

Wenn sich nun eine wesentliche Bestimmung daraus als verfassungswidrig und damit nichtig erweist, so können weder die an der Urabstimmung teilnehmenden Mitglieder noch die Gewerkschaft oder der Arbeitgeberverband an die verbleibende unvollständige Übereinkunft gebunden sein. Vielmehr muß ein neuer Konsens gefunden werden. Es ist deshalb unerlässlich, den ganzen Urabstimmungsbeschluß aufzuheben. Den stimmberechtigten Mitgliedern der Gewerkschaft muß die Möglichkeit eingeräumt werden, dem neuen auszuhandelnden GAV mit einer verfassungsmäßigen Mindestlohnregelung in seiner Gesamtheit die Zustimmung zu gewähren oder zu verweigern.

5. Auf welche Weise eine verfassungsmäßige Mindestlohnregelung erreicht wird, bleibt dem Ermessen der Beklagten überlassen. So gibt es keinen absoluten Anspruch, daß der Frauenlohn auf die Höhe des Männerlohnes angehoben wird. Art. 4 Abs. 2 BV garantiert nur den gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit, nicht aber eine bestimmte Höhe des Lohnes.

Mitgeteilt von Elisabeth Freivogel, Basel

Anm. d. Red.: Bei den kursiv in eckigen Klammern gesetzten Worten handelt es sich um Erläuterungen bzw. Ergänzungen der Redaktion.

Urteil

Schweizer Bundesgericht, Art. 28 ZGB (CH), Art. 7, 9, 10 UWG (CH)

Schweizer Gewerkschaft und Lohndiskriminierungsverbot

Einer Gewerkschaft ist es (nach Schweizer Recht) möglich, in eigenem Namen wie im Interesse ihrer Mitglieder von anderen Tarifvertragsparteien zu verlangen, daß Gesamtarbeitsverträge (Tarifverträge) nicht gegen das Verbot, gleichwertige Arbeit mit ungleichem Lohn zu bezahlen, verstoßen.

Eine Gewerkschaft ist insoweit in ihrem Persönlichkeitsrecht – als juristische Person – verletzt, da Verträge Dritter sich als faktische Angriffe auf die ‚Persönlichkeit‘ darstellen können. Sie ist auch in der Wettbewerbsfähigkeit beeinträchtigt, wenn sie im Hinblick auf die Rechtswidrigkeit des Gesamtarbeitsvertrages dessen Unterzeichnung verweigert.

Urteil des Schweizer Bundesgerichts vom 27.4.1995 – 4C 332/1994/tb

Zum Sachverhalt:

A. Die Gewerkschaft Druck und Papier (nachfolgend GDP) und die Schweizerische Graphische Gewerkschaft (nachfolgend SGG) als Arbeitnehmervertretung sowie der Verein der Buchbindereien und Druckausrüstungsbetriebe der Schweiz (nachfolgend

VBS) als Arbeitgebervertretung führten im Hinblick auf die Erneuerung des Gesamtarbeitsvertrages [*Tarifvertrag*] für das Buchbindergewerbe Vertragsverhandlungen, die am 12.1.1990 abgeschlossen wurden.

In einer Urabstimmung vom 9.-12.3.1990 stimmten die Mitglieder der GDP dem ausgehandelten Gesamtarbeitsvertrag mehrheitlich zu. Auf Klage einiger Mitglieder der GDP verbot der Appellationshof des Kantons Bern dagegen mit Urteil vom 26.2.1991 der GDP, den Gesamtarbeitsvertrag zu unterzeichnen; das Gericht erklärte den Urabstimmungsbeschluß wegen Verfassungswidrigkeit für nichtig, da im Gesamtarbeitsvertrag ein unterschiedlicher Mindestlohn für ungelernete Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen vereinbart worden sei.

