBB und die Stadtgemeinden Bern und Winterthur. Hier geht die Tendenz nicht auf Ausschaltung der Gewerkschaft; in der Personalabteilung der SBB ist im Gegenteil der Vorstand der Personalverbände mit zwei Mitgliedern offiziell vertreten, und in Bern und Winterthur haben die Personalverbände bei der Ausarbeitung der Reglemente mitgewirkt. Ihr Einfluss auf Wahl und Funktionen der Kommissionen ist unbestritten. Wenn auch die Befugnisse kaum wesentlich über die Privatbetriebe hinausgehen, so sind sie doch etwas freier, sie gehen in der Hauptsache auf Verbeiständung des Personals überhaupt.



Ein interessanter Streitfall aus dem Gebiete der Massregelungen.

Tatbestand.

Unter der Leitung des Direktors des Eidg. Arbeitsamtes schlossen am 5. Dezember 1922 die Streitparteien: der Schweiz. Buchdruckerverein und der Schweiz. Typographenbund, zur Beendigung des von dem letztern beschlossenen und durchgeführten Streiks das seinerzeit in der Tagespresse publizierte Präliminarabkommen. Dieses Abkommen bezweckte durch die darin enthaltenen Vereinbarungen, den Status quo ante bellum mit einigen Modifikationen wieder herzustellen, damit die Delegationen der Parteien zu freien Verhandlungen über die Neuordnung der gesamten Arbeitsverhältnisse zusammentreten können.

Zur Erledigung der aus der Durchführung dieses Waffenstillstandsvertrages entstehenden Differenzen wurde eine Schiedskommission eingesetzt, bestehend aus einem neutralen, durch das Eidg. Arbeitsamt zu ernennenden Obmann und zwei von den Parteien selbst zu wählenden Schiedsrichtern.

Hinsichtlich der Durchführung des Präliminarabkommens ergab sich in der Folge ein Anstand. Die Mitglieder der Sektion Lausanne des Schweiz. Buchdruckervereins hatten, unter Berufung auf Artikel 26 des Bundesgesetzes vom 18. Juni 1914 betreffend die Arbeit in den Fabriken*, bei den dortigen zuständigen Ge-

richten Entschädigungsklagen gegen die in Ausstand getretenen Gehilfen anhängig gemacht. Die Anhebung dieser Klagen erfolgte auf Weisung der Zentralleitung des Schweiz. Buchdruckervereins. Nach Abschluss des Präliminarabkommens verlangte die Sektion Lausanne des Schweiz. Typographenbundes den Rückzug dieser Entschädigungsbegehren und erklärte gleichzeitig, dass die Sektion diesen Rückzug der hängigen Klagen als *conditio sine qua non* für die Wiederaufnahme der Arbeit bezeichne. Die genannte Sektion bzw. die Arbeitnehmer stellten sich dabei auf den Standpunkt, dass die Aufrechterhaltung der Entschädigungsklagen einer «*Massregelung*» gleichkäme, die nach dem Abschluss des Präliminarabkommens *unzulässig* sei. Diese Tendenzen waren nämlich in den Verhandlungen, die dem Abschluss des Präliminarabkommens vorangingen, von keiner Seite erwähnt worden; das Abkommen selbst schweigt darüber, und die «übliche» Formel: «*Massregelungen* sind gegenseitig zu unterlassen» oder eine gleichbedeutende Klausel enthält dasselbe nicht. Die Beteiligten einigten sich in der Folge dahin, dass der Streik auch in Lausanne abubrechen und die Beurteilung dieser Streitfrage der Schiedskommission zu überweisen sei. Für die Schiedskommission erübrigte sich der Entscheid, indem es ihr gelang, unter den Parteien eine Verständigung zu erreichen.

Beiläufig sei hier erwähnt, dass in dem abgeschlossenen Vergleich nicht nur die Arbeitgeber, sondern auch die Arbeitnehmer sich verpflichtet hatten, die noch an andern Orten eingereichten Klagen, die diese infolge der Aussperrung gegen die betreffenden Prinzipale rechtshängig gemacht hatten, zurückzuziehen.

In einer der Verständigung vorangegangenen Sitzung hatte der Referent, Obmann der Schiedskommission, den beiden Mitgliedern seine hiernach wiedergegebene Auffassung über die Streitfrage bekanntgegeben; sie wurde von dem Schiedsrichter der Arbeitgeber als unzutreffend bezeichnet mit der Begründung, dass die Ausübung eines gesetzlichen Rechts (Art. 26 des Fabrikgesetzes) niemals eine *Massregelung* involvieren könne.

Die allgemeine Bedeutung der aus dem vorstehenden Tatbestand sich ergebenden Streitfragen*, namentlich auch in der Zukunft, bestimmt den Obmann, seine Auffassung im Nachstehenden bekanntzugeben und der Diskussion zu unterbreiten.

Es erheben sich nachfolgende

Streitfragen:

- a) Entfällt die Prüfung und Beurteilung der Frage nach der *Massregelung* in casu deswegen, weil die übliche Formel: «*Massregelungen* sind gegenseitig zu unterlassen» in dem Präliminarabkommen nicht enthalten ist?
- b) Liegt in der kollektiven Anhebung der Schadenersatzklagen aus Art. 26 des Fabrikgesetzes eine *Massregelung*?
- c) Sind diese Klagen nach dem Abschluss des Präliminarabkommens zurückzuziehen?

