

Zeitschrift: Gewerkschaftliche Rundschau für die Schweiz : Monatsschrift des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes

Herausgeber: Schweizerischer Gewerkschaftsbund

Band: 4 (1912)

Heft: 2

Artikel: Rechtsfragen : der Tarifvertrag im Schweizerischen Obligationenrecht

Autor: [s.n.]

DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-349894>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. [Mehr erfahren](#)

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. [En savoir plus](#)

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. [Find out more](#)

Download PDF: 22.02.2026

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, <https://www.e-periodica.ch>

Die Getreideeinfuhr betrug 1910 2,024,446 Tonnen im Werte von 421,540,000 Fr. und die Ausfuhr 91,255 Tonnen im Werte von 28,732,000 Franken.

Industrie.

Die wichtigste Industrie ist die Erzeugung von Textilwaren. Diese hatte im Jahre 1910 eine Einfuhr (in Zentnern) Garn 10,677, Gewebe 23,659; Ausfuhr (in Zentnern) Garn 124,067, Gewebe 340,818.

Die Textilfabrikation geht vor sich auf 2759 mechanisch getriebenen, 10,646 von Hand getriebenen, 1636 Jacquierstühlen, total 15,041 Stühle.

Zur Industrie gerechnet — obwohl zum grössten Teil Urproduktion — sei hier auch noch die Metallproduktion und die Schwefelproduktion.

Metallproduktion 1909.

Betriebe	Quantität	Wert
685	4,406,000 Tonnen	429,981,000 Fr.

Schwefelproduktion.

Betriebe	Quantität	Wert
475	711,000 Tonnen	70,418,000 Fr.

Die übrige Industrie hat keinerlei Bedeutung auf dem Weltmarkte, kann sie ja nicht im Entferntesten den geringen Bedarf im Inland decken. So kommt Italien als Importland ganz bedeutend in Frage; die jährliche Einfuhr an Maschinen z. B. beträgt rund 200 Millionen Franken. In der wenigen Industrie ist ausserordentlich viel ausländisches Kapital investiert und die Gas- und Wasserwerke, Strassen- und Nebenbahnen sind fast ausschliesslich in Händen von ausländischen Gesellschaften.

Wenn wir also anerkennen wollen, dass die Arbeiterorganisationen anderer Länder sich mit der Entwicklung ihrer Industrie ausbreiteten, so müssen wir auch zugeben, dass in Italien die Vorbedingungen für grosse Arbeiterverbände noch nicht gegeben sind. Aus diesem Zustande des Landes ergibt sich aber auch die Auswanderung. Die wenig entwickelte Industrie hat nur einen geringen Bedarf an Arbeitskräften und die Landwirtschaft stösst Jahr für Jahr ungeheure Arbeitermassen, die sie nicht mehr ernähren kann, von sich ab. Der Hunger treibt diese Hunderttausende dann ausser Landes. (Schluss folgt.)



Rechtsfragen.

Der Tarifvertrag im Schweizerischen Obligationenrecht.

Genosse Oberrichter O. Lang, Zürich, äussert sich hierüber:

