

Zeitschrift: Rote Revue : sozialistische Monatsschrift
Herausgeber: Sozialdemokratische Partei der Schweiz
Band: 32 (1953)
Heft: 7-8

Artikel: Der Streik von Sils-Albula und seine arbeitsrechtliche Bedeutung für die schweizerischen Arbeitnehmer
Autor: Lang, Erwin A.
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-336733>

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: 13.01.2026

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

Entscheidend ist, daß der aktive Teil der Arbeiterjugend die Möglichkeit erhält, sich während eines oder zweier Jahre ein theoretisches und geschichtliches Wissen anzueignen, das auf die zukünftigen Aufgaben vorbereitet.

ERWIN A. LANG

Der Streik von Sils-Albula und seine arbeitsrechtliche Bedeutung für die schweizerischen Arbeitnehmer

Seit dem 22. Oktober 1952 steht die Belegschaft der *Bündner Wolldeckenfabrik Heinrich Schwendener in Sils-Albula*, die größtenteils im *Schweizerischen Textil- und Fabrikarbeiterverband* organisiert ist, im Streik. In diesem nunmehr bald neun Monate dauernden Konflikt, den die Arbeiter und Arbeiterinnen mit seltener Disziplin und jener Entschlossenheit, die ein Merkmal der bündnerischen Bevölkerung ist, durchstehen, geht es nicht etwa um die Verwirklichung materieller oder sozialpolitischer Postulate. Mittelpunkt der Auseinandersetzung bilden arbeitsrechtliche Begehren, deren Bedeutung den lokalen Rahmen sprengt und welche gesamtschweizerische Aspekte besitzen. Auf einen kurzen Nenner gebracht, soll mit der Arbeitsniederlegung im speziellen darauf eingewirkt werden, daß der Unternehmer diejenigen Belegschaftsangehörigen, die durch ihn wegen ihrer gewerkschaftlichen Tätigkeit gemaßregelt wurden, wieder beschäftigt, wodurch der *solidarische* Charakter dieser gewerkschaftlichen Maßnahme, die für ihre gesamtarbeitsvertragliche Beurteilung wesentlich ist, eindeutig unterstrichen wird.

Bereits vor Monaten hat der Schweizerische Textil- und Fabrikarbeiterverband die Einberufung des im Gesamtarbeitsvertrag für die Schweizerischen Tuch- und Deckenfabriken vom 15. Oktober 1948 vorgesehenen Schiedsgerichtes verlangt, das seine Verletzung durch den ihm unterstellten Schwendener sowie den Verband der Arbeitgeber der Textilindustrie, im nachfolgenden kurz VATI genannt, feststellen und entsprechend ahnden soll. Die Konstituierung des Schiedsgerichtes und die Aufnahme seiner Tätigkeit gestalteten sich äußerst schwierig und erstreckten sich über eine lange Zeitdauer. Für die eingetretenen Verzögerungen müssen die Beklagten, welche anderseits als Widerkläger auftreten, verantwortlich gemacht werden. Den auch in andern Fällen schon praktizierten Tendenzen wird durch eine Lücke, welche die meisten uns bekannten Vertragswerke aufweisen, Vorschub geleistet. Unabhängig von diesem Verfahren ist es unseres Erachtens eine Aufgabe der Arbeitnehmerorganisationen, bei der Neuformulierung von Gesamt- und Kollektivarbeitsverträgen zu verlangen, daß für die schiedsgerichtliche Abwicklung derartiger Differenzen künftig genau umschriebene Fristen

fixiert werden. Es ist schließlich zwecklos, ganz besonders Kündigungen mit Maßregelungscharakter durch ein Schiedsgericht beurteilen und erledigen zu lassen, wenn vom Zeitpunkt der festgestellten Maßregelungen bis zu ihrer schiedsgerichtlichen Abklärung viele Monate verstreichen und der dadurch beabsichtigte Zweck vollkommen illusorisch wird.

Aber auch sonst war bei der Konstituierung des Schiedsgerichtes und ganz besonders in seinem Entscheid eine ganze Reihe von Dissonanzen zu verzeichnen, welche das Vertrauen der Gewerkschaft in seine Unbefangenheit in hohem Maße zu erschüttern vermochten. Wir werden auf diese Tatsache am Schluß unserer Ausführungen zurückkommen, wenn wir das gefällte Urteil einer knappen Betrachtung unterziehen. Leider fehlt für eine einläßlichere Kommentierung im Moment, da wir diesen Artikel schreiben, die Begründung zu dem den Parteien zugestellten Dispositiv. An der Berechtigung unserer bereits jetzt schon angebrachten Vorbehalte ändert das jedoch nichts. Sie ergeben sich aus einer Situation heraus, wie sie sich schon ergab, bevor das Schiedsgericht in Funktion getreten war.

