

Zeitschrift: Gewerkschaftliche Rundschau : Vierteljahresschrift des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes

Herausgeber: Schweizerischer Gewerkschaftsbund

Band: 42 (1950)

Heft: 5

Artikel: Ausbau des Rechts der Gesamtarbeitsverträge

Autor: Tschudi, H.P.

DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-353443>

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: 24.01.2026

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

8. Die Schaffung einer Ordnung im vorstehend angedeuteten Sinn ist notwendig, um *der Oeffentlichkeit schwere finanzielle Lasten* und *der Wirtschaft ernste Schäden* zu ersparen sowie dem Lande auf einem wichtigen Gebiete den *sozialen Frieden* zu erhalten.
9. Um die Arbeit zu erleichtern, ist eine bessere Zusammenfassung der Kräfte *dringend* erwünscht. In Frage kommt der *Ausbau des Eidgenössischen Post- und Eisenbahndepartements zu einem eigentlichen Verkehrsdepartement*, das für die Beurteilung aller Fragen des Verkehrs zuständig und verantwortlich wäre, *oder* die Schaffung einer ständigen Kommission von Sachverständigen.

Ausbau des Rechts der Gesamtarbeitsverträge

Dem Gesamtarbeitsvertrag (GAV) kommt in unserem schweizerischen Arbeitsrecht grösste Bedeutung zu. Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände halten ihn für das zweckmässigste Mittel zur Regelung sehr vieler Probleme des Arbeitsverhältnisses. Mit dem GAV ordnen die Verbände die Arbeitsbedingungen autonom. Sie bedürfen der Hilfe des Staates nicht. Der Staat hat keinen Einfluss auf den Inhalt der GAV. Dennoch steht der GAV selbstverständlich nicht ausserhalb des staatlichen Rechts. Das Gesetz verleiht ihm seine Wirkung. Nur dieses kann festlegen, dass Abmachungen der Einzeldienstvertragsparteien, welche dem GAV widersprechen, nichtig sind und automatisch durch die Normen des GAV ersetzt werden.

Die Schweiz hat als erstes Land in Europa im revidierten OR von 1911 den GAV in den beiden Artikeln 322 und 323 geordnet. Diese Regelung ist begreiflicherweise fragmentarisch. Damals besass man erst geringe Erfahrungen mit dem GAV; er hatte auch noch nicht die Bedeutung erlangt, welche ihm heute zukommt. Auf dem Gebiete des Gesamtarbeitsvertragsrechts wurde ferner legiferiert durch den Bundesbeschluss über die Allgemeinverbindlicherklärung (AVE) von GAV vom 23. Juni 1943.

Ist jetzt der Zeitpunkt gekommen, um dem GAV ein festeres rechtliches Fundament zu geben? Soll parallel zur geplanten Kodifikation des staatlichen Arbeitnehmerschutzrechts im Bundesgesetz über den Arbeitsschutz in Industrie, Handwerk, Handel, Verkehr und verwandten Wirtschaftszweigen ein Gesetz über das kollektive Arbeitsrecht, das heisst über GAV und AVE geschaffen werden? In überaus verdienstvoller Weise hat die *Schweizerische Vereinigung für Sozialpolitik* einen *Arbeitsausschuss* eingesetzt mit dem Auftrag, dieses Problem zu prüfen und allenfalls Vorschläge über

den Ausbau der gesetzlichen Regelung des GAV auszuarbeiten. Der Ausschuss, welcher von Herrn *Prof. Dr. O. A. Germann*, Basel, geleitet wurde und in welchem auch einige den Gewerkschaften nahestehende Vertreter des Arbeitsrechts mitgewirkt haben, veröffentlicht nun in der ersten Nummer des Jahrgangs 1950 der Zeitschrift « *Wirtschaft und Recht* » einen *Bericht über den Ausbau des Rechts der GAV*.

