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

Herausgeber: Schweizerischer Gewerkschaftsbund

Band: 31 (1939)

Heft: 4: Probleme des Arbeitsrechts

Artikel: Kantonale Gesetze über den Gesamtarbeitsvertrag

Autor: Gysin, Arnold

DOI: https://doi.org/10.5169/seals-352940

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: 15.12.2025

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

GEWERKSCHAFTLICHE
RUNDSCHAU
FÜR DIE SCHWEIZ
Monatsschrift des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes
Beilage „Bildungsarbeit", Mitteilungsblatt der Schweiz. Arbeiterbildungszentrale

No. 4 April 1939 31. Jahrgang

Kantonale Gesetze über den Gesamtarbeitsvertrag.

Von Dr. Arnold Gysin, Luzern.

I.

Es ist bekannt, dass sowohl im Bund als in den Kantonen seit einer Reihe von Jahren das Problem der Allgemeinverbindlicherklärung von Gesamtarbeitsverträgen diskutiert worden ist. Ursprünglich war diese Forderung als Kernpunkt der sog. berufsständischen Ordnung und des Korporationenstaates erhoben worden. Nachdem am 15. Mai 1931 Papst Pius XI die berühmt gewordene Enzyklika Quadragesimo anno publiziert hatte, trugen diese Forderungen nicht nur im Ausland dazu bei, die demokratische Staatsordnung zu untergraben (deutscher Nationalsozialismus und österreichischer klerikaler Ständestaat), sondern diese Ideen spielten nach dem sog. Umbruch im Ausland auch in der Schweiz eine ganz bedeutende Rolle. Von klerikaler Seite wurden sie damals z. B. durch die «Aufgebot»-Bewegung übernommen und führten im Kanton Freiburg zu ganz extremen kantonalrechtlichen Entwürfen vom 23. Oktober 1933 und Februar 1934[1]. Sogar die freisinnig-demokratische Partei des Kantons St. Gallen spielte im Jahre 1934 mit dem Gedanken, eine derartige berufsständische Ordnung im Bund durch dringlichen Bundesbeschluss herbeizuführen[2]. Selbstverständlich ist, dass auch die frontistischen Organisationen die Idee der berufsständischen Ordnung übernommen hatten, und es wurde von dieser Seite der Versuch gemacht, den Boden zur Verwirklichung durch die vom Volk dann allerdings verworfene Totalrevision der Bundesverfassung vorzubereiten.

[1] Vgl. Gysin, « Gewerkschaftliche Rundschau » 1934, S. 142 ff.
[2] Vgl. Max Weber, « Gewerkschaftliche Rundschau » 1934, S. 133 ff.

In der Zwischenzeit hat sich die Situation geändert, und man kann feststellen, dass auf die Verwirklichung des sog. Ständestaates und der berufsständischen Ordnung im eigentlichen Sinn des Wortes vorläufig verzichtet worden ist. Gleichzeitig aber hat das im Zentrum der berufsständischen Ordnung stehende Postulat der Allgemeinverbindlicherklärung von Gesamtarbeitsverträgen ganz bedeutende Fortschritte gemacht. Je mehr auf der einen Seite die offenen Tendenzen auf Errichtung der berufsständischen Ordnung zurücktraten, desto stärker wurde das aus dem weiteren Zusammenhang herausgelöste Postulat der Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen von gewerkschaftlicher Seite aus unterstützt, wobei man sich daran erinnern konnte, dass schon in den neunziger Jahren des vergangenen Jahrhunderts in Arbeitnehmerkreisen diese Idee propagiert worden ist. So hat das einstweilen noch im Diskussionsstadium stehende Bundesgesetz über die Heimarbeit in Artikel 13 des bundesrätlichen Entwurfes die Möglichkeit vorgesehen, Gesamtarbeitsverträge und Lohntarife nach Begutachtung durch unabhängige Sachverständige für alle Angehörigen der betreffenden Erwerbsgruppen durch den Bundesrat allgemeinverbindlich erklären zu lassen. Zufolge der geringen Bedeutung des Gesamtarbeitsvertrages in der Heimarbeit wird diese Möglichkeit wohl mehr theoretischen Charakter behalten und steht hier im Vordergrund die behördliche Festsetzung von Minimallöhnen, wie sie vom Gewerkschaftsbund vor allem gefordert worden ist. Praktisch bedeutsamer ist der viel besprochene Artikel 16 bis im Projekt eines Bundesbeschlusses über den Transport von Personen und Sachen mit Motorfahrzeugen auf öffentlichen Strassen. Die Kernpunkte dieser Bestimmung bestehen darin, dass dem Bundesrat die Förderung des Abschlusses von Gesamtarbeitsverträgen dieses Berufszweiges zur Aufgabe gemacht wird, dass ferner der Bundesrat Vorschriften über das Zustandekommen und den Inhalt von Gesamtarbeitsverträgen aufstellen kann, und dass alle zustande gekommenen Gesamtarbeitsverträge der bundesrätlichen Genehmigung unterliegen (auch solche, die nicht allgemeinverbindlich erklärt werden!). Schliesslich erhält der Bundesrat die Möglichkeit, die Gesamtarbeitsverträge unter gewissen Voraussetzungen als allgemeinverbindlich zu erklären.