Das Rechtsbegehren der Parteien

Von der Gewerkschaft aus betrachtet, präsentiert es sich im wesentlichen folgendermaßen:

a) Es sei festzustellen, daß Schwendener verschiedene Artikel des zuständigen Gesamtarbeitsvertrages, insbesondere die darin enthaltene Koalitions- und Vereinsfreiheit, die absolute Friedenspflicht, die Tätigkeit der Arbeiterkommission, die Besprechung der Kriseneinwirkungen und ihre Behandlung durch die Vertragsparteien sowie die Bestimmungen bezüglich des Schiedsgerichtes fortgesetzt, wiederholt und vorsätzlich verletzt habe, indem er fünf Arbeiter wegen ihrer Zugehörigkeit zum STFV und teilweise zur Arbeiterkommission fristlos entließ bzw. ihnen kündete unter Vorenthalten jeglicher weiterer Lohnzahlung, was auch in den Fällen angeordnet wurde, wo man unter Verletzung der Vertragsbestimmungen auf sieben Tage kündete.

b) Es seien die mit Schreiben vom 1. bzw. 6. November 1952 vorgenommenen Kündigungen der Belegschaft als nichtig bzw. rechtsunwirksam zu erklären und Schwendener zu verpflichten, alle Arbeitnehmer, die am 21. Oktober 1952 in einem vertraglichen Dienstverhältnis mit ihm gestanden haben, unverzüglich wieder zu beschäftigen.

c) Schwendener sei zudem zu verurteilen, dem STFV die den streikenden Arbeitern seit 22. Oktober 1952 ausbezahlten und bis zu deren zumindestiger Wiederbeschäftigung noch auszuzahlenden Streikentschädigungen zu ersetzen.

Das Rechtsbegehren gegen den VATI hatte folgenden Inhalt:

Es sei festzustellen, daß er in Verletzung seiner gesamtarbeitsvertraglichen Einwirkungspflicht und durch Nichtanwendung seiner ihm ver-

bandsstatutarisch zur Verfügung stehenden Zwangsmittel und Sanktionen die vertragswidrigen Maßnahmen des Beklagten Schwendener weder verhindert oder beseitigt noch zu verhindern oder zu beseitigen versucht habe, sondern diese im Gegenteil durch seine Toleranz ihm gegenüber ermöglichte und förderte und es zudem unterlassen habe, die Erfüllung des GAV, soweit sie in Geld zu erfolgen hatte, an Stelle Schwendeners vorzunehmen sowie den aus der Verletzung des GAV entstandenen Schaden, soweit er in Geld zu ersetzen war, zu ersetzen oder anzubieten.

Gesamthaft ließ der STFV noch beantragen, die im Rechtsbegehren auf geführten Feststellungs- und Leistungsbegehren seien gutzuheißen unter solidarischer Kosten- und Entschädigungsfolge zu Lasten der beiden Beklagten.

Diese stellten gemeinsam folgendes Rechtsbegehren:

a) Es sei gerichtlich festzustellen, daß die beklagte Gewerkschaft durch den am 22. Oktober 1952 unter ihrer Leitung organisierten und seither von ihr unterstützten Streik der Gewerkschaftsmitglieder bei der Bündner Wolldeckenfabrik Hch. Schwendener, Sils-Albula, den Gesamtarbeitsvertrag für die Schweizerischen Tuch- und Deckenfabriken vom 15. Oktober 1948, insbesondere die Bestimmungen betreffend die Friedenspflicht und das Schiedsgericht gröblich verletzt hat.

b) Die beklagte Gewerkschaft sei wegen dieser Vertragsverletzung angemessen zu bestrafen, insbesondere sei die gemäß Artikel 32 des Gesamtarbeitsvertrages bei der Schweizerischen Nationalbank in Zürich deponierte Kaution von 10 000 Fr. vom Schiedsgericht zugunsten des VATI als verfallen zu erklären;

alles unter gerichtlicher und außergerichtlicher Kostenfolge zu Lasten des Schweizerischen Textil- und Fabrikarbeiterverbandes.

Die Verhandlungen vor Schiedsgericht vom 27. Juni:

Namens der klägerischen Partei führte Rechtsanwalt Dr. Robert Meyer, Zürich, folgendes aus:

Zwei unscheinbare Bestimmungen im Obligationenrecht haben eine Bresche in den Grundsatz geschlagen, wonach die Befugnis, Recht zu setzen, allein dem Staate zustehen soll. Es sind dies die Artikel 322 und 323 OR, in denen stipuliert wird,

daß durch Vertrag von Arbeitgebern oder Arbeitgebervereinigungen mit Arbeitern oder Arbeitervereinigungen bestimmte Vorschriften für die Dienstverhältnisse der beteiligten Arbeitgeber und Arbeiter aufgestellt werden können und daß Dienstverträge, die von auf einen GAV verpflichteten Arbeitgebern und Arbeitnehmern abgeschlossen werden, nichtig sind, soweit sie den darin aufgestellten Bestimmungen widersprechen.