Das Exposé gliedert sich in zwei Teile. Zuerst wird das *Bedürfnis nach einer eingehenderen gesetzlichen Ordnung des GAV* untersucht und anschliessend werden *die einzelnen Punkte* erörtert, *deren Regelung durch das Gesetz in Betracht kommt*.

Der *unmittelbare Anlass*, jetzt das Gesamtarbeitsvertragsrecht zu ordnen, liegt darin, dass *für die AVE von GAV ein definitives Gesetz* aufgestellt werden muss. Die geltende Regelung dieser Materie hat nur provisorischen Charakter; die Geltungsdauer des Bundesbeschlusses über die AVE von GAV läuft bloss bis Ende 1951.

Die AVE bedeutet die Ausdehnung des persönlichen Geltungsbereichs eines GAV auf die Aussenseiter des betreffenden Berufs. Primär ist somit nicht die behördliche AVE, sondern der von den Verbänden aufgestellte GAV. *Eine einwandfreie Regelung der AVE ist deshalb nur möglich, wenn für den ihr zugrunde liegenden GAV eine klare Ordnung besteht*. Der Staat kann die Verantwortung, welche er damit übernimmt, dass er die Aussenseiter dem GAV unterstellt, nur tragen, wenn er sie in eine rechtlich unanfechtbar geregelte Stellung versetzt. Zum Beispiel muss der zeitliche Geltungsbereich des GAV geregelt werden, das heisst vor allem die Frage, ob eine fristlose Kündigung möglich ist und ob der GAV nach Ablauf seiner Geltungsdauer, beziehungsweise nach Aufhebung der AVE, noch eine Nachwirkung auf das Dienstverhältnis hat. Da gegenwärtig eine positive Regelung dieser Punkte fehlt, sind sie umstritten. Hinsichtlich der wichtigsten Fragen, der Wirkungen des GAV und seiner Durchsetzung, liegen viele Unklarheiten vor. Ihre Lösung durch den Gesetzgeber ist unerlässlich.

Ein Ausbau des Gesamtarbeitsvertragsrechts drängt sich nicht allein mit Rücksicht auf die AVE auf. Die grosse Mehrzahl der GAV wurde bisher nicht allgemeinverbindlich erklärt. Auch in Zukunft dürfte nur für einen verhältnismässig geringen Teil der GAV die AVE beantragt werden. *Die Berufsverbände wie ihre Mitglieder* haben aber ein grosses Interesse daran, dass auch für den gewöhnlichen GAV eine saubere Ordnung besteht. Zur Frage des Bedürfnisses nach einer gesetzlichen Regelung des GAV macht der Ausschuss folgende bemerkenswerte Ausführungen:

Bei der Anwendung des Instituts sind in der Praxis viele Fragen aufgetaucht, über welche die Ansichten auseinandergehen. Der Ausbau der Gesetzgebung über den GAV soll hier Klarheit schaffen und dient damit

vor allem der *Rechtssicherheit*. Auch die *Durchsetzbarkeit* der gesamtarbeitsvertraglichen Vorschriften lässt zu wünschen übrig. Beide rechtspolitischen Ziele liegen im Interesse der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer. Sie müssen aber auch von der Allgemeinheit angestrebt werden, weil eine Stärkung der GAV eine Festigung des Arbeitsfriedens mit sich bringt. Fehlt eine klare Regelung wichtiger Punkte, so kann dies zu Streitigkeiten führen. Bisher waren zwar Prozesse vor den ordentlichen Gerichten über Fragen des Gesamtarbeitsvertragsrechts selten. Die Meinungsverschiedenheiten wurden von den Verbänden direkt beigelegt oder von vertraglichen Schiedsgerichten beurteilt. Diese haben auch *Bestimmungen der GAV* anerkannt, die nach den allgemeinen Grundsätzen unseres OR kaum haltbar sind. Die Parteien haben die betreffenden Entscheide befolgt. Es erscheint aber nicht als ausgeschlossen, dass bei rückläufiger Konjunktur die Versuchung wächst, sich gesamtarbeitsvertraglichen Verpflichtungen zu entziehen. Wenn die ordentlichen Gerichte gesamtarbeitsvertragliche Regelungen, welche auf einer rechtlich ungenügenden Grundlage beruhen, nicht schützen könnten, entsteht die Gefahr, dass bei Arbeitgebern und Arbeitnehmern das Vertrauen in den GAV schwindet. Dies wäre zu bedauern. Die weitere Entwicklung des GAV und damit die autonome Regelung der Arbeitsbedingungen durch die Verbände würde in Frage gestellt. Auch wäre der Arbeitsfrieden bedroht. Aus diesen Gründen wird ein die Freiheit der Verbände nicht beschränkender Ausbau des Gesamtarbeitsvertragsrechts vom Ausschuss als zweckmässig erachtet.