Von bürgerlicher Seite ist der Tarifvertrag

als Friedeninstrument, als Mittel zur Ueberbrückung aller sozialen Gegensätze zwischen Kapital und Arbeit überschwänglich gepriesen worden. Der Tarifvertrag, liest man irgendwo, sei das Gebiet, « auf dem der Prozess Sozialreform kontra Sozialismus zum Austrage kommen werde. » Solche und ähnliche Extravaganten dürfen uns nicht dazu verleiten, in den gegenteiligen Fehler zu verfallen und die Bedeutung des Tarifvertrages zu niedrig einzuschätzen. Im Unrecht sind selbstverständlich diejenigen, welche sagen: Lieber einen schlechten Tarifvertrag als gar keinen Tarifvertrag. Wir sagen: Lieber keinen als einen schlechten; lieber zuwarten, bis sich die Aussichten für einen günstigeren Tarifvertrag gebessert haben. Dabei vergessen wir aber nicht, dass es bei schlechter Konjunktur des Arbeitsmarktes einer starken gewerkschaftlichen Organisation eher möglich ist, bei der Vertragschliessung Vorteile zu erringen, als dem einzelnen Arbeiter. Dem einzelnen Arbeiter kann der Unternehmer die Arbeitsbedingungen diktieren. Sieht er sich aber der Gewerkschaft oder dem Berufsverband gegenübergestellt, so wird er sich eher zu Konzessionen bereit finden. Erhebungen über die Zahl der Tarifverträge in der Schweiz und der an ihnen beteiligten Arbeiter fehlen uns. (Deutschland hat auch diesen Zweig der Arbeitsstatistik viel besser ausgebaut.) Es besteht aber kein Zweifel, dass auch bei uns der Tarifvertrag an praktischer Bedeutung stetig gewinnt. Die Frage lag deshalb nahe, ob nicht aus Anlass der Revision des Obligationenrechtes der Tarifvertrag eine gesetzliche Regelung erfahren solle. Das alte Obligationenrecht erwähnt den Tarifvertrag nicht; als es beraten wurde und in Kraft trat — anfangs der achziger Jahre des letzten Jahrhunderts — war diese Vertragsart bei uns wahrscheinlich gar nicht bekannt. In den Anträgen zum Obligationenrecht, welche eine sozialdemokratische Kommission vor etlichen Jahren ausarbeitete, war eine ausführliche Regelung des Tarifvertrages enthalten. Während der Beratung gewann aber die Auffassung die Oberhand, dass es sich empfehlen dürfte, nur einige wichtige und zur Zeit noch bestrittene Fragen im Gesetz zu beantworten, im übrigen aber die Vertragsfreiheit, unter deren Schutz sich das Tarifvertragswesen so prächtig entwickelt hat, nicht zu beschränken. Die bezüglichen Vorschriften finden sich nun in den Artikeln 322 und 323 des neuen Obligationenrechtes, das am 1. Januar dieses Jahres, gleichzeitig mit dem Zivilgesetzbuch, in Kraft getreten ist. Seltsamerweise bedient sich das Gesetz aber nicht des allgemeinen gebräuchlichen Ausdruckes « Tarifvertrag », sondern führt die — sonst nirgends in der Welt gebräuchliche Bezeichnung: « Gesamtarbeitsvertrag » ein.

Artikel 322 gibt uns im ersten Absatz eine nicht eben glückliche Definition des Tarifvertrages, mit der wir uns hier nicht zu befassen haben. Der zweite Absatz schreibt für den Tarifvertrag die schriftliche Form vor: Durch einen nur mündlich vereinbarten Tarifvertrag wird also keine Partei verpflichtet. Es ist aber auch bisher wohl kaum vorgekommen, dass die Parteien es unterlassen haben, einen Tarifvertrag schriftlich zu fixieren und zu unterzeichnen.

Ueber den Inhalt des Tarifvertrages enthält das Gesetz keine Vorschriften. Es ist also Sache der freien Vereinbarung zwischen den Parteien, welche Punkte im Tarifvertrag geregelt werden sollen. Regelmässig wird er Bestimmungen über die Arbeitszeit und den Arbeitslohn enthalten; es steht den Parteien aber frei, irgendwelche andere Seiten des Dienstverhältnisses in den Vertrag miteinzubeziehen. Lediglich über die Kündigung des Tarifvertrages stellt das Gesetz eine Regel auf: Tarifverträge können — wenn die Parteien es unterlassen haben, hierüber eine Vereinbarung zu treffen — nach Ablauf eines Jahres jederzeit auf sechs Monate gekündet werden.