Es braucht nicht viel Phantasie, um zu verstehen, dass in gewerkschaftlichen Kreisen derartige Gedankengänge zunächst auf Sympathie stossen. Denn es wird dadurch die Konkurrenz seitens nichtorganisierter Elemente unterbunden und zunächst die Bedeutung der gewerkschaftlichen Organisationen gesteigert. Aus diesen Gründen haben denn auch die Bestrebungen, im Rahmen der Revision der Wirtschaftsartikel der Bundesverfassung den Gedanken der Allgemeinverbindlicherklärung zu verankern, in den Kreisen der Arbeitnehmer vielfach Unterstützung gefunden.

Es braucht, wie gesagt, nicht viel Phantasie, um die Vorteile einer solchen Regelung zu beachten. Etwas mehr Phantasie da-

gegen ist nötig, um die in der weitern Abfolge dieses Prozesses lauernden Gefahren rechtzeitig zu bemerken. Zu diesem Zwecke ist es nötig, sich kurz über das Wesen des Gesamtarbeitsvertrages im Rahmen des Obligationenrechtes klar zu werden.

II.

Der Gesamtarbeitsvertrag ist erst im revidierten Obligationenrecht vom Jahre 1912 (Art. 322 und 323) geregelt worden. Die Schweiz war das erste Land in Europa, welches eine gesetzliche Regelung in dieser fortschrittlichen Art einführte. Dieses für die damalige Zeit fortschrittliche System kennzeichnet sich dadurch, dass der Gesamtarbeitsvertrag streng als autonome Angelegenheit der Beteiligten betrachtet wird, und dass das Gesetz andererseits doch einen sehr weitgehenden Schutz der einmal abgeschlossenen Gesamtarbeitsverträge aufstellt. Die Grundsätze dieses gesetzlichen Schutzes sind folgende:

1. Der Abschluss des Gesamtarbeitsvertrages ist eine autonome Angelegenheit der Beteiligten, wobei für die beteiligten Arbeitgeber- und Arbeitnehmervereinigungen keinerlei einengende Bestimmungen aufgestellt werden. Vielmehr wird der Gesamtarbeitsvertrag auch im Interesse der gewerkschaftlichen Organisationen durchaus von den liberalen Prinzipien der Vereins- und Vertragsfreiheit beherrscht.

2. Der Vertrag wirkt nur auf die am Gesamtarbeitsvertrag teilnehmenden Arbeitgeber und Arbeitnehmer, somit nicht auf die Einzelverträge der Aussenseiter. Lediglich für Vertragsabschlüsse beteiligter Arbeitgeber mit nichtorganisierten Arbeitnehmern wird man gewisse Wirkungen annehmen können.

3. Die vom Gesamtarbeitsvertrag aufgestellten Bestimmungen (Normen) wirken auf die unterstellten Einzelverträge wie folgt:

a) Die Tarifnormen sind unabdingbar, d. h. sie haben zwingende Wirkungen gegenüber abweichenden Bestimmungen der Einzelverträge und setzen diese insofern ausser Kraft.

b) Sie wirken automatisch, d. h. die ausser Kraft gesetzten entgegenstehenden Bestimmungen der Einzelverträge werden automatisch ersetzt durch die Tarifvertragsnormen.

