Zeitschrift: Gewerkschaftliche Rundschau : Vierteljahresschrift des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes

Herausgeber: Schweizerischer Gewerkschaftsbund

Band: 43 (1951)

Heft: 3

Artikel: Gesamtarbeitsvertrag und Allgemeinverbindlicherklärung

Autor: Tschudi, H.P.

DOI: https://doi.org/10.5169/seals-353484

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: 10.01.2026

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

GEWERKSCHAFTLICHE RUNDSCHAU

MONATSSCHRIFT DES SCHWEIZERISCHEN GEWERKSCHAFTSBUNDES
ZWEIMONATLICHE BEILAGEN: „BILDUNGSARBEIT" UND „GESETZ UND RECHT"

HEFT 3 - MÄRZ 1951 - 43. JAHRGANG

Gesamtarbeitsvertrag und Allgemeinverbindlicherklärung

Gleichzeitig mit dem Entwurf zum neuen Arbeitsgesetz hat das Bundesamt für Industrie, Gewerbe und Arbeit einen *Entwurf zu einem Bundesgesetz über den Gesamtarbeitsvertrag* (GAV) *und dessen Allgemeinverbindlicherklärung* (AVE) mit einem eingehenden erläuternden Bericht publiziert. Die Vorlage, zu der sich Kantone und Wirtschaftsverbände nun äussern können, beruht auf gründlichen Beratungen einer Expertenkommission, welcher Vertreter der Arbeitgeber, der Arbeitnehmer, der Wissenschaft und der Kantone angehört haben.

Bei den Gewerkschaften wird die Frage des Bedürfnisses nach einem Gesetz über den GAV und dessen AVE nicht zu Meinungsverschiedenheiten Anlass geben. Sie halten das kollektive Arbeitsrecht für wertvoll und begrüssen es deshalb, wenn es eine einwandfreie rechtliche Grundlage erhält. Da aber in andern Kreisen die Notwendigkeit der Vorlage angezweifelt werden dürfte, seien wenigstens einige wichtige Argumente angeführt, welche für den Erlass dieses Gesetzes sprechen (I). Im übrigen kann auf unsern Artikel über den «Ausbau des Rechts der Gesamtarbeitsverträge» auf Seite 144 ff. des Jahrgangs 1950 der «Gewerkschaftlichen Rundschau» verwiesen werden. Im II. und III. Abschnitt ist der Inhalt der Regelung des GAV und der AVE zu besprechen. Den Schluss bildet eine kurze Würdigung des Entwurfs.

I. Das Bedürfnis nach einer eingehenderen Regelung des GAV und nach der AVE

Der unmittelbare *Ausgangspunkt* für die Vorlage ist das Rechtsinstitut der *AVE* von GAV. Diese kommt in der Schweiz auf Grund *provisorischer Regelungen* seit dem Jahre 1941 zur Anwendung. Die Geltungsdauer des Bundesbeschlusses über die AVE von GAV läuft,

nachdem sie bereits zweimal verlängert worden ist, Ende 1951 ab. Da bis zu diesem Zeitpunkt der vorliegende Entwurf nicht in Kraft gesetzt werden kann, ist vorgesehen, die Geltungsdauer der povisorischen Regelung nochmals um drei Jahre zu erstrecken.

Auf die AVE kann nicht mehr verzichtet werden. Ihre Notwendigkeit ergibt sich eindeutig daraus, dass von 1941 bis 1950 vom Bundesrat 162 AVE und von den Kantonen 207 AVE ausgesprochen worden sind. In verschiedenen Wirtschaftszweigen besteht die Gefahr, dass ein GAV nicht zustande kommt oder nicht aufrechterhalten werden kann, wenn die Aussenseiterfirmen nicht auf ihn verpflichtet sind. Da die in den GAV geregelten Arbeitsbedingungen wichtige Kostenfaktoren bilden, besitzen die Nichtverbandsbetriebe im Konkurrenzkampf einen Vorsprung gegenüber denjenigen Firmen, welche den GAV einhalten. In ähnlicher Weise können an den GAV gebundene Arbeitnehmer durch nichtorganisierte Berufskollegen, die zu ungünstigeren Arbeitsbedingungen Arbeit annehmen, benachteiligt werden. Diese Tatsachen lassen es im Interesse einer tragbaren Ordnung der Arbeitsbedingungen und zur Wahrung des Arbeitsfriedens in bestimmten Fällen als angezeigt erscheinen, den Geltungsbereich des GAV durch die behördliche AVE auf die nichtorganisierten Arbeitgeber und Arbeitnehmer des betreffenden Berufs auszudehnen. Dass ein dringendes Bedürfnis nach der Unterstellung der Aussenseiter bestehen kann, beweisen auch die Massnahmen, welche die Verbände selbst zu diesem Zwecke geschaffen haben (zum Beispiel Verpflichtungserklärungen, Arbeitskarten).

