Zwiespältige Friedenspflicht

Autor(en): **Renschler, Walter**

Objekttyp: **Article**

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

Band (Jahr): **79 (1987)**

Heft 4

PDF erstellt am: **31.05.2024**

Persistenter Link: https://doi.org/10.5169/seals-355254

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.

Ein Dienst der *ETH-Bibliothek*
ETH Zürich, Rämistrasse 101, 8092 Zürich, Schweiz, www.library.ethz.ch

http://www.e-periodica.ch

haben. Die Verantwortung ist gross, und sie kann von den Verhandlungspartnern nur übernommen werden, wenn sie die Mitgliedschaft geschlossen hinter sich weiss.

Zwiespältige Friedenspflicht

*Walter Renschler**

Wenn von Friedenspflicht die Rede ist, meint man in der Regel die gesamtarbeitsvertragliche Vereinbarung von Vertragsparteien, während der Vertragsdauer den Arbeitsfrieden in relativer oder absoluter Form zu wahren. Arbeitnehmerseits wird damit freiwillig auf Kampfmassnahmen, insbesondere auf das Streikrecht, verzichtet. Im *öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnis* kommt der Friedenspflicht in der Schweiz ein anderer Stellenwert zu: sie bedeutet Verweigerung des Streikrechtes, also nicht freiwilliger, sondern dekretierter Arbeitsfrieden. Friedenspflicht ist deshalb ein zwiespältiger Begriff, vor allem für diejenigen, die sich ihm zwangsweise unterziehen müssen.
Laut Beamtengesetz des Bundes aus dem Jahre 1927 ist es dem Bundespersonal verboten, weder selbst zu streiken noch andere Bedienstete dazu zu veranlassen. Bis heute blieben sowohl gewerkschaftliche als auch parlamentarische Interventionen erfolglos, dieses Streikverbot zu beseitigen. Mit der von den Eidgenössischen Räten im Dezember 1986 verabschiedeten Revision des Beamtengesetzes gelang es wenigstens nach 60 Jahren, jene gesetzliche Bestimmung aufzuheben, die den Bediensteten des Bundes sogar untersagte, einer Vereinigung anzugehören, die den Streik von Beamten vorsieht oder anwendet.
Neben einigen Gemeinden kennen folgende Kantone das ausdrückliche Streikverbot für ihr Personal: Bern, Luzern, Nidwalden, Freiburg, Graubünden und Wallis.
In jenen Kantonen, die kein ausdrückliches Streikverbot für ihr Personal festgeschrieben haben, herrscht jedoch keineswegs die Meinung vor, das Streikrecht sei somit gewährt. Im Gegenteil: häufig wird geltend gemacht, dass die allgemeine Treuepflicht der Beamten das Streikrecht ausschliesse. In seiner Weisung zum neuen Personalgesetz schrieb der Zürcher Regierungsrat 1979: «Aufgrund der allgemeinen Treuepflicht des Bediensteten gegenüber dem Staat kann ... auf die Aufnahme einer ausdrücklichen Bestimmung über das Streikverbot in der Vorlage verzichtet werden.» Ähnlich argumentierte der Waadtländer Staatsrat in einer Antwort auf eine Interpellation.

* Nationalrat Dr. Walter Renschler ist Geschäftsleitender Sekretär des VPOD und Vizepräsident des SGB.

Weil im öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis der Friedenszwang praktiziert wird, fehlt es auch an den notwendigen Voraussetzungen, die für die freiwillige Anerkennung der Friedenspflicht gegeben sein müssen. Die Gewerkschaften sind im öffentlichen Sektor zwar anerkannte, aber keineswegs gleichberechtigte Verhandlungspartner. Die öffentlichen Arbeitgeber sind nicht auf ein einvernehmliches Verhandlungsresultat angewiesen, um den Arbeitsfrieden zu sichern. Sie können weitgehend nach eigenem Gutdünken entscheiden. Ferner gibt es keine vertraglich vereinbarten institutionalisierten Instrumente für die Lösung kollektiver Streitigkeiten.

Die Friedenspflicht ist übrigens nicht nur zwiespältig; sie stellt sogar auch einen untauglichen Begriff dar: Die vertraglich vereinbarte relative Friedenspflicht, die nichts anderes bedeutet, als dass vertraglich fixierte Normen kein Gegenstand von Kampfmassnahmen sein sollen, lässt sich präziser mit dem schlichten Ausdruck der Vertragstreue umschreiben. Die absolute Friedenspflicht jedoch, die verlangt, dass auch bei Konflikten über Fragen ausserhalb der vertraglichen Regelungen auf Kampfmassnahmen verzichtet wird, verletzt das Streikrecht als soziales Grundrecht.

Soziale Grundrechte bestehen aber an sich; sie können folglich in absoluter Form weder freiwillig noch zwangsweise wegbedungen werden. Soziale Grundrechte kann man beanspruchen, wenn man sie braucht. All jenen, denen das Streikrecht dennoch generell vorenthalten wird, wie beispielsweise eben Beschäftigten im öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis, bleibt letztlich nur noch die Möglichkeit, sich im Notfall auf das Streikrecht als soziales Grundrecht zu berufen, um die aufgezwungene Friedenspflicht zu brechen.