

gesetzlichen Betsimmungen nicht entsprach. Ein gleiches Wissen des Klägers dagegen, der lediglich Ware « wie gehabt » bestellte, geht aus den Akten nicht hervor. Sein guter Glaube ist daher zu vermuten. Allerdings hat der Beklagte sich darauf berufen und auch Beweis dafür angetragen, dass sein Verkäufer ihm erklärt, das Volkswirtschaftsdepartement habe ihm ausnahmsweise den Ausverkauf des noch auf Lager befindlichen minderwertigen Saccharins gestattet. Allein auch wenn dies zutreffen sollte, durfte der Beklagte sich auf eine solche Zusicherung nicht verlassen, wenn ihm nicht auch die erforderlichen Beweise, also etwa eine Zuschrift des Departementes an seinen Lieferanten, vorgelegt wurden. Sein Verhalten ist daher zum mindesten grob fahrlässig und macht ihn dem Kläger gegenüber nach Art. 41 OR schadenersatzpflichtig.

6. — Hinsichtlich des Masses der Ersatzpflicht sind in der Berufungsschrift keine Einwendungen mehr erhoben worden. Allerdings wird auf die Klageantwort verwiesen, in der seinerzeit die Ersatzforderung auch dem Masse nach bestritten worden ist. Allein diese Bestreitung in der Antwort ist so allgemein gehalten, dass sie dem Bundesgericht keine Anhaltspunkte dafür gibt, welche Posten zu reduzieren wären. Mangels genügender Substanziierung dieses Abänderungsantrages ist daher diesbezüglich das vorinstanzliche Urteil einfach zu bestätigen.

Demnach erkennt das Bundesgericht :

Die Berufung wird abgewiesen und das Urteil des Obergerichts des Kantons Luzern vom 11. Juni 1919 bestätigt.

**83. Urteil der I. Zivilabteilung vom 11. November 1919
i. S. Schweiz. Metall- und Uhrenarbeiterverband, Sektion Bern
gegen Marti A.-G.**

Art. 322 f. OR, Gesamtarbeitsvertrag: Der Abschluss eines solchen begründet im Zweifel nur bezüglich der im Vertrag geregelten Verhältnisse eine Friedenspflicht der Parteien. — Auslegung des konkreten Vertrages hinsichtlich der Frage, ob er einen politischen bzw. Sympathiestreik der Arbeiter verbietet.

A. — Zwischen der Klägerin, der Firma Fritz Marti A.-G. Bern, und dem Beklagten, dem Schweiz. Metall- und Uhrenarbeiterverband (Sektion Bern) besteht ein Gesamtarbeitsvertrag über Arbeits- und Freizeit, Kündigung, Lohnverhältnisse etc. Für den Fall der Übertretung dieses Vertrages bestimmt Art. 14 desselben folgendes :

« Die Sektion Bern des Schweiz. Metall- und Uhrenarbeiterverbandes steht für die Erfüllung dieses Vertrages seitens der Arbeiterschaft der Firma Fritz Marti A.-G. ein.

Im Falle von Kollektivstreitigkeiten verfällt die Partei, welche den Vertrag zu Unrecht bricht, in eine Konventionalstrafe von 1000 Fr.

Die Verletzung des Vertrages durch die Arbeiterschaft in diesen Fällen gilt als Verletzung des Vertrages durch die Sektion Bern des Schweiz. Metall- und Uhrenarbeiterverbandes. »

Anlässlich des am 9. November 1918 in verschiedenen Ortschaften der Schweiz zum Prötest gegen das vom Bundesrat erlassene Truppenaufgebot erklärten Proteststreikes legte die gesamte Arbeiterschaft der Klägerin die Arbeit nieder. Drei Tage später brach der Generalstreik aus, worauf die klägerischen Arbeiter am 12., 13. und 14. November wiederum von der Arbeit fernblieben.

B. — In diesem Verhalten ihrer Arbeiter erblickte die Klägerin einen doppelten Bruch des Gesamtarbeits-

vertrages und klagte daher den Beklagten auf Zahlung des doppelten Betrages der abgemachten Konventionalstrafe ein. Sie stützte sich auf den zitierten Art. 14 des Vertrages und die Bestimmungen über die Arbeitszeit und die Feiertage etc., aus denen sich ergebe, dass die Arbeiter an den fraglichen Tagen hätten arbeiten müssen.