Die rechtliche Ausgestaltung der menschlichen Tätigkeit, jedenfalls der unsere Landstriche beherrschenden Tätigkeit, kann somit dem Staate entzogen und durch Vereinbarungen der Berufsverbände oder der Berufsangehörigen ersetzt werden. Dieser Ersatz besitzt Rechtsverbindlichkeit für alle

Arbeitnehmer und Arbeitgeber, welche diesen Vereinigungen angeschlossen sind. Die Macht, das Recht der Werkstatt zu schaffen, liegt also seit dem Inkrafttreten des heutigen Obligationenrechtes, das heißt seit über 40 Jahren, bei Arbeitgebern und Arbeitnehmern, unter der einzigen Voraussetzung ihrer Einigkeit.

In diese Feststellung ist gleichzeitig die andere eingeschlossen, daß ein erheblicher Prozentsatz unserer Bevölkerung hinsichtlich der sie ernährenden Arbeit *privatem* und damit verschiedenartigem Recht unterworfen ist. Eine Fülle von Zweifels- und Streitfragen ist die unvermeidliche Folge. Die Konsequenz wäre eine reichhaltige Judikatur, die schon deshalb als wünschenswert bezeichnet werden muß, weil sich nur auf dem Wege einer fortgesetzten rechtlichen Diskussion, und das ist eine öffentliche Rechtssprechung, Klarheit und Fortschritt entwickeln können. Diese Judikatur fehlt aber erstaunlicherweise beinahe vollkommen. Das röhrt daher, weil die GAV-schließenden Berufsverbände ihre Streitigkeiten durchweg der privaten Schiedsgerichtsbarkeit übertragen haben. Ad hoc und bezüglich ihrer Zusammensetzung meist dem Zufall überlassene, in jedem Streitfall andere Schiedsgerichte sprechen Recht, ohne daß ihre Entscheide gesammelt und publiziert würden. So ist es angesichts des fast totalen Ausfalles einer gesamtarbeitsvertraglichen Judikatur auch nicht weiter verwunderlich, wenn selbst hervorragende Juristen in diesen Bezirken vollkommene Fremdlinge sind, obwohl das weite Territorium des Arbeitsrechtes an großartigen Schönheiten ebenso reich ist wie dasjenige der Natur.

Wesen und Inhalt des GAV

Zur Erläuterung von Wesen und Inhalt des GAV stützte sich Dr. Meyer vornehmlich auf den Kommentar von Schönenberger zu OR 322/323. Die Bezugnahme auf diesen anerkannten und politisch absolut unverdächtigen Autor mußte zum vornehmerein jeglichen Verdacht extremer und radikaler Auffassungen zerstreuen.

Jeder Gesamtarbeitsvertrag beruht auf der Koalitionsfreiheit; ihr verdankt er seine Existenz. Das Bestehen von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden, welche ohne die Koalitionsfreiheit undenkbar sind, ist die primäre Voraussetzung für die Entstehung jedes GAV. Die Koalitionsfreiheit ist seine tragende Säule, womit auch gesagt ist, daß jedes Vertragswerk auf arbeitsrechtlichem Gebiet feierlich die Koalitionsfreiheit zu gewährleisten hat. Im Gesamtarbeitsvertrag für die Schweizerischen Tuch- und Deckenfabriken ist sie in Artikel 29 garantiert und festgelegt, daß einem Arbeitnehmer aus der Zugehörigkeit oder Nichtzugehörigkeit zu einer Gewerkschaft weder von seiten des Arbeitgebers noch von seiten anderer Arbeitnehmer ein Nachteil erwachsen darf.

Zweck eines jeden GAV ist eine kollektive Ordnung, die einerseits dem Arbeitgeber den Abschluß von Dienstverträgen vereinfacht und durch Lohnfestsetzungen für eine längere Dauer eine stabile Kalkulationsgrundlage schafft und welche anderseits dem Arbeitnehmer einheitliche, günstigere und konstantere Arbeitsbedingungen bringt. Gesichert wird diese kollektive Ordnung durch die Friedenspflicht, welche mit jedem GAV verknüpft ist; sie soll den Arbeitsfrieden fördern und Arbeitskonflikte vermeiden. Wer diese beiden Institutionen, die Koalitionsfreiheit und die Friedenspflicht, verletzt, verstößt gegen den Grundgedanken des GAV. Im übrigen ist der GAV ein Vertrag, der Bestimmungen verschiedenen Charakters in sich vereinigt. Er enthält Teile mit normativen, solche mit schuldrechtlichen Wirkungen und dazu Teile mit sowohl normativen wie schuldrechtlichen Funktionen. Die vom GAV geschaffenen Normen betreffen die Einzeldienstverhältnisse. Diese sind unabdingbar und wirken unabhängig vom Willen, ja gegen den Willen der Tarifunterworfenen. Sie sind automatisch Bestandteile der Einzeldienstverträge, ob sie nun ausdrücklich darin enthalten sind oder nicht. Mit seinen Normen ist der GAV also eine Quelle objektiven Rechtes und dem Gesetzesrecht gleichgestellt. Die Normen sind zwingend; was ihnen widerspricht, ist gemäß OR 323 schlechthin nichtig. Zu ihnen gehören vor allem und immer die Vorschriften über den Lohn und über die Beendigung des Dienstverhältnisses, wie Kündigung, ihre Form, Gründe und Beschränkung.

