Zeitschrift: Gewerkschaftliche Rundschau : Vierteljahresschrift des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes

Herausgeber: Schweizerischer Gewerkschaftsbund

Band: 52 (1960)

Heft: 11

Artikel: Der Kartellgesetzentwurf und die Gesamtarbeitsverträge

Autor: [s.n.]

DOI: https://doi.org/10.5169/seals-353958

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: 03.02.2026

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

GEWERKSCHAFTLICHE RUNDSCHAU

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

HEFT 11 - NOVEMBER 1960 - 52. JAHRGANG

Der Kartellgesetzentwurf und die Gesamtarbeitsverträge

Wir verweisen auf die in Heft 4, April 1960, publizierte Eingabe des Gewerkschaftsbundes zum Kartellgesetz, die dem Verfasser bei der Niederschrift seines Artikels noch nicht vorlag.

Mit der Annahme der neuen Wirtschaftsartikel durch Volk und Stände im Jahre 1947 fand folgender Text Eingang in die Bundesverfassung:

> «Art. 31bis, Abs. III, Lit. *d:*
>
> Wenn das Gesamtinteresse es rechtfertigt, ist der Bund befugt, nötigenfalls, in Abweichung von der Handels- und Gewerbefreiheit, Vorschriften zu erlassen:
>
> ...
>
> *d)* gegen volkswirtschaftlich oder sozial schädliche Auswirkungen von Kartellen und ähnlichen Organisationen.»

Am 26. Januar 1958 verwarfen Volk und Stände eine vom Landesring lancierte *Kartellinitiative* [1]. Bei der Behandlung derselben stimmten die eidgenössischen Räte – nachdem der Bundesrat schon von sich aus Vorkehrungen getroffen hatte – einer Motion zu, welche die Schaffung eines Kartellgesetzes verlangte. Zudem wurde die Eidgenössische Preisbildungskommission, die unter der Leitung von *Prof. Dr. F. Marbach* seit vielen Jahren Untersuchungen auf dem Gebiete des Wettbewerbes durchführte, beauftragt, ihre Ergebnisse in einem Bericht zusammenzufassen. Dies geschah in der Veröffentlichung Nr. 31 der Preisbildungskommission und erschien im Sommer 1957. Diese Untersuchung war wohl die wichtigste Vorarbeit zur Schaffung eines Kartellgesetzes. Durch Verfügung vom 9. Juli 1957 setzte das Eidgenössische Volkswirtschaftsdepartement eine Expertenkommission ein – unter dem Vorsitz von *Prof. Dr. M. Hol-*

[1] Vgl. dazu *Marbach Fr.:* «Die ‚Kartellinitiative' in wettbewerbspolitischer Sicht», Gutachten, herausgegeben vom SMUV, Bern, 1955.

zer, Direktor des Bundesamtes für Industrie, Gewerbe und Arbeit – mit dem Auftrag, «so bald als möglich, dem Departement Vorschläge für ein Kartellgesetz zu unterbreiten» [2]. Im April 1959 wurden der Bericht der Expertenkommission sowie der ausgearbeitete Gesetzesentwurf veröffentlicht, und seither haben die Kantone und die großen Wirtschaftsverbände zu diesem wichtigen Gesetzesprojekt Stellung genommen und die Diskussion in mannigfachen Veröffentlichungen auf hohe Touren gebracht. Aber auch die Wissenschaft befaßte sich vor, während und nach Erscheinen des erwähnten Berichtes eingehend mit der Materie, was sich in der reichhaltigen Literatur deutlich widerspiegelt. Der Wissenschaft und PBK ist es weitgehend zu verdanken, daß die Frage der Wettbewerbsordnung in unserem Lande überhaupt zur Prüfung gezogen wurde. Daß es sich bei der Kartelldiskussion um nichts handelt, das plötzlich da war, wie aus heiterem Himmel gefallen, beweist auch wieder die umfangreiche Literatur, die zum Teil bis ins 19. Jahrhundert zurückreicht. Auch hier aber mahlten die Mühlen der Obrigkeit langsam, und erst unter dem Druck gewisser wirtschaftspolitischer Gleichgewichtsstörungen sah man sich gezwungen, Vorkehren für die Zukunft zu treffen. Nun aber ist man mit ganzer Kraft daran gegangen, in enger Zusammenarbeit aller an einer gesunden Wettbewerbsordnung interessierten Kreise im Dienste des Gesamtinteresses eine Lösung zu finden, die ihren Niederschlag in einem Bundesgesetz finden soll.

