

Zeitschrift: Gewerkschaftliche Rundschau : Vierteljahresschrift des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes
Herausgeber: Schweizerischer Gewerkschaftsbund
Band: 41 (1949)
Heft: 10

Artikel: Das neue deutsche Tarifvertragsgesetz
Autor: Jucker, W.
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-353407>

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: 04.05.2026

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

Niveau drücken, das aus einer Gegenüberstellung von Löhnen und Preisen zum Ausdruck kommt.»

Für den westdeutschen Unternehmer aber haben die nach der Währungsreform eingetretenen Produktionssteigerungen zu einer Verringerung der Selbstkosten geführt. «Die daraus sich ergebenden höheren Profite sind bisher restlos in die Taschen der Unternehmer geflossen, wobei durchaus möglich wäre, in diesem begrenzten Ausmasse Erhöhungen der Nominallöhne vorzunehmen, ohne dass damit eine preissteigende Wirkung verbunden ist.» Vernimmt man dazu, dass, wie auf der Landestagung des Deutschen Gewerkschaftsbundes in Herne ausgeführt worden ist, «ein Teil der Unternehmer an einer Vollbeschäftigung nicht interessiert sei, da die grosse Zahl der Arbeitslosen ihnen das Mittel des Lohndrucks zur Abwürgung gewerkschaftlicher Forderungen auf Lohnerhöhung in die Hand gebe», so rückt die sozialpolitische Situation als scharfer Interessengegensatz von Arbeit und Kapital auch für Westdeutschland ins helle Licht.

Abwehr des profitegoistischen Unternehmertums durch den Kampf für die berechtigten Ansprüche der Arbeitnehmer in Form der Mitwirkung, Mitbestimmung und Mitverantwortung an der Wirtschafts- und Sozial- wie auch Kulturgesetzgebung mit den Zielen der weiteren Entwicklung und Verankerung demokratischer Freiheiten und sozialer Sicherheiten in Staat, Wirtschaft und Gesellschaft — das sind, andeutend umrissen, die Aufgaben, die sich dem «Bund Deutscher Gewerkschaften» und der ihm angeschlossenen Verbände der Arbeiter und Angestellten wie Beamten vom Gründungskongress an stellen und die die Geschlossenheit aller deutschen Arbeitnehmer in Werkshalle und Bürostube verwirklichen möge!

Oswald Zienau.

Das neue deutsche Tarifvertragsgesetz

Je nach den soziologischen Gegebenheiten einer Epoche ist das Gewicht zwischen den verschiedenen Rechtsquellen — Gesetz, Gewohnheit und Rechtsprechung — verschieden verteilt. Ist der staatliche Rechtsetzungsapparat durch irgendwelche Umstände gehemmt, oder widerspricht eine Ausdehnung des staatlichen Herrschaftsbereichs in gewisse Lebensgebiete den Rechtsanschauungen einer Zeit, so entsteht nicht ein rechtsleerer Raum, sondern die Lücke wird eben von den beiden andern Rechtsquellen auszufüllen sein. Wird zum Beispiel die Regierung in einem Mehrparteienstaat von einer Parteienkoalition beherrscht, die der Ansicht ist, in Wirtschaftsfragen habe sich der Staat nicht einzumischen, so werden sich logischerweise gewisse Ordnungsfunktionen ausübende Wirt-

schaftsverbände bilden, sofern es sich nicht um eine aus zusammenhanglosen Einzelwirtschaften bestehende Wirtschaft handelt. Diese Gruppenbildung wird sich mit elementarer Gewalt vollziehen, weil sie einem Bedürfnis entspricht. Die Möglichkeit, sich zu Gruppen zu organisieren, um diejenigen Funktionen, die sich nicht individuell erfüllen lassen, kollektiv ausüben zu können, ist das notwendige Korrelat der Handels- und Gewerbefreiheit. Verzichtet der Staat darauf, ausser in Ausnahmefällen, in die Wirtschaft einzugreifen, dann darf er die Privaten nicht daran hindern, sich den für eine sachgemässe Ordnung der Wirtschaft notwendigen Rahmen selbst zu geben.

Seit dem Erlass des schweizerischen Obligationenrechtes hat sich die Gesamtarbeitsvertragspraxis in unserem Lande weiter entwickelt. Der Uebergang von der vorwiegend gewerblichen zur industriellen Wirtschaft mit ihren gegenüber früher immer weiter wachsenden interdependenten Wirtschaftsräumen hat dazu geführt, dass der räumliche Geltungsbereich der kollektiven Arbeitsverträge sich ebenfalls erweitert hat. Mit der Vergrösserung des Geltungsbereichs sind zwangsläufig auch die Durchsetzungsformen andere geworden. Der beidseitig korporative Vertrag muss dem Verband auch in der Vertragsdurchsetzung eine andere Stellung geben, als er unter der Herrschaft des Firmenvertrages hatte.