Neben den Normen enthält jeder GAV aber auch obligatorische Bestimmungen, denn wer, wie die Parteien eines GAV, durch Vertrag Normen schafft, ist nach allgemeinen Grundsätzen, wie besonders nach Treu und Glauben, zur Erfüllung verpflichtet, das heißt gehalten, sich für die Erreichung des Zweckes dieser vertraglichen Normierung, für ihre Erfüllung einzusetzen. Die Schulpflichten sind somit die notwendige Ergänzung und Sicherung des normativen Teiles, und ihre Verletzung zieht die bekannten obligationenrechtlichen Folgen, wie Erfüllungsklage und Schadenersatz, nach sich. Die obligatorischen Wirkungen des GAV bestehen für die Gesamtarbeitsvertragsparteien sowie nach den Grundsätzen über den Vertrag zugunsten Dritter für die Glieder einer Gesamtarbeitsvertragspartei. Ausfluß dieser Erfüllungspflicht ist einmal die Einwirkungs-, sodann die Friedenspflicht. Die Einwirkungspflicht besteht darin, daß die GAV-Partei mit allen ihr als Verband zur Verfügung stehenden Mitteln auf ihre Mitglieder dahin einwirke, sich gemäß GAV zu verhalten. Die Friedenspflicht verbietet Maßregeln gegen den Bestand des GAV und gebietet, bei den Verbandsmitgliedern für entsprechendes Verhalten besorgt zu sein.

Das Maßregelungsverbot

Was in diesem Schiedsgerichtsverfahren ganz besonders und in erster Linie interessiert, ist die sogenannte *Maßregelung*, ihre rechtliche Natur und

ihre rechtlichen Folgen. Unter Maßregelung wird bekanntlich eine meist als Entlassung in Erscheinung tretende Kampfmaßnahme gegen den Arbeiter wegen seiner Zugehörigkeit zur Gewerkschaft oder Arbeiterkommission sowie als Vergeltung für gewerkschaftliche Tätigkeit verstanden. Eine Maßregelung verstößt somit gegen die Koalitionsfreiheit und gegen die Friedenspflicht. Aus diesen Ueberlegungen gehört das Verbot der Maßregelung zu den obligatorischen Bestimmungen des GAV, und seine Übertretung ist eine Verletzung der Erfüllungspflicht mit allen obligationenrechtlichen Folgen mangelnder Erfüllung. Maßregelungsverbote betreffen aber auch die Beendigung der Dienstverträge und gehören gleichzeitig zu den normativen GAV-Bestimmungen. Auf diesen Standpunkt stellt sich auch zu wiederholten Malen der bereits erwähnte Kommentator Schönenberger. Damit ist gleichzeitig gesagt, daß das sogenannte «freie Kündigungsrecht», auf welches sich die Arbeitgeber immer wieder berufen, unter der Herrschaft eines GAV aufgehoben ist. Es gibt nur ein dienstvertragliches Kündigungsrecht im Rahmen und unter dem Vorbehalt der Friedenspflicht und Koalitionsfreiheit, und es besteht nicht, wenn es zu diesen Pflichten in Widerspruch steht, selbst wenn es in der dienstvertraglich korrekten und zulässigen Form der Kündigung vorgenommen wird. Darum muß eine Vergeltungsmaßnahme wegen gewerkschaftlicher Zugehörigkeit oder Tätigkeit immer als eine verbotene Maßregelung qualifiziert werden, gleichgültig, wie sie vorgenommen oder begründet wird.

Diese Auffassung vertritt eindeutig Kommentator *Schönenberger*, wenn er schreibt:

«Die absolute Friedenspflicht verwehrt jegliche Kampfmaßnahme, wie Streik, Aussperrung, auch unter Einhaltung der Kündigungsfristen.»

Sie kommt aber auch in andern schiedsgerichtlichen Entscheiden eindeutig zum Ausdruck, wie beispielsweise im Streitfall *Rehmann gegen Wirkerei AG*, Uster, und *STFV gegen Bucher*, Zürich. Kündigungen mit Maßregelungscharakter werden daher als *rechtsmißbräuchlich, widerrechtlich* und *gleichzeitig als Vertragsverletzung* gekennzeichnet. Widerrechtlich bedeutet gemäß OR Artikel 20 aber *Nichtigkeit*, und eine auf diese Weise entstandene Vertragsverletzung zieht die übrigen obligationenrechtlichen Konsequenzen nach sich. In diesem Zusammenhang kann festgestellt werden, daß unsere Nachbarländer aus diesen allgemein herrschenden Anschauungen in ihren neuesten Erlassen bereits die gesetzgeberischen Konsequenzen gezogen haben, was beispielsweise im württembergischen Betriebsrätegesetz vom 21. Mai 1949 sowie im westdeutschen Betriebsverfassungsgesetz vom 11. Oktober 1952, welches das württembergische ablöste, eindeutig zum Ausdruck kommt. Auf den vorliegenden Streitfall bezogen, konnte es sich deshalb nur noch darum handeln, zu erforschen, wie es der STFV behauptet hat, ob der Beklagte Schwendener Maßregelungen vornahm und der Beklagte VATI es in Ver-

letzung seiner Einwirkungs- und Friedenspflicht unterließ, diese abzuwenden oder rückgängig zu machen.

Das Sperreverbot

Bevor Dr. Meyer den Beweis für diese Behauptungen und unseres Erachtens zwingend antrat, stellte er gewissermaßen im Vorbeiweg noch fest, daß die Friedenspflicht auch das Sperreverbot enthält. Dieses besteht darin, daß es einem Arbeitgeber untersagt ist, auf andere Arbeitskräfte suchende Arbeitgeber dahin einzuwirken, die Anstellung von beschäftigungslosen Arbeitern des eigenen Betriebes zu unterlassen. Die Übertretung des Sperreverbotes ist in Artikel 30 GAV den andern verbotenen Kampfmaßnahmen, wie Streik und Aussperrung, gleichgeordnet. Hat der Beklagte Schwendener, wie der Kläger behauptet, auch die Sperre verfügt, so hat er sich damit zusätzlich und schwer gegen die obligatorische Friedenspflicht vergangen, die Gegenmaßnahmen des Klägers verschuldet und sie insbesondere gerechtfertigt.

Die Maßregelungen

Es war schlechthin unmöglich, im Rahmen eines zeitlich begrenzten Plädoyers, das Resultat der Einvernahme von nahezu 40 Zeugen mit Konfrontationen zu würdigen, so interessant das auch gewesen wäre. Ohne in Selbstgefälligkeit zu machen, durfte Dr. Meyer jedoch erklären, daß mit einer winzigen und sachlich bedeutungslosen Ausnahme das Beweisverfahren die Richtigkeit der vierzigseitigen Tatbestandsdarstellung ergeben hat. Niemand, der diesem Zeugenaufmarsch beiwohnte, konnte sich des Eindrucks entziehen, daß die klägerischen Zeugen die Sprache der Wahrheit redeten, der simplen, ungekünstelten und unkomplizierten Wahrheit, die Sprache *der* Wahrheit, die das einfache Volk respektvoll spricht, wenn es vor dem Richter und der Justiz steht.

Die Zeugen der Gegenseite waren, wenn man so sagen darf, «differenzierter». Sie beschränkten sich nämlich nicht darauf, sich nicht zu erinnern, sondern bezeugten jeweils, wie es gewesen wäre, wenn sie sich erinnern könnten. Diese problematische Taktik bewies der klägerische Anwalt an zwei Episoden, die sachlich zwar von untergeordneter Bedeutung waren, aber trotzdem ungemein illustrativ wirkten. Am Ende der Zeugeneinvernahmen ergab sich folgendes:

Die namentlich aufgeführten Arbeiter, zu denen aus Sympathie der Streik ausgebrochen war, wurden wegen ihrer Gewerkschaftszugehörigkeit vom Beklagten Schwendener gemäßregelt.

Nach dieser Erklärung baute Dr. Meyer voller Systematik das Gebäude der Beweisführung auf, in dem er Stein um Stein aneinanderfügte, bis sie vollständig und in juristischer Architektur unter Dach gebracht war. Es begann

mit der konsequenten Mißachtung der im GAV ausdrücklich vorgesehenen Arbeiterkommission durch Schwendener, womit er seine grundsätzlich feindselige Einstellung der gewerkschaftlich organisierten Arbeiterschaft gegenüber demonstrierte, und woraus sich die angeordneten Maßregelungen beinahe zwangsläufig erklären lassen. Es ging weiter mit der Reaktion von Schwendener auf den vom STFV am 15. Juni 1952 organisierten «Marsch nach Bern» und der von ihm volle zwei Monate später heftig kritisierten Rede des Verbandspräsidenten Ernst Moser auf dem Waisenhausplatz, welche die bekannten Äußerungen gegenüber Schwendener enthielt.

Wegen dieser Rede hat er sich je weder an den STFV noch an Ernst Moser gewandt und eine Berichtigung gefordert. Er nahm sie vielmehr zum Anlaß für eine von langer Hand vorbereitete Aktion, deren Zweck darin bestand, *einen entscheidenden Schlag gegen die Gewerkschaft sowie ihre Vertrauensleute im Betrieb zu führen*, und die den am 22. Oktober 1952 ausgelösten Streik provoziert hat. Es war Schwendener, der am 18. August 1952 vor seiner morgens 7 Uhr im Fabrikhof versammelten Belegschaft erklärte, von jetzt an gelte im Verkehr mit der Gewerkschaft nur noch der Grundsatz

Auge um Auge und Zahn um Zahn!

Wie der Unternehmer diesen Ausspruch verstand und in die Tat umsetzte, geht am besten aus einer Gegenüberstellung des Vorstandes der Sektion Sils-Albula des STFV, wie er sich vor dem Konfliktausbruch zusammensetzte, und der Liste der von Schwendener «abgebauten» Arbeiter hervor:

Zusammensetzung des Vorstandes: Guler, Gradolf, Battaglia, Telser, Caviezel, Georg Romagna.

Liste der «abgebauten» Arbeiter: Guler, Gradolf, Battaglia, Telser, Caviezel.

Mit einer Ausnahme waren somit sämtliche Vorstandsmitglieder aus dem Betrieb entfernt worden, und das war wohl kein Zufall.

Die rechtlichen Folgen der Maßregelung

Wie bereits ausgeführt, verletzen Beendigungen des Dienstverhältnisses, also Kündigungen und Entlassungen, die Maßregelungscharakter haben, die normativen Bestimmungen des GAV. *Sie sind also nichtig.* Das heißt einmal, daß den Betroffenen seit der Maßregelung der Lohn ausbezahlt werden muß, und zwar wird dieser Lohnanspruch während des Streiks nicht etwa unterbrochen. Eine Verweigerung der Lohnzahlung könnte während des Streiks nur mit der Verweigerung der Dienste begründet werden. Die Gemaßregelten Guler, Gradolf und Battaglia waren aber gar nicht in der Lage, ihre Dienste zu verweigern, hatte ihnen doch Schwendener bereits vorher die Dienstausübung ausdrücklich verboten.

Im Zeitpunkt des Streikausbruches haben sie im Gegenteil — durch das an Schwendener gerichtete Telegramm — die Dienstbereitschaft ausdrücklich dokumentiert und ihre Dienste zur Verfügung gestellt, die vom Arbeitgeber aber nicht angenommen wurden. Sie waren daher gar nicht streikfähig und stehen deshalb rechtlich nicht im Streik. Die Annahme ihrer Dienste durch Schwendener hätte zudem automatisch und in jedem Zeitpunkt zum Abbruch des Streikes der übrigen Belegschaftsangehörigen geführt. Außer dem Lohnanspruch für die Dauer der Nichtbeschäftigung haben die Gemaßregelten, da ihr Dienstvertrag rechtlich weiterbesteht, Anspruch auf Wiederbeschäftigung. Die Pflicht zur Wiederbeschäftigung kann aber wohl festgestellt und dem Beklagten Schwendener auferlegt, ihr Vollzug jedoch nicht erzwungen werden. In diesem Falle hat an Stelle der Naturalerfüllung deshalb Schadenersatz zu treten, und dieser ist für diesen Eventualfall jetzt schon festzusetzen. Dr. Meyer forderte demzufolge, außer dem verfallenen Lohn, für den Eventualfall eine Abfindung in Höhe eines Jahresverdienstes zuzüglich einer Umzugsentschädigung, da ein gleichwertiger anderer Stellenantritt unvermeidlich mit einer Auswanderung mit der Familie verbunden sein wird. Diese Auffassung vertrat auch das bereits angeführte, zur Behandlung des Streitfalles Rehmann/Wirkerei AG, Uster, eingesetzte Schiedsgericht, so daß diesem Entscheid präjudizierende Bedeutung zukommt.

Der Streik — keine Verletzung des GAV

Ein Streik ist, genau wie die Maßregelung und die Sperre, eine gemäß Gesamtarbeitsvertrag verbotene Kampfmaßnahme. Im konkreten Falle stellt sich nun, wie Dr. Meyer ausführte, die Frage, ist ein Streik auch dann vertragswidrig, wenn er als Reaktion auf vorangehende Maßregelungen und Sperren der Gegenpartei erfolgte und daher durch Verletzung der Friedenspflicht des Vertragspartners provoziert worden ist. Diese Frage muß eindeutig verneint werden; ein solcher Streik ist nicht GAV-widrig. Wie Dr. Meyer schon einleitend darlegte, enthält der GAV Bestimmungen schuldrechtlichen Charakters, zu denen die Friedenspflicht mit ihren Maßregelungs- und Streikverboten gehört. Die Frage, ob ein durch Maßregelungen provoziert Streik vertragswidrig ist, muß daher nach obligationenrechtlichen Grundsätzen entschieden werden. Es steht fest, daß am Anfang die Maßregelungen und die Sperre standen. Schwendener hat damit die Friedenspflicht des GAV verletzt bzw. nicht erfüllt. Wer bei einem zweiseitigen Vertrag den andern zur Erfüllung anhalten will, muß gemäß OR 82 entweder bereits erfüllt haben oder die Erfüllung anbieten. Schwendener hat nicht erfüllt und durch Bestätigung der Maßregelungen die zukünftige Erfüllung verweigert. Er konnte somit vom Kläger gar keine Erfüllung verlangen, und der Kläger beging, indem er sich seinerseits nicht mehr an die Friedenspflicht hielt, gemäß

OR 82 keine Vertragsverletzung. Unter dem Gesichtspunkt der Einrede des nichterfüllten Vertrages mit Bezug auf die Friedenspflicht kam Dr. Meyer deshalb zum Schluß, daß der Streik von Sils-Albula nicht GAV-widrig war und keine Vertragsverletzung darstellte. Verschuldet hat den Streik der Beklagte Schwendener.

