

Zeitschrift: Gewerkschaftliche Rundschau : Vierteljahresschrift des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes

Herausgeber: Schweizerischer Gewerkschaftsbund

Band: 49 (1957)

Heft: 6

Artikel: Das Gesetz über den Gesamtarbeitsvertrag

Autor: Berenstein, A.

DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-353794>

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>

GEWERKSCHAFTLICHE RUNDSCHAU

MONATSSCHRIFT DES SCHWEIZERISCHEN GEWERKSCHAFTSBUNDES
ZWEIMONATLICHE BEILAGEN: «BILDUNGSSARBEIT» UND «GESETZ UND RECHT»

HEFT 6 - JUNI 1957 - 49. JAHRGANG

Das Gesetz über den Gesamtarbeitsvertrag

Die eidgenössischen Räte haben am 28. September 1956 das Bundesgesetz über die Allgemeinverbindlicherklärung von Gesamtarbeitsverträgen angenommen. Nach unbenütztem Ablauf der Referendumsfrist ist das Gesetz am 1. Januar 1957 in Kraft getreten.

Vorweg sei betont, daß der Titel dieses Gesetzes irreführend ist. Dessen ohne Zweifel wichtigsten Bestimmungen sind nicht diejenigen, die sich auf die Ausdehnung des Geltungsbereiches von Gesamtarbeitsverträgen beziehen, sondern vielmehr die «Schlußbestimmungen» (Art. 19). Diese ersetzen die geltenden Artikel 322 und 323 des Obligationenrechtes durch ganz neue, in sieben Artikel aufgeteilte Vorschriften, die als 322 bis 322^{ter} und 323 bis 323^{quater} bezeichnet werden.

Es wäre unmöglich, im Rahmen dieses Aufsatzes eine vollständige Uebersicht der Neuerungen gegenüber der bisherigen Ordnung des Gesamtarbeitsvertragsrechtes zu bieten. Wir beschränken uns daher auf eine Darlegung der wesentlichen Punkte.

Zunächst ist darauf hinzuweisen, daß der Sinn des Begriffes «Gesamtarbeitsvertrag» abgeändert wird. Bisher galt als «Gesamtarbeitsvertrag» nur eine Abmachung, die «bestimmte Vorschriften für die Dienstverhältnisse» enthielt, wogegen eine Abmachung zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden, die keine Normen über das einzelne Dienstverhältnis aufstellte, vom Gesetz nicht als Gesamtarbeitsvertrag betrachtet wurde. Fortan wird jede Abmachung zwischen Arbeitgebern oder deren Verbänden und Arbeitnehmerverbänden, welche das Verhältnis zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern betrifft, als Gesamtarbeitsvertrag gelten, selbst wenn sie keine unmittelbar auf die einzelnen Dienstverhältnisse anwendbaren Bestimmungen aufstellt.

Von Bedeutung ist auch die Tatsache, daß ein Gesamtarbeitsvertrag nicht mehr von einem einzelnen Arbeitgeber mit nichtorganisierten Arbeitnehmern abgeschlossen werden kann; auf Arbeitnehmerseite werden als Vertragsparteien nur ein oder mehrere Arbeit-

nehmerverbände zugelassen. Vereinbarungen, welche ein Arbeitgeber mit dem Personal seines Betriebes abschließt (und diesem gewöhnlich aufzwingt!) und die als «Hausverträge» bezeichnet werden, gelten daher in Zukunft nicht mehr als Gesamtarbeitsverträge und vermögen auch nicht mehr deren Wirkungen zu entfalten.