Durch den Gesamtarbeitsvertrag entsteht eine beschränkte Rechtsgemeinschaft; beschränkt in dem Sinne, dass nur Fragen des Arbeitsverhältnisses geregelt werden sollen. Zur Durchsetzung der innerhalb der Gemeinschaft geltenden Normen werden öffentlich-rechtliche Formen verwendet. Es hat sich damit gezeigt, dass die im öffentlichen Recht entwickelten Durchsetzungsformen nicht spezifisch dem staatlichen Recht angehören, sondern sich innerhalb jeder Rechtsgemeinschaft finden, wo es notwendig ist, gewissen Organen der Gruppe zur Ausübung ihrer Ordnungsfunktion eine Ordnungsgewalt zu geben.

In der schweizerischen Gesamtarbeitsvertragspraxis haben gewisse öffentlich-rechtliche Formen, wie Kollektivklagrecht und kollektiver Erfüllungsanspruch, schon seit Jahren Eingang gefunden. Der Gesetzgeber hat sich allerdings gesträubt, diese Tatsache im staatlichen Recht zu anerkennen. Es ist deshalb doppelt interessant zu sehen, wie sich der neue deutsche Gesetzgeber diesem Problem gegenüber verhalten hat. Unter der Herrschaft des Nationalsozialismus war mit den Gewerkschaften auch das Tarifvertragswesen verschwunden. Da die wirtschaftlichen Gegebenheiten jedoch eine industrieweise, kollektive Lohnfestsetzung verlangten, wurde diese Funktion Reichstreuhändern der Arbeit übertragen. Nach der Befreiung blieben die nationalsozialistischen Lohnverordnungen weiterhin in Kraft. Zwar wurden mit dem Erstarken der Gewerkschaftsbewegung schon seit einiger Zeit wieder Tarifverträge ab-

geschlossen. Ihre rechtliche Verbindlichkeit war aber nicht über alle Zweifel erhaben. Am 22. April ist nun für die Bizone ein neues Tarifvertragsgesetz¹ in Kraft getreten, so dass wieder eine klare Rechtslage besteht.

Das Hervorstechende am neuen Gesetz ist die Abkehr von der in der früheren deutschen Tarifrechtswissenschaft entwickelten Lehre von der Zweiteilung des Kollektivvertrages in einen obligatorischen und normativen Vertragsteil. Der Mangel der Zweiteilung war, dass sie den Kollektivparteien jede direkte Einwirkungsmöglichkeit auf die Vertragsdurchführung nahm. Normen, die weder dienstvertragsfähig waren noch das direkte Verhältnis zwischen den Kollektivparteien betrafen, wie zum Beispiel die Solidarnormen, waren rechtlich nicht erzwingbar. Schon in der Umschreibung des Begriffs des Tarifvertrages anerkennt das neue Gesetz die unmittelbar verbindlichen Normen, wenn es bestimmt:

« Der Tarifvertrag regelt die Rechte und Pflichten der Tarifvertragsparteien und enthält Rechtsnormen, die den Inhalt, den Abschluss und die Beendigung von Arbeitsverhältnissen sowie betriebliche und betriebsverfassungsrechtliche Fragen ordnen können. »

Die Fiktion der indirekten Verbindlichkeit der Vertragsnormen über die Unabdingbarkeit wird aufgegeben zugunsten der direkten, unmittelbaren Wirkung des Kollektivvertrages. Tarifgebunden sind die Mitglieder der Vertragsparteien und der Arbeitgeber, der selbst Partei des Tarifvertrages ist. Rechtsnormen des Tarifvertrages über betriebliche und betriebsverfassungsrechtliche Fragen gelten für alle Betriebe, deren Arbeitgeber tarifgebunden ist. In einem andern Abschnitt bestimmt das Gesetz: « Die Rechtsnormen des Tarifvertrages, die den Inhalt, den Abschluss oder die Beendigung von Arbeitsverhältnissen ordnen, gelten unmittelbar und zwingend zwischen den beiderseits Tarifgebundenen. Diese Vorschrift gilt entsprechend für Rechtsnormen über betriebliche und betriebsverfassungsrechtliche Fragen. » Damit gilt auch für das deutsche Recht der Satz, dass für alle Mitglieder der Tarifvertragsgemeinschaft die auf sie bezüglichen Normen direkt verbindlich sind, seien diese nun dienstvertragsfähig oder nicht.