Dieses System ist grundsätzlich privatrechtlich, d. h. es beruht auf der rechtsgeschäftlichen Vertragsautonomie der Parteien, nämlich der Kollektivvertragsparteien, auch wenn der Inhalt des autonomen Kollektivvertrages die Freiheit der Einzelverträge einschränkt. Das Bundesgericht hat in dem bekannten Urteil betr. das Genfer Gesetz, die sog. «Loi Duboule», auf einen staatsrechtlichen Rekurs des Bau- und Holzarbeiterverbandes der Schweiz hin dieses privatrechtliche Kollektivvertragssystem wie folgt umschrieben: «Der Gesetzgeber hat so den Berufsverbänden die Vollmacht übertragen, Entscheidungen zu treffen, ohne direkte Beteiligung der Verpflichteten. Aber er ist nicht weitergegangen. Er hat

nicht erlaubt, die individuelle Vertragsfreiheit vollständig zu unterdrücken.» Man kann sagen, dass diese Gesetzgebung des Schweizerischen Obligationenrechts die rein privatrechtlichen Möglichkeiten des Kollektivvertragssystems bis zu einer sehr weiten Grenze hin ausschöpft.

Selbstverständlich kann man im Kollektivvertragsrecht noch ganz entscheidende weitere gesetzgeberische Schritte unternehmen. Aber diese führen dann auf ein grundsätzlich neues Gebiet: Sie gehen über das Gebiet des Privatrechts, über die Grundsätze der Vereins- und Vertragsfreiheit hinaus und verstärken die Wirkungen der Kollektivverträge durch öffentlich-rechtliche Eingriffe. Sobald nämlich die Kollektivverträge durch Beifügung der Allgemeinverbindlicherklärung gesetzesähnliche Kraft auch für die Nichtbeteiligten beanspruchen, haben die beteiligten Parteien den Bereich der rein privatrechtlichen Tätigkeit verlassen und Funktionen öffentlichrechtlicher Körperschaften übernommen. Beansprucht ein Verband aber eine so weitgehende Kompetenz, so ist es nur eine Frage der Zeit, ob und in welcher Form die Rückwirkungen in bezug auf die privatrechtliche Vereinsautonomie erfolgen. Deshalb ist im Rahmen dieser Ideen überall und immer wieder die Gedankenreihe der Ueberwachung oder Genehmigung der Verbände, der staatlichen Kontrolle oder Genehmigung der Kollektivverträge, kurz der Einschränkung oder Ausschaltung der im liberalen Staat entstandenen Freiheit der Berufsverbände aufgekommen. Wer meint, er könne einerseits für die Verbände gesetzesähnliche Einflussnahme postulieren und andererseits der logischen Kehrseite dieser Position auf die Dauer ausweichen, dem muss gesagt werden, dass er oberflächlich denkt und die Konsequenzen seiner Haltung nicht sehen will oder sehen kann.

Es ist wohl richtig, dass nach dem Krieg in Oesterreich und Deutschland auf demokratischer Grundlage der Gedanke der Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen verwirklicht worden ist. Aber dieser Gedanke hat dann in der weitern Folge der Ereignisse ziemlich bald zu seinen Konsequenzen geführt. Es ist zunächst das System der Zwangstarife (staatlicher Zwangsschlichter) eingeführt worden und in der weitern Folge (noch unter der Republik) die staatlich diktierte Senkung sämtlicher Tariflöhne. Vor allem aber haben diese Ideen sukzessive zur Einschränkung der gewerkschaftlichen Freiheit geführt und haben den vom Faschismus dann gezogenen Konsequenzen den Boden vorbereitet.

Wohl kann man in Gesetzen über diese Fragen dem Wortlaut nach die Vereinsfreiheit vorbehalten. Aber abgesehen davon, dass der logische Gang der Dinge früher oder später doch zu einer Beschränkung dieser Freiheit führt, ist der Hebel für die Ausschaltung missliebiger Verbände schon darin gegeben, dass anderweitig abgeschlossene Tarifverträge allgemeinverbindlich erklärt werden können und dass damit im kritischen Zeitpunkt

den missliebigen Verbänden die Betätigungsmöglichkeit abgegraben wird. Denn selbstverständlich wirken allgemeinverbindlich erklärte Verträge dann auch zwangsläufig auf die Mitglieder solcher Organisationen, die nicht zugestimmt haben.