Es stehen somit zwei Gesichtspunkte im Vordergrund, derjenige der *Rechtssicherheit* und derjenige der *Durchsetzbarkeit*. Das Gesamtarbeitsvertragsrecht muss dort ergänzt werden, wo in der *Praxis Unklarheiten* entstanden sind. Als Beispiele für umstrittene Probleme seien neben den bereits erwähnten Fragen der fristlosen Kündigung und der Nachwirkung genannt die Wirkung eines Verzichts des Arbeitnehmers auf Ansprüche aus dem GAV und der Anschluss von Aussenseitern an einen GAV. Ueber Streitigkeiten in bezug auf den Anschluss wurden in letzter Zeit zwei Prozesse vor Bundesgericht ausgetragen (Viscose AG., Emmenbrücke, und Zürcher Autogewerbe).

Bei der *Durchsetzbarkeit des GAV* handelt es sich um ein zentrales Problem. In der Praxis hat es sich nämlich gezeigt, dass die Vorschriften des GAV nicht immer eingehalten werden. Dies ist für die Verbände wie für die loyalen Arbeitgeber und Arbeitnehmer gleich unangenehm. Wegen dieser Schwäche wurde in neuerer Zeit nicht selten die öffentlich-rechtliche Verstärkung des GAV gefordert. Zweifellos wäre der Vollzug des GAV durch staatliche Organe wirksam. Von den Gewerkschaften wird aber diese Entwicklung ebenso wenig gewünscht wie von den Arbeitgeberorganisationen, weil sie die Freiheit der Verbände und ihre Autonomie in Gefahr bringt. Der Ausschuss lehnt deshalb die Verlagerung des GAV ins öffentliche Recht ab. Er schlägt den *Ausbau der kollektivrechtlichen Durchsetzungsmittel* vor. Zweckmässiger als der staatliche

Vollzug ist die Verstärkung der Kompetenzen der Vertragsgemeinschaft, eventuell der Verbände. Im Gesamtarbeitsvertragsrecht sollen die Verantwortlichkeit der Verbände und die Solidarität der Berufsangehörigen ausschlaggebend sein. Der Ausschuss stellt fest, dass in neuerer Zeit durch die GAV verschiedene Massnahmen der kollektiven Durchsetzung eingeführt wurden. Dabei handelt es sich um wertvolle Pionierarbeit. Die Verfügungen der Verbände oder der Vertragsinstanzen wurden bis jetzt freiwillig befolgt. Falls sich jemand ihnen widersetzen würde, könnten sie die ordentlichen Gerichte aber zum Teil nicht schützen, weil sie im geltenden Recht kein Fundament besitzen. Der Hauptvorschlag des Ausschusses hinsichtlich der Verbesserung der Durchsetzbarkeit lautet wie folgt:

Der Vertragsgemeinschaft oder eventuell den Verbänden könnten vermehrte Kompetenzen zur Durchsetzung der gesamtarbeitsvertraglichen Bestimmungen erteilt werden. Das Gesetz sollte es den Gesamtarbeitsvertragsparteien ermöglichen, eine direkte Bindung der einzelnen Arbeitgeber und Arbeitnehmer gegenüber der Vertragsgemeinschaft zu schaffen. Voraussetzung wäre, dass sie im GAV eine entsprechende Organisation vorsehen. Die Vertragsgemeinschaft hätte einen Anspruch zum Beispiel auf Unterlassung vertragswidrigen Verhaltens sowie auf allfällige Konventionalstrafen. Sie wäre auch berechtigt, die betreffenden Forderungen geltend zu machen. In der Regel würde dies durch ein paritätisches Organ geschehen. Wo eine solche Organisation noch fehlt, fragt es sich, ob die Legitimation den Verbänden gemeinsam oder eventuell sogar jedem Verband einzeln zustehen soll.

Die Begründung des Bedürfnisses nach einer eingehenderen gesetzlichen Regelung des GAV ist zweifellos stichhaltig und überzeugend.

Bei der Behandlung der *Einzelfragen* bemüht sich der Ausschuss, nur für diejenigen Punkte Regelungen vorzuschlagen, deren gesetzliche Normierung unerlässlich ist. Die gesetzliche Ordnung muss den GAV stärken und nicht seine Entwicklung behindern. Der GAV soll seine zivilrechtliche Natur behalten. *Fast durchwegs sollen die neuen gesetzlichen Bestimmungen keinen zwingenden Charakter haben, sondern nachgiebiges (dispositives) Recht darstellen.* Die Vorschriften würden nur gelten, wenn die Gesamtarbeitsvertragsparteien selbst keine Regelung treffen. Sobald sie eine solche aufstellen, ist im allgemeinen die Rechtssicherheit gewährleistet. Von den Vorschlägen des Ausschusses seien folgende erwähnt:

Die Frage des *zeitlichen Geltungsbereichs* eines GAV wurde in einem Punkte bereits im geltenden Recht geregelt, indem OR Art. 322 bestimmt, dass ein GAV nach Ablauf eines Jahres jederzeit auf 6 Monate gekündigt werden kann, wenn die Parteien sich über dessen Dauer nicht geeinigt haben. Da heute häufig *mehrere Verbände an einem GAV beteiligt* sind, wäre ergänzend zu statui-

ren, dass mangels abweichender Vereinbarung die Kündigung durch einen Verband den gesamten GAV zur Auflösung bringt. Bereits wurde darauf hingewiesen, dass die Frage, *ob ein GAV aus wichtigen Gründen fristlos aufgelöst werden kann*, umstritten ist. Das Gesetz muss dieses Problem lösen. Jeder GAV bindet nicht bloss die Gesamtarbeitsvertragsparteien selbst; er enthält normative Bestimmungen, welche die einzelnen Dienstverhältnisse der den Verbänden angehörenden Arbeitgeber und Arbeitnehmer regeln. Da er somit für Dritte von Bedeutung ist, muss er für die festgesetzte Zeit nach Möglichkeit in Kraft erhalten werden. Trotz dieser Erwägung hält der Ausschuss ein gänzliches Verbot der fristlosen Kündigung nicht für nötig. Dagegen soll die einseitige fristlose Kündigung unmöglich erklärt und bloss eine Klage auf Auflösung des GAV durch den Richter zugelassen werden. Diese Lösung ergäbe einen weitgehenden Schutz des Bestandes des GAV. Für die Auflösungsklage liegt ein Vorbild bei der Regelung der einfachen Gesellschaft im OR vor. Nach geltendem Recht ist ferner unsicher, *ob eine Nachwirkung des GAV sowohl beim Austritt eines Arbeitgebers oder Arbeitnehmers aus dem Verband als auch nach Ablauf der Geltungsdauer eines GAV besteht*. Das Bedürfnis nach einer Regelung dieses in der Praxis sehr wichtigen Problems kann nicht bestritten werden. Meinungsverschiedenheiten werden aber hinsichtlich der Art der Lösung auftreten. Im Bericht wird darauf hingewiesen, dass nicht unbedingt für beide Fälle die gleiche Regelung aufgestellt werden muss. Beim Austritt eines Arbeitgebers oder Arbeitnehmers aus dem Verband erscheint die Nachwirkung als besonders erwünscht und bedeutsam, weil für die Gegenpartei des Dienstvertrags der Austritt aus der Organisation oft nicht erkennbar ist. Im Gegensatz zum neuen Tarifvertragsgesetz Westdeutschlands, welches die Nachwirkung beim Austritt aus dem Verband mit zwingender Wirkung vorsieht, hält der Ausschuss eine dispositive Regelung für ausreichend. Somit hätten die Parteien des GAV, wie auch diejenigen des Einzeldienstvertrags, die Möglichkeit, die gegenständige Lösung zu wählen. Der Rechtssicherheit würde es dienen, wenn das Gesetz auch eine dispositive Bestimmung enthielte, dass nach Ablauf der Geltungsdauer eines GAV dessen Vorschriften mangels anderer Abrede weiterhin als Inhalt des Einzeldienstvertrags gelten. Gegen diese Lösung kann jedoch eingewendet werden, dass die Nachwirkung kaum dem Willen der Gesamtarbeitsvertragsparteien entspricht.