Die direkte Verbindlichkeit sämtlicher Vertragsnormen bildet die Grundlage der Kompetenzen der Organe der Vertragsgemeinschaft. Prozessuale Rechte der Kollektivparteien setzen entsprechende materiell-rechtliche Ansprüche voraus. Das neue deutsche Gesetz erwähnt das Kollektivklagrecht nicht ausdrücklich. Es geht einen Schritt weiter, indem es generell verfügt, dass durch einen Gesamtarbeitsvertrag gemeinsame Einrichtungen der Tarifvertrags-

¹ Siehe Text im Anschluss an diesen Artikel.

parteien geschaffen werden können und dass Bestimmungen über das Verhältnis dieser Einrichtungen zu den tarifgebundenen Arbeitgebern und Arbeitnehmern in ihrer Wirkung den übrigen Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrages gleichgestellt seien.

Damit sind alle Voraussetzungen erfüllt, dass durch den Gesamtarbeitsvertrag eine autonome Rechtsgemeinschaft entstehen kann. Die Kollektivparteien sind die rechtsetzenden Organe, die ihrerseits richterliche Organe bestimmen können, deren Entscheidungen dieselbe Rechtswirkung wie den Bestimmungen des Tarifvertrags selbst zukommen kann. Das Gesetz gibt damit den Parteien den nötigen Spielraum, dass sie die den heutigen Wirtschaftsverhältnissen angemessenen kollektiven Durchsetzungsformen entwickeln können. Es liegt nun an den Verbänden zu zeigen, dass sie von den ihnen gebotenen Möglichkeiten einen vernünftigen und verantwortungsbewussten Gebrauch zu machen wissen.

Das ganze Gesetz umfasst 11 Paragraphen. Es ist damit von bemerkenswerter Kürze, um so mehr, als es auch die Allgemeinverbindlicherklärung regelt. Auch bei der AVE verfährt es grosszügig, indem es den Geltungsbereich *aller* Rechtsnormen des Gesamtarbeitsvertrages ausdehnt und als Voraussetzung der AVE nur verlangt, dass die tarifgebundenen Arbeitgeber mindestens 50 Prozent der unter den Geltungsbereich des Tarifvertrages fallenden Arbeitnehmer beschäftigen und die Allgemeinverbindlicherklärung im öffentlichen Interesse liegt.

Das Gesetz ist innerhalb verhältnismässig kurzer Zeit entstanden, wie dies früher auch bei uns jeweils der Fall gewesen sein soll. Die deutschen Experten scheinen nicht der Meinung gewesen zu sein, dass die Verhandlungen allein in den vorbereitenden Kommissionen sich jahrelang hinzuziehen hätten, damit alle Staatsrechtslehrer und verhinderten Bundesrichter beweisen können, wie spitzfindigkeitsreich ihr Verstand sein kann, auch wenn eine solche Demonstration gar nicht gewünscht wird.

Wenn sich bis jetzt die Mehrzahl der schweizerischen Juristen gegen einen Ausbau des Gesamtarbeitsvertragsrechtes in der Richtung der von der Vertragspraxis vorgezeichneten Bahn mit Gründen aussprach, die weitgehend dem Gedankengut der verhängnisvoll formalistischen alten deutschen Tarifvertragslehre entstammen, so ist nun abzuwarten, wie sich diese Arbeitsrechtler verhalten werden, nachdem in Deutschland selbst die alten Auffassungen preisgegeben worden sind.

Dr. iur. W. Jucker.

„Eigentum des Vorstandes der SPD“

Text des deutschen Tarifvertragsgesetzes

§ 1

Inhalt und Form des Tarifvertrags

¹ Der Tarifvertrag regelt die Rechte und Pflichten der Tarifvertragsparteien und enthält Rechtsnormen, die den Inhalt, den Abschluss und die Beendigung von Arbeitsverhältnissen sowie betriebliche und betriebsverfassungsrechtliche Fragen ordnen können.

² Tarifverträge bedürfen der Schriftform.

§ 2

Tarifvertragsparteien

¹ Tarifvertragsparteien sind Gewerkschaften, einzelne Arbeitgeber sowie Vereinigungen von Arbeitgebern.

² Zusammenschlüsse von Gewerkschaften und von Vereinigungen von Arbeitgebern (Spitzenorganisationen) können im Namen der ihnen angeschlossenen Verbände Tarifverträge abschliessen, wenn sie eine entsprechende Vollmacht haben.