Solange allerdings als Voraussetzung für die Allgemeinverbindlicherklärung eine starke Mehrheitsbeteiligung (z. B. 2/3-Mehrheit) verlangt wird und solange andererseits die freien Gewerkschaften die Mehrheit der Arbeitnehmer des betreffenden Berufszweiges umfassen, ist solchen Manipulationen ein Riegel vorgeschoben. Aber es besteht stets die Tendenz, durch Interpretationskünste die Schutzbestimmungen zu umgehen. Ein berühmtes Beispiel dafür bietet hier die «Loi Duboule». Diese hatte als Voraussetzung für die Allgemeinverbindlichkeit verlangt, dass der Vertrag durch die Mehrheit der beteiligten Unternehmer und die Mehrheit der beteiligten Arbeiter angenommen sei. Der Genfer Staatsrat hat dies in der Praxis dann dahin interpretiert, dass die Zustimmung der absoluten Mehrheit der Stimmenden genüge und dass somit nicht die Mehrheit der tatsächlich beteiligten Berufsgenossen, d. h. der Stimmberechtigten auf beiden Seiten nötig sei. Das Bundesgericht hat diese Auslegung grundsätzlich gutgeheissen und damit ist u. E. der Wert solcher Schutzbestimmungen schon ganz erheblich herabgesetzt[1].

III.

Es ist bekannt, dass das Bundesgericht im Falle der «Loi Duboule» im übrigen die kantonalrechtliche Einführung dieses Systems als verfassungswidrig bezeichnet hat. Der Einwand, dass die Kantone das System des Kollektivvertragsrechtes nicht grundlegend für sich abändern können, ist nicht neu. Er ist speziell den geradezu krassen Freiburger-Entwürfen vom Jahre 1933 und 1934 gegenüber eingehend erhoben worden. Damals hatte der Staatsrat des Kantons Freiburg den Plan, im Rahmen des Kantons die berufsständische Ordnung einzuführen und die liberal-demokratische Staatsordnung auf diese Weise indirekt abzuschaffen. Ohne jede Rücksicht auf das eidg. Arbeiterschutz- und Sozialversicherungsrecht wollte man dem korporativen System die Regelung der Arbeitszeit, der Verwendung von Frauen und Kindern in Handel und Industrie, der Berufslehre, des Arbeiterschutzes, der Sozialversicherung usw., übertragen. Man wollte ferner die Vereinsfreiheit durch eine kantonalrechtliche «Anerkennung» der Verbände aufheben und gleichzeitig das Parlament und Volk aus der Rolle der Gesetzgebung auf allen diesen Gebieten ausschalten[2]. Es ist kein Zufall, dass diese Projekte nie verwirklicht worden sind. Sie wären selbst-

---

[1] Vgl. «Gewerkschaftliche Rundschau» 1938, S. 139 ff.: «Die Allgemeinverbindlicherklärung von Gesamtarbeitsverträgen in der Beurteilung des Bundesgerichts».

[2] Vgl. «Gewerkschaftliche Rundschau» 1934, S. 142 ff.

verständlich vom Bundesgericht aufgehoben worden. Denn das Bundesgericht hat dann später sogar die weniger weitgehende Genfer «Loi Duboule» aufgehoben, indem es ausdrücklich erklärte, dass die grundlegende Einführung der Allgemeinverbindlicherklärung von Gesamtarbeitsverträgen im Rahmen des kantonalen Rechts bundesrechts- und bundesverfassungswidrig sei. Das Bundesgericht hat ausgeführt, dass sowohl auf dem Gebiet des Kollektivvertrages als auch auf dem Gebiet des Einzeldienstvertrages im Rahmen des Obligationenrechts Vertragsfreiheit bestehe. Diese Vertragsfreiheit wirke sich u. a. darin aus, dass eben nur die «Beteiligten» den Tarifnormen der Kollektivverträge unterworfen würden, dass ihnen aber grundsätzlich die Freiheit des Ein- oder Austrittes in die Verbände gewahrt sei. Durch die Allgemeinverbindlicherklärung dagegen trete an Stelle des Vertrages der Mehrheitsentscheid. Eine solche Abänderung könne man je nachdem begrüssen, aber auf jeden Fall bedeute sie eine Aufhebung des bestehenden Bundesrechts auf dem Gebiet des Privatrechts. Und dazu hätten die einzelnen Kantone nicht die Kompetenz. Da in Artikel 64 der Bundesverfassung dem Bund die Gesetzgebungskompetenz auf dem ganzen Gebiete des Zivilrechts übertragen ist, hat das Bundesgericht sich auf Artikel 2 der Uebergangsbestimmungen der Bundesverfassung berufen, wonach die kantonalen Verfassungs- und Gesetzesbestimmungen, welche der Bundesverfassung bzw. den auf Grund der Bundesverfassung erlassenen Bundesgesetzen widersprechen, ausser Kraft treten. (Sog. derogatorische Kraft des Bundesrechts.)

