

Wegweisendes Urteil in der Uhrenindustrie.

Haftungspflicht für Arbeitgeberorganisationen

Friedenspflicht - ein allen Gewerkschaftern sehr bekanntes Wort. Auf die Friedenspflicht der Arbeitnehmer und ihrer Organisationen wird gepocht, wenn Auseinandersetzungen bevorstehen. Der absoluten Friedenspflicht während der Dauer eines Vertrages, die Streiks auch für Fragen ausschliesst, die gar nicht im betreffenden Vertrag geregelt sind, stehen nicht entsprechende Gegenwerte auf der Arbeitgeberseite gegenüber. Es fehlt zum Beispiel ein starker Kündigungsschutz für den einzelnen oder für ganze Gruppen von Arbeitnehmern. Aussperren kann der Arbeitgeber unter dem Siegel der Friedenspflicht nicht, wohl aber entlassen.

Der Fall Helios.

Und hier setzt der Fall Helios ein, über den kürzlich an einer Pressekonferenz der Schweizerische Metall- und Uhrenarbeiter-Verband (SMUV) informierte.

Gegen Ende des Jahres 1982 kündigt die in der Pignon-(Uhrenachsen)-Fabrikation im bernischen Bévillard tätige Firma dem SMUV an, sie werde 62 Mitarbeiter entlassen, nachdem die Entlassung von 32 Mitarbeitern bereits Mitte des betreffenden Jahres angekündigt worden war. Mit dieser Ankündigung verbindet die Helios den Vorschlag, die Löhne generell um 15 Prozent zu senken. Der SMUV lehnt ab. Es beginnt die Vermittlungsprozedur, auf deren Details wir hier nicht eintreten wollen. Die Firma bearbeitet in der Zwischenzeit die Arbeitnehmer und „offeriert“ ihnen individuell die 15 Prozent Lohnsenkung bei gleicher Arbeitszeit. Später macht sie dann einen andere Vorschlag: 4 Stunden mehr Arbeit bei einer Lohnreduktion von 8 Prozent. Die Gewerkschaft lehnt wieder ab.

Anfang 1983 erfolgen die ersten Kündigungen, die mit einem ungeheuren Druck auf die verbleibenden Arbeitnehmer verbunden sind, auf die Lohnkürzungen einzutreten. Das gewerkschaftlich organisierte Personal beauftragt den SMUV, den Fall vor das vertragliche Schiedsgericht zu bringen. Der SMUV hält in seiner Eingabe an das aus drei Bundesrichtern bestehende Schiedsgericht fest, „die Lohnreduktion und die Entlassungen im Rahmen der Restrukturierung der Firma Helios widersprechen dem Gesamtarbeitsvertrag in der Uhrenindustrie“.

In der Zwischenzeit macht die Helios AG 39 Arbeitnehmern ein „Angebot“, das man nicht anders als eine massive Nötigung bezeichnen kann. Sie „offeriert“ diesen Arbeitnehmern eine Lohnreduktion von 10 Prozent (plus 5 Prozent in den ersten zwei Monaten). Wird die „Offerte“ zurückgewiesen, wird mit Kündigung gedroht. Dieser unglaubliche Vorgang spielte sich am 17. Juni 1983 ab. Im Juli lehnen 24 Arbeitnehmer die Lohnkürzung ab. 15 davon wird zu Beginn der Sommerferien gekündigt.

Der 1. Schiedsspruch.

Im Dezember desselben Jahres fällen die drei Bundesrichter, die das Schiedsgericht bilden, einen ersten Schiedsspruch. Die vorgesehenen Lohnsenkungen und die damit zusammenhängenden Entlassungen werden als vertragswidrig anerkannt. Die Arbeitgeber-Konvention der Uhrenindustrie, in der die Arbeitgeber als Vertragspartner der Gewerkschaft zusammengeschlossen sind, und der Verband der Pignon-Fabrikanten werden aufgefordert, bei der Helios den Verzicht auf die Massnahmen durchzusetzen. Falls die Helios nicht „spurt“, setzt es eine Busse von Fr. 500.- ab. Basta. Die naheliegende Folgerung, die Firma habe für die Schäden aus ihrer vertragswidrigen Handlung aufzukommen, zieht das Schiedsgericht nicht. Damit hatten die Arbeitnehmer und der SMUV zwar ein schönes Urteil, das aber weder für die Arbeitnehmer Entschädigungen noch für die fehlbare Firma Schadendeckungspflicht brachte.

Deshalb neuer Vorstoss beim Schiedsgericht. Der SMUV beruft sich auf Artikel 16 der „Vereinbarung“ in der Uhrenindustrie, gemäss dem die Arbeitgeberorganisationen auch für Verletzungen des Vertrages durch ihre Mitglieder haften.

Der 2. Schiedsspruch.