Der Entwurf beschränkt sich nicht auf eine Regelung der AVE, sondern schickt ihr einen *Abschnitt über den GAV* voraus. Der GAV ist zurzeit in den Art. 322 und 323 des OR geordnet. Die Schweiz hatte als erstes Land in Europa im Jahre 1911 gesetzliche Bestimmungen über den GAV aufgestellt und ihm vor allem die Unabdingbarkeit zuerkannt. Es konnte sich damals nur um eine rudimentäre Regelung handeln, weil der GAV sich erst am Anfang seiner grossen Entwicklung befand. Mit der Zunahme der GAV und ihrer Bedeutung machten sich Lücken in der rechtlichen Grundlage bemerkbar. Ueber verschiedene Fragen bestehen Meinungsverschiedenheiten. Erwähnt seien das Problem, ob ein GAV aus wichtigen Gründen fristlos aufgelöst werden kann, und die mit dem Anschluss von Aussenseitern zusammenhängenden Differenzen, die in letzter Zeit zu zwei Prozessen vor Bundesgericht geführt haben. Im Interesse der *Rechtssicherheit* sollten solche Fragen durch das Gesetz gelöst werden.

Ebensosehr wie aus dem Gesichtspunkt der Rechtssicherheit muss für einen Ausbau des Gesamtarbeitsvertragsrechts eingetreten werden, um eine *bessere Durchsetzbarkeit* der GAV zu erreichen. Das OR hat den GAV mit normativer Wirkung ausgestattet. Der gesamtarbeitsvertraglichen Regelung entgegenstehende einzeldienstvertragliche

Abmachungen sind nichtig und werden automatisch durch die Bestimmungen des GAV ersetzt. Ursprünglich nahm man an, diese Wirkung sei durchschlagend. In der Praxis hat es sich aber gezeigt, dass nicht selten gesamtarbeitsvertragliche Vorschriften nicht eingehalten werden. Dies hat für die Verbände und für die loyalen Arbeitgeber und Arbeitnehmer unangenehme Folgen. Seit einigen Jahren unternehmen die Gesamtarbeitsvertragsparteien in vielen Wirtschaftszweigen Anstrengungen, die Durchsetzung des GAV zu gewährleisten. Sie gehen eine Verbindung ein, die man «Vertragsgemeinschaft» zu nennen pflegt. Deren Organ, eine paritätische Kommission, übernimmt den Vollzug des GAV. Diese Lösung erscheint als zweckmässig. Im positiven Recht fehlt aber das Fundament für Kompetenzen der Vertragsgemeinschaft zur Durchführung von Kontrollen und zur Verhängung von Konventionalstrafen. Wenn auch bis jetzt ihre Entscheide im allgemeinen befolgt wurden, so steht nicht fest, dass dies auch bei rückläufiger Konjunktur der Fall wäre. Wie das OR von 1911 die normative Wirkung des GAV einführte, muss das neue Gesetz den kollektiven Durchsetzungsmassnahmen die notwendige rechtliche Grundlage schaffen.

Anfänglich beschränkte sich der GAV auf Bestimmungen für die Dienstverträge. In den letzten Jahren gewann die *Zusammenarbeit der Verbände* immer mehr an Bedeutung. Der GAV wird nicht mehr als bloss befristeter Waffenstillstand angesehen, sondern als dauernde Institution, wobei die einzelnen Bestimmungen den sich verändernden Verhältnissen angepasst werden. Die Verbände schufen neben den bereits erwähnten paritätischen Organen gemeinsame Einrichtungen, wie Ferien- und Familienausgleichskassen oder paritätische Arbeitsnachweise. Die Verpflichtung des einzelnen Arbeitgebers zur Entrichtung von Beiträgen an die Vertragsgemeinschaft oder deren Institution ist im geltenden Recht problematisch. Dieser Zustand darf nicht weiter andauern. Der entscheidenden und erfreulichen Entwicklung im Verhältnis zwischen den Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden muss das Gesamtarbeitsvertragsrecht angepasst werden.

II. Der Gesamtarbeitsvertrag

An der Spitze des Entwurfs findet sich eine Umschreibung von *Begriff und Gegenstand des GAV*. Interessant ist die weite Fassung. Während OR Art. 322 bloss die Vorschriften für die Dienstverhältnisse nennt, werden nun auch die heute wichtigen Bestimmungen erwähnt, welche unter den Gesamtarbeitsvertragsparteien wirken. Sogar ein Vertrag, welcher ausschliesslich solche Vorschriften enthält, wie zum Beispiel das Friedensabkommen in der Maschinen- und Metallindustrie, wird unter den Begriff des GAV fallen. Dies hätte den Vorteil, dass auch in einem solchen Vertrag eine direkte Bindung der einzelnen Arbeitgeber und Arbeitnehmer gegenüber der Ver-

tragsgemeinschaft zur Einhaltung bestimmter Vorschriften (zum Beispiel Friedenspflicht, Bezahlung von Beiträgen an eine Kasse) geschaffen werden könnte. Bis jetzt waren allein die Verbände verpflichtet; sie mussten auf ihre Mitglieder in dem Sinne einwirken, dass sie sich an das Abkommen hielten.