Bei der Behandlung des *persönlichen Geltungsbereichs* wird vor allem zum Problem der *Fernwirkung des GAV* Stellung genommen. Gegenwärtig hat der GAV nur Wirkungen auf Dienstverträge, welche zwischen Verbandsmitgliedern abgeschlossen werden. Die Einheitlichkeit der Arbeitsbedingungen in einem Betrieb ist aber erwünscht. Das Gesetz könnte die Gesamtarbeitsvertragsparteien

ermächtigen, im GAV die Fernwirkung mit normativer Wirkung zu statuieren. Der GAV wäre dann auch massgebend für die Dienstverträge mit nicht einer Tarifpartei angeschlossenen Arbeitnehmern, sofern der Arbeitgeber dem GAV untersteht. Die Fernwirkung käme somit nur in Betracht für diejenigen Betriebe, welche dem am GAV beteiligten Verband angehören. Ferner hätte sie nicht zwingenden Charakter, so dass Arbeitgeber und Arbeitnehmer im Dienstvertrag vom GAV abweichende Bedingungen festlegen könnten.

Der GAV hat *zwei Wirkungen*, nämlich *normative* und *schuldrechtliche*. Der Art. 323 des OR ordnet die grundlegende Wirkung der *normativen Vorschriften*, indem er bestimmt, dass einzelvertragliche Vereinbarungen, welche ihnen widersprechen, nichtig sind und automatisch durch die Bestimmungen des GAV ersetzt werden. Nach heutigem Recht gelten abweichende Abmachungen als gültig, soweit sie *Aenderungen zugunsten des Arbeitnehmers* enthalten. Immerhin kann nach Ansicht des Ausschusses auf eine entsprechende gesetzliche Regelung verzichtet werden, weil bisher keine Schwierigkeiten entstanden sind. Unerlässlich ist hingegen die Regelung der *Frage des Verzichts auf gesamtarbeitsvertragliche Ansprüche* durch die Dienstvertragsparteien. Dem Zweck des GAV entspricht es, dass ein solcher Verzicht als nichtig erklärt wird. Da heute unklar ist, ob er wirksam ist, wenn er bei oder nach Beendigung des Dienstverhältnisses ausgesprochen wird, wäre auch für diese Fälle ausdrücklich die Nichtigkeit zu statuieren. Diese strenge Regelung dient nicht bloss dem individuellen Interesse des Arbeitnehmers, sondern sie wahrt auch das Kollektivinteresse der Verbände an der tatsächlichen Wirksamkeit der von ihnen geschaffenen Normen. Nach der Auffassung des Ausschusses dürfte die absolute Nichtigkeit des Verzichts gesamtarbeitsvertragliche Abmachungen überflüssig machen, wonach Forderungen, auf welche der Arbeitnehmer verzichtet hat, einem Fonds der Vertragsgemeinschaft zufallen. Eine solche Lösung, welche sich in verschiedenen Wirtschaftszweigen findet, lässt sich mit dem geltenden Recht kaum in Einklang bringen. Sie bedürfte einer besonderen gesetzlichen Grundlage. Es wird Sache der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände sein, abzuklären, ob eine solche doch geschaffen werden soll oder ob die Festsetzung der Nichtigkeit des Verzichts tatsächlich ausreicht.