Und nun fällen die drei Bundesrichter den zweiten Schiedsspruch, der für die vertraglichen Beziehungen in der Uhrenindustrie sicher und in anderen Branchen möglicherweise Folgen haben kann:

Die Arbeitgeberorganisation wird haftpflichtig erklärt, haftpflichtig für das ihr angeschlossene Mitglied. Es ist ihre Sache, sich bei der Firma für die entstehenden Kosten schadlos zu halten.

Auf Grund dieses Urteils schliessen die Beteiligten schliesslich eine Vereinbarung ab, die unter anderem detailliert die Entschädigung der von Lohnkürzungen betroffenen Arbeitnehmer regelt. Unbefriedigend ist, dass die Entschädigung für die Entlassenen damit nicht geregelt ist. Deren Rechte müssen vor dem Zivilgericht wahrgenommen werden.

Die Bedeutung des Urteils.

Was dieses Urteil in der gewerkschaftlichen Arbeit für Auswirkungen haben wird, ist nicht ganz leicht zu sagen. Auf der Hand liegt, dass es einen direkten Einfluss auf die in der Uhrenindustrie zurzeit laufenden Verhandlungen über die Erneuerung der „Convention“, des Gesamtarbeitsvertrages also, haben wird.

Professor Philippe Bois, als versierter Arbeitsrechtler und in vielen Fällen rechtlicher Beistand der Gewerkschaften, formulierte, die Arbeitgeberorganisation sollte jetzt eigentlich ein Interesse daran haben, in den Gesamtarbeitsvertrag eine Klausel hinein zu bringen, die den Gewerkschaften die direkte Attacke auf die fehlbare Unternehmung erlaube.

Eine wichtige Frage stellt sich für die Gewerkschaften aus dem „Umkehrschluss“. Wenn nun festgehalten ist, dass die Arbeitgeberorganisation für Verfehlungen eines ihrer Mitglieder haftpflichtig ist, so kann das gleiche doch auch auf die Gewerkschaft angewandt werden, denn Artikel 16,4 der Vereinbarung in der Uhrenindustrie hält fest: „Die Arbeitgeberorganisationen und der SMUV sind für ihre eigenen Übertretungen sowie diejenigen ihrer Mitglieder haftbar. Sie können vor Schiedsgericht belangt werden. Ihr Rückgriffsrecht auf ihre Mitglieder bleibt vorbehalten.“ Das gilt also sowohl für die eine wie für die andere Seite. Philippe Bois, an der Pressekonferenz darauf angesprochen, wies darauf hin, dass ja dann zuerst auch eine Verletzung des Vertrages durch Gewerkschaftsmitglieder gegeben sein müsse. Etwas, was bis jetzt noch nie gerichtlich festgestellt worden sei. Und schliesslich käme es wohl auch darauf an, ob die Gewerkschaft etwas getan habe, um die Mitglieder von einer vertragsverletzenden Handlung abzuhalten. Direkten Einfluss wird dieses Urteil in anderen Branchen nur dann haben, wenn in einem Streitfall eine ähnliche oder gar gleiche Verantwortungsklausel, wie sie im „Uhrenvertrag“ steht, herangezogen werden kann. Die Gewerkschaften sollten sich aber auch in anderen Branchen Gedanken machen, ob in kommenden Vertragsverhandlungen nicht auf solche Klauseln hingearbeitet werden sollte. Denn Vertragsverletzungen sind zwar auf Arbeitgeberseite recht häufig- man denke nur an das gerade schon zur Regel gewordene Unterlassen einer rechtzeitigen Information bei Kündigungen -, auf Arbeitnehmerseite, wie gesagt, aber kaum bis gar nicht vorhanden.

Eine letzte Bemerkung: Das Urteil und vor allem der mühsame Weg, den die im Verlaufe des vertragswidrigen Verhaltens durch die Helios AG Entlassungen zu gehen hatten und noch haben, zeigen einmal mehr, wie schlecht es um den Kündigungsschutz in unserem Land bestellt ist. Die Helios-Affäre sollte ein Grund mehr sein, in der anstehenden Revision des Obligationenrechts derart missbräuchliche Kündigungen zu ächten und unter Strafe zu stellen.

Die Arbeitnehmer hatten während der Auseinandersetzungen im Berner Jura harte Zeiten. Der massive Druck, die damals triste Beschäftigungslage in der Region liessen sie spüren, was Abhängigkeit bedeutet. Dass viele trotzdem nicht klein beigaben und sich die Löhne nicht kürzen liessen, ist ihnen hoch anzurechnen. Um so unbefriedigender, dass gerade sie heute insofern die „Dummen“ sind, als sie - mit Hilfe des SMUV, versteht sich - ihre Ansprüche an die Firma nun vor einem Zivilgericht durchsetzen müssen.

Arnold Isler.

SMUV-Zeitung, 1986-01-22.

SMUV Schweiz > Friedenspflicht. Uhrenindustrie. 1986-01-22.doc.