Nicht in den Entwurf aufgenommen wurde eine ursprünglich vorgesehene Bestimmung über die *Parteifähigkeit.* Man wird deshalb die Frage wieder aufwerfen, ob nicht nach dem Vorbild ausländischer Gesetze bloss Verbände mit juristischer Persönlichkeit GAV sollen abschliessen können. Im begleitenden Bericht wird betont, dass dies im Interesse der Rechtssicherheit liegen würde. Nach geltendem Recht haben auch groupements de fait die Möglichkeit, einen GAV einzugehen. In Betracht kommen vor allem die sogenannten *Hausverträge,* welche zwischen dem Arbeitgeber und seinem nicht zu einem Verband zusammengeschlossenen Personal abgeschlossen werden. Gegen die Hausverträge wird der sozialpolitische Einwand erhoben, dass in der Regel die Parität fehlt, weil die Arbeitnehmervertretung nicht vollständig unabhängig vom Arbeitgeber ist. Es scheint, dass von Arbeitgeberseite an dieser Form des GAV festgehalten wird, obwohl auch sie sich darüber klar sein dürfte, dass die nicht organisierte Gegenpartei keine grosse Gewähr für die Einhaltung der übernommenen Verpflichtungen bieten kann.

Nach geltendem wie nach zukünftigem Recht hat der GAV nur Wirkungen auf Dienstverträge, welche zwischen Mitgliedern der Gesamtarbeitsvertragsparteien abgeschlossen werden. Die Aussenseiter werden von ihm nicht erfasst. Eine *Fernwirkung des GAV,* wie sie ausländische Gesetze kennen, *sieht der Entwurf nicht vor.* Es würde zwar im Interesse der Einheitlichkeit der Arbeitsbedingungen in den einzelnen Betrieben liegen, wenn statuiert würde, dass für die Dienstverhältnisse zwischen einem nicht organisierten Arbeitnehmer und einem dem Verband angehörenden Arbeitgeber der GAV massgebend ist. Diese Regelung dürfte nicht zwingend festgelegt werden, sondern käme bloss zur Anwendung, wenn weder im GAV die Fernwirkung ausgeschlossen ist noch im Einzeldienstvertrag eine abweichende Vereinbarung aufgestellt wurde. Der Entwurf enthält diese Lösung nicht. Der GAV soll über den Kreis der Verbandsmitglieder hinaus nur Anwendung finden, wenn ein Arbeitnehmer, welcher im Dienste eines beteiligten Arbeitgebers steht, sich durch Anschlusserklärung unterstellt. Ferner soll der Anschluss von Arbeitgebern möglich sein.

Die Regelung des *Anschlusses von einzelnen Arbeitgebern und Arbeitnehmern* an den GAV ist dringlich, da er in der Praxis grosse Bedeutung erlangt hat, und da die Wirkungen solcher Verträge im geltenden Recht unklar sind. In Zukunft hätte der Anschluss normative Wirkung, so dass vom GAV abweichende Vereinbarungen nichtig wären. Zweckmässig ist die im Entwurf enthaltene Vorschrift,

dass die Gesamtarbeitsvertragsparteien den Anschluss näher regeln dürfen, dass sie ihn jedoch nicht von unangemessenen Bedingungen abhängig machen und insbesondere nicht unangemessene Kostenbeiträge vorsehen dürfen. Ursprünglich war geplant, die Aussenseiterbeiträge stark einzuschränken. Erfreulicherweise wurde auf Grund der Beratungen in der Expertenkommission von einer solchen Regelung abgesehen. Die Gerichtspraxis wird festzulegen haben, von welcher Grenze an ein Beitrag als unangemessen zu bezeichnen ist. Schon jetzt haben die Gerichte auf Grund allgemeiner Rechtsgrundsätze übersetzte Solidaritätsbeiträge herabgesetzt. Der Entwurf bringt somit im wesentlichen eine Bestätigung des geltenden Zustandes.

Zu *schweren Bedenken* gibt jedoch *Art. 3 Abs. 4* Anlass. Er lautet wie folgt:

> «Bestimmungen eines GAV, die bestimmt oder geeignet sind, Arbeitgeber oder Arbeitnehmer zum Eintritt in einen vertragschliessenden Verband zu veranlassen, sind unzulässig. Kein Arbeitgeber oder Arbeitnehmer darf unter Androhung erheblicher wirtschaftlicher Nachteile zum Anschluss an den GAV gezwungen werden.»