Die *schuldrechtlichen Bestimmungen* werden trotz ihrer grossen Bedeutung im geltenden OR überhaupt nicht erwähnt. Als wichtigste schuldrechtliche Pflichten müssen die *Einwirkungspflicht* der Verbände auf ihre Mitglieder und die *Friedenspflicht* geordnet werden. Nach herrschender Auffassung gilt im Zweifel die relative Friedenspflicht; die absolute liegt nur vor, wenn sie im GAV besonders vereinbart wurde. Diese Lösung erscheint als zweckmässig. Sie sollte im kommenden Gesetz ausdrücklich festgelegt werden.

Schon bei der Begründung der Notwendigkeit einer gesetzlichen Regelung wurde auf die ausserordentliche Bedeutung des Problems der *Durchsetzung der Bestimmungen des GAV* aufmerksam gemacht. Der Gesetzgeber hat den Verbänden die Kompetenz zur Aufstellung von Normen durch GAV gegeben; er soll ihnen nun auch die ergänzende Kompetenz zur Durchsetzung der Vorschriften erteilen. Durch das Gesetz muss eine rechtlich einwandfreie Basis für die kollektivrechtliche Durchsetzung begründet werden. Auszugehen ist dabei von der Tatsache, dass sich in vielen Gewerben zwischen den Gesamtarbeitsvertragsparteien eine *Vertragsgemeinschaft* herausgebildet hat. Diese könnte dafür sorgen, dass die Bestimmungen des GAV wirklich eingehalten werden. Das Gesetz müsste den Verbänden die Möglichkeit geben, den einzelnen Arbeitgeber und Arbeitnehmer direkt gegenüber der Vertragsgemeinschaft zu verpflichten. Sie hätte dann unmittelbare Ansprüche gegen die dem GAV unterworfenen Dienstherren und Dienstpflichtigen auf Erfüllung ihrer Pflichten aus dem GAV. Zu prüfen wäre die Begrenzung des Umfangs dieser Ansprüche. In erster Linie würden der Vertragsgemeinschaft ihre eigenen vermögensrechtlichen Forderungen zustehen, vor allem auf Konventionalstrafen wegen Verletzung der normativen oder schuldrechtlichen Bestimmungen durch einen Tarifunterworfenen. Falls sie auf Grund von Vereinbarungen der Verbände Ferien-, Familienausgleichkassen oder ähnliche Einrichtungen führen würde, besäße sie die entsprechenden Forderungen. Auch könnte sie nichtvermögensrechtliche Ansprüche geltend machen, vor allem Feststellungsklagen erheben. Der Ausschuss kommt zum Ergebnis, dass diese Mittel zusammen mit der Festlegung der Nichtigkeit des Verzichts auf gesamtarbeitsvertragliche Ansprüche genügen werden und dass ein Klagerecht der Vertragsgemeinschaft für vermögensrechtliche Ansprüche des Arbeitnehmers (zum Beispiel Lohn, Ferienvergütungen) nicht notwendig ist.