Die wichtigste Frage des Tarifvertrages ist die: welche Rechtswirkungen einem Tarifvertrag zukommen. Ein Beispiel mag die Sache erläutern. Unter einem Tarifvertrag verstehen wir eine Vereinbarung über die Arbeitsbedingungen, an welche die Beteiligten beim Abschluss von Arbeitsverträgen gebunden sind. Tritt ein Schreiner bei einem Verbandsmeister in Zürich in Arbeit, so gelten, ohne dass es einer besonderen Vereinbarung zwischen beiden bedarf, die Bestimmungen des Tarifs: der Arbeiter darf also beispielsweise ohne weiteres den tarifgemässen Lohn fordern. Wie aber, wenn der Meister dem Arbeiter erklärt: «ich stelle dich nur ein, wenn du dich mit einem niedrigeren als dem im Tarifvertrag festgestellten Lohne begnügen» und der Arbeiter darauf eingeht — ist eine derartige Abmachung gültig? Wenn sie ungültig ist: welchen Lohn darf dann der Arbeiter fordern?

Darüber, wie diese Fragen zu beantworten seien, herrschte bisher Streit. Das Gesetz besiegelt nun alle Unklarheit, indem es im Artikel 323 zwei wichtige Grundsätze aufstellt. Sie lauten:

1. Dienstverträge sind, soweit sie den im Tarifvertrag aufgestellten Bestimmungen widersprechen, nichtig; das heisst, sie äussern gar keine Rechtswirkung; vielmehr ist es so zu halten, wie wenn die dem Tarifvertrag widersprechende Abmachung gar nicht getroffen worden wäre.

2. An Stelle dieser nichtigen Bestimmungen tritt von Gesetzes wegen die entsprechende Bestimmung des Tarifvertrages.

In dem obigen Beispiel wäre also die Abmachung, wonach der Meister nicht den tarifgemässen Lohn zu zahlen hätte, rechtlich ganz bedeutungslos; trotzdem der Arbeiter sich beim Abschluss des Dienstvertrages mit der Herabsetzung des Lohnes einverstanden erklärt hat, darf er am Zahltag den tarifgemässen Lohn fordern. Hat er das beim ersten Zahltag nicht gewusst, so ist er berechtigt, beim folgenden Zahltag die Differenz zwischen dem tarifgemässen und dem erhaltenen Lohn nachzufordern.

Durch die besprochenen Vorschriften sind die Parteien selbstverständlich nicht gehindert, günstigere Arbeitsbedingungen zu vereinbaren als sie im Tarifvertrag niedergelegt sind. Das Gesetz will nur solche Vereinbarungen vom Tarifvertrag verhüten, durch welche der Arbeiter schlechter gestellt würde. Daran, dass dies nicht geschieht, sind auch die Unternehmer interessiert, welche den Tarifvertrag respektieren; denn die Unterbietung des Tarifes ist in der Regel eine Form der sogenannten Schmutzkonkurrenz.

Zu den zahlreichen andern Streitfragen hat das Gesetz keine Stellung genommen. So lässt es beispielsweise die Frage unbeantwortet, ob der Austritt aus dem Unternehmerverband, bzw. der Gewerkschaft auch den Austritt aus der Tarifgemeinschaft zur Folge hat, oder ob auch die ausgetretenen Mitglieder auf den Tarifvertrag verpflichtet bleiben? Man wird, wenn nichts anderes vereinbart ist, davon ausgehen müssen, dass, wer aus dem Verbande austritt, auch aufhört, an den Tarifvertrag gebunden zu sein. Die Parteien haben auch zweifelsohne die rechtliche Möglichkeit, dieses Verhältnis anders zu regeln und zu bestimmen, dass auch ausscheidende Mitglieder während einer gewissen Zeit dem Tarifvertrage unterstellt bleiben.



Der sozialdemokratische Abstinenzbund an die Arbeiterunionen, Parteivereine und Gewerkschaften.

Während die bürgerlichen Abstinenzvereine in immer rascherem Wachstum begriffen sind und ihre Sektionen beständig mehren, ist dem sozialdemokratischen Abstinenzbund nur ein langsames Fortschreiten vergönnt; nicht etwa, weil die Abstinenzbewegung unter den Bürgerlichen so starken Anklang findet und bei den Arbeitern keinen, sondern nur deshalb, weil die Arbeiter in hellen Scharen den bürgerlichen Vereinen zuströmen. Die Schuld daran liegt nicht allein an diesen Arbeitern, sie liegt auch daran, dass der sozialdemokratische Abstinenzbund unter den Arbeitern selber noch zu wenig bekannt ist.