Zeitschrift: Gewerkschaftliche Rundschau für die Schweiz : Monatsschrift des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes

Herausgeber: Schweizerischer Gewerkschaftsbund

Band: 21 (1929)

Heft: 3

Artikel: Die Friedenspflicht aus Tarifvertrag

Autor: Baumann, Paul

DOI: https://doi.org/10.5169/seals-352388

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: 02.10.2025

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

den Industriearbeiter geniessbar, denn mit dem, was die eidgenössische Vorlage an Leistungen dem Arbeiter zu bieten imstande ist, lässt sich in städtischen Verhältnissen nicht auskommen. Auf jeden Fall schützt die Vorlage die Arbeitnehmer und deren Hinterbliebene vor den Folgen des Alters und des Todes nur äusserst dürftig, und ohne die Möglichkeit der Schaffung ausreichender Zusatzversicherungen durch die Kantone wäre auch dieses Gesetzesprojekt selbst bei vollständiger Akzeptierung der bescheidenen Vorschläge der Arbeitnehmervertreter lediglich ein Notbehelf.

Die Konferenz in Zürich liess verschiedene wichtige Fragen unabgeklärt. Sie bildete auch keineswegs den Abschluss, sondern lediglich den Auftakt zu kommenden Beratungen. Aber schon diese Vorberatung zeigte, welche gewaltigen Widerstände der Einführung einer für alle Volkskreise gerechten Alters- und Hinterbliebenenversicherung auf eidgenössischem Boden noch entgegenstehen. Nur im geschlossenen zielbewussten Vorgehen der Arbeiterschaft, frei von allen Illusionen, liegt die Möglichkeit, die Vorlage des Volkswirtschaftsdepartements nicht nur vor weiteren Verschlechterungsbestrebungen zu bewahren, sondern darüber hinaus noch etwelchen Verbesserungen zum Durchbruch zu verhelfen.

Die Friedenspflicht aus Tarifvertrag.

Von Paul Baumann, Bern.

Wenn wir untersuchen, wie sich die Erkenntnis von der rechtlichen Bedeutung des Tarifvertrages entwickelt hat, zeigt sich die merkwürdige Erscheinung, dass seine sehr komplizierte Natur zu den mannigfaltigsten Konstruktionen Anlass gegeben hat. Bald wurde dieses, bald jenes Merkmal seiner Begriffsbildung zugrunde gelegt, und die dabei zutage tretenden Meinungsverschiedenheiten führten zu grossen Auseinandersetzungen. Erst nachdem sozusagen alle Möglichkeiten seiner Definition abgewandelt waren, zeigten sich Ergebnisse, die aller Kritik standhielten. Dieser Prozess der Wesensbestimmung und der entsprechenden Konstruktion der Rechtswirkungen ist nun zu einem abschliessenden Resultat gelangt und die Organe der Rechtsprechung haben diese gesicherten und bewährten Ergebnisse als Grundlage für die Urteilsbildung akzeptiert, und auch die Gesetzgebung hat in mehreren Staaten ein besonderes Tarifvertragsrecht geschaffen.

Aber die aufgeworfenen Fragen und die getroffenen Entscheidungen sind dadurch nicht jedem Streit entrückt. Immer wieder erwachsen aus der Mannigfaltigkeit der Einstellungen andere Konstruktionen, die auch Anspruch auf rechtliche Geltung erheben, und insbesondere ergeben sich solche aus der unterschiedlichen sozialen Lage und der ihr entsprechenden Ideologie der Gesellschaftsschichten, denen die Parteien des Tarifvertrages angehören. Der Konkurrenzkampf um die besten Daseinsbedingungen zwischen

diesen sozialen Klassen führt hier zu einem Konkurrenzkampf um die der eigenen Interessenlage am besten entsprechende Gestaltung der Tarifverträge und des Tarifrechtes, und dieser Kampf macht nicht halt vor irgendeinem vorgefundenen Zustand. Demgemäss kann der Abschluss des Meinungsstreites auf dem Boden der Wissenschaft und der von ihr geleiteten Rechtsprechung nicht zugleich Erledigung des Kampfes um das Recht des Tarifvertrages bedeuten.

Diesen Zustand mit den daraus sich ergebenden Aufgaben haben wir speziell bei uns in der Schweiz in bezug auf eine Frage, die, im Unterschied zu den eigentlichen Tarifvertragsländern, nur bei uns noch eine Streitfrage ist. In Uebereinstimmung mit der Tarifvertragspraxis, der Rechtslehre und Rechtsprechung in diesen Ländern, hat unser Bundesgericht die Streitfrage über den Umfang der nach geltendem Recht aus dem Wesen des Tarifvertrages sich ergebenden Friedenspflicht nach dem Prinzip der relativen Friedenspflicht entschieden. Die Richtigkeit dieses Urteils wird nun immer neu bestritten, und dessen dauernde Geltung wird durch diese Angriffe gefährdet. Der Kampf ums Recht der Friedenspflicht aus Tarifvertrag ist damit in ein neues Stadium getreten. Angesichts dieser Situation ergibt sich für die Arbeiterschaft die Aufgabe, sich über seine Bedeutung und Tragweite Rechenschaft zu verschaffen, um auf Grund klarer Einsicht sich für die Verteidigung oder Bekämpfung der erreichten Position zu entscheiden. Um diese Stellungnahme zu ermöglichen, müssen zuerst folgende Fragen beantwortet werden: Worin besteht die angefochtene Regelung der Friedenspflicht und inwiefern werden hierdurch die Interessen der Arbeiterschaft berührt?