In der Folge hat der Kanton Genf einen neuen Gesetzesentwurf aufgestellt, der sich diesen Grundsätzen des Bundesgerichts anzupassen versucht (Entwurf vom 27. Januar 1939). Die wichtigsten Bestimmungen dieses Entwurfes sind folgende: Der Staatsrat wird mit der Förderung des Abschlusses von Kollektivverträgen beauftragt und hat ihre loyale Anwendung zu überwachen, wozu ein kantonales Amt für Kollektivverträge geschaffen werden soll. Dieses Amt hat Untersuchungen über die Arbeitsverhältnisse anzustellen und sich beim Abschluss von Verträgen zur Verfügung zu stellen. Daneben verbleiben dem kantonalen Einigungsamt die bekannten Schlichtungskompetenzen unter Ausschluss eines von den Parteien nicht ausdrücklich gewünschten obligatorischen Schiedsspruchs. Für sämtliche Kollektivverträge des Kantonsgebiets wird die Verpflichtung zur Hinterlage beim kantonalen Amt für Kollektivverträge aufgestellt. Weiter heisst es, dass die Verträge publiziert würden, und es werden für die Publikation bestimmte Voraussetzungen aufgestellt, dahin, dass die Verträge einen Mindestinhalt haben müssen (z. B. Bestimmungen über die Höhe des Lohnes, Ueberstunden, Dauer der Arbeit, Ferien, Militärdienst, Krankheit, Minimaldauer der Anstellung und der Probezeit usw.). Sodann wird der Staatsrat ermächtigt, durch Verordnung Bestimmungen über die Arbeitszeit und den Schutz der Ge-

sundheit der Arbeitnehmer aufzustellen, in Berufen, wo 2/3 der Arbeitgeber oder 2/3 der Arbeitnehmer diese Intervention verlangen. Die Regelung soll sich hauptsächlich auf die Dauer der Arbeit, den Stundenplan, die Ferien, Lohnzahlung während Ferien und Militärdienst, die Leistungen der Parteien zugunsten der Krankenversicherung sowie auf alle Gebiete erstrecken, in denen der Kanton zu öffentlichrechtlicher Gesetzgebung befugt ist (Art. 9 des Entwurfs). Das Geltungsgebiet des Eidg. Fabrikgesetzes wird von dieser Regelung ausdrücklich ausgenommen. Weiter bestimmt der Gesetzesentwurf, dass die Submissionen von Arbeiten und Lieferungen für den Kanton in der Regel solchen Unternehmen reserviert seien, die an Kollektivverträgen im Sinne des Gesetzesentwurfes beteiligt seien. Schliesslich stellt das Gesetz Strafbestimmungen auf gegen die Verletzung von Kollektivverträgen sowie gegen Streik, Aussperrung und Boykott während der Dauer eines Einigungs- oder Schiedsverfahrens.

Es ist leicht ersichtlich, dass der neue Genfer Entwurf im allgemeinen als verfassungsgemäss gelten kann. Wohl wird durch die Bestimmung, dass Kollektivverträge publiziert werden sollen und nur zur Publikation zugelassen werden, wenn sie gewisse Minimalvoraussetzungen erfüllen, ein indirekter Druck auf die Vertragsparteien der Kollektivverträge ausgeübt. Aber diese Vorschriften des neuen Entwurfes sind offensichtlich nur Ordnungsvorschriften, d. h. die Publikation der Verträge ist wohl keine Voraussetzung der Gültigkeit. Nur wenn der Kanton weitergehen wollte und diese Publikation als Gültigkeitsrequisit aufstellen wollte, so würde Verfassungswidrigkeit vorliegen.