Der VBS und die SGG schlossen am 11./18. 4.1990 den Gesamtarbeitsvertrag für das Buchbindergewerbe (Ausgabe 1989/1995) ab, der rückwirkend auf den 1.10.1989 bzw. 1.1.1990 in Kraft gesetzt wurde. Art. 201 dieses Gesamtarbeitsvertrages regelt die Mindestlöhne für verschiedene Kategorien von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen. Unter Buchstabe B ist für Nichtberufsarbeiter ein Mindestlohn von Fr. 2.685,- und für Nichtberufsarbeiterinnen ein solcher von Fr. 2.200,- vereinbart, wobei sich der Mindestlohn der Nichtberufsarbeiterinnen per 1.7.1990 und anschließend jeweils per 1.1. um Fr. 50,- erhöht, bis der Mindestlohn der Nichtberufsarbeiter erreicht ist.

B. Am 1.7.1992 reichte die GDP beim Appellationshof des Kantons Bern Klage gegen den VBS und die SGG ein und stellte folgende Rechtsbegehren:

„1. Es sei festzustellen, daß Art. 201 B des zwischen dem Beklagten 1 (VBS) und der Beklagten 2 (SGG) abgeschlossenen Gesamtarbeitsvertrages insoweit teilweise null und nichtig ist, als diese Bestimmung einen Mindestlohn für Nichtberufsarbeiterinnen (ungelernte Arbeitnehmerinnen) von Fr. 2.200,- festsetzt.

2. Es seien die Beklagten unter Androhung der Sanktionen des Art. 404 i.V.m. 403 ZPO und 292 StGB zu verpflichten und entsprechend anzuweisen, dafür zu sorgen, daß in dieser Kategorie bei gleichwertiger Arbeit die Löhne für Männer und die Frauenlöhne insbesondere keinesfalls niedriger sind als die gegenwärtigen Mindestlöhne für ungelernete Männer (Nichtberufsarbeiter), solange zwischen den Parteien noch keine anderweitige Einigung zustande gekommen ist.

3. Es seien die Beklagten unter Androhung der Sanktionen des Art. 404 i.V.m. 403 ZPO und 292 StGB zu verpflichten und entsprechend anzuweisen, ihre Mitglieder auf ihre Verpflichtungen, keine Arbeitsverträge abzuschließen, in denen zum Nachteil der Frauen ein niedrigerer Lohn als für Männer für eine gleichwertige Arbeit festgelegt wird, aufmerksam zu machen.

4. Es sei den Beklagten unter Androhung der in Art. 403 ZPO und 292 StGB vorgesehenen Sanktionen zu untersagen, einen neuen Gesamtarbeitsvertrag abzuschließen, der eine Lohndifferenz zwischen Frauen und Männern für eine gleichwertige Arbeit vorsieht.

5. Die Beklagten seien dazu zu verurteilen, gemeinsam und solidarisch an die Klägerin einen Schadenersatz zu bezahlen, dessen definitive Höhe nach Abschluß der Beweisführung festzusetzen ist, mindestens jedoch Fr. 115.200,- sowie eine Genugtuungssumme von Fr. 2.500,-.

6. Die Klägerin sei zu ermächtigen, das Urteilsdispositiv einmalig in drei Tageszeitungen der drei Sprachregionen der Schweiz zu veröffentlichen, wie auch in den Presseorganen der beiden Beklagten.“

* Abgedruckt in diesem Heft, S. 68 ff.

Mit Urteil vom 10.2.1994 wies der Appellationshof die Klage mangels Aktivlegitimation ab.

Die Klägerin reicht gegen das Urteil vom 10.2.1994 Berufung ein.

Aus den Gründen:

1. ...

2. Der Appellationshof hat die Klage wegen fehlender Aktivlegitimation abgewiesen. Das Gericht hat der Klägerin damit die Berechtigung abgesprochen, die eingeklagten Ansprüche in eigenem Namen zu verfolgen (Guldener, Schweizerisches Zivilprozessrecht, 3. Aufl., 1979, S. 139) und gegenüber den Beklagten geltend zu machen (BGE 114 II 345 E. 3a S. 346, 107 II 82 E. 2a S. 85).