Von allen Bestimmungen des neuen Gesetzes waren die Vorschriften über den Schutz der Minderheiten am stärksten umstritten. Die erste dieser Bestimmungen findet sich in Art. 322, Abs. 4, wonach mehrere Arbeitnehmer- oder Arbeitgeberverbände, die an einem Gesamtarbeitsvertrag beteiligt sind, im Verhältnis gleicher Rechte und Pflichten zueinander stehen. Art. 322^{bis}, Abs. 2, ermächtigt den Richter, unangemessene Bedingungen des Anschlusses einzelner Arbeitgeber oder Arbeitnehmer, insbesondere Bestimmungen über unangemessene Beiträge, nichtig zu erklären oder auf das zulässige Maß zu beschränken; nach dieser Richtung bestätigt das Gesetz lediglich die Rechtsprechung des Bundesgerichtes. Ebenso bedeutet Abs. 4 des gleichen Artikels keine Neuerung gegenüber der Rechtsprechung, wenn er die Nichtigkeit von Bestimmungen eines Gesamtarbeitsvertrages vorsieht, durch die Arbeitgeber oder Arbeitnehmer zum Eintritt in einen vertragschließenden Verband gezwungen werden sollen. Dagegen bedeutet Abs. 3, der Bestimmungen und Abreden als widerrechtlich erklärt, durch die Mitglieder von Verbänden zum Anschluß gezwungen werden sollen, wenn diesen Verbänden die Beteiligung am Gesamtarbeitsvertrag oder der Anschluß eines sinngemäß gleichen Vertrages nicht offensteht, einen weitern Minderheitenschutz, der über die bisherige Rechtsprechung des Bundesgerichtes hinausgeht.

Was die Wirkungen des Gesamtarbeitsvertrages betrifft, so ist vorab zu betonen, daß nach einer ausdrücklichen Gesetzesbestimmung (Art. 323 OR) jeder Verzicht eines Arbeitnehmers auf Ansprüche aus unabdingbaren Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrages nichtig ist, und zwar nicht nur, wenn der Verzicht während der Dauer des Dienstverhältnisses erfolgt, sondern auch noch während eines Monats nach Beendigung desselben. Diese Bestimmung ist von besonderer Bedeutung; sie hat daher die Ungültigkeit von Saldoquittungen zur Folge, die der Arbeitgeber den Arbeitnehmer beim Austritt oder während der genannten Monatsfrist unterzeichnen läßt, sofern dem Arbeitnehmer nicht die ihm nach dem Gesamtarbeitsvertrag geschuldeten Beträge ausbezahlt werden.

Artikel 323^{ter} enthält die Bestimmungen, welche diejenigen über die im ursprünglichen Gesetzesentwurf vorgesehene «Gesamtarbeitsvertragsgemeinschaft» ersetzen. Er bestimmt, daß vertragschließende Verbände im Gesamtarbeitsvertrag vereinbaren können, daß ihnen gemeinsam ein Anspruch auf Einhaltung des Vertrages durch die beteiligten Arbeitgeber und Arbeitnehmer zusteht, soweit es sich um Beitragsleistung an Ausgleichskassen und ähnliche Einrichtungen,

Vertretung der Arbeitnehmer in den Betrieben, Wahrung des Arbeitsfriedens, Kontrollen, Kautioen und Konventionalstrafen handelt. Um die Einhaltung der die Einzeldienstverhältnisse betreffenden Vertragsbestimmungen durch die Dienstvertragsparteien gerichtlich zu erwirken, steht ihnen jedoch nur die Feststellungsklage zur Verfügung. Mit andern Worten: sie können nicht vor Gericht auf Nachzahlung der Differenz zum geschuldeten Lohn an den betroffenen Arbeitnehmer klagen; sondern lediglich auf die Feststellung, daß der bezahlte Lohn nicht den Vorschriften des Gesamtarbeitsvertrages genügt, und gegebenenfalls auf die Verurteilung des pflichtwidrigen Arbeitgebers zu einer Konventionalstrafe; dagegen muß der Arbeitgeber selbst auf Nachzahlung des geschuldeten Lohnbetriffnisses klagen. Die Rechte, welche sich aus Art. 323^{ter} für die Verbände ergeben, können immerhin von diesen nur dann ausgeübt werden, wenn deren Statuten oder ein Beschuß des obersten Verbandsorgans sie dazu ermächtigen. Es wird sich daher für alle Gewerkschaftsverbände darum handeln, sich von ihrem Verbandstag ermächtigen zu lassen, im Gesamtarbeitsvertrag eine Bestimmung aufnehmen zu lassen, wonach ihnen gemeinsam mit den beteiligten Arbeitgeberverbänden gemäß Art 323^{ter} OR ein Anspruch zusteht auf die Einhaltung der Vertragsbestimmungen durch die beteiligten Arbeitgeber und Arbeitnehmer.

