Zeitschrift: Gewerkschaftliche Rundschau : Vierteljahresschrift des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes

Herausgeber: Schweizerischer Gewerkschaftsbund

Band: 70 (1978)

Heft: 9

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: 09.01.2026

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

Gesetz und Recht

Rechtsfragen und Gerichtsurteile
Verantwortlich: Prof. Dr. Edwin Schweingruber

Der geographische Geltungsbereich der Gesamtarbeitsverträge

(Bemerkungen zum Schiedsgerichtsurteil, abgedruckt in der «Gewerkschaftlichen Rundschau» 1978, Heft 6, Seite 188ff.)

Für die Anwendung der Normen eines GAV auf bestehende Arbeitsverhältnisse müssen mehrere Voraussetzungen nebeneinander gegeben sein:

- Der persönliche Geltungsbereich sowohl bezüglich des Arbeitgebers, als auch seiner Arbeitnehmer (persönliche «Beteiligung» durch Verbandsmitgliedschaft, GAV-Unterzeichnung beim Firmenvertrag, förmlicher «Anschluss» eines einzelnen Arbeitgebers oder Arbeitnehmers, AVE durch Beschluss der zuständigen Behörde);
- Der fachlich-berufliche Geltungsbereich;
- Der räumlich-geographische Geltungsbereich.

Alle Voraussetzungen müssen nebeneinander erfüllt sein. Wenn wir den geographischen Geltungsbereich näher ins Auge fassen, so wäre zunächst festzustellen, dass er im GAV selber meistens genau umschrieben wird (Stadt, Gemeinde, Region, Kantonsgebiet, Landesvertrag). Die Zugehörigkeit zu einem Verband (einer Sektion) sowohl auf der einen wie andern Seite hilft meistens, die in Frage kommenden Arbeitsverhältnisse der Region zuzuteilen. Im übrigen ist es eine Aufgabe der Vertragskontrahenten, die Unterstellungskriterien, einschränkend oder ausdehnend, genau zu umschreiben. Bei der persönlichen «Beteiligung» ist zwar hauptsächlich das Gesetz massgebend (OR 356, 356 b). Bei den andern Geltungsbereichen sind die Vertragsparteien weitgehend frei. Kollisionen im räumlichen Geltungsbereich sind in der Praxis selten; doch kann es zu Kollisionen zwischen zwei GAV kommen, wenn ein konkretes Arbeitsverhältnis in den geographischen Geltungsbereich des einen oder andern GAV fallen könnte. Arbeitsstätte, Betrieb, Beschäftigungsort, Sitz des Unternehmens, dementsprechend Wohnort des Arbeitnehmers fallen normalerweise nicht auseinander. Der Reisende bearbeitet etwa ein Rayon, desgleichen der Servicearbeiter.

Der Bauarbeiter arbeitet auf wechselnden Bauplätzen, doch ist die Verbundenheit mit dem Unternehmen oder dem Betrieb meistens erkennbar und gewichtig. An der Grenze des räumlichen Geltungsbereichs liegen etwa «Versetzungen an einen auswärtigen Arbeitsort» (déplacement, occupation en dehors du lieu de travail), womit genügend deutlich gesagt ist, dass der Arbeitnehmer seinen Arbeitsort vorübergehend wechselt gegen eine Beschäftigung «auswärts». In der Praxis bleibt der Arbeitnehmer dem angestammten GAV unterstellt, und die Kontrahenten eines auswärtigen GAV nehmen daran nicht Anstoss. Der auswärts Versetzte hat gemäss Gesetz und GAV Anrecht auf Versetzungsentschädigungen beziehungsweise Auslagenvergütungen (OR 327a zwingend, und viele GAV mit konkreten Ansätzen). Immerhin liegen solche Fälle – wir sagten es – an der Grenze. Es ist denkbar, dass darin unter Umständen ein Einbruch in ein fremdes Vertragsgebiet erblickt wird, besonders wenn mit der Verbandszugehörigkeit manipuliert wird.
Im abgedruckten Schiedsgerichtsurteil ging es um den räumlich-geographischen Geltungsbereich. Die Baustelle in Baden, Kanton Aarau, bestand während einiger Jahre. Für die (in Frage kommenden) Gastarbeiter war Bern-Stadt sicher nicht «Arbeitsstätte» und auch nicht «Wohnort». Sie arbeiteten dauernd an jener Baustelle und wohnten dauernd (jedenfalls während der Saison) dort, nahe an der Arbeitsstätte.
Es musste zu einer Kollision mit dem regionalen GAV für das Gebiet des Kantons Aargau kommen. Jedenfalls die dortigen Vertragspartner verlangten die Anwendung ihres GAV. Tatsächlich lagen die Arbeitsverhältnisse geographisch im dortigen Geltungsbereich. Die zusätzlichen Kriterien, die für die Beibehaltung der stadtbernischen GAV-Ordnung hätten sprechen können, versagten. Beide Gewerkschaftssektionen beanspruchten den Einzug der Mitgliederbeiträge und die Buchung der Arbeiter für ihre Sektion. Das Unternehmen liess sich im Kanton Aargau als juristische Person eintragen. Es sah seinen Vorteil in der Anwendung jenes GAV (der eine Mittagsverpflegungsentschädigung nicht vorsah) und unterzog sich jenem GAV, auch wenn eine förmliche Anerkennung des aargauischen GAV nicht nachgewiesen war. Die Gründung einer juristisch selbständigen Firma mit zweifellos enger Bindung an das Berner Unternehmen, sowie die Mitgliedschaft beim aargauischen Baumeisterverband konnten nicht ganz abgeklärt werden. Befremdend für das Schiedsgericht war der Umstand, dass die beiden Brudersektionen Bern-Stadt und Baden/Aargau entgegengesetzter Meinung waren und dass sich die Zentralverbände auf beiden Seiten des Kollisionsfalles nicht annahmen, sondern die Austragung des Streites ihren Unterverbänden beziehungsweise Sektionen überliessen. Diese wiederum, vertreten durch paritätische Kommissionen, konnten unter sich auch nicht einig werden.

Bei all diesen Unstimmigkeiten musste das Schiedsgericht urteilsmässig feststellen, dass der örtliche Geltungsbereich des stadtbernischen GAV für die Baustelle in Baden nicht dargetan sei. Die Mittagsentschädigung gemäss dem bernischen GAV (Pos. 15.3) konnte deshalb keine normative Wirkung für die dortigen Arbeitnehmer und die Firma haben. Die Art. 10 und 19 des Landesmantelvertrages 1973/77 konnten diese Schlussfolgerung auch nicht abwenden.
Das Schiedsgericht fand sich in Übereinstimmung mit der in der arbeitsrechtlichen Literatur vertretenen Auffassung, dass bei (räumlicher) Kollision zweier GAV mangels eigener übereinstimmender Abgrenzungen die Regeln des internationalen Privatrechts über Gesetzeskollision analog angewendet werden können, wobei die «Betriebsstätte» als Erfüllungsort für die Arbeitsverhältnisse besonderes Gewicht habe. Liegt die Betriebsstätte im räumlichen Geltungsbereich eines GAV, so ist dieser GAV anzuwenden (Hueck-Nipperdey, Lehrbuch 1959 I 95, II 1957 456–467; Nikisch 2.A.1959 II 364/365; Rudolf Rentsch, Über den Geltungsbereich des GAV unter besonderer Berücksichtigung des Berufsverbandsprinzips und des Industrieverbandsprinzips, 1974 Zürich, Schulthess Polygr. Verlag, insbes. Seiten 47–56).

Über den vorliegenden Sachverhalt und das besprochene Urteil hinaus sei es erlaubt, *gewisse Richtlinien für die Vertragspraxis* aufzustellen:

1. Kollisionen zwischen regionalen GAV derselben Branche sind zu vermeiden, wobei grundsätzlich das Territorialprinzip zu respektieren ist. Jeder GAV bestimmt den örtlichen Geltungsbereich. Werden die Arbeitsverhältnisse dauernd im Vertragsgebiet abgewickelt und ist eine feste «Arbeitsstätte» erkennbar, so ist der örtlich gegebene GAV anwendbar – vorausgesetzt, dass die Anwendbarkeit auch in persönlicher Beziehung (Beteiligung am GAV) klappt oder in Ordnung gebracht wird. Ausnahmen, die sich als zweckmässig erweisen, zum Beispiel «Versetzungen» von der eigentlichen Arbeitsstätte «an einen auswärtigen Arbeitsort», müssen von den benachbarten Organisationen abgesprochen und sorgfältig im GAV umschrieben werden.
2. Wo Unterverträge im Rahmen eines übergeordneten Mantelvertrages oder Rahmenvertrages gleichwohl kollidieren, erscheint es zweckmässig, dass solche Fälle durch die übergeordneten Instanzen des Mantelvertrages behandelt und beseitigt werden; sei es von Fall zu Fall durch eine zu bezeichnende Schlichtungs- oder Schiedsinstanz, oder durch sorgfältig formulierte Kollisionsnormen im Mantelvertrag, an die sich die Unterverbände zu halten haben.
3. Bei Überschneidungen zweier gleichrangiger GAV etwa die

«günstigere» Norm anzuwenden, kann vertragspolitisch durch die Gewerkschaften vertreten werden, doch taugt sie als Rechtsgrundsatz nicht. Es ist zu bedenken, dass die Arbeitgeberseite die Günstigkeit nicht gleich beurteilt wie die Arbeitnehmerseite. Die Kollision kann nicht einseitig durch Absprache zwischen den Gewerkschaftssektionen behandelt werden. Der Konflikt ist eine Angelegenheit der beiden Vertragsgemeinschaften – oder der übergeordneten zentralen Vertragskontrahenten.

4. Die GAV erfüllen, neben dem Schutz der Arbeitnehmer, wichtige Ordnungsaufgaben, (näheres im Kommentar Schweingruber/Bigler zum GAV, 1972 S. 25). Sie sind die Basis für gemeinsame Einrichtungen und für eine gemeinsame Durchsetzung und Kontrolle; dies innerhalb ihres Vertragsgebiets (Territorium). Überschneidungen im geographischen Geltungsbereich stören diese Funktionen der GAV. Sie sind zu vermeiden – ausser im vollen Einvernehmen mit dem «Grenznachbar».

Edwin Schweingruber