Es wird allgemein anerkannt, dass jedenfalls im Gewerbe eine wirksame Durchsetzung der gesamtarbeitvertraglichen Bestimmungen eine *Kontrolle* voraussetzt. Diese wird am zweckmässigsten durch *paritätische Kommissionen* ausgeübt. Deren rechtliche Stellung ist gegenwärtig oft sehr unklar. Wenn die Vertragsgemeinschaft organisiert ist, nimmt die paritätische Kommission die Stellung eines Organs ein.

Da der *Anschluss von weiteren Verbänden und von einzelnen Arbeitgebern und Arbeitnehmern an einen GAV* grosse Bedeutung erlangt hat, muss der Gesetzgeber klare Verhältnisse schaffen. Hinsichtlich der Voraussetzung für den *Anschluss eines weiteren Verbandes* muss die ausdrückliche Zustimmung aller Gesamtarbeitsvertragsparteien gefordert werden. Ueber die Wirkung wird eine dispositive Bestimmung vorgeschlagen, wonach der Anschluss sich sowohl auf die normativen als auch auf die schuldrechtlichen Vor-

schriften des GAV erstreckt. Unter Vorbehalt abweichender Vereinbarungen soll der Anschlusskontrahent somit Gesamtarbeitsvertragspartei mit vollen Rechten und Pflichten werden. Anders verhält es sich beim *Anschluss einzelner Arbeitgeber und Arbeitnehmer*; sie werden in der Regel nicht gleichberechtigte Mitglieder der Vertragsgemeinschaft, sondern unterstellen sich bloss dem GAV. Der Unterstellung fehlt im geltenden Recht die normative Wirkung. Da aber die Parteien sie regelmässig wünschen, sollte im zukünftigen Gesetz eine entsprechende Vermutung aufgestellt werden. Ein schwieriges Problem bilden die sogenannten Aussenseiterbeiträge. In gewissem Ausmass sind sie nach der Praxis des Bundesgerichts zulässig. Eine maximale Begrenzung der Solidaritätsbeiträge wäre zum Schutze der Koalitionsfreiheit nicht unerwünscht. Doch wird im Bericht darauf hingewiesen, dass es kaum möglich sein wird, eine gesetzliche Norm zu finden, welche den verschiedenartigen Umständen des einzelnen Falls gerecht wird.

Der Ausschuss fasst seine Ausführungen in einem kurzen Abschnitt zusammen. Da dieser in knapper Form die entscheidenden Gesichtspunkte klarstellt, sei er wörtlich wiedergegeben:

Ausgangspunkt für den Ausbau des Gesamtarbeitsvertragsrechts ist die Tatsache, dass die AVE in nächster Zeit durch ein Gesetz geregelt werden muss. Eine befriedigende Ordnung der AVE setzt voraus, dass für den ihr zugrunde liegenden GAV eine klare Rechtslage besteht. Die rudimentäre Regelung der Art. 322 und 323 des OR genügt aber auch für den gewöhnlichen GAV nicht. Im Interesse der Rechtssicherheit sind umstrittene Fragen eindeutig zu regeln. Es hat sich ferner gezeigt, dass die Bestimmungen des GAV nicht immer eingehalten werden. Zu ihrer Durchsetzung sind die kollektivrechtlichen Mittel vom Gesetz auszubauen.

Bei der Untersuchung der Einzelprobleme ist der Ausschuss zum Ergebnis gelangt, dass verschiedene Fragen einer gesetzlichen Ordnung nicht bedürfen. In einzelnen Fällen wird eine solche sogar entschieden abgelehnt. Der Ausschuss möchte nur Bestimmungen vorschlagen, die einem offensichtlichen Bedürfnis entsprechen. Nach seiner Ansicht genügt es, sich beim Ausbau des Gesamtarbeitsvertragsrechts auf diejenigen Punkte zu beschränken, welche die Rechtssicherheit sowie die Kompetenzen der Vertragsgemeinschaft zur Durchsetzung der Vorschriften des GAV gewährleisten.

Dr. H. P. Tschudi, Basel.