Kritischer ist die Situation nun aber bezüglich der dem Staatsrat (Regierungsrat) allgemein übertragenen Gesetzgebungsbefugnis auf dem Gebiet des Arbeiterschutzrechts (Art. 9 ff. des Entwurfs). Diese Bestimmung verletzt m. E. Art. 6 der Bundesverfassung, sowie die in der kantonalen Verfassung des Kantons Genf verankerte Gewaltentrennung. Nach diesen Grundsätzen muss im Kanton die republikanische Staatsform gewährleistet sein. Diese Gewährleistung fällt aber dahin, sobald die Gesetzgebung sowohl dem Volk als dem vom Volk gewählten Parlament entzogen und auf die Regierung als Träger der vollziehenden Gewalt übertragen wird. Wenn als Voraussetzung beigefügt wird, dass der Staatsrat nur interveniere, wenn zwei Drittel der Arbeitgeber und Arbeitnehmer dies verlangten, so genügt dies selbstverständlich nicht. Denn die politischen Rechte sind durch die Staatsbürger auszuüben und nicht durch einen gegliederten oder ungegliederten Berufsstand. In diesen Bestimmungen zeigt sich daher deutlich, dass auch das Genfer Gesetz nach wie vor von den Ideen der berufsständischen Ordnung inspiriert ist, und es ist mehr als sonderbar, wenn die Botschaft zu einem derartigen Gesetzesentwurf sich auf die Deputierten Nicole und Dicker beruft (S. 6).

IV.

Im Gegensatz zu diesem neuen Genfer Projekt ist das Freiburger Gesetz vom 2. Februar 1938 über die Kollektivverträge als Ganzes offensichtlich verfassungswidrig. Das Gesetz besteht aus drei Artikeln, wovon eigentlich nur Artikel 1 von grundsätzlichem Interesse ist. Er lautet:

> «Die Verträge zwischen Arbeitgebern und Angestellten oder Arbeitern zur Regelung der Arbeitsbedingungen sowohl für einen Teil oder auch die Gesamtheit des Kantonsgebietes können, auf Verlangen der Beteiligten, vom Staatsrat für eine ganze Berufsgruppe verbindlich erklärt werden, sofern sie von der Mehrheit der Beteiligten angenommen worden sind und nichts enthalten, das gegen das Gesamtinteresse verstösst.»

An diesem Artikel fällt zunächst auf, dass im Gegensatz zu Artikel 322 des OR die Arbeitgebervereinigungen und Arbeitervereinigungen als Vertragsparteien der Gesamtarbeitsverträge nicht erwähnt sind. Den Verbänden wird somit die Möglichkeit, Kollektivverträge abzuschliessen, welche allgemeinverbindlich erklärt werden, genommen, und es wird dadurch das System des Gesamtarbeitsvertrages, wie es bundesrechtlich geregelt ist, grundsätzlich abgeändert. Diese Tendenz ist nicht Zufall, sondern offensichtlich Methode, indem das Bundesgericht auch an der «Loi Duboule» ein ganz gleiches Vorgehen zu rügen hatte. Insofern weicht diese neue Regelung nun allerdings völlig ab von den Ideen der berufsständischen Ordnung. Aber da der Hauptzweck hier wie dort im Kampf gegen die gewerkschaftlichen Organisationen liegt, so ist es nicht schwierig, die früheren Freiburger Entwürfe und das Gesetz vom 2. Februar 1938 auf den gleichen Nenner zu bringen.

Darüber, dass nun aber die kantonalrechtliche Einführung der Allgemeinverbindlicherklärung bundesverfassungswidrig ist, braucht nach dem zur Loi Duboule Gesagten kein Wort mehr verloren zu werden. Interessant ist noch, dass das Freiburger Gesetz ebenfalls nur von einer einfachen Mehrheit der Beteiligten spricht, wobei auch hier wohl die Absicht besteht, sich mit der Mehrheit der Stimmenden zu begnügen.