3. Die Klägerin beruft sich zunächst auf eigene Rechte, wenn sie zur Begründung ihrer Begehren vorbringt, die beanstandete Bestimmung im Gesamtarbeitsvertrag verletze sie in ihrer Persönlichkeit und bedrohe sie in ihren wirtschaftlichen Interessen.

a) Wer in seiner Persönlichkeit widerrechtlich verletzt wird, kann zu seinem Schutz gegen jeden, der an der Verletzung mitwirkt, den Richter anrufen (Art. 28 Abs. 1 ZGB); widerrechtlich ist eine Persönlichkeitsverletzung, wenn sie nicht durch Einwilligung des Verletzten, durch ein überwiegendes privates oder öffentliches Interesse oder durch Gesetz gerechtfertigt ist (Art. 28 Abs. 2 ZGB). Der Persönlichkeitschutz steht nach konstanter Rechtsprechung nicht nur natürlichen, sondern auch juristischen Personen insoweit zu, als er nicht auf Eigenschaften beruht, die ihrer Natur nach nur den natürlichen Personen zukommen (BGE 108 II 241 E. 6 S. 244, 95 II 481 E. 4 S. 488 f., vgl. auch BGE 117 II 513 ff.; Pedrazzini/Oberholzer, Grundriß des Personenrechts, 4. Aufl., 1993, S. 212 Ziff. 8.4.2.1; Tercier, *Le nouveau droit de la personnalité*, S. 75 f. N 520 und 521; Tuor/Schnyder/Schmid, *Das Schweizerische Zivilgesetzbuch*, 11. Aufl. 1995, 1995, S. 93). Zu den Persönlichkeitsrechten, die auch den juristischen Personen eignen, gehört unter anderem der Anspruch auf soziale Geltung und namentlich das Recht auf freie wirtschaftliche Entfaltung, das heute weitgehend noch eigens durch das Bundesgesetz gegen den unlauteren Wettbewerb (SR 241) und jenes über die Kartelle und ähnlichen Organisationen (SR 251) geschützt ist (Tercier, a.a.O., S. 71 f. N 493 bis 495; A. Bucher, *Natürliche Personen und Persönlichkeitschutz*, S. 138 f. N 495 und 496).

aa) Mit einem Gesamtarbeitsvertrag (Art. 356 ff. OR) soll den Verbänden eine reale Einflußmöglichkeit auf die Gestaltung der Arbeitsverhältnisse in die Hand gegeben werden, um minimale Arbeits- und Sozialbedingungen für die einzelnen Arbeitnehmer festzulegen (BGE 115 II 251 E. 4a S. 253; Vischer,

Schweizerisches Privatrecht, Bd. VII/1, III, S. 247 und 265). Der Gesamtarbeitsvertrag bezweckt, die schwächere Partei zu schützen, eine einheitliche Behandlung der Arbeitnehmer zu sichern, sozialen Konflikten vorzubeugen und die Anstellungsbedingungen mit relativ flexiblen Normen zu ordnen (BGE 113 II 37 E. 4c S. 44; OR-Rehbinder, N 1 und 7 zu Art. 356). Hieraus hat das Bundesgericht eine Beschränkung der Privatautonomie der Parteien eines Gesamtarbeitsvertrages abgeleitet; die Vertragsfreiheit darf von ihnen nicht unbesehen der Zwecke des Gesamtarbeitsvertrages ausgeübt und es dürfen insbesondere keine Ziele verfolgt werden, die denen des Gesetzes objektiv widersprechen (BGE 113 II 37 E. 4c S. 45 f.). Die Zielsetzung des Instituts des Gesamtarbeitsvertrages schützt auch die Persönlichkeit der vertragsfähigen Gewerkschaften als Körperschaften des privaten Rechts, da diese anderenfalls gar nicht mehr in der Lage wären, ihre Aufgabengemäß zu erfüllen. In BGE 113 II 37 E. 4c S. 45 f. ist daraus in Weiterentwicklung von BGE 75 II 305 E. 9a S. 326 abgeleitet worden, daß weder Mehrheitsgewerkschaften noch Arbeitgeberverbände bzw. Unternehmen repräsentative Minderheitsgewerkschaften ohne achtenswerte Gründe von Verhandlungen über den Abschluß oder vom Beitritt zu abgeschlossenen Gesamtarbeitsverträgen verdrängen dürfen (vgl. auch Vischer, a.a.O., S. 253).