Eine Abgrenzung

Bei der Behandlung der Frage, wie weit die Gewerkschaften durch das zu schaffende Kartellgesetz betroffen werden, setzen wir voraus, daß das Grundkonzept des zur Sprache stehenden Entwurfes zur Genüge bekannt ist, weshalb wir uns hier hauptsächlich *mit den Fragen des Arbeitsmarktes und den damit zusammenhängenden gütermarktlichen Aspekten*, wie sie vom Gesetzesentwurf anvisiert werden, befassen wollen, wobei die Regelungen in den Gesamtarbeitsverträgen im Vordergrund stehen. Zur Abrundung des Gesamtbildes sei hier auf die neueste Literatur zum Gesetzesentwurf verwiesen [3]. Um darzutun, welche Wichtigkeit der Regelung auf dem

---

[2] *«Vorarbeiten für ein Bundesgesetz über Kartelle und ähnliche Organisationen* — Bericht und Text des Gesetzesentwurfes der Expertenkommission», Bern, im April 1959. (Zu beziehen bei der Eidgenössischen Drucksachen- und Materialzentrale in Bern.)

[3] *Allemann Hugo:* «Die Verwirklichung der Konzeption des ‚Möglichen Wettbewerbes' im Schweizerischen Kartellgesetzentwurf», in WuR, Heft 3, 1959, S. 145 ff. — *Giger Hans G.:* «Eine rechtliche Würdigung des Kartellgesetzentwurfes», ebenda, S. 163 ff. — *Geyer Ernst:* «Handels- und Gewerbefreiheit und Kartelle im Lichte der ersten Urteile des Bundesgerichtes», ebenda, S. 179 ff. — *Sieber Hugo:* «Kritische Würdigung des Entwurfes zu einem schweizerischen Kartellgesetz», WuR, Heft 4, 1959, S. 244 ff.

Arbeitsmarkt zukommt, seien hier einleitend einige Zitate aus der Literatur wiedergegeben.

Im *Bericht Nr. 31* der Eidgenössischen Preisbildungskommission («Kartelle und Wettbewerb in der Schweiz») steht folgendes zu lesen:

Seite 103 ff.: «*6. Vertikale Bindungen mit Arbeitnehmerverbänden.* In früheren Zusammenhängen ist dargelegt worden, daß konkurrenzbeschränkende Absprachen, die ausschließlich den Arbeitsmarkt betreffen, als wettbewerbspolitische Gebilde eigener Art zu betrachten und zu behandeln sind. Nun sind aber die Arbeitnehmerverbände auch an Absprachen und Regelungen beteiligt, deren Wirkungen erheblich über den engern Bereich des Arbeitsmarktes hinausgehen. Auf einigen Sektoren der schweizerischen Volkswirtschaft sind die auch die einschlägigen Warenmärkte beeinflussenden gesamtarbeitsvertraglichen Abmachungen verhältnismäßig zahlreich. Die Skizzierung der vertikalen Bindungsverhältnisse wäre darum in wettbewerbspolitisch wesentlichen Punkten unvollständig, wollte man nicht auch die *Gesamtarbeitsverträge* auf derartige konkurrenzbeschränkende Tatbestände hin durchleuchten.

a) Das wettbewerbspolitische Element in den Gesamtarbeitsverträgen.

Mit dem Abschluß von Gesamtarbeitsverträgen (GAV) wird in erster Linie die Regelung der Arbeitsverhältnisse einer bestimmten Branche angestrebt. Unterzeichnende Parteien sind die entsprechenden Verbände der Arbeitgeber und Arbeitnehmer. In der Regel werden die Pflichten der Angehörigen beider Berufsorganisationen eingehend umschrieben und Angelegenheiten wie Arbeitszeit, Arbeitslohn, Ferien, Akkordarbeit, Kranken- und andere Versicherungen usw. abschließend geregelt. Soweit die Gesamtarbeitsverträge Bestimmungen über die oben genanten Vertragsgegenstände enthalten, beschränkt sich ihre direkte Wirkung offensichtlich auf die Arbeitsbedingungen.

