

Friedenspflicht und Konflikterledigung auf Grund der Gesamtarbeitsverträge in der Schweiz [Edwin Schweingruber]

Objekttyp: **BookReview**

Zeitschrift: **Gewerkschaftliche Rundschau : Vierteljahresschrift des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes**

Band (Jahr): **72 (1980)**

Heft 6

PDF erstellt am: **21.07.2024**

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern. Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung frei zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrucke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen weitergegeben werden. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des schriftlichen Einverständnisses der Rechteinhaber.

Haftungsausschluss

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr für Vollständigkeit oder Richtigkeit. Es wird keine Haftung übernommen für Schäden durch die Verwendung von Informationen aus diesem Online-Angebot oder durch das Fehlen von Informationen. Dies gilt auch für Inhalte Dritter, die über dieses Angebot zugänglich sind.

Buchbesprechung

Edwin Schweingruber: Friedenspflicht und Konflikterledigung auf Grund der Gesamtarbeitsverträge in der Schweiz, Zürich 1977

Edwin Schweingruber, der Altmeister schweizerischen Arbeitsrechtes, hat mit seiner neuen Publikation dogmatische Schwerpunkte aus seiner bisherigen Lehrtätigkeit und seinen Publikationen weiter vertieft. Gegenstand der zu besprechenden Abhandlung bildet die Friedenspflicht und die Konflikterledigung.

Die Abhandlung von Edwin Schweingruber ist in drei Teile gegliedert. In einem ersten Teil vermittelt Edwin Schweingruber einen Überblick über die Entwicklung der Gesamtarbeitsverträge in der Schweiz. Dabei kann er, gestützt auf ihm zur Verfügung stehende Materialien und Arbeiten belegen, dass von den 1977 bekannten 1335 Gesamtarbeitsverträgen der Schweiz ihrer 57 (4%) die relative Friedenspflicht erwähnten, 388 zwar eine solche nicht bezeichneten, aber stillschweigend infolge gesetzlicher Vermutung (OR 357 a/2) einer solchen unterworfen waren (29%), während die absolute Friedenspflicht in 890 Gesamtarbeitsverträgen (67%) ausdrücklich aufgeführt war. Da die absolute Friedenspflicht vor allem auch in den bedeutenden Gesamtarbeitsverträgen aufgenommen ist, kann wohl davon ausgegangen werden, dass eine eindruckliche Mehrheit der Gesamtarbeitsverträge eine absolute Friedenspflicht kennt.

In diesem ersten Teil seiner Ausführungen hat Edwin Schweingruber Beispiele von Regelungen der Friedenspflicht und der Konflikterledigung aus verschiedenen Gesamtarbeitsverträgen zusammengestellt. Eindrücklich ist an dieser Zusammenstellung auch für den Kenner und bewanderten Praktiker die Feststellung, wie vielfältig die verschiedenen schweizerischen Gesamtarbeitsverträge sind. Selbst in verwandten Branchen erscheinen mitunter in den Gesamtarbeitsverträgen völlig unterschiedliche Lösungen.

Den zweiten Teil seiner Abhandlung eröffnet der Autor mit Überlegungen zur Ideologie des Arbeitsfriedens. Er begrüsst die Vertragspolitik dort, wo sie als gleichwertige Alternative zur Kampfhandlung geeignet ist, Arbeitnehmerpostulate zu verwirklichen. In anerkennenswerter Weise entweicht dann Edwin Schweingruber die Friedenspflichtmystik (sowohl die absolute wie relative betreffend), indem er vorweg begrifflich klarstellt, dass die absolute Friedenspflicht besagt, es dürfe auch in Fällen, die nicht durch den Gesamtarbeitsvertrag geregelt seien, nicht gestreikt werden, während die relative Friedenspflicht Streiks nur dort ausschliesst, wo der Gesamtarbeitsvertrag Regelungen anbietet. Edwin Schweingruber führt nun zu Recht aus, dass in den heutigen Gesamtarbeitsverträgen mit ihren sehr dichten Regelungen, die praktisch alle denkbaren Fragen zwischen den Gesamtarbeitsvertragsparteien regeln, relative und absolute Friedenspflicht fast deckungsgleich geworden sind.

In der Tat weiss der Praktiker auch, dass kaum je heute Streit zwischen den Parteien eines Gesamtarbeitsvertrages entsteht, weil eine gewisse Frage vom Gesamtarbeitsvertrag nicht geregelt wurde. Vielmehr entsteht Streik, weil man über die Auslegung des Gesamtarbeitsvertrages nicht einig ist.

In dieser Perspektive vermögen wohl auch die subtilsten Erwägungen über absolute und relative Friedenspflicht nicht sehr viel zur Bewältigung der heute sich stellenden gesamtarbeitsvertraglichen Probleme beitragen. Fruchtbarer mag es sein, jene Möglichkeiten zu prüfen, die geeignet sind, sich aus dem Gesamtarbeitsvertrag ergebenden Konflikte zu lösen. Damit mündet der Autor in eine Untersuchung über die Konflikterledigung ein.