bb) Die Klägerin hat die Verhandlungen über den Abschluß des umstrittenen Gesamtarbeitsvertrages geführt. Die Verletzung ihrer Persönlichkeitsrechte sieht sie im Umstand, daß die Beklagten mit dem Gesamtarbeitsvertrag eine Bestimmung über den Minimallohn vereinbart haben, welche die Klägerin nicht unterzeichnen kann oder will, weil sie diese als rechtswidrig betrachtet. Da die Klägerin dem Gesamtarbeitsvertrag der Beklagten nur in der Form beitreten könnte, wie er im April 1990 abgeschlossen wurde (BGE 118 II 431 E. 4a S. 433), sieht sie sich

vor die Wahl gestellt, auf die Vorteile der Beteiligung am Gesamtarbeitsvertrag und damit auch auf die Wahrnehmung ihrer eigentlichen statutarischen Aufgaben zu verzichten, oder mit der Zustimmung zur diskriminierenden Minimallohnregelung für Nichtberufsleute im Gesamtarbeitsvertrag an einer rechtswidrigen Handlung mitzuwirken. Wenn ihr der Appellationshof die Aktivlegitimation abspricht aus der Erwägung, daß der Abschluß des Gesamtarbeitsvertrages durch die Beklagten sie nicht berühre, weil sie am Vertrag nicht beteiligt sei, so verkennt er sowohl die absolute Natur der Persönlichkeitsrechte wie die Tatsache, daß Verträge Dritter sich als faktische Angriffe auf die Persönlichkeit im Sinne von Art. 28 ZGB auswirken können (Bucher, Berner Kommentar, N 13 in Vorbem. vor Art. 27 bis 30 ZGB; vgl. auch BGE 114 II 91 E. 2 S. 95). Als Trägerin der Persönlichkeitsrechte, auf die sie sich beruft und deren Verletzung sie durch den Gesamtarbeitsvertrag behauptet, ist die Klägerin zur Sache legitimiert. Der Appellationshof hat ihr somit zu Unrecht die Aktivlegitimation abgesprochen, soweit sie eine Verletzung ihrer eigenen Persönlichkeitsrechte behauptet.

b) Nach Art. 9 Abs. 1 UWG ist klageberechtigt, wer in seiner Kundschaft, seinem Kredit oder beruflichen Ansehen, in seinem Geschäftsbetrieb oder sonst in seinen wirtschaftlichen Interessen bedroht oder verletzt wird. Dem Gericht kann unter dieser Voraussetzung beantragt werden, (a) eine drohende Verletzung zu verbieten, (b) eine bestehende Verletzung zu beseitigen, (c) die Widerrechtlichkeit einer Verletzung festzustellen, wenn sich diese weiterhin störend auswirkt. Nach Art. 9 Abs. 2 UWG kann überdies verlangt werden, daß eine Berichtigung oder das Urteil Dritten mitgeteilt oder veröffentlicht wird. Nach Abs. 3 dieser Bestimmung kann schließlich nach Maßgabe des Obligationenrechts auf Schadenersatz und Genugtuung sowie auf Herausgabe eines Gewinns geklagt werden.

aa) Die Ansprüche aus unlauterem Wettbewerb sind besondere Ausprägungen des allgemeinen Persönlichkeitsschutzes gemäß Art. 28 ZGB, dessen Klagen insoweit subsidiär, neben den spezialgesetzlichen bestehen (BGE 110 II 411 E. 3a S. 417 sowie unveröffentlichtes Urteil vom 31.10.1991 i.S. Sch. c/ S., E. 3b; Tercier, a.a.O., S. 236 N 1782). Die Interessen, aufgrund derer nach Art. 9 Abs. 1 UWG die Aktivlegitimation zu bejahen ist, sind dem Wortlaut der Bestimmung nach nicht an eine direkte Konkurrenzsituation gebunden; es genügt vielmehr jede Verschlechterung der eigenen Stellung im Wettbewerb durch das inkriminierte Verhalten zur Begründung der Aktivlegitimation; die Klageberechtigung ist insofern nicht auf Mitbewerber beschränkt (Botschaft vom 18.5.1983 zum Bundesgesetz gegen den unlau-

teren Wettbewerb (UWG), BBl 1983 II 1009 ff., S. 1075; Guyet, Les actions en justice, in: La nouvelle loi fédérale contre la concurrence déloyale, CEDIDAC 1988, S. 89 ff., 91).