Der Beklagte beantragte Abweisung der Klage, weil die Strafe laut Vertrag nur verfallen gewesen, wenn es zu einer Kollektivstreitigkeit über den Gesamtarbeitsvertrag gekommen wäre. Diese Voraussetzung treffe nicht zu. Die Arbeiter haben nur ihre Dienstverträge verletzt, eine Verletzung des Gesamtarbeitsvertrages dagegen sei nicht eingetreten. Der Gesamtarbeitsvertrag regle nur die Arbeitsbedingungen, die Bedingungen unter denen spätere Dienstverträge abgeschlossen werden müssen, dagegen sei er nicht Dienstvertrag und begründe insbesondere keine Arbeitspflicht. Wenn daher die klägerischen Arbeiter um ihre politische Überzeugung zu manifestieren von der Arbeit weggeblieben, so lasse das den Gesamtarbeitsvertrag unberührt. Ohne eine besondere Abmachung statuiere der Gesamtarbeitsvertrag nicht eine absolute, sondern nur eine relative Friedenspflicht, die Pflicht nicht gegen das im Vertrag geregelte anzukämpfen. Die Konventionalstrafe könnte zudem nur gefordert werden, wenn eine Vertragsverletzung zu Unrecht vorgekommen, während das Verhalten der klägerischen Arbeiterschaft durch die Grundsätze der Solidarität, deren Missachtung in Arbeiterkreisen ehrlos mache, geboten gewesen sei. Endlich sei weder behauptet noch bewiesen worden, dass der beklagte Verband zu den fraglichen Streikbeschlüssen irgendwie Stellung genommen habe.

C. — Der Appellationshof des Kantons Bern hat die Klage zugesprochen davon ausgehend, die Arbeiter der Klägerin haben den Gesamtarbeitsvertrag gebrochen, indem sie die darin aufgestellten Bestimmungen über die Arbeitszeit missachtet. Dieser Vertragsbruch werde da-

durch nicht entschuldigt, dass die besondere Moral der Gesellschaftsschicht, welcher die Arbeiter der Klägerin angehören, den Streikbruch als unmoralisch bezeichne. Massgebend sei die herrschende Auffassung, nach der in erster Linie der Grundsatz der Vertragstreue beachtet werden müsse.

D. — Gegen dieses Urteil hat der Beklagte die Berufung an das Bundesgericht ergriffen und Abweisung der Klage beantragt. In der Berufungsbegründung wird im wesentlichen die Stellungnahme vor kantonaler Instanz bestätigt und insbesondere daran festgehalten, dass der Gesamtarbeitsvertrag nur ein Vertrag über die Arbeitsbedingungen sei und als solcher keine Pflicht zur Arbeitsleistung statuiere. Ferner liege keine Kollektivstreitigkeit vor, denn dieser Begriff verlange eine Kollektivaktion, die sich gegen den Vertrag, insbesondere also gegen die von der Klägerin angerufenen Bestimmungen über die Arbeitszeit, richte.

Die Klägerin ihrerseits hat auf Abweisung der Berufung angetragen und den Standpunkt eingenommen, der Abschluss eines Gesamtarbeitsvertrages begründe unter den Vertragsparteien eine allgemeine Friedenspflicht. Es sei also während der Vertragsdauer jede Arbeitseinstellung verboten. Hievon ausgehend und mit Rücksicht auf die Aufnahme der Bestimmungen über die Arbeitszeit in den Gesamtarbeitsvertrag, müsse das vorinstanzliche Urteil auf Grund der darin enthaltenen Erwägungen bestätigt werden.

Das Bundesgericht zieht in Erwägung :

1. — Durch die wiederholten Streiks vom 9. bezw. 12. bis 14 November 1918 sind unbestreitbar die Dienstverträge, die die Klägerin mit ihren Arbeitern geschlossen hatte, gebrochen worden. Laut diesen Dienstverträgen waren die Arbeiter zur Arbeit verpflichtet, ihr Ausstand brachte sie demnach mit ihrer Arbeitspflicht in Konflikt.