Der erste Satz, welcher den Zwang zum Eintritt in einen Verband ausschliesst, kann unterstützt werden. Schon bisher hat das Bundesgericht derartige Vereinbarungen als nichtig erklärt, weil die Verbände im allgemeinen eine bestimmte weltanschauliche Tendenz vertreten. Infolgedessen verstösst ein Druck, um Aussenseiter zu veranlassen, einer Organisation beizutreten, gegen das Recht der Persönlichkeit und die guten Sitten. Der *Verbandszwang sollte* jedoch streng *vom blossen Vertragszwang geschieden werden.* Gegen diesen richtet sich der zweite Satz von Art. 3 Abs. 4. Ein wirtschaftlicher Druck, welcher die Einhaltung eines GAV, einer auf freier Vereinbarung beruhenden Ordnung der Arbeitsverhältnisse, zu erzielen bezweckt, kann weder als rechtswidrig noch als unsittlich bezeichnet werden. Voraussetzung ist nach der bundesgerichtlichen Praxis bloss, dass die verwendeten Druckmittel nicht in einem Missverhältnis zum angestrebten Ziel stehen. Diese Lösung hat sich bisher bewährt. Es besteht unseres Erachtens kein Grund, im neuen Gesetz eine weitgehende Einschränkung des sogenannten Vertragszwangs vorzunehmen. Im Bericht des Bundesamtes für Industrie, Gewerbe und Arbeit wird angeführt, dass in Zukunft Vorkehren untersagt wären, durch die einem Aussenseiter-Arbeitgeber die Einstellung der zur Aufrechterhaltung des Betriebes benötigten Arbeitnehmer oder einem Aussenseiter-Arbeitnehmer der Antritt einer Stelle verunmöglicht wird, solange er sich dem GAV nicht anschliesst. Die Vorschrift hätte somit wohl zur Folge, dass erprobte Regelungen,

wie die Berufsordnungen des graphischen Gewerbes, vernichtet würden. Dies wäre zu bedauern. Infolgedessen sollte auf den zweiten Satz der zitierten Bestimmung verzichtet werden. Die allgemeinen Grundsätze des Zivilrechts bieten den Aussenseitern einen hinreichenden Schutz.

Bei der Regelung der *Beendigung* ist neu die Vorschrift, dass ein GAV aus wichtigen Gründen nur durch richterliches Urteil auf Klage einer Vertragspartei aufgelöst werden kann. Eine einseitige fristlose Auflösung darf nicht zugelassen werden, weil es sich beim GAV nicht nur um einen Vertrag handelt, sondern weil er gleichzeitig den Charakter einer Rechtsquelle für zahlreiche Dienstverhältnisse besitzt. Eine ausdrückliche Regelung dieses Problems drängt sich vor allem auf, weil in Zukunft die AVE mit dem Wegfall des GAV dahinfällt, ohne dass eine Aufhebungsverfügung der Behörde erforderlich wäre.

Sorgfältig regelt der Entwurf die *Wirkungen und die Durchsetzung*. In einer ersten Bestimmung (Art. 6) werden die Wirkungen auf die beteiligten Arbeitgeber und Arbeitnehmer (normative Wirkungen) entsprechend der Regelung in OR Art. 323 festgelegt. Die bisher umstrittene Frage des *Verzichts auf gesamtarbeitsvertragliche Ansprüche durch den einzelnen Arbeitnehmer* wird gelöst, und zwar in dem Sinne, dass Arbeitnehmer auf Ansprüche aus zwingenden Bestimmungen nicht verzichten können, bevor das Dienstverhältnis beendigt ist. Nach Austritt aus der Firma ist somit ein gültiger Verzicht möglich. Zugunsten dieses Vorschlags kann angeführt werden, dass nach Beendigung des Dienstverhältnisses die Abhängigkeit des Arbeitnehmers vom Arbeitgeber nicht mehr besteht und dass es sich deshalb um einen wirklich freiwilligen Verzicht handelt. Dagegen sprach sich der Arbeitsausschuss der Schweizerischen Vereinigung für Sozialpolitik, welcher wertvolle Vorarbeit für die Revision des Gesamtarbeitsvertragsrechts geleistet hat (vgl. « Wirtschaft und Recht» 1950, S. 1 ff.) für die absolute Nichtigkeit des Verzichts aus. Diese Lösung würde dem Zweck des GAV am besten entsprechen; sie würde nicht nur das individuelle Interesse der Arbeitnehmer stärker schützen, sondern auch das kollektive Interesse der Gesamtarbeitsvertragsparteien an der tatsächlichen Wirksamkeit ihrer Normen berücksichtigen. Die im Entwurf enthaltene, weniger weitgehende Regelung bedingt, dass die kollektivrechtlichen Durchsetzungsmittel um so wirksamer ausgestaltet werden, damit dennoch die möglichst uneingeschränkte Einhaltung der GAV gewährleistet wird.