Um die erste Frage beantworten zu können, müssen wir vorerst bekannt werden mit den beiden unterschiedlichen Begriffen der absoluten und der relativen Friedenspflicht, die in der Wissenschaft vom Tarifvertrag zur Ausbildung und Anerkennung gelangt sind. Mit Hilfe dieser technischen Begriffe lassen sich die Streitfragen auf den einfachsten Ausdruck bringen, und sie eignen sich als Bildungsgesetz für den Umfang der Friedenspflicht. Sie sind zwei Art-Begriffe des Gattungsbegriffs Friedenspflicht, worunter die Verpflichtung verstanden wird, während der Vertragsgeltung jede Störung des Arbeitsverhältnisses zu unterlassen und keinerlei Kampfmassnahmen zur Anwendung zu bringen. Ueber den Umfang dieser Verpflichtung bestehen nun zweierlei Auffassungen. Die Anhänger der absoluten Friedenspflicht behaupten, es ergebe sich aus dem Wesen des Tarifvertrages für alle seine Arten, auch ohne eine spezielle diesbezügliche Vertragsbestimmung, die Verpflichtung, absolut und unter allen Umständen von jeder Störung und Kampfmassnahme abzusehen. Dies sei die Hauptpflicht aus Tarifvertrag für die Vertragsparteien, jeder Verstoss gegen sie sei ein Vertragsbruch in bezug auf eine Hauptpflicht,

so dass gemäss den geltenden Rechtsgrundsätzen über zweiseitige Verträge die Gegenpartei das Recht auf Rücktritt vom Vertrage, auf Schadenersatz und eventuell auf Verfall der Konventionalstrafe besitze. Im Unterschied hierzu bekennen sich die Anhänger der relativen Friedenspflicht zu der Ansicht, es ergebe sich aus dem Wesen des Tarifvertrages, auch ohne spezielle diesbezügliche Formulierung im Vertrage, die relative Friedenspflicht in dem Sinne, dass der Tarifvertrag die Vertragsparteien verpflichte, jede Kampfmassnahme zu unterlassen, die gegen den Bestand des Tarifvertrages oder einzelne seiner Bestimmungen gerichtet ist. Also auch diese Richtung anerkennt eine streng zu beobachtende und rechtlich geschützte Friedenspflicht, aber nur in bezug auf diejenigen Gegenstände, die durch Vertragsbestimmungen ihre Regelung erhalten haben.

Die Bedeutung dieser unterschiedlichen Bestimmungsmethoden über den Umfang der Vertragspflichten für die Interessen der Arbeiterschaft zeigt sich, wenn wir ihre Wirkungen betrachten. Der Unterschied in den Wirkungen bezieht sich auf die rechtliche Handlungsmöglichkeit beim Streit über nicht durch Vertragsbestimmungen geregelte Gegenstände zwischen den Parteien, wobei wir zwei Gruppen von Streitgegenständen unterscheiden können: Streit über Gegenstände des Arbeitsverhältnisses und Streit aus Gründen und mit Zielen, die ausserhalb desselben liegen. In bezug auf die Konfliktsmöglichkeiten aus dem ersten Gebiet muss auf folgende Umstände hingewiesen werden. Wenn auch im Abschluss eines Tarifvertrages die Herstellung eines Friedensbereiches enthalten ist, so ist dies nicht gleichbedeutend mit der Beseitigung jeder Streitmöglichkeit. Wohl zeigt sich in der Entwicklung der Tarifverträge speziell im Buchdruckgewerbe die Tendenz, das Arbeitsverhältnis in seiner Totalität zu umfassen und damit zu befrieden. Aber im konkreten Fall muss scharf unterschieden werden zwischen Tendenz und Tatsache. Das geltende Recht kennt als Entstehungsbedingung für Rechtswirkungen nur die letztern an, und als rechtsbegründete Tatsache für einen rechtsgültigen Tarifvertrag ist nicht eine die Totalität des Arbeitsverhältnisses umfassende Regelung erforderlich, vielmehr genügt es, wenn nur in irgendeinem Punkte Vereinbarungen über Arbeitsbedingungen getroffen werden. Daraus ist ersichtlich, wie gross unter Umständen der Umfang des vertragsfreien Gebietes sein kann.

Wie steht es nun mit der Wahrung der Arbeiterinteressen, wenn der Unternehmer auf dem vertragsfreien Gebiet Verschlechterungen der Arbeitsbedingungen vornimmt, z. B. die Akkordpreise reduziert, weil sie im T. V. nicht geregelt worden sind, wenn er Vertrauensleute der Organisation entlässt, weil sie bei Akkordpreisstreitigkeiten Widerstand geleistet haben, oder wenn es wegen Ansetzen, Mass und Dauer der Ueberzeit, oder wegen unfähigen, bösartigen Vorgesetzten oder Nebenarbeitern, und wegen Zuweisung von Streikarbeit zu Konflikten kommt? Nur bei dem Vertragstyp