Ganz anders stellt sich dagegen die Frage, ob die beiden

Streiks auch den Gesamtarbeitsvertrag, den die Klägerin mit dem Beklagten geschlossen, verletzt haben. Der Gesamtarbeitsvertrag ist kein Dienstvertrag. Er verpflichtet weder zur Dienstleistung gegen Entgelt noch zum Abschluss von Dienstverträgen. Er stellt lediglich Normen auf, die für den Fall des Abschlusses von Dienstverträgen zu beachten sind, regelmässig aber nur einen Teil des Dienstvertragsinhaltes berühren, so dass ein anderer Teil des Dienstvertragsinhaltes mit dem Gesamtarbeitsvertrag überhaupt nichts zu tun hat.

Die Behauptung einer Gesamtarbeitsvertragsverletzung kann daher nur auf die konkreten Bestimmungen des betreffenden Vertrages selbst, bzw. auf allgemeine im Recht des Gesamtarbeitsvertrages geltende Normen gestützt werden, nicht aber auf eine Verletzung der Dienstverträge.

2. — In der Klageschrift hat sich die Klägerin lediglich auf die konkrete Fassung des Gesamtarbeitsvertrages berufen, in der Berufungsantwort dagegen nimmt sie den Standpunkt ein, der Abschluss eines Gesamtarbeitsvertrages lege den Parteien, nach allgemeinen aus dem Wesen dieser Vertragsart abzuleitenden Grundsätzen, eine absolute Friedenspflicht auf, verbiete ihnen also alle Streike und Aussperrungen, sofern in den Vertrag diesbezüglich nicht ausdrückliche Vorbehalte Aufnahme gefunden haben.

Diese letztere Auffassung steht im Widerspruch mit der in der Doktrin weitaus überwiegenden Meinung. Im Anfang der Entwicklung des Tarifvertragsrechtes allerdings erhoben sich verschiedene Stimmen zu Gunsten der allgemeinen Friedenspflicht. Vergl. LEEMANN, Schw. J. Z. 6 S. 23 f. Allein mehr und mehr brach sich die Überzeugung Bahn, dass von einem Vertragsbruch durch Streiks etc. nur die Rede sein könne, soweit eine solche Kampfhandlung sich gegen den Vertrag richte, d. h. eine Aenderung desselben anstrebe. Vergl. SINZHEIMER, Der korporative Arbeitsnormenvertrag 1908, S. 151 ff.; Derselbe, Ein Ar-

beitsstarifgesetz 1916, S. 138 ff.; LANG, Verhandlungen des Schweiz. Jur.-Ver. 1909 S. 101 f.; Boos, Der Gesamtarbeitsvertrag, Diss., Zeh. 1914, S. 300 und die dort. Zit. Dieser Auffassung hat sich das deutsche Reichsgericht angeschlossen. RGE 86 S. 152 ff. Endlich geht von einer bloss relativen Friedenspflicht auch der Entwurf zu einem BG betreffend die Ordnung des Arbeitsverhältnisses aus, Vergl. Botschaft vom 11. April 1919 S. 29. Nach diesem Gesetzesentwurf kann der Bundesrat bestehende Gesamtarbeitsverträge auf Erwerbsgruppen ausdehnen, die diesen Verträgen nicht freiwillig beigetreten sind. Ist nun das Verfahren, das eine solche Massnahme vorbereitet, eingeleitet, oder eine definitive Verfügung bereits ergangen, so besteht unter den Beteiligten Friedenspflicht, jedoch nur gerade hinsichtlich der Verhältnisse, deren Regelung in Frage steht (Art. 21 leg. cit.). Siehe auch Stenogr. Bullet. 1919, Ständerat S. 350, Nationalrat S. 622.

Dieser herrschenden Meinung ist beizutreten, und zwar schon deswegen, weil, wie bereits bemerkt, die tarifvertragliche Vereinbarung zumeist nur gewisse Teile der abzuschliessenden Dienstverträge beeinflussen will (Lohnhöhe, Arbeitszeit, Arbeitsnachweis etc.). Nimmt man nun trotzdem eine allgemeine Friedenspflicht an, so tritt damit eine über diesen Zweck hinausgehende, weitere Verhältnisse beschlagende Wirkung ein. Eine solche den ausgesprochenen Vertragszweck überschreitende Folge aber, darf nicht vermutet werden. Das Gesetz müsste diesbezüglich eine besondere Bestimmung enthalten, oder es müsste die Klägerin, was nicht geschehen, auf eine besondere Usanze hinweisen können.