Beim einläßlichen Studium des Gesamtarbeitsvertragswesens zeigt sich nun aber, daß die Vertragsparteien oft bei den aufgezeigten Grenzen nicht haltmachen und in ihre Konventionen Bestimmungen aufnehmen, die direkt auf die einschlägigen Warenmärkte übergreifen. Vor allem ist festzuhalten, daß in beachtlichem Ausmaß *kartellistische Abreden der Arbeitgeber* zu integrierenden Bestandteilen der gesamtarbeitsvertraglichen Regelungen gemacht und durch vertikale Bindungen mit den Arbeitnehmern gesichert werden. Es bilden sich demnach auch hier gewisse Formen von Interessengemeinschaften heraus. Wohl stellen die Gesamtarbeitsverträge an sich vertikale Bindungen des Arbeitsmarktes dar, doch werden sie auch zur Sicherung und Durchsetzung der ausschließlich die Warenmärkte betreffenden Abmachungen der Arbeitgeberverbände verwendet.

Die Notwendigkeit der wettbewerbspolitischen Ergänzung der Gesamtarbeitsverträge wird seitens der Arbeitgeber gewöhnlich damit erklärt, daß eine generelle und abschließende Regelung der Arbeitsverhältnisse nur dann möglich und zumutbar sei, wenn es auf Grund vertikaler Bindungen gelinge, auf dem Absatzmarkt die Preise zu vereinheitlichen und zu stabilisieren. Nur unter der Voraussetzung, daß der Unternehmer Aussicht auf ausreichende Erträge habe, sei er in der Lage, vertragliche Minimalleistungen an die Arbeiter zu garantieren. Die Löhne, Sozialleistungen usw. machten nämlich einen sehr wesentlichen Bestandteil der Gesamtkosten aus. Auch die Gewerkschaftsvertreter neigen wohl fast immer der Ansicht zu, daß ein allfälliger Preisdruck auf den Absatzmärkten

nicht bloß die Unternehmereinkommen, sondern auch die Löhne und die Sozialleistungen in Mitleidenschaft ziehen müßte. Darum sind auch sie bereit, die der Ertragssicherung dienende konkurrenzbeschränkenden Bindungen einzugehen.

b) Die Verankerung und Durchsetzung von Konkurrenzbeschränkungen in den Gesamtarbeitsverträgen.

Auf dem Wege der Verankerung von horizontalen, konkurrenzbeschränkenden Bindungen in den Gesamtarbeitsverträgen sollen die Kartellabreden von Arbeitgeberverbänden zusätzlich gesichert und gefestigt werden. Die Preisbildungskommission ist in der Praxis auf eine Reihe von Gesamtarbeitsverträgen gestoßen, in denen Preis- und Kalkulationsvorschriften zentrale Bedeutung zukommt. In diesen Verträgen wird nämlich in aller Form festgehalten, der Arbeitgeberverband habe ‚Tarifbestimmungen und Kalkulationsgrundsätze aufzustellen'. Diese Bestimmungen und Grundsätze seien für alle angeschlossenen Firmen verbindlich. Die Preise wiederum seien so festzusetzen, daß ‚den Betriebsinhabern wohl ein angemessener Verdienst gesichert würde, daß sie aber nie Anlaß zu berechtigten Angriffen böten'.

Durch die Aufnahme der Verpflichtung zur Einhaltung von Preis- und Kalkulationsbestimmungen in den GAV werden einfache kartellistische Abreden, wie sie vielfach schon vor Inkraftsetzung der gesamtarbeitsvertraglichen Regelung bestanden, vertikalvertraglich konsolidiert. Gelegentlich werden diese Preis- und Kalkulationsbestimmungen sogar zum integrierenden Bestandteil erklärt. Ihr formelles Hinüberwechseln in den GAV, der seinem angestammten Wesen nach eine vertikale Bindung des Arbeitsmarktes ist, ändert aber nichts an ihrem kartellistischen Charakter.

Die Aufnahme kartellistischer Bindungen in die Gesamtarbeitsverträge bietet den Angehörigen des Arbeitgeberverbandes in dreifacher Hinsicht namhafte Vorteile:

1. Allfälligerweise bestehende Arbeitgeber-Außenseiter können, wie nachstehend näher darzulegen sein wird, zur Unterzeichung des GAV verhalten werden[4]; obwohl sie seinerzeit der Kartellabrede ferngeblieben sind, können sie auf diesem Wege nachträglich preispolitisch gleichgeschaltet werden.