³ Spitzenorganisationen können selbst Parteien eines Tarifvertrags sein, wenn der Abschluss von Tarifverträgen zu ihren satzungsgemässen Aufgaben gehört.

⁴ In den Fällen der Absätze 2 und 3 haften sowohl die Spitzenorganisationen wie die ihnen angeschlossenen Verbände für die Erfüllung der gegenseitigen Verpflichtungen der Tarifvertragsparteien.

§ 3

Tarifgebundenheit

¹ Tarifgebunden sind die Mitglieder der Tarifvertragsparteien und der Arbeitgeber, der selbst Partei des Tarifvertrags ist.

² Rechtsnormen des Tarifvertrags über betriebliche und betriebsverfassungsrechtliche Fragen gelten für alle Betriebe, deren Arbeitgeber tarifgebunden ist.

³ Die Tarifgebundenheit bleibt bestehen, bis der Tarifvertrag endet.

§ 4

Wirkung der Rechtsnormen

¹ Die Rechtsnormen des Tarifvertrags, die den Inhalt, den Abschluss oder die Beendigung von Arbeitsverhältnissen ordnen, gelten unmittelbar und zwingend zwischen den beiderseits Tarifgebundenen, die unter den Geltungsbereich des Tarifvertrags fallen. Diese Vorschrift gilt entsprechend für Rechtsnormen des Tarifvertrags über betriebliche und betriebsverfassungsrechtliche Fragen.

² Sind im Tarifvertrag gemeinsame Einrichtungen der Tarifvertragsparteien vorgesehen und geregelt (Lohnausgleichskassen, Urlaubsmarkenregelung usw.), so gelten diese Regelungen auch unmittelbar und zwingend für die Satzung dieser Einrichtung und das Verhältnis der Einrichtung zu den tarifgebundenen Arbeitgebern und Arbeitnehmern.

³ Abweichende Abmachungen sind nur zulässig, soweit sie durch den Tarifvertrag gestattet sind oder eine Aenderung der Regelungen zugunsten des Arbeitnehmers enthalten.

⁴ Ein Verzicht auf entstandene tarifliche Rechte ist nur in einem von den Tarifvertragsparteien gebilligten Vergleich zulässig. Die Verwirkung von tariflichen Rechten ist ausgeschlossen. Abschlussfristen für die Geltendmachung tariflicher Rechte können nur im Tarifvertrag vereinbart werden.

⁵ Nach Ablauf des Tarifvertrags gelten seine Rechtsnormen weiter, bis sie durch eine andere Abmachung ersetzt werden.

§ 5

Allgemeinverbindlichkeit

† Der Direktor der Verwaltung für Arbeit kann einen Tarifvertrag im Einvernehmen mit einem aus je drei Vertretern der Spitzenorganisationen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer bestehenden Ausschuss auf Antrag einer Tarifvertragspartei für allgemeinverbindlich erklären, wenn

1. Die tarifgebundenen Arbeitgeber nicht weniger als 50 vom Hundert der unter den Geltungsbereich des Tarifvertrags fallenden Arbeitnehmer beschäftigen und

2. die Allgemeinverbindlicherklärung im öffentlichen Interesse geboten erscheint.

² Vor der Entscheidung über den Antrag ist Arbeitgebern und Arbeitnehmern, die von der Allgemeinverbindlicherklärung betroffen würden, den am Ausgang des Verfahrens interessierten Gewerkschaften und Vereinigungen der Arbeitgeber sowie den Obersten Arbeitsbehörden der Länder, auf deren Bereich sich der Tarifvertrag erstreckt, Gelegenheit zur schriftlichen Stellungnahme sowie zur Äußerung in einer mündlichen und öffentlichen Verhandlung zu geben.

³ Erhebt die Oberste Arbeitsbehörde eines beteiligten Landes Einspruch gegen die beantragte Allgemeinverbindlicherklärung, so kann der Direktor der Verwaltung für Arbeit dem Antrag nur mit Zustimmung des Verwaltungsrates des Vereinigten Wirtschaftsgebietes stattgeben.

⁴ Mit der Allgemeinverbindlicherklärung erfassen die Rechtsnormen des Tarifvertrags in seinem Geltungsbereich auch die bisher nicht tarifgebundenen Arbeitgeber und Arbeitnehmer.