mit der Schiedsklausel nicht nur für Auslegungsfragen, sondern für alle Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis, bietet diese spezielle Institution Schutz gegen Willkürmassnahmen, bei den andern Vertragsarten fehlt er vollständig. Diese Streitfälle zeigen, dass trotz Tarifvertrag für die Unternehmer die Möglichkeit besteht, beim Streit über im Vertrag nicht geregelte Gegenstände das Mitbestimmungsrecht der Arbeiter auszuschalten, das Vertragsverhältnis in ein Herrschaftsverhältnis umzuwandeln und Kampfmassnahmen zu verhängen, die die Existenzbedingungen der Organisation und die Interessen der Arbeiter aufs schwerste verletzen. Da berührt es einem eigentümlich, dass man überhaupt genötigt ist, die Frage aufzuwerfen, ob die Verteidigungsmassnahmen der Arbeiterschaft gegen diese Kampfmassnahmen der Unternehmer rechtlich zulässig seien. Die Unternehmer fühlen sich durch den Tarifvertrag zur Vornahme ihrer Massregeln nicht gehindert; Einwänden halten sie die Einrede entgegen: Man soll ihnen nachweisen, welche Vertragsbestimmung sie verletzen. Aber die Arbeiter sollen durch den Tarifvertrag gehindert sein, zur notwendigen Abwehr ihre gewerkschaftlichen Machtmittel einzusetzen: Für die Unternehmer vollständige Aktionsfreiheit und für die Arbeiter totale Bindung, das soll zu Recht bestehen, das soll sich aus dem Wesen der Tarifverträge ergeben, wo dies doch die grösste Verhöhnung des geschichtlichen Prinzips des Tarifvertrages ist, das gegeben ist in seiner Funktion, das Mitbestimmungsrecht der Arbeiter auf ihre Arbeitsbedingungen zu sichern und die Gleichberechtigung der Parteien des Arbeitsverhältnisses herzustellen?

Es ist die Annahme, dass sich aus dem Wesen des Tarifvertrages für alle seine Arten die Rechtswirkung der absoluten Friedenspflicht ergebe, die diese Ungeheuerlichkeiten in sich schliesst. Mit diesen Resultaten sind ihre Wirkungen noch nicht erschöpfend dargestellt. Sehr wichtig sind noch ihre Folgen für die zweite Gruppe von Streitgegenständen, denen aus Gründen und mit Zielen, die ausserhalb des betreffenden Arbeitsverhältnisses liegen. Sie ergeben sich aus der Gliedstellung der einzelnen Betriebs- und Berufsgewerkschaft im Zweckzusammenhang der lokalen, nationalen und internationalen Arbeiterbewegung, aus dem diesen Korporationen die mannigfaltigsten Anforderungen und Pflichten erwachsen, die nun manchmal in Kollision geraten zu den Pflichten aus dem konkreten Arbeitsverhältnis. Jede solche Kollision führt nun zu einer Störung des Arbeitsverhältnisses, und da dieser Tatbestand bei Geltung der absoluten Friedenspflicht identisch ist mit dem Vollzug eines Tarifvertragsbruches, so schliesst die Anerkennung und Unterwerfung unter dieses Prinzip den Verzicht auf die Gliedstellung in der modernen Arbeiterbewegung in sich, den Verzicht auf Teilnahme an allgemeinen Aktionen der Arbeiterschaft, an gewerkschaftlichen Sympathie- und Solidaritäts- und politischen Protest- und Demonstrationsaktionen.

Macht die tarifgebundene Gewerkschaft trotz der derart konstruierten Unterlassungspflicht gleichwohl mit, so benützen dies ihre Gegner zu ihrer Herabwürdigung vor der Oeffentlichkeit, der Vertragsbruch beweise, dass es nutzlos und unwürdig sei, sich mit ihnen in Verträge einzulassen, da sie doch keiner Vertragstreue fähig seien. Sie ziehen sie zudem noch vor den Richter, damit er ihnen die Schadenersatzpflicht und die Zahlung der Konventionalstrafe auferlege. Also ein herrliches Mittel im Klassenkampf gegen die Arbeiterschaft, diese an der Ausübung des Koalitionsrechtes zu hindern, und wenn dies nicht gelingt, sie in vermehrtem Masse in der Achtung herunterzureissen und mit Strafen zu belegen.

Der Kontrast zu den Wirkungen des Prinzips der relativen Friedenspflicht ist offenbar sehr gross. Beim Streit über nicht geregelte Gegenstände des Arbeitsverhältnisses steht es hierbei der Arbeiterschaft frei, zur Verteidigung ihrer Ansprüche die gewerkschaftlichen Kampfmittel anzuwenden. Beim Streit aus Gründen und mit Zielen, die ausserhalb des Arbeitsverhältnisses liegen, zeigen sich seine Wirkungen am klarsten bei der Erledigung jenes Streitfalles, der zu der eingangs erwähnten Entscheidung des Bundesgerichtes geführt hat. Wegen der Teilnahme der Arbeiterschaft der Firma Marti A.-G. in Bern am Protest- und Generalstreik im November 1918 hat die Firma Klage geführt gegen die Sektion Bern des Metallarbeiterverbandes wegen doppelten Vertragsbruchs und demgemäss die Bezahlung des doppelten Betrages der im betreffenden Tarifvertrage stipulierten Konventionalstrafe verlangt. Das Bundesgericht hat sich in der Motivierung des Entscheides ausführlich auseinandergesetzt mit den beiden konkurrierenden Prinzipien, sie eingehend auf ihre Berechtigung geprüft, und es kam hierbei zu dem Schluss, dass nur die relative Friedenspflicht als mutmasslicher Wille der Parteien anzunehmen sei, sofern nicht im Vertrag selbst eine weitergehende Friedenspflicht vereinbart worden sei. Da dies hier nicht der Fall war, so wurde das Vorliegen einer Tarifvertragsverletzung verneint und die Klage abgewiesen. (Dieser Entscheid ist veröffentlicht im Band 45 II, S. 555 ff., der amtlichen Sammlung.)

Mit der Gegenüberstellung der Konsequenzen der beiden Gestaltungsprinzipien haben wir die Aufgabe erfüllt, darzustellen, in welchem Zusammenhang und Gegensatz diese stehen zu den Zwecken der Arbeiterschaft. Die Behauptung wird sicher in den Kreisen der Arbeiterschaft allgemeine Zustimmung finden, dass nur die Geltung der relativen Friedenspflicht in Uebereinstimmung steht mit ihren Interessen und den Existenzbedingungen und den Voraussetzungen der wirksamsten Betätigung ihrer Organisationen. Aus dieser grossen Wertschätzung ergibt sich die Aufstellung der Forderung, die Aufnahme in das Programm und in Richtlinien der Tätigkeit dieser Organisationen finden muss, dass der rechtlichen Regelung der Tarifverträge, sei es bei der Formulierung der Verträge, der Rechtsprechung und der Gesetzgebung das Prin-

zip der relativen Friedenspflicht zugrunde gelegt wird. Auf alle Stadien und Faktoren der Rechtsbildung ist die Aufmerksamkeit zu richten, um Einwirkungsmöglichkeiten ausfindig zu machen und auch zu benützen. Der Erfüllung dieser Aufgaben und der Verwirklichung des Zieles ist mit der rechtlichen Regelung, die das Bundesgericht getroffen hat, ein sehr wertvoller Dienst erwiesen, und auf die Verteidigung ihres Ansehens zur Sicherung ihrer dauernden Geltung muss grosses Gewicht gelegt werden. Denn in ihrem Gehalt ist das enthalten, was auf dem Wege der gesetzlichen Regelung etwa erreicht werden könnte. Solche bundesgerichtliche Entscheide haben sozusagen den gleichen Wert wie eine gesetzliche Regelung der betreffenden Sache, nur sind sie in ihrer dauernden Geltung nicht so sicher gestellt. Werden sie aus dem Kreise der Wissenschafter und andern gewichtigen Teilen der öffentlichen Meinung dauernd als unrichtig abgelehnt, so kann dies zu einer Aenderung der Rechtsprechung führen. Solche Angriffe sind nun, wie eingangs hervorgehoben wurde, eingeleitet worden, und da ihr Ziel dem Klasseninteresse des Bürgertums entspricht, so ist nicht ausgeschlossen, dass sie sich noch vermehren und verstärken. *

Bei der Aufgabe, die wichtigsten Bedingungen und Faktoren der Rechtsbildung auf diesem Gebiet festzustellen, kann uns die Besinnung auf die Grenzen des Wertes des bundesgerichtlichen Entscheides weiterhelfen. Die Rechtsregel, dass sich aus dem Wesen des Tarifvertrages nur die relative Friedenspflicht ergebe, hat in dem Zusammenhang den Sinn und Geltungsbereich, dass im Zweifelsfall, wenn aus dem Wortlaut des Vertrages der Umfang der Friedenspflicht nicht zu bestimmen ist, dieser nach dieser Regel zu konstruieren sei. Nach wie vor steht es den Parteien frei, den Umfang der Friedenspflicht nach ihrem Ermessen zu vereinbaren, also auch die absolute als Vertragspflicht festzustellen. Diese Freiheit ergibt sich aus dem Prinzip der Vertragsfreiheit, und es wäre ganz aussichtslos, dagegen anzukämpfen. Jener Entscheid ist sicher wertvoll, mit ihm ist eine wichtige Stufe in der Tarifrechtsgestaltung erreicht. Aber der wichtigste Faktor für die letztere ist doch gegeben in dem Verhalten der Parteien in der Tarifvertragspraxis.

Hier erhebt sich nun die Frage, ob es richtig sei, diese Praxis sich selbst zu überlassen, oder ob es etwa notwendig sei, ordnend und richtunggebend einzugreifen. Das erstere wäre dann zweckmässig, wenn diese volle Freiheit zu guten Ergebnissen und vor-

---

* Literatur: Eingeleitet wurde der Angriff in der Schrift des bernischen Oberrichters Roman Fröhlich: 10 Jahre Einigungsamt. Bern 1920. Zustimmung erhielt er in der Dissertation von Lucien Clerc: Essai sur le contrat collectif de travail. Lausanne 1922. Ablehnung in der Dissertation von Louis Depnoz: Der Tarifvertrag nach Schweizer Recht. Zürich 1926. Eine gründliche Auseinandersetzung mit diesen Streitfragen ist enthalten in dem Bericht über die Verhandlungen des Schiedsgerichtes im Schreinergewerbe von Zürich; er ist veröffentlicht im Jahresbericht pro 1926 des Gewerkschaftskartells Zürich.

teilhaften Entwicklungstendenzen geführt hätte. Wie es damit steht, ist aus einer merkwürdigen Erscheinung im erwähnten Kampf gegen den Bundesgerichtsentscheid zu entnehmen. Die Argumentation gegen dessen Auffassung stützt sich zum guten Teil auf das Verhalten von zwei Gewerkschaftsverbänden. (Siehe Jahresbericht 1926 des Gewerkschaftskartells Zürich, Seite 48.) In ihrer Vertragspraxis komme die Zustimmung zur absoluten Friedenspflicht klar zum Ausdruck, und gestützt darauf wird behauptet, es bestehe eine besondere Usance, die beweise, dass hier in der Schweiz die absolute Friedenspflicht allgemein anerkannt werde. Mit der Verallgemeinerung dieser Praxis würde eine Verschlechterung der Rechtslage eintreten, die bisherige rechtliche Regelung durch die Gerichtspraxis liesse sich nicht mehr vereinen mit diesen Zuständen. Gelingt es z. B. dem Metallarbeiterverband, für einen grössern Teil seiner Mitglieder, als es bis jetzt der Fall war, Tarifverträge neu einzuführen, und lässt er sich bei der Vertragsgestaltung vom Prinzip der absoluten Friedenspflicht leiten, so würde dadurch diese Gefahr in die Nähe gerückt. Hier kommen also noch wichtigere Gefahrenquellen für die zukünftige Rechtsentwicklung zum Vorschein, als sie in jenen Angriffen aus dem gegnerischen Lager enthalten sind. Den letztern ist nicht gut beizukommen, doch liesse sich ihre Wirksamkeit beeinflussen durch Aenderung der Praxis der betreffenden Verbände. Die Gefährdung aus den eigenen Reihen ist in den Machtbereich der Arbeiterschaft gegeben, sofern sich in ihrem Bewusstsein die richtige Vorstellung verbreitet über die den Gesamtinteressen am besten entsprechende Einstellung und sie über wirksame Organe verfügt, die sich verantwortlich fühlen für die Ausnützung jeder Möglichkeit, die Interessen der Arbeiterschaft zu wahren und zu verteidigen. Das Walten des Prinzips des « laisser faire, laisser passer » auf dem Gebiet der Vertragspraxis hat auch hier zu einem Chaos geführt, zu einem kulturellen Tiefstand, in dem die Tendenz zu einer weitern Verschlechterung erkennbar ist. Die Erhebung aus diesem unwürdigen Zustand ist an die gleiche Voraussetzung gebunden, wie das Entstehen eines Tarifvertrages. Die Beteiligten erreichen nur dann dieses Ziel, wenn sie durch übereinstimmendes Verhalten und gemeinsames Vorgehen, geleitet von der richtigen Vorstellung über die zweckmässigste Gestaltung des Tarifrechtes, zu einem Machtfaktor auf diesem Kulturgebiet werden. Nur auf diesem Wege kann dieses Gebiet dem blinden Chaos und der Herrschaft des Zufalls entrissen und einer vernünftigen Regelung entgegengeführt werden.

Wenn derart der Vertragspraxis die stärkste Geltungskraft innewohnt und die Notwendigkeit anerkannt wird, Richtlinien für sie aufzustellen, so empfiehlt es sich, diese auf die Abwendung der aufgezeigten Gefahren abzuzwecken und im übrigen die grösstmögliche Freiheit zu lassen zur Anpassung an besondere Verhältnisse und Bedürfnisse. Es ist also bei der Formulierung der Norm

Bezug zu nehmen auf die beiden Gefahrenmomente, auf die hingewiesen worden ist. Das eine Moment ist gegeben in der Erweiterung der Friedenspflicht auf diejenigen Gegenstände des Arbeitsverhältnisses, die nicht durch Vertragsbestimmungen ihre Regelung und Bindung erhalten haben. Das andere Moment ist gegeben in dem Umstand, dass die absolute Friedenspflicht der Gliedstellung in der umfassenden Arbeiterbewegung nicht gerecht wird, und Aeusserungsformen der sozialen Bewegung nicht zulässt, auf die nicht verzichtet werden kann. Beiden kann begegnet werden mit der Aufstellung und Durchsetzung der Norm der relativen Friedenspflicht in der Formulierung der Tarifverträge. — Die Geltung dieser Norm schliesst nicht aus das Bestreben und soll kein Hindernis sein, wenn möglich die Totalität des Inhaltes des Arbeitsverhältnisses durch Bestimmungen im T. V. zu regeln. Hierbei wird ja die Parität der Parteien gewahrt, die vertragliche Bindung erstreckt sich auf beide Parteien gleichmässig und bietet Schutz vor willkürlicher Verschlechterung der Arbeitsbedingungen. Dieses Ziel, die Totalität der Arbeitsbedingungen zu erfassen, ist eigentlich nur möglich mit der Einsetzung eines Schiedsgerichtes, mit der Kompetenz, nicht nur Rechtsfragen aus dem Vertrag zu erledigen, sondern mit der weitergehenden Befugnis, alle auftretenden Streitfälle über Arbeitsbedingungen verbindlich zu regeln. Auch gegen die Einsetzung und Anerkennung dieser Institution soll kein Hindernis aufgerichtet werden. Nur auf das ist hinzuweisen, dass diese Art der schiedsgerichtlichen Regelung ein selbständiges Prinzip neben dem tarifvertraglichen darstellt und Verzichte und Unterwerfungen erfordert, welche die aus Tarifvertrag übersteigen.

Nun noch einige Worte zur Rechtfertigung der Forderung, bei der Bestimmung der Vertragspflichten sei darauf zu achten, dass Störungen des Arbeitsverhältnisses aus Gründen und mit Zielen, die ausserhalb desselben liegen, nicht als Tarifvertragsbruch gelten soll. Damit soll verhindert werden, dass die Eingehung eines Tarifvertrages die Verpflichtung in sich schliesst, auf die Gliedstellung in der Arbeiterbewegung zu verzichten. Was für unüberwindbare Schwierigkeiten der Uebernahme der Vertragspflicht des Verzichtes auf Teilnahme an allgemeinen Aktionen entgegensteht, tritt am stärksten hervor, wenn wir die Bedingung formulieren, unter der wir Arbeiter ihr zustimmen könnten. Wir könnten sie eingehen, wenn uns die Gegenpartei die Garantie geben könnte, dass für die Vertragsdauer das, was man die soziale Frage nennt, nicht nur für uns, sondern überhaupt nicht mehr existiert. In dieser unerfüllbaren Bedingung kommt zum Ausdruck, dass sich hier Umstände und Zusammenhänge geltend machen, die auch beim besten Willen dem Machtbereich beider Kontrahenten entzogen sind. Wie wollen sie sich die Verfügungsgewalt anmassen über die Gliedstellung in der Arbeiterbewegung, wo doch die diesbezügliche Willensbildung nicht auf zufälligen Beschlüssen von Gewerkschaftsversammlungen,

sondern im Fühlen und Empfinden, im Bewusstsein und Willen der einzelnen verankert ist. Aus den Existenzbedingungen der Arbeiterschaft in der kapitalistischen Wirtschaftsordnung ist die soziale Bewegung erwachsen, die grössere Macht über die Gemüter ausübt, als ein Tarifvertrag mit Personen, die entgegengesetzte Interessen besitzen. Das zeigen ja auch die Erfahrungen, die in den Novemberstreiks von 1918 und bei den lokalen Aktionen von Basel und Zürich gemacht wurden. Die betreffenden Gewerkschaften, die diesen verlangten Verzicht auf die Gliedstellung in der Arbeiterbewegung eingegangen sind, täuschten sich über das Stärkeverhältnis der Motive, die den Willen der Mitglieder zum Verzichten oder Mitmachen bestimmen. Dieses erschliesst sich halt nicht der blossen Reflexion, noch lässt es sich zum voraus bestimmen. Erst wenn der Mensch durch den Zwang der Umstände vor die Wahl gestellt ist, sich für das eine oder andere zu entscheiden, erst da erlebt er das Stärkeverhältnis der widerstreitenden Motive, erst da zeigt sich, was stärker sein Lebensgefühl erregt, was inniger in seinen Bedürfnissen, Interessen und Lebenszwecken verankert ist. Wir müssen es deshalb an Hand dieser Erfahrungen als eine feststehende Tatsache betrachten, dass die Verzichterklärung auf Teilnahme nicht nur die Bestimmungskraft des Tarifvertrages, sondern selbst der Gewerkschaft übersteigt. Wer will uns da die Eingehung einer Verpflichtung zumuten, bei der von vornehin feststeht, dass ihre Innehaltung unsere Kräfte übersteigt, und die zudem sachlich ungerechtfertigt ist und dem Wesen des Tarifvertrages widerspricht. Denn wenn der Tarifvertrag kein Mittel in die Hand geben kann, um für uns ungünstige Wirkungen aus der Welt ausserhalb des Arbeitsverhältnisses auszuschalten, so soll er auch nicht dazu dienen, die durch diese Umstände hervorgerufenen Lebensäusserungen zu unterbinden. Verbindet man mit dem Tarifvertrag diese Wirkung, so würde er in sein Gegenteil verkehrt, aus einem Instrument des Mitbestimmungsrechtes würde er zum Werkzeug der absoluten Unterwerfung unter die subjektiven Zwecke der Gegenpartei. Es sind also triftige und zureichende Gründe, die uns zu dieser Einstellung bestimmen und berechtigen.

Aber nun erhebt sich noch die Frage und verlangt Antwort von uns, ob wir nicht mit der Ablehnung der absoluten Friedenspflicht eine unerlässliche Voraussetzung für die Existenz und die Ausbreitung der tarifvertraglichen Methode der Regelung der Arbeitsbedingungen zerstören, wie dies letzthin sogar einer unserer Gewerkschaftsführer behauptet hat. Wir können diese Frage beantworten, indem wir uns Rechenschaft darüber geben, auf welcher Basis in der Schweiz und in den eigentlichen Tarifvertragsländern die Entwicklung sich vollzogen hat. Für unser Gebiet verweisen wir auf folgende Feststellungen eines tarifvertraglichen Schiedsgerichtes in Zürich aus dem Jahre 1926.

« Dass eine absolute Friedenspflicht weder als eine landes-, noch als ortsübliche Auffassung angenommen werden darf, er-

gibt sich jedoch auch aus der diesbezüglichen Regelung der bestehenden Verträge. Die meisten dieser für den Kanton Zürich geltenden, ziemlich vollständig durch das kantonale Einigungsamt gesammelten Verträge äussern sich nicht ausdrücklich über die Friedenspflicht. Dagegen sehen sie in überwiegender Mehrzahl Schiedsgerichts- und Schlichtungsinstanzen zum Entscheid von Konflikten und Konventionalstrafen vor. Den Schlichtungs- und Schiedsinstanzen jedoch werden fast durchweg nur diejenigen Streitigkeiten überwiesen, die sich über die Auslegung des Vertrages selbst ergeben, ebenso ist ein Verfall der Konventionalstrafen nur vorgesehen bei Nichtinnehaltung einer Vertragsbestimmung.»

Darin kommt die überwiegende Anerkennung der relativen Friedenspflicht klar zum Ausdruck, und diesem Resultat aus dem industriereichsten Gebiet kann mit grosser Wahrscheinlichkeit typische Bedeutung für die Schweiz beigemessen werden.

Auf umfassenderen Unterlagen baut sich das Forschungsergebnis aus den eigentlichen Tarifvertragsländern auf. Als solche würdigen wir von allem Deutschland und auch Skandinavien, über deren Zustände wir uns besser orientieren können, als über die im eigenen Lande. Wohl ist unser Land das erste gewesen, das den Tarifvertrag für die Durchsetzung seiner Funktion mit besondern Rechtswirkungen ausgestaltet hat, aber wir sind sowohl in der Ausbreitung, wie in der auf wissenschaftliche Bearbeitung gestützte Pflege dieser Institution für die Praxis und die rechtliche Ordnung weit zurückgeblieben. Insbesondere in Deutschland ist er zu ganz grosser Bedeutung gelangt, und die Rechtswissenschaft, die Rechtsprechung und die Gesetzgebung haben sich intensiv mit ihm befasst. Für den Zusammenhang, der uns hier beschäftigt, interessiert uns nur ihre Einstellung zur Friedenspflicht. Trotz der Spezialgesetzgebung über den Tarifvertrag ist die Rechtslage in bezug auf die Friedenspflicht genau die gleiche wie bei uns; in den Gesetzen ist sie nicht erwähnt, ihre Bestimmung erfolgt nach allgemeinen Rechtsgrundsätzen, die sich von den in unserm Gebiet geltenden nicht unterscheiden. Ueber ihre Anwendung auf diese Tatbestände hat sich eine einheitliche Gerichtspraxis herausgebildet, über deren Inhalt die Stellungnahme des Reichsgerichts zu drei typischen Streitfällen am besten Auskunft gibt.