Die in Doktrin und Praxis anerkannten *Wirkungen des GAV unter den Vertragsparteien (schuldrechtliche Wirkungen)* sollen nun auch im Gesetz verankert werden (Art. 7). Jede Gesamtarbeitsvertragspartei ist verpflichtet, für die Einhaltung des GAV zu sorgen und auf ihre Mitglieder in dem Sinne einzuwirken, dass diese ihre Verpflich-

tungen aus dem GAV einhalten. Ferner ist mit dem GAV die relative Friedenspflicht verbunden. Somit müssen sich die Parteien Kampfmassnahmen enthalten, soweit es sich um Gegenstände handelt, welche im GAV geordnet sind. Die absolute Friedenspflicht ist gegeben, sofern sie ausdrücklich vereinbart ist oder sich nach Treu und Glauben aus der Art und dem Umfang der geregelten Gegenstände ergibt.

Der wesentlichste Mangel des geltenden Gesamtarbeitsvertragsrechts liegt in der Schwäche seiner Durchsetzbarkeit. Besonders beim allgemeinverbindlichen GAV, für welchen die Behörden durch die AVE eine gewisse Verantwortung übernommen haben, wirkt die Nichtbefolgung der Vorschriften stossend. Die Gefahr, dass die Aussenseiter den GAV nicht einhalten, ist besonders gross, weil sie nicht wie die Verbandsmitglieder durch den Verband zur Einhaltung veranlasst werden können. Oefters wurde aus diesem Grunde schon die *öffentlich-rechtliche Durchsetzung* der GAV, vor allem der allgemeinverbindlich erklärten GAV, beantragt. Sie wäre wirksam. Die Behörden hätten die Einhaltung der gesamtarbeitsvertraglichen Bestimmungen zu überwachen und gegen deren Verletzung mit den Mitteln des Verwaltungszwangs und der Strafdrohung vorzugehen. *Dr. Arnold Gysin* hat in verschiedenen Schriften darauf hingewiesen, dass die öffentlich-rechtliche Wirkung der GAV staatspolitische Gefahren in sich bergen würde. Er befürchtet, dass die Freiheit und die Autonomie der Berufsverbände tangiert werden könnte, wenn sie die Befugnis erhalten, Vorschriften zu schaffen, welche der Staat zu vollziehen hat. Dieser wird auf den Inhalt der Bestimmungen Einfluss zu erhalten versuchen und die Verbände unter seine Kontrolle nehmen. Die Expertenkommission hat einmütig gegen die öffentlich-rechtliche Durchsetzung Stellung genommen. Es ist deshalb nicht anzunehmen, dass sie in den weiteren Beratungen der Vorlage ernsthaft in Betracht gezogen werden wird. Die rein privatrechtliche Ausgestaltung wird das schweizerische Gesamtarbeitsvertragsrecht auszeichnen, da in den Regelungen der Nachbarstaaten durchgehend ziemlich weitgehende staatliche Einwirkungen vorzufinden sind.

Der Verzicht auf die öffentlich-rechtliche Wirkung setzt voraus, dass auf anderem Wege eine wirksame Durchsetzung gewährleistet wird. Auf Grund der bisherigen Entwicklung erscheint es als gegeben, die *kollektivrechtlichen Mittel auszubauen.* Der Gesetzgeber hat schon im Jahre 1911 den Verbänden die Kompetenz zur Aufstellung von Normen durch GAV gegeben; er soll ihnen nun die ergänzende Kompetenz zur Durchsetzung der Vorschriften erteilen. Es ist aber vorzuziehen, diese Befugnis nicht dem einzelnen Verband, sondern der Vertragsgemeinschaft zuzuerkennen.

Eine entscheidende Neuerung des Entwurfs liegt in der Einführung der *Vertragsgemeinschaft* in die Gesetzgebung. Art. 2 Abs. 2 lautet wie folgt:

«Die Vertragsparteien können durch ausdrückliche Bestimmung im Gesamtarbeitsvertrag eine Vertragsgemeinschaft bilden, die als solche Rechte erwerben und Verbindlichkeiten eingehen sowie vor Gericht klagen und verklagt werden kann. Für die Vertragsgemeinschaft ist im Vertrag ein Sitz zu bestimmen.»

Diese Regelung wird die Zusammenarbeit der Verbände auf eine feste Basis stellen und sie fördern. Bei den Vorberatungen des Entwurfs gingen Bestrebungen dahin, festzulegen, dass die Gesamtarbeitsvertragsparteien in jedem Falle eine Vertragsgemeinschaft bilden. Diese Regelung hätte den tatsächlichen Verhältnissen nicht entsprochen. In verschiedenen Berufen sind die Beziehungen zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden noch sehr locker; man begnügt sich damit, im GAV einige normative Bestimmungen aufzustellen. Eine Zusammenarbeit der Verbände besteht nicht. Bei dieser Sachlage würde die Statuierung einer Vertragsgemeinschaft durch das Gesetz der Entwicklung vorauseilen. Die gewählte Lösung, wonach die Gesamtarbeitsvertragsparteien die Möglichkeit erhalten, eine Vertragsgemeinschaft zu bilden, ist besser.

Die neuen *privatrechtlichen Durchsetzungsmittel gehen von der Vertragsgemeinschaft aus.* Wenn eine solche geschaffen wird, *können im GAV die einzelnen Arbeitgeber und Arbeitnehmer ihr gegenüber direkt verpflichtet werden.* Die Vertragsgemeinschaft besitzt dann gegenüber den dem GAV unterworfenen Arbeitgebern und Arbeitnehmern einen Anspruch auf Erfüllung der Verpflichtungen aus dem GAV. Sie bzw. ihr Organ, die paritätische Kommission, wird bei diesem System für die tatsächliche Befolgung des GAV sorgen.

Art. 8 des Entwurfs *begrenzt die Möglichkeit der Schaffung direkter Ansprüche der Vertragsgemeinschaft* auf folgende Bestimmungen:

a) die unmittelbar Abschluss, Inhalt und Beendigung der einzelnen Dienstverhältnisse der beteiligten Arbeitgeber und Arbeitnehmer regeln;

b) welche die Beitragsleistung an Ausgleichskassen und andere Einrichtungen, die das Verhältnis zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern betreffen, oder Arbeitnehmervertretungen in den Betrieben regeln;

c) die den beteiligten Arbeitgebern und Arbeitnehmern die Pflicht auferlegen, den Arbeitsfrieden zu wahren und sich insbesondere jeder Kampfmassnahme zu enthalten;

d) welche die Kontrolle, die Sicherung der Erfüllung und die Folgen der Nichterfüllung, wie Kautionen und Konventionalstrafen, regeln.

Die wichtigsten gesamtarbeitsvertraglichen Bestimmungen würden somit von diesem Durchsetzungsmittel erfasst. Von sehr grosser Be-

deutung ist die in Art. 8 Abs. 2 vorgesehene Einschränkung, wonach bei Verletzung der lit. *a* durch einen Arbeitgeber oder Arbeitnehmer die Vertragsgemeinschaft *bloss auf Feststellung und nicht auf Leistung klagen kann.* Der Entwurf geht somit nicht so weit wie verschiedene geltende GAV, welche den paritätischen Kommissionen die Kompetenz einräumen, Lohnnachzahlungen einzufordern. Allerdings hängen diese Regelungen in der Luft, weil unser Recht keinen Vertrag zu Lasten Dritter kennt und somit die Verbände nicht Verpflichtungen ihrer Mitglieder gegenüber einem Dritten, der Vertragsgemeinschaft oder der paritätischen Kommission, aufstellen können. Für die übrigen Leistungen (zum Beispiel Beiträge an Kassen, Einsetzung einer Arbeitnehmervertretung, Bezahlung einer Konventionalstrafe) kann die Vertragsgemeinschaft auf Erfüllung klagen. Diese Regelung wird damit begründet, dass auf Lohn, Ferien, Ueberzeitentschädigungen usw. der Berechtigte selbst klagen soll. Das kollektive Interesse der Verbände sei mit der Möglichkeit der Erhebung einer Feststellungsklage ausreichend gewahrt. Es darf aber nicht verschwiegen werden, dass durch den Verzicht auf die Leistungsklage für die Ansprüche aus dem Einzeldienstverhältnis der entscheidende Schritt zur wirksamen kollektivrechtlichen Durchsetzung nicht gemacht wird. Deshalb erscheint nicht als ausgeschlossen, dass ziemlich bald doch wieder die Forderung nach staatlichen Vollzugsmassnahmen erhoben werden wird. Sofern die vorgeschlagene Lösung in Kraft treten sollte, wird den Konventionalstrafen sehr grosse Bedeutung zukommen, da diese direkt von der Vertragsgemeinschaft eingeklagt werden können. Die Verbände werden regelmässig solche vorsehen müssen für den Fall der Uebertretung gesamtarbeitsvertraglicher Bestimmungen durch eine Einzeldienstvertragspartei. Damit das Kollektivinteresse der Verbände an der Einhaltung des GAV gewahrt wird und damit die Nichteinhaltung gesamtarbeitsvertraglicher Bestimmungen möglichst unterbunden wird, muss die Konventionalstrafe hoch angesetzt werden. Sie wird die Durchsetzungsfunktion am ehesten erfüllen, wenn sie den dem Arbeiter zu Unrecht nicht ausbezahlten Betrag übersteigt. Wenn die Durchsetzung über den Umweg der Konventionalstrafe gewählt werden muss, hat dies allerdings die nachteilige Folge, dass der Arbeitgeber später noch vom Arbeiter belangt werden kann, nachdem er bereits zu einer Konventionalstrafe verurteilt wurde, welche den hinterzogenen Lohn eigentlich einschliesst.