Das Freiburger Gesetz ist bis heute nicht publiziert worden und ist daher nicht in Kraft getreten. Es scheint, dass der Kanton Freiburg sich seit einigen Jahren in Gesetzgebungsprojekten auf diesem Gebiete übt, allerdings wohl nicht aus rein theoretischen Gründen.

Von Interesse ist schliesslich der Gesetzesentwurf des Kantons Neuenburg vom 8. November 1938. Die Botschaft beruft sich nebst einigen schweizerischen Vorbildern vor allem auch auf das französische Projekt Flandin vom 10. Januar 1935. Der Name fällt deshalb besonders auf, weil augenscheinlich auch in Frankreich der neue Fortschritt, wie das in der Schweiz im Kanton Freiburg der Fall ist, aus besonders fortschrittlichen Quellen fliesst. Weiter ist beachtlich am Neuenburger Projekt, dass sich dieses mit offener Hemmungslosigkeit über das Bundesgerichtsurteil vom

4. März 1938 hinwegsetzt. Gemäss Artikel 4 kann der Staatsrat Bestimmungen der Kollektivverträge über die Arbeitszeit, über die Minimallöhne, über die Ferien und den Ferienlohn, über Zahlung des Lohnes während des Militärdienstes sowie weitere Bestimmungen allgemeinverbindlich erklären, sofern 2/3 der Arbeitnehmer und 2/3 der Arbeitgeber des Berufszweiges zugestimmt haben.

Das Neuenburger Projekt bringt sodann, im Gegensatz zum Genfer Projekt, für die Kollektivverträge die Pflicht zu einem Registereintrag. Und als Voraussetzungen des Registereintrages werden dann wiederum eine ganze Reihe von Bedingungen aufgestellt. Aus der Botschaft zum Gesetzentwurf bekommt man den Eindruck, dass dieser Registereintrag vom Kanton als Gültigkeitserfordernis gedacht sei. Völlige Klarheit herrscht über diesen Punkt allerdings nicht. Aber es ist jedenfalls zu sagen, dass das Gesetz verfassungswidrig wäre, wenn es diese Wirkung beabsichtigen wollte. Denn die Vorschriften über die Gültigkeit oder Ungültigkeit von Gesamtarbeitsverträgen sind im Obligationenrecht erschöpfend geregelt. Es ist ausgeschlossen, dass die Kantone nach dieser Richtung einschränkende Bestimmungen aufstellen.

So zeigt auch das Neuenburger Projekt, dass man sich einstweilen bei diesen kantonalen Gesetzgebungstendenzen auf sehr unsicherem Boden bewegt. Es ist zu hoffen, dass im Bund sobald wie möglich eine Abklärung herbeigeführt werde, welche diejenigen Ergänzungen bringt, welche im Gesamtarbeitsvertragsrecht zur Zeit wünschenswert erscheinen. Von gewerkschaftlicher Seite aus wird man auch hier Vorsicht und Zurückhaltung walten lassen müssen. Es wäre vor allem zu fordern, dass, soweit die öffentlichrechtlichen Eingriffe lediglich krisenbedingt sind, die entsprechende Gesetzgebung sich auch nur als Krisengesetzgebung hin stellt, d. h. für die Anwendbarkeit der Eingriffe zeitlich oder materiell die nötigen Einschränkungen anbringt.

Die Arbeitsgerichte im Ausland.

Von Dr. E. Schweingruber, Aarberg.

Die Tätigkeit der Gewerbegerichte in der Schweiz dürfte ziemlich bekannt sein. In 11 Kantonen bestehen solche Spezialgerichte (Zürich, Bern, Luzern, Basel-Stadt, Freiburg, Solothurn, St. Gallen, Aargau, Waadt, Neuenburg, Genf). Der Kanton Tessin hat sie gemäss einem Gesetz von 1918 ebenfalls vorgesehen, aber bis heute nicht eingerichtet. Teilweise sind die Gewerbegerichte in den genannten Kantonen für das ganze Kantonsgebiet zuständig, meistens aber nur für bestimmte Städte oder Gemeinden mit einem gewissen industriellen Einschlag. Ihre Zusammensetzung und Arbeitsweise ist verschieden. Charakteristisch ist bei