2. In den GAV eingebaut, unterliegen die kartellistischen Tarife und Kalkulationsbestimmungen einer doppelten Ueberwachung: Die ursprünglichen Ueberwachungsinstanzen des Kartells werden in ihren Kontrollfunktionen im Bedarfsfall unterstützt durch das im GAV geschaffene, paritätisch beschickte Organ der Berufskommission. Diese Kommission ist natürlich in erster Linie beauftragt, darüber zu wachen, ob der GAV von allen auf ihn Verpflichteten eingehalten wird. Da die horizontale Bindung einen integrierenden Bestandteil des GAV darstellt, unterliegt selbstverständlich auch sie der erwähnten Ueberwachung.

3. Werden die kartellistischen Tarife oder Kalkulationsbestimmungen verletzt, dann stehen neben den rein kartellinternen Ahndungsmöglichkeiten (Konventionalstrafen, Ausschluß aus der Berufsorganisation) die oft weit wirksameren Sanktionen des GAV zur Verfügung.

---

[4] Mit dem Ausdruck «verhalten» will darauf hingewiesen sein, daß die Koalitionsfreiheit grundsätzlich wohl gewahrt ist, daß aber im konkreten Einzelfall der Arbeitgeber-Außenseiter auf dem Wege der wirtschaftlichen Druckausübung zur Aufgabe seiner Außenseiterstellung gezwungen werden kann.

Der Preisbildungskommission sind wiederholt Fälle zur Kenntnis gelangt, in denen ganze Submissionsreglemente (inklusive Kontrollvorschriften) in die gesamtarbeitsvertragliche Regelung eingebaut worden sind.

Bei den in den Gesamtarbeitsverträgen enthaltenen konkurrenzbeschränkenden Bindungen vertikalen Charakters handelt es sich zum Teil um ausgesprochene *Exklusivverträge:* Die organisierten Arbeiter verpflichten sich, nur bei vertragstreuen Firmen zu arbeiten, und die dem GAV angeschlossenen Arbeitgeber erklären die Bereitschaft, nur vertragstreue Arbeiter zu beschäftigen. Den nicht Organisierten wird im GAV die Möglichkeit geboten, durch Unterzeichnung eines solchen Vertrages (Arbeitgeber) oder einer Verpflichtungserklärung (Arbeitnehmer) sich die Gleichberechtigung mit den Verbands- bzw. Gewerkschaftsmitgliedern zu erwerben. Damit übernehmen sie selbstverständlich die Rechte und Pflichten des GAV. Die Arbeitgeber-Außenseiter werden marktpolitisch gleichgeschaltet, das heißt sie werden Nebenvertragskontrahenten; die Arbeitnehmer erwirken die Berechtigung, sich bei einer beliebigen Vertragsfirma engagieren zu lassen.

Häufiger als die generelle Ausschließlichkeit ist die zwischenstufliche *Sanktionsgemeinschaft.* Wer sich durch sein Verhalten über die vertraglichen Bestimmungen hinwegsetzt, der muß mit Sanktionen rechnen. Diese pflegen für die Arbeitgeber die folgenden zu sein:

— Konventionalstrafen;

— Publikation in der Presse;

— Bekanntmachung bei den zuständigen behördlichen Submissionsstellen;

— Verhängung der Arbeitersperre;

— vorübergehender Entzug der Arbeitskräfte (bis zu einem Jahr).

Schwere Vertragsverletzungen könne die *Vertragsuntreuerklärung* durch die Berufskommission zur Folge haben. Diese Erklärung bewirkt, daß die vertragstreuen Arbeiter dem vertragsuntreu erklärten Unternehmer auf den nächstmöglichen Termin das Arbeitsverhältnis aufkündigen.

Weniger reichhaltig als derjenige der Arbeitgeber pflegt der Sanktionenkatalog für die Arbeitnehmer zu sein. Für diese kommen als Sanktionen in Frage:

— Bußen;

— vorübergehende Aussperrung aus vertragstreuen Firmen.