Erwägungen.

Ad a. Aus der Praxis ist festzustellen, dass es *Uebung* geworden ist, beim Abbruch von wirtschaftlichen Kämpfen (Streiks, Aussperrungen u. dgl.) in den schriftlichen Vereinbarungen Klauseln zu stipulieren, die bezwecken, *Massregelungen* gegenseitig vertraglich *auszuschliessen*. Sie lassen sich vergleichen mit der in gerichtlichen Vergleichen häufig zur Anwendung gelangenden Formel: «Damit sind die Parteien vollständig auseinandergesetzt» oder ähnlichen Wendungen. Richter und Parteien wollen mit dieser erklä-

* Wortlaut: Wird das Dienstverhältnis in vertrags- oder gesetzswidriger Weise gelöst, so hat der Fabrikhaber, wenn er der schuldige Teil ist, dem Arbeiter als Schadenersatz einen Betrag, der dem Lohne von sechs Tagen gleichkommt, zu bezahlen; ist der Arbeiter der schuldige Teil, so hat er von seinem Lohn Guthaben dem Fabrikhaber den Lohnbetrag von drei Tagen zu überlassen oder ihm einen entsprechenden Betrag zu bezahlen.

Der Fabrikhaber, der auf die Entschädigung Anspruch macht, hat im Streitfalle seine Klage innert zehn Tagen von der Beendigung des Dienstverhältnisses weg am Sitze der Unternehmung anhängig zu machen. Unterlässt er die Klage, so wird Verzicht auf die Entschädigung angenommen. Abweichende Vereinbarungen sind ungültig.

* R. Fröhlich, 10 Jahre Einigungsamt. Bern, Buchdruckerei Rösch, Vogt & Cie., 1920; p. 14 ff.

ren, dass im Zeitpunkt der Vereinbarung — des Vergleichs — Streitpunkte unter den Parteien nicht mehr existieren. Bei der Beendigung wirtschaftlicher Kämpfe hat jene Formel den Sinn, dass die wirtschaftlichen Kampfhandlungen eingestellt und die wirtschaftlichen Kampfmittel ausser Gebrauch zu setzen sind.

Das Fehlen einer analogen Bestimmung in dem erwähnten Präliminarabkommen hat nun u. E. nicht zur Folge, dass man sich auf diese Uebung wegen Mangels der Schriftform nicht berufen kann. Die schriftliche Fixierung des Abkommens erfolgte nicht der Form, sondern seiner Tragweite und der Sicherung des Beweises wegen. Das Abkommen bzw. seine Bestandteile unterliegen der Schriftform insoweit, als die Abmachungen sich rechtlich als ein Gesamtarbeitsvertrag (Art. 322 OR) darstellen. Das trifft beim Präliminarabkommen nicht zu; es enthält keine endgültige Regelung von Fragen des Dienstverhältnisses. Man kann die Frage aufwerfen, ob das Abkommen nicht die Rechtsfigur eines Vorvertrages zu einem Gesamtarbeitsvertrag darstelle; hierfür wäre ebenfalls die Schriftform vorgeschrieben (Art. 22 und 322 OR). Das Präliminarabkommen enthält kein verbindliches Versprechen, einen Gesamtarbeitsvertrag abzuschliessen; der Vertragswille geht lediglich dahin, unter gewissen Voraussetzungen, die eben im Abkommen festgesetzt werden, zu einem *modus vivendi* — Waffenstillstand — zu gelangen, der die Basis zu den kommenden — endgültigen — Verhandlungen schaffen soll. Das Präliminarabkommen, als etwas durchaus «Provisorisches», ist somit kein Vorvertrag.

Die Massregelung kann, wie sich aus den Ausführungen zu der Streitfrage *b* ergibt, u. E. regelmässig nicht Essentiale eines Gesamtarbeitsvertrages sein; Vereinbarungen darüber unterstehen deshalb der Schriftform überhaupt nicht.

Auf die eingangs der Erwägungen besprochene *Usanz* ist im streitigen Fall abzustellen; das *Präliminarabkommen* enthält somit *implicit* das Verbot der Massregelungen. *Streitfrage a ist deshalb zu verneinen.*

Ad b. In der Doktrin und Praxis, soweit wir sie überblicken, haben wir über den Begriff und die Zulässigkeit der Massregelung eine wissenschaftlich festgelegte Definition nicht gefunden. Ein Studierender der Rechte, der zur Zeit in Zürich an seiner Doktor-dissertation über das Einigungsamt arbeitet, hat uns auf Anfrage hin mitgeteilt, die wissenschaftliche Besprechung der Massregelung fielle ausser den Rahmen seiner Arbeit. Und doch bieten die aus der Massregelung entstehenden Streitfragen nicht lediglich wirtschaftliches, sondern in besonderem Masse auch juristisches Interesse. *Begrifflich versteht man unter der Massregelung — als wirtschaftlicher Kampfhandlung oder als wirtschaftlichem Kampfmittel — die Zufügung eines Nachteils, der sich lediglich aus der Absicht erklären lässt, den Benachteiligten für die Zugehörigkeit zu einer Organisation oder für die Betätigung in derselben zu bestrafen.* Das kann geschehen von Arbeitgebern gegenüber Arbeitnehmern und umgekehrt, wie wir bereits ausgeführt haben.

