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

Herausgeber: Schweizerischer Gewerkschaftsbund

Band: 36 (1944)

Heft: 1

Artikel: Die Kollision von Gesamtarbeitsverträgen

Autor: Siegrist, W.

DOI: https://doi.org/10.5169/seals-353142

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: 05.12.2025

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

indisch-malaiischer Bevölkerung. Ein Glück nur, dass China unter Tschiangkaischek ein freies China schaffen und sich mit einem Halb-Milliarden-Reich begnügen wolle. Nur könne es möglicherweise wegen mittelasiatischer Gebiete mit mongolischer Bevölkerung mit Sowjetrussland zu Reibungen und Konflikten kommen, zumal dann, wenn Russland den chinesischen Kommunisten seine Unterstützung leihe. Und da Tschiangkaischek mitsamt seinen Anhängern ein gründlich industrialisiertes China erstrebten, werde auch das Reich der Mitte zu einem Machtfaktor werden, der keinen Krieg mehr zu scheuen brauche. Auch die künftige Generation der Menschheit könne sich so vor neue tragische Situationen gestellt sehen, wenn nicht alles geschehe, um die vier Grösstmächte Amerika, Grossbritannien, Russland und China schon heute zum unlöslichsten Friedensbund zusammenzuschweissen, der alle gegenteiligen Interessen ausbalanciere und mit Hilfe aller andern Staaten den Weltfrieden zum höchsten Menschheitsgesetz erhebe. Das könne nur geschehen durch «die Schaffung einer Welt, in der jede Rasse und jedes Volk die gleichen Rechte besitzen wird». Der Friede müsse auf einer weltweiten Grundlage geplant werden, wobei das Zusammenschrumpfen des Raumes klar erkannt werden müsse. Amerika insbesondere müsse seinen vollen Anteil nicht nur an der Erringung des Sieges, sondern auch an der Grundlegung und Aufrechterhaltung des Friedens nehmen. — Hoffen wir, dass alle Völker, ob grosse oder kleine, mit gleicher Energie und Konsequenz für die seelische und organisatorische Friedenssicherung eintreten. Denn nur wenn jeder einzelne in jedem Staate, jeder Rasse leidenschaftlicher Verfechter eines echten und starken Völkerbundes wird, werden Völkerverhetzung und immer grauenhaftere Weltkriege nicht mehr die Erde verwüsten.

Die Kollision von Gesamtarbeitsverträgen.

Von Dr. W. Siegrist.

Mit der Möglichkeit der Allgemeinverbindlicherklärung von Gesamtarbeitsverträgen kommt der Frage der Kollision von zwei Verträgen, d. h. der Ueberschneidung ihres Geltungsbereiches, erhöhte Bedeutung zu. Es dürfte daher von Interesse sein, an dieser Stelle einige Probleme, die in diesem Zusammenhang auftreten, zur Diskussion zu stellen.

I.

Gemäss Art. 323 des Obligationenrechts sind Dienstverträge, die von auf einen Gesamtarbeitsvertrag verpflichteten Arbeitgebern und Arbeitern abgeschlossen werden, soweit sie den darin aufgestellten Bestimmungen widersprechen, nichtig. Die nichtigen

Bestimmungen werden durch diejenigen des Gesamtarbeitsvertrages ersetzt. Der Gesamtarbeitsvertrag stellt damit für die von ihm erfassten Arbeitgeber und Arbeitnehmer zwingendes, unabdingbares Zivilrecht dar. Einzelvereinbarungen, die für den Arbeitnehmer günstigere Bestimmungen enthalten, als die in dem Gesamtarbeitsvertrag festgelegten, werden jedoch nach der Gerichtspraxis nicht als nichtig erklärt, sofern der Gesamtarbeitsvertrag nur Mindestbestimmungen festlegt. Lediglich Mindestbestimmungen enthält der Gesamtarbeitsvertrag schon seinem Zweck nach offenbar auch dann, wenn dies im Vertrag nicht ausdrücklich gesagt wird. Da nun — wie erwähnt — die Bestimmungen eines Einzeldienstvertrages, die denjenigen eines Gesamtarbeitsvertrages widersprechen, automatisch durch diejenigen des Gesamtarbeitsvertrages ersetzt werden, ist auch im Falle der Kollision zweier Gesamtarbeitsverträge nach der Regel, dass der günstigere Vertrag den Vorrang hat (sog. Günstigkeitsprinzip), zu beurteilen, welcher Gesamtarbeitsvertrag im einzelnen Fall Anwendung finden muss. Dies deshalb, weil es offensichtlich zu einem unhaltbaren Zustande führen würde, von einem Arbeitgeber freiwillig abgeschlossene Einzeldienstverträge, die für die Arbeitnehmer günstigere Bestimmungen enthalten als die in einem Gesamtarbeitsvertrag A festgelegten, als zulässig zu betrachten, solche Dienstverhältnisse jedoch als nichtig zu erklären, deren Bestimmungen deshalb günstiger sind als die im Gesamtarbeitsvertrag A enthaltenen, weil ihr Inhalt kraft Obligationenrecht aus einem Gesamtarbeitsvertrag B in den Dienstvertrag überging. Zweifellos muss der für den Arbeitnehmer günstigere Einzeldienstvertrag als gültig anerkannt werden, ob die günstigere Regelung nun auf einem freien Entgegenkommen des Arbeitgebers beruht oder durch einen andern Gesamtarbeitsvertrag erzwungen wurde. Wenn beispielsweise ein Gesamtarbeitsvertrag für das Gebiet des Kantons Zürich einen Mindestlohn von Fr. 1.30 vorsähe, ein Gesamtarbeitsvertrag für die gleiche Berufsgruppe in der Stadt Zürich aber einen Mindestlohn von Fr. 1.50, so müsste von den Arbeitgebern in der Stadt Zürich, die von beiden Verträgen erfasst werden, der höhere Lohn bezahlt werden.

Soweit scheint uns das Verhältnis zwischen zwei Gesamtarbeitsverträgen, deren Geltungsbereich sich überschneidet, klar. Heikler wird die Frage, wenn der eine Gesamtarbeitsvertrag im einen Punkte, z. B. bei den Löhnen, der andere dagegen in einem andern, z. B. in den Ferienbestimmungen, für den Arbeitnehmer günstigere Vorschriften enthält. Welcher Vertrag soll in diesem Falle zur Anwendung kommen? Man könnte sich sagen, unter diesen Umständen gehen von beiden Verträgen auf Grund des erwähnten Artikels des Obligationenrechts die günstigeren Bestimmungen in den Einzeldienstvertrag über. Der Arbeitgeber, der von beiden Verträgen erfasst wird, hätte dann aus dem einen Vertrag die höheren Löhne, aus dem andern ein grösseres Mass von Ferien zu gewähren.

Eine solche normierende Wirkung zweier Gesamtarbeitsverträge könnte jedoch wirtschaftlich unerwünschte Folgen zeitigen. Zweifellos bildet jeder Gesamtarbeitsvertrag ein einheitliches Ganzes, und dessen einzelne Bestimmungen entsprechen der wirtschaftlichen Macht der Parteien im Zeitpunkt des Vertragsabschlusses. Wer der Aufstellung solcher Verträge beigewohnt hat, weiss, wie hier Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertreter um jede Position ringen, und weiss vor allem auch, dass für die Einräumung von Vorteilen der einen Partei in einem Punkt nicht selten Konzessionen an anderer Stelle gemacht werden müssen. Durch die Kombination von Bestimmungen verschiedener Gesamtarbeitsverträge kann daher ein Einzeldienstvertrag einen Inhalt erhalten, der in einem Abkommen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer bzw. deren Organisationen nie vereinbart worden wäre. Diese Uebernahme der günstigeren Bestimmungen aus verschiedenen Gesamtarbeitsverträgen führt daher zu unannehmbaren Ergebnissen. In verschiedenen Schriften wird deshalb der Standpunkt eingenommen, dass das Günstigkeitsprinzip nicht in der Weise angewendet werden könne, sondern dass auf die Gesamtgünstigkeit abgestellt werden müsse. Derjenige Gesamtarbeitsvertrag soll im Falle der Kollision zur Anwendung kommen, der in seiner Gesamtheit für die Arbeitnehmer günstiger ist. In diesem Sinne lautet auch ein Bescheid des deutschen Reichsarbeitsministers aus dem Jahre 1920, worin gesagt wird, dass es stets darauf ankomme, ob die vom allgemeinverbindlichen Tarifvertrag abweichenden Bestimmungen des Tarifvertrages auch im ganzen für den Arbeitnehmer günstiger seien; die dahingehende Prüfung dürfe daher einzelne Bestimmungen nicht aus dem Zusammenhang reissen.

II.

Soviel zur Frage der Kollision zweier gewöhnlicher Gesamtarbeitsverträge. Eine weitere Komplizierung des Problems tritt nun auf, wenn sich der Geltungsbereich einer Allgemeinverbindlicherklärung mit demjenigen eines nicht allgemeinverbindlichen Gesamtarbeitsvertrages überschneidet. Der Bundesbeschluss vom 1. Oktober 1941 (jetzt 23. Juni 1943) über die Allgemeinverbindlicherklärung von Gesamtarbeitsverträgen enthält darüber in Art. 14 die Bestimmung, dass Einzelvereinbarungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern nichtig seien, soweit sie mit den allgemeinverbindlich erklärten Bestimmungen im Widerspruch stünden. Der Bundesbeschluss hat sich damit an die erwähnte Regelung im Obligationenrecht angelehnt. Wie dort, so werden auch hier offenbar Einzelvereinbarungen und damit auch Gesamtarbeitsverträge, die für den Arbeitnehmer günstigere Regelungen enthalten, zugelassen, wenn die allgemeinverbindlich erklärten Bestimmungen nur Minimalvorschriften enthalten. Ein allgemeinverbindlich erklärter Gesamtarbeitsvertrag geht damit nicht unter allen Umstän-

den einem gewöhnlichen Gesamtarbeitsvertrag vor. Bereits bestehende Gesamtarbeitsverträge, die im Geltungsbereich einer Allgemeinverbindlicherklärung liegen, werden daher infolge der Allgemeinverbindlicherklärung nicht automatisch ausser Kraft gesetzt. Wenn man die Auffassung vertritt, dass mit der Allgemeinverbindlicherklärung objektives zwingendes Recht geschaffen werde, so kann daraus zwar der Schluss gezogen werden, dass die Allgemeinverbindlicherklärung im Rahmen ihres Geltungsbereiches jeder andern Rechtsquelle vorgehe, jedoch nicht, dass sie unter allen Umständen auch bestehenden anderweitigen, für den Arbeitnehmer günstigeren Gesamtarbeitsverträgen vorgehe, denn auch diese Gesamtarbeitsverträge bilden kraft Obligationenrecht zwingendes Recht. Die rechtliche Wirkung eines auf Grund des Bundesbeschlusses vom 23. Juni 1943 allgemeinverbindlich erklärten Gesamtarbeitsvertrages ist nämlich, mit Ausnahme der Ausdehnung der Geltung auf Arbeitgeber und Arbeitnehmer, die nicht Mitglieder der vertragschliessenden Verbände sind, genau die gleiche wie die eines gewöhnlichen Gesamtarbeitsvertrages. Irgendwelche weitergehende Rechtswirkung als diese Erfassung der Aussenseiter, kommt der Allgemeinverbindlicherklärung auf Grund des Bundesbeschlusses nicht zu, es sei denn, dass mit der Allgemeinverbindlicherklärung eine besondere staatliche Kontrolle über die Einhaltung der Vertragsbestimmungen eingeführt wird. Ob man die Auffassung vertritt, ein allgemeinverbindlich erklärter Vertrag stelle Zivilrecht oder öffentliches Recht dar, die rechtliche Wirkung eines Gesamtarbeitsvertrages bleibt — und dies ist hier m. E. entscheidend —, ob er nun allgemeinverbindlich erklärt wurde oder nicht, dieselbe. Daran ändert auch die Tatsache nichts, dass die Allgemeinverbindlicherklärung auf einem behördlichen Akt beruht. Derartige Mitwirkungen von Behörden kommen übrigens auch auf andern Gebieten des Zivilrechts vor (z. B. Vormundschaftsrecht). Die gleichartige Wirkung eines gewöhnlichen und eines allgemeinverbindlich erklärten Gesamtarbeitsvertrages zeigt sich auch darin, dass die Allgemeinverbindlicherklärung für die Arbeitgeber, die Mitglieder des vertragschliessenden Verbandes sind und die schon vor der Allgemeinverbindlicherklärung von dem Gesamtarbeitsvertrag erfasst wurden — mit Ausnahme des Umstandes, dass sie sich nicht mehr wie vorher durch einen Austritt aus dem Verband von dem Vertrag befreien können — abgesehen von der oben erwähnten Ausnahme der staatlichen Kontrolle, überhaupt keine rechtliche Bedeutung hat. Im Falle der Ueberschneidung des Geltungsbereiches einer Allgemeinverbindlicherklärung mit einem gewöhnlichen Gesamtarbeitsvertrag müssen daher m. E. die gleichen Regeln zur Anwendung kommen, wie bei der Konkurrenz zweier gewöhnlicher Gesamtarbeitsverträge.

III.

Dem Prinzip der Günstigkeit sollte man, abgesehen von rechtlichen Erwägungen, auch vom sozialen Gesichtspunkt aus den Vorzug geben, da in ihm ein erfreulicher Fortschrittsgedanke ruht, der dazu geeignet ist, das Niveau der Arbeitsverhältnisse zu heben. Ferner trägt die Anwendung dieses Prinzips dazu bei, einer vielleicht unerfreulichen Nivellierungstendenz des Tarifwesens entgegenzuwirken. Der Einwand, den man dagegen geltend macht, dass es zu einer grenzenlosen Rechtsunsicherheit führe, fällt mit der Aufgabe des Grundsatzes der relativen Günstigkeit zugunsten der Gesamtgünstigkeit dahin, da damit ebenfalls die Tarifeinheit herbeigeführt wird. Die andern Prinzipien, so die Massgeblichkeit des ältern Gesamtarbeitsvertrages in seiner Totalität unter Ausschliessung des jüngern in vollem Umfange, oder der Grundsatz der lex posterior, d. h. des Vorgehens des zeitlich spätern Gesamtarbeitsvertrages, können die Frage der Konkurrenz m. E. nicht befriedigend lösen. Es ist nicht einzusehen, warum beispielsweise ein Arbeitgeber mit den einzelnen Arbeitern günstigere Dienstverträge rechtsgültig abschliessen kann, warum er aber mit der Belegschaft einen günstigeren Kollektivvertrag nicht soll abschliessen können. Anderseits würde es bei Anwendung des Grundsatzes der lex posterior sehr wohl möglich sein, dass einzelne Arbeitgeber mit ihrer Arbeiterschaft, vielleicht unter Anwendung gewisser Druckmittel, einen Kollektivvertrag abschliessen, um sich damit dem weitergehenden Gesamtarbeitsvertrag zu entziehen. Unhaltbar scheinen mir diese beiden Prinzipien aber vor allem beim Auftreten einer Konkurrenz zwischen einem allgemeinverbindlich erklärten Vertrag und einem gewöhnlichen Gesamtarbeitsvertrag zu sein. Da den auf Grund des geltenden Bundesbeschlusses allgemeinverbindlich erklärten Gesamtarbeitsverträgen — wie wir gesehen haben — keine erhöhte Rechtskraft zukommt, könnte nach dem einen Prinzip eine Allgemeinverbindlicherklärung sich nicht auf die ganze Berufsgruppe erstrecken, wenn bereits ein anderer (gleichgültig ob für den Arbeitnehmer günstigerer oder nicht) Gesamtarbeitsvertrag bestünde, was offensichtlich dem Wesen der Allgemeinverbindlicherklärung widersprechen würde. Nach dem andern Prinzip könnte jede Allgemeinverbindlicherklärung nachträglich durch den Abschluss neuer Gesamtarbeitsverträge durchbrochen werden.

Abschliessend sei noch bemerkt, dass bei Anwendung dieses Prinzips der Gesamtgünstigkeit natürlich der Fall eintreten kann, dass einzelne Minimalbestimmungen eines Gesamtarbeitsvertrages nicht eingehalten werden. Dies würde zum Beispiel da zutreffen, wo das Arbeitsverhältnis bereits durch einen Gesamtarbeitsvertrag A geregelt ist, der im ganzen, nicht aber in allen Bestimmungen, für den Arbeitnehmer günstiger ist als der Gesamtarbeitsvertrag B. Wir glauben jedoch, dass sowohl der Art. 14 des Bundesbeschlusses

über die Allgemeinverbindlicherklärung von Gesamtarbeitsverträgen als auch Art. 323 des Obligationenrechts, die bestimmen, dass Einzelvereinbarungen soweit nichtig sind, als sie den gesamtarbeitsvertraglichen bzw. den allgemeinverbindlich erklärten Bestimmungen widersprechen, eine solche Auslegung zulassen. Einem Gesamtarbeitsvertrag bzw. allgemeinverbindlich erklärten Bestimmungen widerspricht offenbar nur derjenige Dienstvertrag, der das, was man mit dem Gesamtarbeitsvertrag erreichen wollte, beeinträchtigt. Jeder im ganzen für den Arbeitnehmer günstigere Vertrag kann diesem Zweck offenbar nicht widersprechen, und zwar auch dann nicht, wenn er in der einen oder andern Bestimmung ungünstiger ist.

Die Begriffsbestimmung der Berufskrankheit in juristischer und medizinischer Beziehung.

Von Robert Kolb.

Eine der Hauptaufgaben des Staates ist der Schutz der Gesundheit der Völker, wobei berücksichtigt werden muss, dass das Mass der Schädigungen durch Berufskrankheiten viel ernster ist als jenes der Unfälle. Die Berufskrankheiten durchsetzen häufig den ganzen Körper und bei den meisten Vergiftungen gerade die wichtigsten Organe. Sie sind die Ursache tiefgehender schwerer Rückbildungen. Wohl kann auf Grund der Erfahrungen der letzten Jahre festgestellt werden, dass die Fälle heute nicht mehr so häufig und schwer sind wie in der Vergangenheit. Dieser Fortschritt ist den Massnahmen des sozialen Schutzes zu verdanken. Dieser kann jedoch nicht genügen, um die Berufsgefahr und die Notwendigkeit der Entschädigung ihrer Folgen fortzuleugnen.

Beim Versuch einer Begriffsbestimmung der Berufskrankheit oder des Betriebsunfalles zeigt sich sehr häufig, dass diese vom Gesetzgeber der Rechtssprechung überlassen wird. Danach hätte als Unfall jede Verletzung, jede organische bzw. funktionelle Schädigung oder jede seelische Störung durch ein von aussen kommendes plötzliches, gewaltsames Ereignis zu gelten, das durch die Arbeit oder aus Anlass der Arbeit eingetreten ist, und den Tod, völlige, teilweise oder zeitweise Erwerbsunfähigkeit verursacht. Die Bestandteile dieser Begriffsbestimmungen sind: Einwirkungen von aussen kommender Ereignisse, «Unvorhergesehenes», «Plötzliches» und «Gewaltsames».

Auf dem Gebiet der Berufskrankheiten sind die klinischen und die juristischen Seiten der Probleme auseinanderzuhalten. Jede krankhafte Erscheinung kann ja, je nach der Ursache, nach den jeweiligen Umständen und Voraussetzungen bei der Arbeit sich