Für die Einheitlichkeit der Praxis und für die Weiterentwicklung des kollektiven Arbeitsrechts wird sich günstig auswirken, dass für Streitigkeiten aus GAV, an welchen ein Verband oder die Vertragsgemeinschaft beteiligt ist, *jeder Kanton nur ein Gericht* als zuständig zu bezeichnen hat und dass die *Berufung an das Bundesgericht* ohne Rücksicht auf den Streitwert erfolgen kann.

III. Die Allgemeinverbindlicherklärung von Gesamtarbeitsverträgen

Die *Regelung der AVE* im Entwurf weist *im Vergleich zur geltenden provisorischen Ordnung keine grundlegenden Abweichungen* auf. Entsprechend der bisherigen Praxis sollen, allerdings nur noch ausnahmsweise, auch GAV allgemeinverbindlich erklärt werden können, welche nur unter der Bedingung der AVE abgeschlossen worden sind.

Die *Voraussetzungen der AVE* werden sorgfältig und eingehend umschrieben (Quorum, Wahrung der Verbandsfreiheit, der Rechtsgleichheit, des Gesamtinteresses sowie der Interessen anderer Wirtschaftszweige und Bevölkerungskreise, der Minderheitsinteressen sowie regionaler und betrieblicher Verschiedenheiten). Dass von der AVE als behördlichem Eingriff in die Arbeitsbedingungen mit grosser Zurückhaltung Gebrauch gemacht werden soll, geht aus folgender im Vergleich zum geltenden Recht strengeren Formulierung hervor (Art. 13 Ziff. 7):

> «Die AVE muss sich wegen der für die beteiligten Arbeitgeber und Arbeitnehmer andernfalls zu erwartenden erheblichen Nachteile als notwendig erweisen.»

Neu ist ferner, dass die AVE nur ausgesprochen wird, wenn andern Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden der Beitritt zum GAV zu gleichen Rechten und Pflichten offen steht, sofern sie mit Rücksicht auf die Zahl der für die Beteiligung am GAV in Betracht kommenden Mitglieder ein berechtigtes Interesse nachweisen und ausreichende Gewähr für die Einhaltung des Vertrags bieten und dass andern Arbeitgebern und Arbeitnehmern der Anschluss offensteht (Prinzip der offenen Türe). Es sollen nicht Kreise zwangsweise dem GAV unterstellt werden, deren freiwilliger Beitritt von den Verbänden abgelehnt wurde. Bestimmungen über Ausgleichskassen und über die Kontrolle können nur allgemeinverbindlich erklärt werden, sofern Gewähr für eine geordnete Durchfühung besteht. Bei der AVE von Kontrollvorschriften werden überdies Garantien dafür verlangt, dass alle Arbeitgeber und Arbeitnehmer gleich behandelt werden und dass die Aussenseiterbeiträge den tatsächlichen Kosten entsprechen und die Kostenanteile nicht übersteigen, welche auf die beteiligten Arbeitgeber und Arbeitnehmer entfallen. Diese weitgehende Einschränkung muss in Kauf genommen werden, wenn die behördliche AVE beantragt wird. Beim Anschluss auf Grund privater Regelung werden dagegen, wie bereits erwähnt wurde, bloss unangemessene Kostenbeiträge verboten.

Die *AVE* hat *Geltung für die von der Behörde festgelegte Dauer.* Die *Verbände behalten aber die Herrschaft über ihr Vertragswerk.* Infolgedessen fällt die AVE dahin, wenn der GAV vor Ablauf der

Geltungsdauer der AVE endigt. Die Gesamtarbeitsvertragsparteien müssen die Behörde vom Wegfall des GAV unterrichten, damit eine entsprechende Publikation erlassen werden kann. Unterlassen sie diese Benachrichtigung, so endigt im Interesse der Rechtssicherheit und vor allem der Aussenseiter die Wirkung des GAV erst mit der Veröffentlichung. Diese Lösung erscheint als glücklich.

Die *Wirkung der AVE* besteht in der Ausdehnung des Geltungsbereichs des GAV auf die Aussenseiter. Im übrigen hat die AVE keinen Einfluss auf den GAV. Der Schutz der Aussenseiter ist im Entwurf sehr ausgebaut. Es wird ihnen das Recht eingeräumt, die Kontrolle durch die im GAV vorgesehenen Organe abzulehnen, damit sie sich nicht unobjektiven Entscheiden von Verbandsinstitutionen unterwerfen müssen. Sie haben die Möglichkeit, beim zuständigen kantonalen Einigungsamt die Einsetzung eines unabhängigen Kontrollorgans zu fordern, für dessen Kosten sie dann aufzukommen haben. Unter besonderen Verhältnissen kann das Einigungsamt sogar diese Kosten den Vertragsparteien oder der Vertragsgemeinschaft überbinden.