Wie nach der gegenwärtigen Ordnung sind die Gesamtarbeitsverträge grundsätzlich nur im Verhältnis zwischen den Vertragsparteien, den Mitgliedern der vertragschließenden Verbände oder den angeschlossenen Arbeitgebern und Arbeitnehmern wirksam. Nach zeitlich befristeten Bundesbeschlüssen von 1941 und 1943 verankert jedoch das neue Gesetz die Möglichkeit der Ausdehnung des Geltungsbereiches von Gesamtarbeitsverträgen auf Dritte endgültig in der Rechtsordnung des Bundes.

Die Rechtsgrundlage für die Allgemeinverbindlicherklärung von Gesamtarbeitsverträgen bestand letztlich im Bundesbeschuß vom 23. Juni 1943, dessen Geltungsdauer begrenzt war und mehrmals verlängert werden mußte. Dieser Bundesbeschuß wird nunmehr durch das Gesetz vom 28. September 1956 ersetzt, das von unbeschränkter Geltungsdauer ist.

Das System der Allgemeinverbindlichkeit wird dem bisherigen sehr ähnlich sein. Immerhin sieht das neue Gesetz verschiedene Neuerungen vor, die im folgenden in ihren Hauptzügen dargestellt werden sollen:

1. Zuständig für die Allgemeinverbindlicherklärung bleibt der Bundesrat, wenn sich deren Geltungsbereich auf das Gebiet mehrerer Kantone erstreckt; beschränkt sich dieser dagegen auf das Gebiet eines einzigen Kantons, so wird nicht mehr die kantonale Regierung als zuständig bezeichnet, sondern die vom Kanton bezeichnete Be-

hörde, welche der Regierungsrat oder auch eine andere Behörde sein kann. Jeder Kanton wird daher im Ausführungsgesetz oder einer Verordnung die zuständige Behörde bezeichnen müssen.

2. Nach dem bisherigen Beschuß war jeder Arbeitgeber- oder Arbeitnehmerverband, der von der Allgemeinverbindlichkeit betroffen würde, zur Einreichung des Antrages auf Allgemeinverbindlichkeitserklärung eines Gesamtarbeitsvertrages legitimiert, wobei tatsächlich die Allgemeinverbindlicherklärung natürlich nur mit Zustimmung der Parteien des Gesamtarbeitsvertrages ausgesprochen wurde. Das neue Gesetz bestimmt, daß der Antrag auf Allgemeinverbindlicherklärung von *allen Vertragsparteien* einzureichen ist.

3. Was die für die Allgemeinverbindlicherklärung erforderlichen Mehrheiten betrifft, so bringt das neue Gesetz eine wesentliche Neuerung gegenüber der bisherigen Ordnung. Wie bisher müssen die Mehrheit der beteiligten Arbeitnehmer und Arbeitgeber, die überdies mehr als die Hälfte aller Arbeitnehmer beschäftigen müssen, nachgewiesen werden. Nach dem Gesetz von 1956 müssen aber die Arbeitnehmer und Arbeitgeber, welche diese Mehrheiten bilden, im Zeitpunkte des Antrages auf Allgemeinverbindlicherklärung *bereits* am Gesamtarbeitsvertrag beteiligt sein, während es bisher genügte, daß sie mit den allgemeinverbindlich zu erklärenden Vorschriften einverstanden seien. Während ferner bisher die zuständige Behörde unter besondern Verhältnissen vom Erfordernis der Mehrheit absehen konnte, soll dies in Zukunft nur noch ausnahmsweise und nur in bezug auf die Mehrheit der beteiligten Arbeitnehmer möglich sein.

4. Nach einer neuen Bestimmung des Gesetzes muß Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden, die nicht zu den Vertragsparteien gehören, der Beitritt zum Gesamtarbeitsvertrag zu gleichen Rechten und Pflichten offenstehen, wenn sie ein berechtigtes Interesse nachweisen und ausreichende Gewähr für die Einhaltung des Vertrages bieten. Einzelnen Arbeitgebern und Arbeitnehmern muß der Beitritt zum vertragschließenden Verband oder der Anschluß an den Vertrag offenstehen.