In seiner Untersuchung über die Friedenspflicht tritt der Autor im weiteren noch dem allgemein verbreiteten Vorurteil entgegen, die absolute Friedenspflicht führe dazu, dass die Gesamtarbeitsvertragsparteien, insbesondere die Gewerkschaften, sich für die Laufdauer des Gesamtarbeitsvertrages in jeder Hinsicht Aktionsmöglichkeiten verbauten. Edwin Schweingruber übersetzt in wirtschaftsrechtlichen Betrachtungsweise die Möglichkeiten von OR Artikel 82 auf das Kollektivvertragsrecht.

Artikel 82 OR lautet: «*Wer bei einem zweiseitigen Vertrag den anderen zur Erfüllung an-*

halten will, muss entweder bereits erfüllt haben oder die Erfüllung anbieten, es sei denn, dass er nach dem Inhalt oder der Natur des Vertrages erst später zu erfüllen hat.»

Auf dem Hintergrund der zivilrechtlichen Lehre zum Problem der Nichterfüllung, ermittelt nun der Autor, dass übersetzt auf die gesamtarbeitsvertragliche Problemstellung, Artikel 82 OR nichts anderes bedeuten kann, als dass für den Fall der Nichteinhaltung eines Gesamtarbeitsvertrages durch den Arbeitgeber auch die Arbeitnehmerpartei ihre eigene Leistung, nämlich die Einhaltung der Friedenspflicht, bis zur Wiederherstellung der Vertragstreue des Arbeitgebers zurückhalten kann. Selbstredend knüpft die vorübergehende Suspendierung der Friedenspflicht durch die Arbeitnehmerpartei bis zur Wiederherstellung der Vertragstreue des Arbeitgebers an die selbstverständliche Voraussetzung der Mahnung der Arbeitgeberpartei durch die Arbeitnehmerpartei zur Wiederherstellung der Vertragstreue. Das Verhältnismässigkeitsprinzip hat also hier seine Bedeutung.

Bezüglich der Konflikterledigung macht Edwin Schweingruber darauf aufmerksam, dass die Konflikterledigung sich weder in Schiedsklauseln noch in der Beurteilung offener Rechtsfragen erschöpft. Vielmehr setze Konflikterledigung schon an bei einer Verhandlungspflicht der Parteien für den Fall auftauchender Meinungsdivergenzen. Diese Verhandlungspflicht erfasst nicht bloss den Fall, wo sich Differenzen über die Auslegung des Gesamtarbeitsvertrages ergeben, sondern auch jenen, wo die eine oder andere Partei ein neues Begehren stellt. Eine solche Verhandlungspflicht ist im übrigen direkter Ausfluss des Gebotes von Treu und Glauben.

Was die eigentlichen Schieds- und Schlichtungsorgane betrifft, so unterscheidet der Autor in Rechts- und Interessenkonflikt. Er schält sehr deutlich heraus, dass nur im Rechtskonflikt das Schiedsgericht richterliche Kompetenzen im Sinne rechtlicher Beurteilung wahrnimmt. Im Interessenkonflikt hat das Schiedsgericht vielmehr Billigkeitsentscheide zu treffen. Diese theoretisch sauber durchgeführte Differenzierung ist zu begrüßen. Die Kenntnis dieser Sachlage ist im Hinblick auf die Abfassung tauglicher Schiedsklauseln von hohem Wert. Indessen darf sie nicht dazu verführen, in der Praxis die Schwierigkeiten einer solchen sauberen Auftrennung zu unterschätzen. Wie allgemein bekannt, ist es im Einzelfall nicht immer leicht, den Rechts- vom Interessenkonflikt zu unterscheiden. Dies mag nahelegen, bei der Bestimmung und Bestellung eines Schiedsgerichtes immer auch vor Augen zu führen, dass sowohl Rechts- wie auch Interessenkonflikte diesem Schiedsgericht zum Entscheid vorgelegt werden können. In dieser Perspektive möchte sich aufdrängen, dem Schiedsgericht nicht bloss Juristen oder Verbandsvertreter beizugesellen, sondern auch Ökonomen.

Im Rahmen seiner Ausführungen über die Konflikterledigung stellt Edwin Schweingruber Überlegungen an, wie der Aussenseiter auf das Schiedsverfahren verpflichtet werden kann. Überwiegend kommt Edwin Schweingruber zum Schluss, dass eine solche Verpflichtung auf Grund einer Anschlussklärung möglich ist.

Von grossem Wert sind für den Praktiker die konkreten Formulierungsvorschläge, die der Autor zu allen von ihm behandelten Problemstellungen und Erkenntnissen vorlegt.

Zusammen mit diesen konkreten Textvorschlägen dürften die Ausführungen Edwin Schweingrubers in der besprochenen Publikation für die künftige Ausgestaltung der schweizerischen Gesamtarbeitsverträge richtungsweisend werden.

Walo C. Ilg