bb) Die Klägerin steht als Berufsverband im Wettbewerb zu anderen Berufsverbänden, die sich an dieselben Berufstätigen als mögliche Mitglieder wenden, wie namentlich die Beklagte 2, zu der sie sogar in direkter Konkurrenz stehen dürfte. Die Klägerin vertritt nicht nur die Interessen der ihr angeschlossenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Rahmen von Gesamtarbeitsverträgen, sondern bietet ihnen auch Dienstleistungen an, namentlich Beratung unterschiedlicher Art. Sie macht geltend, sie sei durch den Abschluß des umstrittenen Gesamtarbeitsvertrages nicht nur in ihrem Kredit und Ansehen, sondern auch in ihren wirtschaftlichen Interessen verletzt. Da sie den Gesamtarbeitsvertrag der Beklagten nicht unterzeichnet habe, habe sie Mitglieder durch Austritte verloren. Hieraus leitet sie Schadenersatzansprüche – wegen entgangener Mitgliederbeiträge – ab. Die Klägerin ist entgegen der Auffassung der Vorinstanz nach Art. 9 Abs. 1 UWG zur Klage legitimiert.

4. Die Klägerin begründet ihre Aktivlegitimation sodann mit Ansprüchen, zu deren Geltendmachung sie als Verband befugt sei. Sie beruft sich diesbezüglich einerseits auf Art. 10 Abs. 2 UWG und andererseits auf die Persönlichkeitsrechte ihrer Mitglieder bzw. weiterer durch die umstrittene Mindestlohnvorschrift diskriminierter Arbeitnehmerinnen.

a) Nach Art. 10 Abs. 2 lit. a UWG sind Berufs- und Wirtschaftsverbände, die nach den Statuten zur Wahrung der wirtschaftlichen Interessen ihrer Mitglieder befugt sind, zur Erhebung von Klagen nach Art. 9 Abs. 1 und 2 UWG legitimiert. Die Ausweitung und Verstärkung der Klagerechte hinsichtlich der Berufs- und Wirtschaftsverbände bildete ein zentrales Anliegen der Revision des Gesetzes vom 19.12.1985 (Botschaft zum UWG, a.a.O., S. 1076). So wurde den Verbänden das Klagerecht direkt eingeräumt und auf dessen altrechtliche Abhängigkeit von der Klagebefugnis der Mitglieder verzichtet; festgehalten wurde bewußt nur am Erfordernis, daß die Verbände gemäß Statuten zur Wahrung der wirtschaftlichen Interessen ihrer Mitglieder befugt sind (Botschaft zum UWG, a.a.O., S. 1077).

aa) Die Klägerin vereinigt als Berufsverband Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der graphischen Industrie, in der Druckweiterverarbeitung und im Medienbereich und setzt sich nach Art. 3 der Statuten für die beruflichen, materiellen, sozialen, ökologischen und kulturellen Interessen der Mitglieder ein. Aufgrund dieser statutarischen Bestimmung ist die Klägerin zur Wahrung der wirtschaftlichen

Rechtssatz der Verfassung zur Lohngleichheit, zu deren Einhaltung jedermann verpflichtet ist. Diese Mindestlohnregelung verfälsche daher den Wettbewerb zwischen den Unternehmen der Beklagten einerseits und denjenigen, die sich an das Lohnleichheitsgebot halten, andererseits und sei daher unlauter. Die Klägerin ist nach Art. 10 Abs. 2 lit. a UWG zur Klage befugt (vgl. G. Aubert, *Discriminations salariales, protection de la personnalité et concurrence déloyale*, in: *AJP* 1992 S. 572 ff., 574; ebenso Botschaft vom 24.2.1993 zum Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann (Gleichstellungsgesetz), *BBl* 1993 I 1248 ff., S. 1302).