Die kollektive Einreichung der Entschädigungsklagen gegen die in den Streik getretenen Mitglieder des Schweiz. Typographenbundes ist, wie bereits releviert, auf *Anordnung der Verbandsleitung* der Arbeitgeber erfolgt als Gegenmassnahme in dem ausgebrochenen wirtschaftlichen Kampf. Diese Klagen stellen sich — wohlverstanden in dem zu behandelnden Streitfall — dar als eine von dem Privatrechtsanspruch des einzelnen Arbeitgebers losgelöste wirtschaftliche Kampfhandlung und werden deshalb des Charakters eines an und für sich zulässigen, dem einzelnen Arbeitgeber gegenüber seinem Gehilfen zustehenden Rechtsbehelfes entkleidet. Ihr Zweck ist die ökonomische Benachteiligung

der Mitglieder des Schweiz. Typographenbundes wegen der Teilnahme an dem von dem Schweiz. Typographenbund beschlossenen Streik, also wegen ihrer Betätigung in der Organisation. *Damit ist u. E. das Begriffsmerkmal der Massregelung gegeben. Streitfrage b ist zu bejahen.*

Ad c. Die verneinende Beantwortung der Streitfrage *a* hat zur Folge, dass durch den Abschluss des Präliminarabkommens die beiden Streitparteien — also auch die Verbandsleitung des Schweiz. Buchdruckervereins für sich und ihre Mitglieder — *implicit* die rechtliche Verpflichtung übernommen haben, Massregelungen — als wirtschaftliche Kampfhandlungen oder wirtschaftliche Kampfmittel — zu unterlassen. Wie die Weisung der Verbandsleitung der Arbeitgeber an ihre Mitglieder, die Entschädigungsklagen kollektiv einzureichen, für die einzelnen Prinzipale rechtsverbindlich war und denn auch befolgt wurde, so verhält es sich auch mit der Unterzeichnung des Präliminarabkommens durch jene. Daraus ergibt sich als logischer Schluss die *Rechtspflicht für den einzelnen Arbeitgeber, auf die Prosequierung der Entschädigungsklage zu verzichten*, sobald sich diese Rechtsverfolgung als «Massregelung» erweist. Dass diese Voraussetzung in unserem Fall zutrifft, ist durch die Bejahung der Streitfrage *b* festgestellt. *Streitfrage c ist ebenfalls zu bejahen.*

Bern, den 8. Oktober 1923.

Roman Fröhlich, Oberrichter.



Gruppenräte und Arbeiterrecht in Deutschland.

(Von Clemens Nörpel, Berlin.)

In Nummer 6/1923 ist in dem Artikel «Betriebsräte und Arbeiterrecht in Deutschland» geschildert, welche Aufgaben der Betriebsrat als *gemeinsame* Vertretung der Arbeiter und der Angestellten auf dem Gebiet der Sozialpolitik in den Betrieben zu erfüllen hat. Dabei ist auch darauf hingewiesen worden, dass es daneben auch noch die *Gruppenräte* gibt, und es sind die Gründe angeführt, die *gegen den Willen* der freien Gewerkschaften zur Festlegung dieser Körperschaften im Betriebsrätegesetz geführt haben.

Diese Gruppenräte setzen sich zusammen aus den Arbeitermitgliedern des Betriebsrates einerseits, wozu noch Ergänzungsmitglieder treten, sie bilden zusammen den *Arbeiterrat*, und andererseits den Angestelltenmitgliedern des Betriebsrates, ebenfalls mit Ergänzungsmitgliedern, diese bilden dann den *Angestelltenrat*.

Aussenstehenden erscheint diese Regelung unübersichtlich und umständlich; jedoch hat sich dieselbe bei den deutschen Arbeitnehmern eingelebt und bietet keine Schwierigkeiten mehr.

Der Gruppen-(Arbeiter- oder Angestellten-)rat vertritt die *besonderen* Interessen der Arbeiter oder der Angestellten des Betriebes.

Die Gruppenräte üben ihre Tätigkeit auf Grund des § 78 des Betriebsrätegesetzes aus, welcher in den §§ 79 bis 90 noch näher erläutert ist.

Der Gruppenrat hat die Aufgabe, die Durchführung der Arbeitnehmerschutzgesetze, der Tarifverträge und der anerkannten Schiedssprüche zu überwachen.

Die deutsche soziale und arbeitsrechtliche Gesetzgebung ist sehr vielgestaltig, schwierig und unübersichtlich. Es gibt nur wenige, vielleicht gar keine Fachleute, welche dieses Gebiet voll und ganz beherrschen, so dass sich hieran schon die Grösse der Aufgaben des Gruppenrates ermassen lässt. Es sind zu überwachen: