

Zeitschrift: Gewerkschaftliche Rundschau : Vierteljahresschrift des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes

Herausgeber: Schweizerischer Gewerkschaftsbund

Band: 63 (1971)

Heft: 11

Rubrik: Gesetz und Recht

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: 24.01.2026

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

Gesetz und Recht

Rechtsfragen und Gerichtsurteile
Verantwortlich: Prof. Dr. Edwin Schweingruber

Inhalt:

Über das Anwerben und Abwerben von Personal
Reglement über das Abwerben
Aus der Praxis der Gerichte

Von 1949 bis 1967 enthielt die Gewerkschaftliche Rundschau die zweimonatliche Beilage «Gesetz und Recht». Aus Ersparnisgründen wurde dann auf die Herausgabe dieser Beilage verzichtet. Vor allem im Interesse der gewerkschaftlichen Rechtsberatung wird inskünftig «Gesetz und Recht» in etwas anderer Form weitergeführt: als feste, ungefähr vierteljährlich erscheinende Rubrik in der Gewerkschaftlichen Rundschau. In dieser Rubrik sollen grundsätzliche Fragen insbesondere aus dem Bereich des Arbeitsrechts behandelt und einschlägige Gerichtsurteile erläutert werden. Der bekannte Berner Arbeitsrechtler *Prof. Dr. Edwin Schweingruber* hat sich in verdankenswerter Weise als kompetenter Verfasser von «Gesetz und Recht» zur Verfügung gestellt.

Redaktion Gewerkschaftliche Rundschau

Ueber das Anwerben und Abwerben von Personal

Dieses Thema beschäftigt in der heutigen Zeit alle Unternehmer und alle, die sich mit der sogenannten Personalpolitik befassen. Das Anwerben von Arbeitskräften mag auf den ersten Blick als ein ganz natürliches und mit der Kundenwerbung verwandtes Mittel im wirtschaftlichen Wettbewerb erscheinen; der Umworbene soll zwar nicht kaufen, sondern sich mit seiner Arbeitskraft zur Verfügung stellen. Aber die Besonderheit liegt heutzutage darin, dass der Umworbene häufig eine Arbeitsstelle bereits innehalt, so dass das Anwerben verbunden ist mit der «Einladung» an den Arbeitnehmer, seine Arbeitsstelle zu wechseln. Das ist Abwerbung. Durch sie werden die Interessen des (bisherigen) Arbeitgebers in Mitleidenschaft gezogen. In der Praxis gibt es seit dem Beginn der Voll- und Ueberbeschäftigung innerhalb der Arbeitgeberorganisationen für ihre Mitglieder mehr oder weniger verbindliche Normen, die das Anwerben in anständigen Bahnen halten wollen. Teils sind sie weiteren Kreisen zugänglich, teils handelt es sich um geheimgehaltene Abreden. Man mag darin eine an sich verständliche Art von Selbsthilfe der Unternehmer sehen; dies immerhin unter dem Vorbehalt, dass

der umworbene Arbeitnehmer nicht zum Opfer solcher Abreden wird. Das Anwerben und Abwerben weist somit drei Seiten auf. Wir beabsichtigen, in einem späteren Artikel einige Rechtsfragen, die sich beim Abwerben und Anwerben stellen, zu erörtern. Heute legen wir als Dokumentation, vorläufig ohne Kommentar, das in der Uhrenindustrie angewendete «Règlement-cadre de débauchage» vom Jahr 1968 sowie drei Entscheide des bernischen Appellationshofes über die Konsequenzen gewisser geheimer Abreden, alles in deutscher Uebersetzung und abgekürzt, vor.

Das «Règlement-cadre de débauchage» gilt nicht als geheim; doch ist es, wie wir vernehmen, ohne Begrüssung des SMUV und ohne dessen Stellungnahme zustandegekommen – was verwundern muss; denn wie bereits gesagt, handelt es sich bei den Problemen des Anwerbens und Abwerbens um ein Dreiecksverhältnis, nicht um eine Angelegenheit der Arbeitgeber unter sich. Geheimgehaltene Abreden zwischen Firmen der gleichen Branche gibt es, doch hat unser Gewährsmann Diskretion zusichern müssen, so dass wir hier keine konkreten Beispiele bringen, ausser den Gerichtsentscheiden, welche unter Mitwirkung des Unterzeichneten zustandegekommen sind und deren amtliche Begründungen veröffentlicht werden dürfen.

E. Schweingruber

Aus dem Reglement über das Abwerben vom 29. Mai 1968 im Rahmen der Konvention der Arbeitgeberorganisationen der schweizerischen Uhrenindustrie

Einleitung

Dieses Reglement beeinträchtigt die Rechte nicht, die die Verfassung und die Gesetze dem Arbeitnehmer garantieren; dieser muss

- a) seinen Arbeitsvertrag gemäss den gesetzlichen Bestimmungen und den Vereinbarungen in seinem Vertrag kündigen können;**
- b) einen neuen Arbeitsvertrag abschliessen und den Arbeitsplatz frei und ohne Hindernisse wechseln können.**

Art. 1

Bei der Anstellung von Personal verpflichtet sich der Arbeitgeber, gegenüber seinen Kollegen loyal und korrekt zu handeln.

Die Loyalität und Korrektheit verlangen, dass das Unternehmen vor der definitiven Anstellung eines Arbeitnehmers mit dem gegenwärtigen Arbeitgeber, sei es direkt oder über das Sekretariat seines Verbandes, Kontakt aufnimmt.

Als Kollege im Sinne dieses Reglementes gilt jeder Arbeitgeber, der Mitglied eines Verbandes ist, der die Kollektiv-Konvention zwischen den Arbeitgeber-Verbänden der schweizerischen Uhrenindustrie (Arbeitgeber-Konvention) vom 1. Juni 1945 unterzeichnet hat.

Art. 2

Die Abwerbung von Arbeitnehmern ist untersagt.

Als Abwerbung wird jedes direkte oder indirekte Unterfangen betrachtet, womit ein Arbeitgeber versucht, bei einem Kollegen beschäftigtes Personal anzustellen.

Art. 3

Als Abwerbung oder als Versuch dazu wird im besonderen jede in Zeitung, Zeitschriften usw. inserierte Annonce betrachtet, mit der Personal gesucht wird und die nicht folgenden Bedingungen entspricht:

a) Die Annoncen dürfen nur enthalten:

- den Firmennamen;*
- die Art des gesuchten Personals, eventuell die gestellten Anforderungen;*
- das Einstellungsdatum;*

unter Ausschluss aller anderen Angaben.

b) Grundsätzlich muss das inserierende Unternehmen seinen Firmennamen angeben. Die Inserate «unter Chiffre» sind nur mit der vorhergehenden Einsichtnahme durch das Sekretariat des Arbeitgeber-Verbandes, dem der Inserent angehört, statthaft.

Art. 4

Die Debauchage-Reglemente der Arbeitgeber-Verbände sind mit diesem Rahmen-Reglement in Einklang zu bringen.

Die Verfolgung von Abwerbehandlungen zwischen Mitgliedern des gleichen Arbeitgeber-Verbandes obliegt dem betreffenden Verband. Beim Fehlen eines verbandseigenen Debauchage-Reglementes ist dieses Rahmen-Reglement anzuwenden.

Auf Verlangen der geschädigten Partei werden die Streitfälle zwischen Mitgliedern zweier Arbeitgeber-Organisationen vor eine Schiedskommission gebracht.

Art. 5

Die Schiedskommission besteht aus einem vom Komitee der Arbeitgeber-Konvention ernannten Präsidenten und zwei Mitgliedern, die

aus den der Konvention angeschlossenen Arbeitgebern zu wählen sind; jede Partei bestimmt ein Mitglied.
Der Präsident bestimmt das Verfahren in Anwendung der bernischen Zivilprozessordnung.

Art. 6

Die Schiedskommission entscheidet auf Grund der Bestimmungen des vorliegenden Reglementes und der bernischen Zivilprozessordnung. Sie kann Bussen im Betrag von 50 Fr. bis 2000 Fr. aussprechen.

Die leichtfertige Klage kann mit einer Busse bis zum Höchstbetrag von 500 Fr. belegt werden.

Art. 7

Gemäss der Arbeitgeber-Konvention verpflichtet dieses Reglement die unterzeichneten Verbände und alle ihre Mitglieder.

Aus der Praxis der Gerichte

Geheime Abrede unter zwei Fabrikanten, Einschränkung des Stellenwechsels, verstärkt durch Konventionalstrafe. Einer Arbeitnehmerin entsteht daraus ein Verdienstausfall. Schadenersatzklage gegen den (ersten) Arbeitgeber zugesprochen. Art. 41 OR, 27 ZGB.

Aus den Erwägungen:

In einem Uebereinkommen vom 29. März 1962 verpflichteten sich die Unternehmer MM und EG, beide mit Sitz in U., keinen Angestellten oder Arbeiter des andern Betriebes anzustellen während einer Frist von 18 Monaten seit dem Weggang eines solchen, bei einer Konventionalstrafe von 5000 Fr. bei Verletzung dieser Abrede.

Frau V., wohnhaft am selben Ort, arbeitete sechs Jahre bei MM, worauf sie vertragsgemäss kündigte und am 11. März 1966 austrat. Sie beabsichtigte, sich im Betrieb EG, wo bereits ihr Ehemann arbeitete, anstellen zu lassen, worauf ihr bedeutet wurde, dass EG sie nicht anstel-

len dürfe, weil MM dagegen Einspruch erhoben habe. Schliesslich kam nach Intervention des SMUV-Sekretärs das geheime Abkommen ans Tageslicht. MM liess seinen Einspruch fallen, und Frau V. wurde von EG angestellt. Sie klagte MM auf Schadenersatz von Fr. 488.10, entsprechend dem Verdienstausfall vom 14. März bis 5. April 1966, ein. Ihre Klage wurde vom zuständigen Gerichtspräsidenten und auf Nichtigkeitsklage des MM hin vom Obergericht gutgeheissen.

Die Abrede an sich kann von der Klägerin kaum angefochten werden, da sie daran nicht beteiligt war. Insbesondere Art. 20 OR ist hier nicht direkt anwendbar. Hingegen lässt sich die Klage auf die allgemeine Bestimmung von Art. 41 OR (Schadenersatz aus unerlaubter Handlung) stützen, da eine spezielle Regelung solcher geheimer Abreden im schweizerischen Recht fehlt (anders das deutsche Handelsgesetzbuch § 75 f, vergleiche das Lehrbuch Hueck-Nipperdey, 6. Auflage 1959 I S. 236, Nikisch,

Arbeitsrecht, 2. Auflage I 404). Nach schweizerischem Recht können solche Abreden zum Nachteil von Arbeitnehmern unter dem Gesichtspunkt des Schutzes von Persönlichkeitsrechten gewürdigt werden. Die Durchführung der Abrede würde Frau V. daran hindern, in den 18 Monaten nach ihrem Austritt beim andern Unternehmen Arbeit zu finden, ähnlich wie bei einem von ihr persönlich vertraglich eingegangenen Konkurrenzverbot. Hier wie dort stehen Persönlichkeitsrechte in Frage, deren Schutz dem «ordre public» angehört, und auch das Reglement über das Abwerben in der Uhrenindustrie will das freie Kündigungsrecht und den Arbeitsplatzwechsel ihrer Arbeitnehmer respektiert haben.

Durch das Verhalten des MM, dessen Druck EG nachgab, ist die Klägerin in ihrer Freiheit, eine ihr zusagende Arbeitsstelle anzunehmen, in unzulässiger Weise beeinträchtigt worden und hat einen Verdienstausfall von drei Wochen erlitten. Der Beklagte hat ihr denselben zu ersetzen.

(Appellationshof des Kantons Bern, I. Zivilkammer, vom 24. Oktober 1966).

Rückgriff des einen Arbeitgebers auf den andern, für die Hälfte des Schadenersatzes. Beidseitige Verantwortlichkeit. Rückgriff nach richterlichem Ermessen.

Aus den Erwägungen:

MM verlangt mit Klage gegen die Filiale F., Nachfolgerin des Betriebes EG, die Rückerstattung der Hälfte des Betrages, den er an Frau V. in Ausführung eines früheren Urteils zu bezahlen hatte, gestützt auf Art. 50 OR. Der Sachverhalt wurde in einem früheren Urteil klargestellt und der Betrag selber steht fest.

Nicht nur schlossen damals die Parteien einen gegen die guten Sitten verstossenen Vertrag; sie handelten nochmals unerlaubt: Die eine, indem sie die strikte Einhaltung des geheimen Abkommens forderte, die andere, indem sie sich diesem Ansinnen (eine Zeitlang) unterzog. Dass daraus ein Verdienstausfall zum Nachteil der Arbeiterin Frau V. entstand, ist unbestritten. Verantwortlich

sind dafür beide solidarisch; denn gemeinsam haben sie den Nachteil verschuldet. Im Sinne von Art. 50 OR ist bei demjenigen, der den Schaden ganz vergütete, der Rückgriff gegen den Mitschuldigen zuzulassen. Nach richterlichem Ermessen erscheint es billig, sie in der Tragung des Schadenersatzes gleichzubehandeln. Die Klage ist für Fr. 244.05 samt Zins und unter Kostenfolge zuzusprechen.

(Appellationshof des Kantons Bern, II. Zivilkammer, vom 17. Mai 1968).

Geheime Abrede unter mehreren Fabrikanten, Einschränkung des Stellenwechsels. Schadenersatzklage gegen den ersten Arbeitgeber zugesprochen. Art. 41 OR, 27 ZGB.

Aus den Erwägungen:

Verschiedene Fabriken im Berner Jura, worunter BF und Michel, beide mit Sitz am gleichen Ort, hatten am 15. Juni 1964 ein Abkommen gegen das Abwerben (contre le débauchage) unterzeichnet, welches lautete (übersetzt): «Die Unterzeichneten verpflichten sich gegenseitig, kein Personal ohne vorherige Zustimmung des früheren Arbeitgebers anzustellen. Die Verpflichtung ist unter allen Umständen einzuhalten, ob der Arbeitnehmer gekündigt oder nicht gekündigt habe. Interventionen von dritter Seite – z. B. einer Gewerkschaft – sind nicht zu berücksichtigen. Die Abmachung gilt auch, ein Jahr lang, wenn der Arbeitnehmer zunächst bei einem Dritten eine Stelle annimmt.» Eine Konventionalstrafe ist nicht vorgesehen.

Der damals 64jährige Kläger teilte seinem Patron BF im Dezember 1965 mit, er möchte nach erreichtem 65. Altersjahr nur noch halbtätig arbeiten. Die Unterhandlungen zogen sich in die Länge, der Direktor verlangte, dass der Kläger die Maschine wechsle, was dieser ablehnte. Er kündigte fristgemäß auf den 6. Mai 1966.

Die Firma Michel erklärte sich nach Vorsprache des Arbeiters zunächst bereit, ihn sofort halbtätig zu beschäftigen, doch intervenierte der frühere Arbeitgeber telefonisch und schriftlich, indem er kategorisch die Einhaltung des

schriftlichen Abkommens forderte. Der ausgetretene Arbeiter wisse ganz genau, dass Arbeit vorhanden sei. Auch das Austrittszeugnis wurde bis zum 11. Juli verweigert, und erst nach den Uhrmacherferien, die bis 16. Juli 1966 dauerten, konnte der Arbeitnehmer bei Michel eintreten.

Er reichte Klage gegen die Firma BF im Betrag von Fr. 1364.45, entsprechend dem Lohnausfall einschliesslich Ferien vom 9. Mai bis 16. Juli 1966, ein. Die Klage wurde vom zuständigen Gerichtspräsidenten und der Appellationsinstanz gutgeheissen.

Es handelt sich bei dem Abkommen nicht um einen Boykott, gerichtet gegen Arbeitnehmer, um diese zu einem bestimmten Verhalten zu zwingen oder sie wegen eines Verhaltens zu strafen. Das Abkommen bindet die Arbeitgeber unter sich und richtet sich gegen das gegenseitige Abwerben von Personal. Im extremen Fall wird ein Arbeitnehmer ein ganzes Jahr lang nicht «freigegeben».

Gewiss erscheint eine Reglementierung des Anwerbens und Abwerbens von Personal, wie das «Règlement-cadre de débauchage de la Convention patronale de l'Horlogerie Suisse» sie aufstellt, gerechtfertigt. Die Arbeitnehmer selber können daraus Vorteile erlangen. Allein solche Abreden haben ihre Grenzen. Abgesehen vom französischen Recht (art. 23a Code du Travail I) und vom deutschen HGB (§ 75 f) wird man das Problem im schweizerischen Recht unter dem Gesichtspunkt des Persönlichkeitsschutzes zu behandeln haben. Das Recht zur freien Wahl des Arbeitsplatzes (als Arbeitnehmer), aber auch das freie Kündigungsrecht sind anerkannte Bestandteile unserer Rechtsordnung. Wenn aber eine Gruppe von Arbeitgebern vereinbart, nicht nur das Ab-

werben zu unterlassen, sondern Arbeitnehmer ohne Zustimmung seitens des früheren Patrons überhaupt nicht einzustellen, wird das Kündigungsrecht und das Recht der Arbeitnehmer, sich eine ihnen zusagende Beschäftigung zu suchen, illusorisch.

Eine solche Einschränkung der Rechte der Arbeitnehmer, wie sie hier vorgenommen wurde, ist unannehmbar. Sie verstösst gegen den Sinn und Geist unserer Rechtsordnung, insbesondere gegen Persönlichkeitsrechte und gegen die guten Sitten, gegen die Präambel des Règlement-cadre in der Uhrenindustrie – übrigens auch gegen den ordre public des Internationalen Privatrechts (Oser-Schönenberger, Kommentar Allgemeine Einleitung S. XLIII Note 31).

Es mag dahingestellt bleiben, ob die Abrede selber nichtig oder rechtsgültig war und welche Konsequenzen die eine oder andere Vertragspartei in rechtlicher Beziehung daraus ziehen können.

Entscheidend ist die Tatsache, dass die Firma BF einen massiven Druck auf Michel ausübt, unter Berufung auf das Abkommen, und damit für nahezu zwei Monate die Anstellung des Arbeitnehmers bei Michel verhindern konnte. Dieses Verhalten fällt als widerrechtliche unerlaubte Handlung im Sinne von Art. 41 OR in Betracht.

Ob der Arbeitnehmer in einem andern Betrieb seines Wohnortes sofort Arbeit hätte finden können, ist vom erinstanzlichen Richter abgeklärt worden. Da diese Möglichkeit nicht bestand, ergab sich auch kein Grund zu einer Herabsetzung der geforderten Entschädigung (Art. 44 OR). Die Berechnung des Verdienstausfalles ist zahlenmässig nicht bestritten.

(Appellationshof des Kantons Bern, II. Zivilkammer, vom 29. Februar 1968).