Dagegen steht es den Vertragsparteien natürlich frei, im Vertrag ausdrücklich die allgemeine Friedenspflicht zu statuieren. Geschieht dies nicht, so beschränkt sich die Friedenspflicht auf die Verhältnisse, die im Vertrag geregelt sind. In diesem beschränkten Umfang, als relative Friedenspflicht, die nur Kampfhandlungen, welche sich

gegen den Vertrag richten, ausschliesst, ist sie im Tarifvertragsrecht allgemein anerkannt.

3. — Die Klage, im Gegensatz zur Berufungsschrift, lässt darauf schliessen, dass die Klägerin zunächst selber von dieser, nach dem Gesagten allein in Betracht kommenden, beschränkten Friedenspflicht ausging.

In dieser Hinsicht ist nun aber darauf hinzuweisen, dass der Vertrag an die Verletzung der relativen Friedenspflicht nur unter gewissen Voraussetzungen die Konventionalstrafolgen knüpft. Diese besonderen Bestimmungen gehen allen doktrinen Erwägungen über die Ausdehnung der relativen Friedenspflicht voraus, und es reduziert sich damit der ganze Streit auf die Auslegung des konkreten Vertrages.

Der massgebende Art. 14 verlangt, damit die Vertragsstrafe verfallen sei, nicht bloss eine Vertragsverletzung, sondern einen kollektiven Streit und zwar über den Vertrag. Der Beklagte hat zwar allgemein für die Erfüllung des Vertrages durch die Arbeiter einzustehen (Abs. 1), die Konventionalstrafe aber soll er nach Abs. 2 nur bezahlen müssen, wenn er ungerechtfertigterweise eine Kollektivstreitigkeit anhebt, die sich gegen den Vertrag richtet. Es genügt also nicht z. B. das Fernbleiben einiger Arbeiter während der Dienstzeit. Denn wie der Beklagte zur Anstellung des einzelnen Arbeiters nichts zu sagen hat, Unzuverlässige und sonst Nichtqualifizierte also nicht fernhalten kann, so wollte er natürlich auch nicht die Pflicht auf sich nehmen, für jede Unregelmässigkeit eines Arbeiters die Konventionalstrafe zu zahlen. Hierin läge eine von seinem Verhalten unabhängige ökonomische Belastung von derartigem Umfang, dass er sie vernünftigerweise nicht übernehmen konnte.

Aber auch eine Kollektivaktion erfüllt nach dem zitierten Abs. 2 die Voraussetzungen des Konventionalstrafanspruches nicht ohne weiteres, sondern nur, wenn es sich um einen Streit handelt, und zwar um einen, der sich gegen den Vertrag richtet. Die beiden Streiks müssten

danach erklärt worden sein, um eine Aenderung des Vertrages zu bewirken oder um einer unrichtigen Auslegung des Vertrages zur Anerkennung zu verhelfen. Statt dessen bezweckten die klägerischen Arbeiter, als sie die Arbeit niederlegten, lediglich eine Manifestation gegen behördliche Massnahmen (Militäraufgebot), eine Demonstration aus politischen Gründen. Weder sollte durch eine Aenderung des Tarifvertrages erstrebt, noch für eine bestimmte Auslegung desselben gekämpft werden. Ein Streit über den Vertrag bestand also nicht.

Auch die Einwendung endlich, der Tarifvertrag enthalte genaue Bestimmungen, wann gearbeitet werden müsse und wann gefeiert werden dürfe, womit Ausstände ohne weiteres ausgeschlossen seien, kann nach dem Gesagten den Konventionalstrafanspruch nicht stützen. Es bestand zwischen den Arbeitern und der Klägerin kein Streit über die Arbeitszeit. Die Arbeiter haben mit ihrem Streik nicht gegen die bezüglichlichen Vertragsbestimmungen sich gewendet. Hätte übrigens die Klägerin mit diesen Bestimmungen über die Arbeitszeit ein allgemein gültiges Arbeitsgebot aufnehmen und unter Konventionalstrafandrohung stellen wollen, so wäre es ihre Sache gewesen, das im Vertrag klar zum Ausdruck zu bringen.

Demnach erkennt das Bundesgericht :

Die Berufung wird gutgeheissen, das vorinstanzliche Urteil aufgehoben und die Klage abgewiesen.