Im ersten Fall (Urteil des R. G. vom 20. Januar 1910) handelte es sich um die Beurteilung der Fragen, ob die unbewilligte Teilnahme an der Feier des 1. Mai und die deswegen erfolgte Aussperrung der Arbeiter Tarifvertragsbrüche darstellen. Im zweiten Fall (Urteil des R. G. vom 29. Januar 1915) war die Frage zu beurteilen, ob ein Sympathiestreik die Tariftreue verletze, und im dritten (Urteil des R. G. vom 30. März 1926) um das Problem, ob beim Streit über eine nicht im Tarifvertrag geregelte Angelegenheit des Arbeitsverhältnisses die Anwendung wirtschaftlicher

Kampfmittel eine Verletzung des Tarifvertrages darstelle. Nach welcher Rechtsauffassung das Reichsgericht diese Streitfälle entschieden hat, geht aus folgender Motivierung des letztgenannten Entscheides hervor:

« Die Friedenspflicht der Tarifvertragsparteien ist, wenn sie nicht im Einzelfall durch ausdrückliche Abrede zu einer absoluten gestaltet wird, regelmässig nur eine relative. Es soll nur der Vertragsinhalt selbst geschützt und der Versuch, eine vorzeitige Aenderung der im Tarifvertrag vereinbarten Arbeitsnormen durch Anwendung wirtschaftlicher Kampfmittel zu erzwingen, verhindert werden. Dagegen ist es den Verbänden regelmässig nicht verwehrt, sich solcher Mittel zu bedienen, um während des Bestehens eines Tarifvertrages nicht tariflich geregelte Streitpunkte einer solchen Regelung entgegenzuführen. Dass die Verbände auch für derartige Fälle von vorneherein auf jeden Wirtschaftskampf verzichtet und sich des Rechtes begeben haben, im Interesse ihrer Mitglieder nötigenfalls auch zu wirtschaftlichen Druckmitteln zu greifen, ist nicht zu vermuten. Ein solcher Verzicht bedürfte einer unzweideutigen Willenserklärung. » (Entscheid des R. G., Band 113, Seite 199.)

In dem Entwurf eines Arbeitstarifgesetzes, ausgearbeitet von dem Arbeitsausschuss für ein einheitliches Arbeitsrecht im Reichsarbeitsministerium, wird die Festlegung der relativen Friedenspflicht im § 18 vorgeschlagen:

« Der Tarifvertrag verpflichtet die Vertragsparteien und ihre Rechtsnachfolger, jede Kampfesmassnahme zu unterlassen, die gegen den Bestand des Tarifvertrages oder einzelne Bestimmungen gerichtet ist. »

Die hierin und in der Gerichtspraxis zum Ausdruck kommende Auffassung findet so allgemein Zustimmung, dass nun die Frage nach dem rechtmässigen Umfang der Friedenspflicht gar nicht mehr als eine Streitfrage empfunden wird. Dass auf dieser Basis eine Abklärung erfolgt ist, lässt sich u. a. auch zeigen an der Wandlung in der Darstellung dieser Angelegenheit in der dritten und vierten Auflage des Handwörterbuches der Staatswissenschaften. In der erstern wird sie vom Verfasser Zimmermann noch als eine Streitfrage bezeichnet, in der letztern aber nicht mehr.

Wichtig ist nun noch zu wissen, wie sich die Vertragspraxis zu der Möglichkeit verhält, die absolute Friedenspflicht als Vertragspflicht ausdrücklich zu vereinbaren. Wir sind hier auf die Darstellung in der Tarifrechtsliteratur angewiesen. In dieser finden sich nun diesbezügliche Aussagen, die klar und deutlich den Sachverhalt umschreiben. So zum Beispiel in der wertvollen Publikation der berühmten Arbeitsgemeinschaft für Arbeitsrecht an der Berliner Hochschule: « Koalitionen und Koalitionskampfmittel », worin Hermann Kandeler S. 103 folgendes Forschungsergebnis feststellt: « Was den Umfang der Friedenspflicht anbelangt, so gehen die Meinungen übereinstimmend dahin, dass die Tarifvertragsparteien vereinbaren können, dass während der Laufzeit des Tarifvertrages jede Kampfmassnahme zu unterbleiben habe. Diese sogenannte absolute Friedenspflicht muss jedoch ausdrücklich vereinbart werden und kommt praktisch wohl kaum vor. » Auch die beiden hochgeachteten Tarifrechtsspezialisten Hugo Sinzheimer in seinem « Arbeitsnormenvertrag »,

II. S. 151, und Alfred Hueck in seinem « Handbuch des Arbeitsrechts », Band III, Tarifrecht, S. 92, erklären übereinstimmend: « Ueblich ist aber eine so weitgehende Verpflichtung nicht. » Irgendeine Einwendung gegen diese Feststellungen sind in der Fachliteratur nicht erhoben worden.