Durch seine wiederholten, fortgesetzten provokatorischen und gewerkschaftsfeindlichen Kampfmaßnahmen gegenüber den gewählten Vertrauensleuten der Gewerkschaft hat er Umstände geschaffen und verschuldet, die aus Gründen der Sittlichkeit und nach Treu und Glauben für die übrigen Belegschaftsangehörigen eine weitere Arbeitsleistung für diesen Arbeitgeber unzumutbar machen.

Diese Tatsache trifft jedenfalls für die Dauer der Maßregelungen zu. Die Belegschaft wurde nach Treu und Glauben durch den Beklagten zum Streik gezwungen, weshalb er für die Streiksäden ersatzpflichtig ist.

Dr. Meyer schloß seine Ausführungen mit einer Darstellung der Haftung des VATI, welcher der ihm obliegenden Einwirkungspflicht nicht genügte und Schwendener an den ihm zum Vorwurf gemachten Verletzungen des GAV nicht hinderte. Der Arbeitgeberverband hat deshalb die Konsequenzen seines Verhaltens zu tragen und haftet solidarisch mit dem Beklagten Schwendener.

Übergehen wir die Plädoyers der Beklagten und Widerkläger, und wenden wir uns abschließend dem schiedsgerichtlichen Entscheid zu, wie er vorläufig im Dispositiv vorliegt.

U R T E I L
vom 1. Juli 1953

D A S S C H I E D S G E R I C H T

hat

in Sachen

*Schweizerischer Textil- und Fabrikarbeiterverband (STFV), Zürich,
Kläger und Widerbeklagter,*

gegen

1. *Heinrich Schwendener, Bündner Wolldeckenfabrik, Sils-Albula,*
2. *Verband der Arbeitgeber der Textilindustrie (VATI), Zürich,
Beklagter und Widerkläger,
betreffend Gesamtarbeitsvertrag*

e r k a n n t :

1. Die Klage des STFV gegen Heinrich Schwendener wird, soweit darauf einzutreten ist, teilweise gutgeheißen und Heinrich Schwendener zu einer Geldstrafe von 1500 Fr. (tausendfünfhundert) verurteilt.
2. Die Klage des STFV gegen den VATI wird, soweit darauf einzutreten ist, abgewiesen.

3. Die Klage des Heinrich Schwendener und des VATI gegen den STFV wird teilweise gutgeheißen und der STFV zu einer Geldstrafe von 6000 Fr. (sechstausend) verurteilt.
4. Die Schweizerische Nationalbank in Zürich wird angewiesen, aus den bei ihr nach Gesamtarbeitsvertrag vom 15. Oktober 1948, Art. 32, hinterlegten Kautionsen der Parteien von je 10 000 Fr. auf Begehren des Befreigten auszuzahlen:
 - a) 1500 Fr. aus der von den am Gesamtarbeitsvertrag beteiligten Firmen hinterlegten Kautions an den STFV;
 - b) 6000 Fr. aus der vom STFV hinterlegten Kautions an den VATI.
5. Die Kosten des schiedsgerichtlichen Verfahrens werden zu einem Drittel Heinrich Schwendener und zu zwei Dritteln dem STFV auferlegt.
6. Eine Prozeßentschädigung wird keiner Partei zugesprochen.
7. Mitteilung durch eingeschriebenen Brief an die Parteien.

Der Obmann:

sign.: *Dr. Tschopp*

Der Sekretär:

sign.: *Dr. Tinner*

Schatten über der Schiedsgerichtskonstituierung

Obmann des Schiedsgerichtes war Bundesrichter Dr. Hans *Tschopp*, Lausanne, auf dessen Person sich die Parteien sofort einigen konnten. Nicht verständigen konnten sie sich bezüglich der beiden, nicht von den Parteien delegierten Schiedsrichtern, weshalb diese nach GAV, Artikel 35, durch den Präsidenten des Kantonsgerichtes Graubünden, Dr. *Jörimann*, Chur, als neutrale Instanz, bezeichnet werden mußten. Er berief kraft seines Amtes die Herren Obergerichtspräsident Dr. *Plattner*, Weinfelden (kk) und Dr. von *Salis*, Chef der Hypothekarabteilung der Bündnerischen Kantonalbank Chur (rechtsfreisinnig), in das Schiedsgericht. Der STFV delegierte als seinen Parteivertreter Bundesrichter Dr. *Werner Stocker*, Lausanne, und die Beklagten — ja man liest schon richtig! — den «neutralen» Kantonsgerichtspräsidenten Dr. *Jörimann*, Chur. Der STFV legte bereits vor Monaten gegen diese Nomination Verwahrung ein. Das Gericht lehnte es, was bei seiner Zusammensetzung nicht verwunderlich war, ab, auf diese Einrede, für welche die bündnerische Zivilprozeßordnung keine Weiterzugsmöglichkeit vorsieht, einzutreten. Man darf es deshalb, gelinde gesagt, der klägerischen Gewerkschaft nicht verargen, wenn sie der Mehrheit dieses Schiedsgerichtes mit etwelchem Mißtrauen begegnete. Das von ihr gefällte Urteil ergab denn auch mit aller Deutlichkeit, daß die geübte Reserve berechtigt gewesen war. Obwohl die Begründung des Schiedsspruches noch nicht vorliegt, kann man sich des Eindruckes nicht erwehren, daß für die Mehrheit bei seiner Fällung nicht nur rechtliche, sondern ebensosehr andere Überlegungen mitspielten,

die wir nicht näher zu umschreiben brauchen. Auf jeden Fall muß jetzt schon gesagt werden, daß die Arbeiterschaft nach diesem Schiedsspruch um eine Illusion ärmer und eine Erfahrung reicher ist, wenn sie sich nicht schon wie wir bei Aufnahme des schiedsgerichtlichen Verfahrens von einem gesunden Mißtrauen leiten ließ, das seinen Ursprung in einer genauen Kenntnis der Zusammenhänge hat.

P. S. Der vorliegende Artikel war bereits gesetzt, als der STFV im Einvernehmen mit der Belegschaft den Streik für beendet erklärt. Die sich aus diesem Arbeitskonflikt ergebenden Überlegungen werden dadurch selbstverständlich nicht berührt. D. V.

Blick in die Zeitschriften

Politische Rundschau – Monatsschrift der Freisinnig-demokratischen Partei der Schweiz

In den vergangenen Monaten erzählten die bürgerlichen Tageszeitungen ihren Lesern immer und immer wieder die Geschichte vom angeblichen Krebsgang der Schweizerischen Sozialdemokratie. Um das Märchen glaubhafter zu machen, wurden einige kantonale Wahlgänge, die der SPS geringfügige Rückschläge gebracht hatten, über Gebühr aufgebauscht und propagandistisch ausgewertet. Jetzt aber muß kein Geringerer als *Dr. Robert Bauder*, der Sekretär der Freisinnigen Partei der Schweiz, unumwunden zugeben, daß die Schweizer Sozialdemokraten bei den jüngsten Kantonsratswahlen – wenn man sie gesamthaft betrachtet – nicht schlechter, sondern besser als alle andern Parteien abgeschlossen haben. Er zieht seine Bilanz in der «*Politischen Rundschau*» (also mehr für den internen Gebrauch) mit folgenden Sätzen:

«In die Augen springend ist ein mandatmäßig guter Abschluß der Sozialdemokraten, die insgesamt 33 neue Mandate gewinnen und nur in Graubünden und Basel-Land je eines verlieren, also einen Nettoüberschuss von 31 Mandaten erreichen. Ihnen folgen an zweiter Stelle die Freisinnigen, die in der deutschen Schweiz 23 Mandate gewinnen, in Basel-Land eines und in der Westschweiz deren 15 verlieren, somit insgesamt 7 Gewinne buchen. Der Vormarsch der Freisinnigen war mit 23 Mandatgewinnen in der deutschen Schweiz betonter als der der Sozialdemokraten, die daselbst nur 10 Mandate gewinnen und deren zwei verlieren. Dagegen realisieren die Sozialdemokraten in der Westschweiz 21 Gewinne, während die Freisinnigen 15 Verluste zählen. Die Katholischkonservativen und Christlichsozialen gewinnen insgesamt 13 Mandate und verlieren deren 9 (davon 7 in der Westschweiz), woraus sich für sie ein Aktivüberschuss von 4 Sitzen ergibt.»

Wozu zu sagen ist, daß die Sozialdemokraten nach unserer Ausrechnung sogar 36 Mandate eroberten. Zu den Parteien, welche einen effektiven Gewinn aufzuweisen haben, gehören übrigens auch die Evangeliker, und zwar mit 3 Mandaten. Nettoverluste ergaben sich dagegen bei den Demokraten (5), den Liberalkonservativen (7), der Bauern-, Gewerbe- und Bürgerpartei (4), den Freiwirtschaftern (6) und selbstverständlich bei den PdA-Kommunisten, welche 12 ihrer wackeligen Sitze einbüßten.

Im einzelnen verteilen sich die sozialdemokratischen Mandatgewinne folgendermaßen auf die beteiligten acht Kantone: Schaffhausen 2, Waadt 9, Wallis 7, Neuen-