In manchen Verträgen ist das gemeinsame Vorgehen gegen unterbietende Außenseiter oder vertragsuntreue Unternehmer nicht konkret geregelt. Vielfach finden sich aber generelle Bestimmungen, die Interventionen gestatten, welche den eben erwähnten durchaus analog sind. Als Zielsetzung für den Abschluß von Gesamtarbeitsverträgen werden — selbstverständlich neben der Regelung des Arbeitsverhältnisses — beispielsweise genannt:

— die Unterdrückung der Schmutz- oder Schleuderkonkurrenz;

— die Ausschaltung der beruflich minderwertigen Arbeit;

— die gegenseitige Unterdrückung in allen wirtschaftlichen Fragen, bzw. im Existenzkampf;

— die Meidung von Betrieben, die zu Schleuderpreisen verkaufen, durch die Arbeitnehmer usw.

Auch in diesen Fällen können Unternehmer vor allem durch den Entzug oder durch die Fernhaltung dringend benötigter Arbeitskräfte zur Aenderung ihres Marktverhaltens veranlaßt werden.»

Seite 115: «Es wäre unvollständig, wenn nicht darauf aufmerksam gemacht würde, daß die Motive der kartellbildenden Unternehmerschaft nicht einzig und allein in der Angst vor ruinösen Preisen und in der Sorge um Substanzerhaltung zu suchen sind. Zweifellos spielt die Sorge um Rendite und Vermögenserhaltung eine ausschlaggebende Rolle. Aber daneben wirkt auch die Sorge um die Erhaltung der angestammten Arbeitsplätze der Belegschaften kartellfördernd... Sozusagen im Rhythmus des Hineinwachsens des ursprünglich primitiv-rücksichtslosen kapitalistischen Produzenten in die (freiwillige oder erzwungene) *soziale Verantwortung* entwickelte sich auch eine Rücksichtnahme der Unternehmungsleiter nicht nur auf Substanz-, bzw. Unternehmungserhaltung und Geschäftserfolg, sondern auch auf die Interessen der Belegschaft. In frühkapitalistischer Zeit hat sich die freie Konkurrenz ganz allgemein und die ruinöse im besondern drückend auf die Löhne ausgewirkt. Denn dort wo die Kostenkomprimierung zur Ermöglichung des preislichen Bestehens am Markt unumgänglich war, machte sie natürlich vor dem Lohn nicht halt; ja, oft war es so, daß sich die Kostenkomprimierung zuerst in einer *Lohnkomprimierung* auswirkte. Mit dem Wachsen der solidarischen Zusammenschlüsse der Arbeitnehmer in den Gewerkschaften und mit dem Uebergang vom individuellen Dienst- zum kollektiven Arbeitsvertrag wurde die Kostenkomprimierung durch Senkung oder durch Tiefhaltung der Löhne sehr erschwert, um nicht zu sagen verunmöglicht. Damit wurde die Ausweglosigkeit in der Kostengestaltung der in rücksichtsloser Konkurrenz sich befindenden Unternehmungen immer größer. Mit dem Wachsen dieser Ausweglosigkeit nahm aber die Bereitschaft zu, Kartellbindungen einzugehen, um so von der Preis- und nicht von der Kostenseite her den Problemen Meister zu werden. Von diesem Gesichtspunkt aus gesehen, werden Kollektivvertrag und direkte oder indirekte kartellistische Preisbindungen geradezu zu korrelativen Größen. Uns interessieren in diesem Zusammenhang weniger die Einzelheiten des betreffenden Procedere als die grundsätzliche Bedeutung dieser Entwicklung. Wir ersehen aus ihr neuerdings, daß in der Regel hinter der Entstehung der meisten Kartellbindungen — ob man diese und ihre Auswirkungen nun billige oder verwerfe — eine den subjektiven Willensakt und das primitiv-rücksichtslose Erwerbsstreben in den Schatten stellende *objektive Motivation* zu erkennen ist. Das heißt, daß auch, von der Lohnseite her betrachtet, dem Wort von den Kartellen als Kindern der Not ein nicht unbeachtlicher Wahrheitsgehalt zuzusprechen ist. Die Kartellbindung kann also *ursprünglich* (aber keineswegs immer in dem, was sie in den Verbandspraktiken mit sich bringt) auch in einem gewissen Zusammenhang stehen mit der im scholastischen Mittelalter postulierten, zur Zeit des Frühkapitalismus vergessenen und jetzt immer mehr zu neuen Ehren gelangenden ‚sozialen Hypothezierung' des Kapitals.»

Und schließlich Seite 193 f.: «Mit dem wirtschaftspolitischen Mittel der Allgemeinverbindlicherklärung von Gesamtarbeitsverträgen ist der öffentlichen Hand die Möglichkeit gegeben, über den Arbeitsmarkt auf die Wettbewerbsverhältnisse der Gütermärkte Einfluß zu nehmen. Die Allgemeinverbindlicherklärung hat zur Folge, daß die im Gesamtarbeitsvertrag vereinbarten Löhne und Sozialleistungen auch von den dem Vertrag nicht angeschlossenen Firmen der gleichen Branche eingehalten werden müssen. Damit wird eine Konkurrenzierung der

Mitglieder der vertragschließenden Arbeitgeberorganisation auf Grund niedrigerer Löhne und geringerer Sozialleistungen weitgehend verunmöglicht. Ohne die behördliche Erweiterung des Geltungsbereiches eines Gesamtarbeitsvertrages auf sämtliche Unternehmungen einer Branche würde der Vertrag vielfach überhaupt nicht zustande kommen, weil die vertragstreuen Unternehmer gegenüber den freien Konkurrenten im Nachteil wären.

Vom wettbewerbspolitischen Standpunkt aus ist die durch die Allgemeinverbindlicherklärung bewirkte Beschränkung des Wettbewerbes zwischen den Unternehmern, die sich aus der Verpflichtung zur Einhaltung der vereinbarten Löhne und Sozialleistungen ergibt, nicht zu beanstanden. Dies gilt allerdings nur unter dem Vorbehalt, daß bloß die sogenannte illoyale Konkurrenz zwischen den Arbeitgebern, die auf unzureichenden Lohn- und Sozialleistungen beruht, ausgeschaltet wird. Eine weitergehende Wettbewerbsbeschränkung, durch die natürliche Unterschiede in den Konkurrenzbedingungen (unterschiedliche Lebenskosten, Lebensgewohnheiten und Arbeitsbedingungen) zwischen Stadt und Land und zwischen einzelnen Landesgegenden verwischt oder beseitigt werden, ist wettbewerbspolitisch bereits nicht mehr gerechtfertigt. Besonders beanstandbar ist die Konkurrenzbeschränkung dann, wenn — wie im Abschnitt II, 6, des ersten Teils dargelegt — der Gesamtarbeitsvertrag die angeschlossenen Arbeitgeber nicht nur auf die Einhaltung der vereinbarten Löhne, Sozialleistungen sowie anderweitigen Bedingungen des Anstellungsverhältnisses verpflichtet, sondern darüber hinaus auch zur Respektierung kartellistischer Bindungen des Waren- und Dienstleistungsmarktes. Damit wird der Gesamtarbeitsvertrag eindeutig in den Dienst der Einschränkung des Leistungswettbewerbs und der Marktschließung gestellt. Würde nun die Wettbewerbspolitik auf die Gewährleistung der Wettbewerbsmöglichkeit ausgerichtet, dann wäre ein solcher Gesamtarbeitsvertrag mit der wettbewerbspolitischen Zielsetzung nicht mehr vereinbar, da er die nicht dem Kartell angehörigen Arbeitgeber verpflichtet, nicht nur die das Arbeitsverhältnis betreffenden Bestimmungen, sondern auch die kartellistischen Bindungen einzuhalten, sich also dem Kartell zu unterwerfen. Das allfällige kartellistische Ziel der Erlangung eines Kollektivmonopols läßt sich unter Umständen mittels des Gesamtarbeitsvertrages erfolgreicher verfolgen als durch einen Unterwerfungsboykott oder durch andere Mittel der Außenseiterbekämpfung. Diesen wettbewerbspolitisch unerwünchten Bestrebungen könnte in der Weise entgegengewirkt werden, daß Gesamtarbeitsverträgen, die Bestimmungen enthalten, welche den Wettbewerb auf dem Gütermarkt einschränken, die Allgemeinverbindlicherklärung verweigert würde. Solche einzelne Bestimmungen sind bereits nach der heutigen Praxis von der Allgemeinverbindlicherklärung ausgenommen. Auch hier käme es natürlich in Frage, beim Vorliegen branchengefährdender Markt- und Wettbewerbsverhältnisse ausnahmsweise von diesem Grundsatz abzuweichen. Insgesamt ist allerdings zu berücksichtigen, daß im Falle einer wettbewerbspolitisch bedingten Einschränkung des Anwendungsbereiches der Allgemeinverbindlichkeit ein Teil der Gesamtarbeitsverträge unter wesentlich andern, für den Arbeitnehmer ungünstigeren Bedingungen abgeschlossen würde oder möglicherweise überhaupt nicht zustande käme.»

Diese Feststellungen der Preisbildungskommission, wonach Gesamtarbeitsverträge dann als *Kartellverträge* anzusprechen sind, wenn die darin statuierten Vereinbarungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern den Güter- und Dienstleistungsmarkt direkt oder indirekt betreffen, werden auch von juristischer Seite als relevant

für das Zustandekommen kartellistischer Bindungen erkannt, wie das u. a. bei *Prof. Merz* [5] der Fall ist:

«Die üblichen Kartelldefinitionen erfassen nur Vereinbarungen zwischen Unternehmungen, ursprünglich nur Unternehmungen derselben Art und später auch solchen gleicher oder ergänzender Branchen. Für die Beurteilung der Zulässigkeit der Kartellbindungen, also für die rechtliche Einordnung, ist diese Definition zu eng. Richtigerweise muß noch allgemeiner von Vereinbarungen zwischen Personen und Personengemeinschaften gesprochen werden, um so mit der Definition die offenbar immer häufiger werdenden Fälle auch zu erfassen, in welchen die Arbeitnehmervereinigungen die Kartellbindung zwischen Unternehmungen insofern vervollständigen, als die Arbeitgeber nur Mitglieder des Arbeitnehmerverbandes anstellen und diese nur bei Mitgliedern der Arbeitgebervereinigung arbeiten dürfen. Der Außenseiter und das ausgeschlossene Mitglied erfahren dann als Ergänzung oder an Stelle des üblichen Warenboykottes einen Arbeitskraftboykott, der in gewissen Branchen zufolge der spezialisierten Arbeit und der umfassenden Organisation der Arbeitnehmer unmittelbarer tödlich wirken kann als jede andere Spielart des Boykotts.»

Merz sieht also das Kriterium des Kartells schon dann erfüllt, wenn sich die zwischen den Sozialpartnern vereinbarten Abmachungen noch rein auf dem Sektor des Arbeitsmarktes bewegen. Es brauchen also nach der Meinung des Autors noch gar keine Abreden güter- oder dienstleistungsmarktlicher Art getroffen worden sein. Immerhin werden die von Merz anvisierten Vereinbarungen, vor allem der Arbeitskraftboykott, meistens dann zur Anwendung gebracht, wenn ein Unternehmer *die horizontalen Preise* nicht einhält.

Der *Kartellgesetzentwurf* lautet nun in bezug auf die gesamtarbeitsvertraglichen Vereinbarungen wie folgt:

Art. 1, Al. 4, Lit. *a*: «Das Gesetz ist nicht anwendbar auf ... Abreden, Statuten, Reglemente, Beschlüsse und Vorkehren, die ausschließlich das Arbeitsverhältnis betreffen ...» Art. 5, Abs. 1: «Vorkehren eines Kartells, wie Liefersperren, *Sperren von Arbeitskräften* (Auszeichnung durch uns), Benachteiligung in den Preisen und Bezugsbedingungen oder gegen bestimmte Wettbewerber gerichtete Preisunterbietungen, durch die Dritte vom Wettbewerb ausgeschlossen oder in dessen Ausübung erheblich behindert oder benachteiligt werden, sind ... unzulässig.»

Und im *Bericht der Expertenkommission* wird dazu ausgeführt [6]:

«Abreden, Statuten, Reglemente, Beschlüsse und Vorkehren, die lediglich das Arbeitsverhältnis betreffen, sollen dem Kartellgesetz nicht unterstehen. Dies betrifft vor allem den größten Teil der Bestimmungen in Gesamtarbeitsverträgen sowie die Mittel des Arbeitskampfes (Streik, Aussperrung). Hingegen erfaßt das

---

[5] *Merz H.:* «Ueber die Schranken der Kartellbindung», Verlag Stämpfli & Cie., Bern, 1953, S. 3.