b) Die Klägerin beruft sich schließlich auf die Persönlichkeitsrechte ihrer Mitglieder, namentlich der ungelerten Arbeitnehmerinnen, um ihr Verbandsklagerecht zu begründen. Sie ist nach der Rechtsprechung als Berufsverband zur Klage im Interesse der Arbeitnehmerinnen der Branche befugt unter der Voraussetzung, daß sie nach den Statuten die wirtschaftlichen Interessen ihrer Mitglieder wahrt und diese selbst zur Klage legitimiert wären (BGE 114 II 345 E. 3b S. 347 mit Hinweisen). Diese Voraussetzungen sind erfüllt. Namentlich sind die ungelerten Arbeitnehmerinnen befugt, in eigenem Namen wegen Verletzung ihrer Persönlichkeitsrechte infolge diskriminierender Mindestlohnvorschriften im Gesamtarbeitsvertrag der Beklagten zu klagen (G. Aubert, a.a.O., S. 573; Botschaft zum Gleichstellungsgesetz, a.a.O., S. 1322).

Interessen ihrer Mitglieder im Sinne von Art. 10 Abs. 2 lit. a UWG befugt. Sie ist daher unabhängig von der Klagebefugnis ihrer Mitglieder berechtigt, Ansprüche wegen unlauterer Wettbewerbshandlungen geltend zu machen, und zwar mindestens soweit, als die wirtschaftlichen Interessen ihrer Mitglieder betroffen sind, zu deren Wahrung sie statutarisch befugt ist. Dies trifft jedenfalls für gesamtarbeitsvertragliche Mindestlohnvorschriften zu, deren Vereinbarung zu den wesentlichen Aufgaben der Klägerin gehört.

bb) Die Zulässigkeit markt- und wettbewerbsbezogener Vereinbarungen beurteilt sich auch nach deren möglichen Beeinträchtigung des wirksamen Wettbewerbs und nach deren Auswirkungen auf die Freiheit Dritter zu wirtschaftlicher Betätigung (BGE 114 II 91 E. 2 S. 95). Die Vorinstanz stellt die Wettbewerbsrelevanz der umstrittenen gesamtarbeitsvertraglichen Minimallohnbestimmungen zu Unrecht in Abrede. Nach Art. 7 UWG handelt insbesondere unlauter, wer Arbeitsbedingungen nicht einhält, die durch Rechtssatz oder Vertrag auch dem Mitbewerber auferlegt, oder die berufs- bzw. ortsüblich sind. Die Klägerin bringt vor, die umstrittene gesamtarbeitsvertragliche Regelung der Beklagten über den Mindestlohn für ungelerte Arbeitnehmerinnen widerspreche dem

5. Zusammenfassend ist festzustellen, daß die Vorinstanz die maßgebenden bundesrechtlichen Normen mißachtet hat, indem sie die Aktivlegitimation der Klägerin verneint hat. Der angefochtene Entscheid ist daher aufzuheben und die Sache ist zur Beurteilung der übrigen Voraussetzungen der in den Rechtsbegehren der Klägerin geltend gemachten Ansprüche an die Vorinstanz zurückzuweisen.

Mitgeteilt von Elisabeth Freivogel, Basel

Anmerkung:

Am 30.11.1995 fand die erneute Verhandlung nach der Zurückweisung vor dem Appellationshof Bern statt. Der in Frage stehende Gesamtarbeitsvertrag (GAV) war inzwischen ausgelaufen. Es wurde ein Vergleich geschlossen, in dem die Beklagten die Verfassungswidrigkeit des GAV anerkannt haben und sich verpflichten, ihre Mitglieder anzuhalten, in Einzelarbeitsverträgen keine GAV zu vereinbaren, die Ungleichbehandlungen im Sinne des fraglichen GAV beinhalten.

Der Klägerin wurde Schadensersatz gezahlt, dessen Höhe öffentlich nicht bekannt ist.

Elisabeth Freivogel