Der kurzen Heraushebung der von unserm Gesichtspunkte aus wesentlichen Momente in der Tarifrechtsgestaltung der skandinavischen Länder müssen wir eine Bemerkung vorausschicken zur Rechtfertigung. Wohl sind diese Reiche weit von uns entfernt, und gleichwohl sind die Erfahrungsregeln und die Rechtsnormen, die sich dort herausgebildet haben, auch für uns beachtenswert. In der Anlage der Entwicklung stehen sie uns näher als Deutschland, ihre Entfaltung vollzog sich harmonisch, so dass sich hier die Konsequenzen, die sich aus der Natur der Sachlage und der stärksten Zusammenhänge ergeben, relativ am reinsten ausbilden konnten. Sie haben das vor uns voraus, dass die Schöpfer des Tarifvertragswesens, die Berufsverbände, schon vor langer Zeit im Vergleich zu uns ein reiferes Stadium der Entwicklung erreicht haben. Es gelang ihnen, sich frühzeitig zum starken Machtfaktor bei der Regelung der Arbeitsbedingungen auszubilden, was seinen Niederschlag fand in der Ausbreitung des Tarifvertrages zur normalen und allgemeinen Regelungsform für die Arbeitsverhältnisse. Die Ausbildung von starken Organisationen vollzog sich sowohl bei den Arbeitgebern wie bei den Arbeitern und vollendete sich in der Zusammenfassung zu grossen Spitzenverbänden, und das Schwergewicht der Bewegung und das Zentrum der Gestaltungskraft lag in einem stärkern Masse bei diesen, als es je bei uns der Fall gewesen ist. Aus dieser Gruppierung und Zusammenfassung der Kräfte ergab sich nun mit Notwendigkeit die Aufgabe, einen Ausgleich zu suchen, um einerseits die Möglichkeit sicherzustellen, zu Verteidigungszwecken jederzeit die geschlossene Kraft der gesamten Organisationen einsetzen zu können und anderseits zu gleicher Zeit die rechtliche Bindung aus den laufenden Tarifverträgen nicht zu verletzen. Nach einigem Schwanken fand sich der beidseitig befriedigende Ausgleich zwischen diesen unverzichtbaren Notwendigkeiten in der Anerkennung und der vertraglichen Festlegung des Prinzips der relativen Friedenspflicht aus den Tarifverträgen. So wurde zum Beispiel im Jahre 1908 in den die schwedische Eisenindustrie betreffenden Vertrag die folgende Bestimmung aufgenommen:

« Als Bruch eines bestehenden Vertrages gilt weder eine von den Arbeitgebern vorgenommene Aussperrung, wenn sie von deren Organisation beschlossen wird, noch eine von den Arbeitern eingeleitete Arbeitsniederlegung oder Sperre, die von der Gewerkschaft gebilligt ist. Solche Aussperrungen, Streiks und Sperren dürfen jedoch nicht zu dem Zwecke stattfinden, eine Aenderung der bestehenden Verträge oder Zusätze zu ihnen herbeizuführen, und dürfen mit Anträgen, die diesen Zweck verfolgen, nicht verbunden werden. »

W. Kulemann berichtet uns in seiner Geschichte der Berufsvereine, dass Bestimmungen dieser Art rasch allgemein üblich wurden. Im Laufe der letzten Jahre vollzog sich dann überall die Entwicklung zur eingehenden gesetzlichen Regelung der Tarifverträge und hierbei erfolgte die Erhebung der relativen Friedenspflicht zur herrschenden gesetzlichen Norm, weil sie sich seit Jahren für beide Parteien als die zweckmässigste, den wichtigsten sozialen Kräften und Zusammenhängen Rechnung tragende Ordnung bewährt hatte. Ueber diesen Stand und Gehalt der neuern Gesetzgebung kann man sich am besten orientieren mittels der Gesetzsammlung, die vom Internationalen Arbeitsamt herausgegeben wird und vor allem auch in dessen wertvoller Darstellung des Koalitionsrechtes in den einzelnen Staaten im Sammelwerk « Das Recht der beruflichen Vereinigung », III. Bd. Um diese Darstellung zu belegen, sei folgende Schilderung der mit dieser gesetzlichen Regelung verbundenen Rechtswirkungen wiedergegeben, die sich im letztgenannten Werk im Abschnitt über Finnland (S. 423) findet und typisch ist auch für Schweden und Norwegen:

« Das Gesetz beschränkt das Streik- und Aussperrungsrecht nur insofern, als ein Tarifvertrag in seiner Gesamtheit oder einzelne Bestimmungen desselben in Frage stehen. Das Gesetz über die Tarifverträge lässt also Streiks und Aussperrungen zu, wenn diese auf andere Ziele gerichtet sind. So kann, wenn sich ein bestehender Tarifvertrag nur mit der Lohnfrage beschäftigt, recht wohl ein Streik im Zusammenhang mit der Regelung der Arbeitszeit ausbrechen, sofern das Abkommen selbst diese Möglichkeit nicht ausschliesst. Sympathiestreiks und -aussperrungen fallen überhaupt nicht unter das Gesetz über die Tarifverträge. »

Zusammenfassung und Schlussfolgerung:

Die Untersuchung der Tarifvertragspraxis, der Rechtsprechung und Gesetzgebung in den ausgesprochenen Tarifvertragsländern hat ergeben, dass sich ihre Entwicklung auf der Basis der relativen Friedenspflicht vollzogen hat. Wir werden dadurch bestärkt in der Ueberzeugung der Notwendigkeit, auch in der schweizerischen Tarifrechtsgestaltung dieses Prinzip zur uneingeschränkten Geltung zu bringen. Wir wiesen nach, dass seine Durchsetzung eine mangelhafte ist, ja, dass sogar die Verschlechterung der Rechtslage droht, sofern nicht eine wirksame Gegenwehr der Arbeiterschaft einsetzt. Ihre Möglichkeit liegt in ihrem Machtbereich, für ihre Ausnützung sind vor allem ihre Organe zur Wahrung der Gesamtinteressen verantwortlich; hier soll sich zeigen, ob diese willig und fähig sind, den Kampf um das gute Recht mit aller Kraft und Nachhaltigkeit zu führen.