⁵ Der Direktor der Verwaltung für Arbeit kann die Allgemeinverbindlicherklärung eines Tarifvertrags im Einvernehmen mit dem in Absatz 1 genannten Ausschuss aufheben, wenn die Aufhebung im öffentlichen Interesse geboten erscheint. Die Absätze 2 und 3 gelten entsprechend. Im übrigen endet die Allgemeinverbindlicherklärung eines Tarifvertrags mit dessen Ablauf.

⁶ Der Direktor der Verwaltung für Arbeit kann der Obersten Arbeitsbehörde eines Landes für einzelne Fälle das Recht der Allgemeinverbindlicherklärung sowie der Aufhebung der Allgemeinverbindlichkeit übertragen.

⁷ Die Allgemeinverbindlicherklärung wie die Aufhebung der Allgemeinverbindlichkeit bedürfen der öffentlichen Bekanntmachung.

§ 6

Tarifregister

Bei dem Direktor der Verwaltung für Arbeit wird ein Tarifregister geführt, in das der Abschluss, die Änderung und die Aufhebung der Tarifverträge sowie der Beginn und die Beendigung der Allgemeinverbindlichkeit eingetragen werden.

§ 7

Bekanntgabe des Tarifvertrags

Die Arbeitgeber sind verpflichtet, die für ihren Betrieb massgebenden Tarifverträge an geeigneter Stelle im Betrieb auszulegen.

§ 8

Feststellung der Rechtswirksamkeit

Rechtskräftige Entscheidungen der Arbeitsgerichtsbehörden, die in Rechtsstreitigkeiten zwischen Tarifvertragsparteien aus dem Tarifvertrag oder über das Bestehen oder Nichtbestehen des Tarifvertrags ergangen sind, sind in Rechtsstreitigkeiten zwischen diesen und Dritten für die Gerichte, Schiedsgerichte und Schiedsgutachterstellen bindend.

§ 9

Tarifvertrag und Tarifordnungen

¹ Mit dem Inkrafttreten eines Tarifvertrags treten Tarifordnungen und Anordnungen auf Grund der Verordnung über die Lohngestaltung vom 25. Juni 1938 (RGBl. I, S. 692) und ihrer Durchführungsverordnung vom 23. April 1941 (RGBl. I, S. 222), die für den Geltungsbereich des Tarifvertrags oder Teile desselben erlassen worden sind, ausser Kraft, mit Ausnahme solcher Bestimmungen, die durch den Tarifvertrag nicht geregelt worden sind.

² Der Direktor der Verwaltung für Arbeit kann Tarifordnungen und die in Abs. 1 bezeichneten Anordnungen aufheben; die Aufhebung bedarf der öffentlichen Bekanntmachung.

§ 10

Durchführungsbestimmungen

Der Direktor der Verwaltung für Arbeit kann unter Mitwirkung der Spitzenorganisationen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer die zur Durchführung des Gesetzes erforderlichen Verordnungen erlassen, insbesondere über

1. Die Verpflichtung der Tarifvertragsparteien zur Uebersendung von Tarifverträgen und ihrer Aenderungen oder von Abschriften (Abdrucken) derselben und zur Mitteilung des Ausserkrafttretens des Tarifvertrags, über die Stellen, an die die Uebersendung und Mitteilung zu erfolgen haben, über die Erzwingung dieser Verpflichtungen und die Bestrafung bei Zuwiderhandlung;

2. die Errichtung und die Führung des Tarifregisters und des Tarifarchivs;

3. das Verfahren bei der Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen, bei der Aufhebung von Tarifordnungen, die öffentlichen Bekanntmachungen bei der Antragsstellung, der Erklärung und Beendigung der Allgemeinverbindlichkeit und der Aufhebung von Tarifordnungen und Anordnungen sowie die Tragung der hierdurch entstehenden Kosten;

4. den in § 5 genannten Ausschuss.

§ 11

Inkrafttreten

¹ Dieses Gesetz tritt mit seiner Verkündung in Kraft.

² Tarifverträge, die vor dem Inkrafttreten dieses Gesetzes abgeschlossen sind, unterliegen nunmehr diesem Gesetz.

Die Arbeiterkammern in Oesterreich

Am 23. und 24. Oktober dieses Jahres finden in Oesterreich wiederum die Arbeiterkammerwahlen statt. Es mag deshalb unsere Leser interessieren, etwas darüber zu erfahren, welchen Charakter die Arbeiterkammern in Oesterreich haben, welche Aufgaben ihnen zukommen und wie sie funktionieren.

Die Grundlagen für die Wiedererrichtung der Arbeiterkammern als gesetzliche Organe der Interessenvertretung für Arbeiter und Angestellte sind geschaffen worden durch das *Arbeiterkammergesetz*