5. Gegenüber der bisherigen Ordnung wurde die Wirkung der Allgemeinverbindlicherklärung deutlicher begrenzt. Allgemeinverbindlich erklärt werden können nur Bestimmungen über Abschluß, Inhalt und Beendigung der einzelnen Dienstverhältnisse, die unmittelbar für die beteiligten Arbeitgeber und Arbeitnehmer gelten, sowie Bestimmungen, welche diese gegenüber der Vertragsgemeinschaft im Sinne von Art. 323^{ter} OR verpflichten. (Man wird mit Interesse feststellen, daß die eidgenössischen Räte zwar den Ausdruck «Vertragsgemeinschaft» nicht in Art. 323^{ter} OR aufgenommen, ihn aber, entsprechend dem Entwurf des Bundesrates, im französischen Wortlaut der Bestimmungen über die Allgemeinverbindlichkeit beibehalten haben.) Besonders wichtig ist die Möglichkeit der

Allgemeinverbindlicherklärung von Bestimmungen über die Vertretung der Arbeitnehmer im Betrieb, welche der Bundesrat in den letzten Jahren abgelehnt hatte.

6. Die Wirkungen der Allgemeinverbindlicherklärung von Gesamtarbeitsverträgen werden ausschließlich zivilrechtlicher Natur sein. Die Strafbestimmungen des bisherigen Beschlusses, namentlich die Regelung, daß Arbeitgeber oder Arbeitnehmer, die den Arbeitsfrieden verletzen, mit Buße bestraft werden, sind dahingefallen. Die Beschlüsse von 1941 und 1943 enthielten in der Tat einen gewissen Widerspruch, indem sie einerseits bestimmten, daß die Verletzung von Bestimmungen eines allgemeinverbindlich erklärten Gesamtarbeitsvertrages nur die zivilrechtlichen Folgen der Nichterfüllung von Verträgen nach sich zieht, und anderseits die Verletzung des Arbeitsfriedens mit Buße bestrafen. In Zukunft werden die Rechtswirkungen des allgemeinverbindlich erklärten Gesamtarbeitsvertrages nicht mehr von denen des gewöhnlichen Gesamtarbeitsvertrages abweichen; verschieden ist vielmehr lediglich der Geltungsbereich. Immerhin werden nach wie vor gewisse Schutzbestimmungen zugunsten der Außenseiter bestehen, insbesondere in bezug auf allfällige Beiträge an Kontrollkosten und die Einsetzung eines besondern, von den Vertragsparteien unabhängigen Kontrollorgans.

Prof. A. Berenstein, Genf

Die Stellung der Gewerkschaft in der modernen Wirtschaft

Die nachstehenden Ausführungen stellen die — vom Verfasser selbst formulierte — Zusammenfassung seiner Dissertation «Der Schweizerische Typographenbund, seine Geschichte, sein wettbewerbpolitischer Standort und seine Vertragspolitik» dar.

Die Gewerkschaft hat seit ihrer Entstehung im verflossenen Jahrhundert eine Machtentfaltung erfahren, die als Ausdruck des Kräfteausgleichs in der Wirtschaft gewertet werden könnte¹. Dieser Kräfteausgleich drängte sich zuerst am Arbeitsmarkt auf, wo vor der Gründung der Gewerkschaften auf der Angebotsseite atomistische Konkurrenz herrschte. Diese Marktform, respektive ihre wirtschaftlichen Auswirkungen versuchte der Arbeit anbietende Lohnempfänger zu überwinden durch Zusammenschluß in einem immer mehr dem Monopol zustrebenden Sozialgebilde, eben der Gewerkschaft². Ihr Mittel zur Erlangung des angestrebten Ziels ist zuerst der Kampf. Die Nutzbarmachung der durch Zusammenschluß erlangten Macht scheint am Anfang letzter Zweck der Gewerkschaft zu sein³. Aber dieser Zweck ändert sich mit der Strukturwandelung der Gesellschaft. Die Gewerkschaft führt den proletarischen Lohnempfänger sukzessive in eine höhere soziale Zone, in eine neue soziologische Umgebung. Und in dieser neuen Umgebung kommt es