Das *Verfahren der AVE* entspricht der geltenden Ordnung. Beschränkt sich der Geltungsbereich eines GAV auf das Gebiet eines Kantons, so ist dieser für die AVE zuständig, im übrigen liegt sie in der Kompetenz des Bundesrates. Die kantonale AVE bedarf aber zu ihrer Gültigkeit der Genehmigung des Bundesrates.

IV. Schlussbemerkungen

Wie einleitend dargelegt wurde, ist ein Gesetz über den GAV und dessen AVE notwendig. Der vorliegende Entwurf wird den Bedürfnissen gerecht. Er *beschränkt sich auf die absolut notwendigen Regelungen.* Obwohl er nur 30 Artikel umfasst, liegt eine abschliessende Ordnung vor. Eine ergänzende Verordnung ist nicht nötig. Diese Knappheit der Regelung ist zu begrüssen. Das Gesetz wird sich auf diejenigen Vorschriften beschränken, welche im Interesse der Rechtssicherheit und der Durchsetzbarkeit unerlässlich sind und welche die berufliche Zusammenarbeit auf freiwilliger Basis begünstigen. Man muss sich aber bewusst sein, dass der Entwurf in seiner vorliegenden Fassung nur die allernotwendigsten Vorschriften enthält. Auf verschiedene Bestimmungen wurde verzichtet, obwohl sie vom Gesichtspunkt der Rechtssicherheit aus sich empfehlen würden. Erwähnt wurden die Fragen der Parteifähigkeit und der Fernwirkung des GAV; dazu gehört auch das Problem der Nachwirkung (das heisst das Problem, wie das Dienstverhältnis geordnet ist nach Aufhebung der AVE oder Wegfall des GAV, wenn von den Dienstvertragsparteien keine Abmachung getroffen wird).

Der Entwurf ist freiheitlich ausgestaltet. Er unterscheidet sich durch diese Tendenz sehr stark von der Gesetzgebung anderer Län-

der über den GAV und die AVE. In den GAV erfolgen überhaupt keine behördlichen Eingriffe. Dagegen soll die Kompetenz der Verbände erweitert werden, indem ihnen neue rechtliche Möglichkeiten gewährt werden. Diese werden nicht von Gesetzes wegen eingeführt, sondern es liegt im Ermessen der Gesamtarbeitsvertragsparteien, ob sie davon Gebrauch machen wollen. Der Entwurf sieht ferner überall, wo dies angeht, nicht zwingende Bestimmungen vor, sondern solche, von denen die Parteien im GAV Abweichungen vereinbaren können. Auch die AVE hat freiheitlichen Charakter. Die Wirkung der allgemeinverbindlichen GAV bleibt privatrechtlich. Die Verbände behalten ihr Vertragswerk in Händen, indem sie jederzeit die Beendigung der AVE herbeiführen können.

Der Entwurf trägt der höchst erfreulichen Entwicklung der GAV in unserm Lande Rechnung und berücksichtigt die Erkenntnisse der Rechtswissenschaft. Mit seinem Inkrafttreten wird *der GAV eine festere juristische Basis erhalten.* Die Verbände werden nicht bloss wie bisher die Möglichkeit besitzen, die Arbeitsverhältnisse zu regeln, sondern auch für die Durchsetzung der von ihnen geschaffenen Normen zu sorgen. Durch die Regelung offener Fragen wird das Auftreten von Streitigkeiten verhindert.

Wie bereits erwähnt wurde, können beachtliche Erwägungen für die *Ergänzung des Entwurfs durch weitere Bestimmungen* angeführt werden. Wenn aber deren Aufnahme Widerstände gegen das Gesetz hervorrufen sollte, wird es sich empfehlen, sich auf die vorliegende Fassung zu beschränken. Die Lösung solcher umstrittener Fragen müsste weiterhin der Gerichtspraxis überlassen werden. Gestrichen werden sollte dagegen die Bestimmung, welche die vertragliche Unterstellung von Aussenseitern unter den GAV (System der Vertragstreue oder des Vertragszwangs) zu stark einschränkt.

Der sorgfältig ausgearbeitete Entwurf verdient eine positive Aufnahme. Seine baldige Inkraftsetzung bedeutet eine wertvolle Hilfe für die Bestrebungen der Gewerkschaften. Da das Gesetz aber auch zur Festigung des Arbeitsfriedens und zum weiteren sozialen Fortschritt beitragen wird, liegt es nicht weniger im allgemeinen Interesse.

Dr. H. P. Tschudi, Basel.