[6] «*Vorarbeiten für ein Bundesgesetz über Kartelle und ähnliche Organisationen — Bericht und Text des Gesetzesentwurfes der Expertenkommission*», April 1959, S. 11 f.

Gesetz Abreden und Beschlüsse von Arbeitnehmerverbänden, soweit sie Einwirkungen auf den Gütermarkt vorsehen (zum Beispiel Sperre von Arbeitskräften für eine Unternehmung, die Kartellpreise nicht einhält). Es sei beigefügt, daß Dienstleistungen, welche die Unternehmer anbieten, zum Gütermarkt zu rechnen sind.

Außerdem ist die Frage aufgeworfen worden, ob nicht auch gewisse arbeitsmarktliche Exklusivbestimmungen, wie etwa die Beschränkung der Zahl der Arbeiter oder das Verbot der Beschäftigung von Un- und Angelernten oder von Frauen für bestimmte Arbeiten einbezogen werden sollen. Beschränkungen und Diskriminierungen dieser Art sind unerfreulich, wobei allerdings auch soziale Gründe zur Rechtfertigung angeführt werden. Der Kommission wurde eine Anregung unterbreitet, Art. 1, Abs. 4, im erwähnten Sinne zu ergänzen. Vorschriften über Vorkehren von Arbeitnehmerverbänden zur Beeinflussung des Arbeitsmarktes gehören aber eher zu den Bestimmungen des Obligationenrechtes über die Gesamtarbeitsverträge, auch wenn die Maßnahmen nicht durchwegs in Gesamtarbeitsverträgen vorgesehen sind. Der nachstehende Vorschlag eines Kommissionsmitgliedes für eine neue Bestimmung im Obligationenrecht wäre im Zusammenhang mit der gegenwärtigen Revision des Dienstvertragsrechts weiter zu prüfen:

> ‚Art. 323quater (Freiheit der Berufsausübung). Bestimmungen eines Gesamtarbeitsvertrages und Abreden zwischen den Vertragsparteien, welche die Zahl der für einen bestimmten Beruf oder eine bestimmte Tätigkeit auszubildenden Arbeitskräfte beschränken, einzelne Arbeitnehmerkategorien von bestimmten Berufen oder Tätigkeiten ausschließen oder die in einem bestimmten Zeitraum zu erbringende Arbeitsleistung mengenmäßig begrenzen, sind unzulässig, soweit sie nicht durch überwiegende schutzwürdige Interessen, namentlich zum Schutze der Sicherheit und Gesundheit von Personen oder der Qualität der Arbeit, gerechtfertigt sind.
>
> Wer durch Bestimmungen oder Abreden, die gemäß Abs. 1 unzulässig sind, benachteiligt wird, hat Anspruch auf Feststellung der Widerrechtlichkeit und Beseitigung des widerrechtlichen Zustandes, bei Verschulden außerdem auf Ersatz des Schadens und unter den Voraussetzungen von Art. 49 auf Genugtuung.‘»

Eine eingehende Untersuchung hat gezeigt, daß die zwischen den Sozialpartnern getroffenen Vereinbarungen betreffs Vorgehen gegen Preisunterbieter in Gesamtarbeitsverträgen nicht recht häufig sind, und zwar in den meisten Fällen als integrierende Bestandteile des GAV. Wir werden weiter hinten sehen, welche Folgen für die GAV-Politik ein Verbot dieser Bestimmungen haben könnte. Lesen wir aber zuerst noch, was die einzelnen Kommentatoren zum Kartellgesetzentwurf über die Abreden betreffs des Arbeitsmarktes zu sagen haben.

So schreibt *Dr. H. Allemann* [7] wie folgt:

«Wie bereits angedeutet, ist das Ziel des ‚Möglichen Wettbewerbes‘ (dieser Begriff wurde von der Preisbildungskommission im oben zitierten Bericht

---

[7] *Allemann H.:* «Die Verwirklichung der Konzeption des ‚Möglichen Wettbewerbs‘ im schweizerischen Kartellgesetzentwurf», in WuR, Heft 3, 1959, S. 145 ff., bes. S. 150 f.

geprägt, d. V.) in erster Linie darauf ausgerichtet, die Funktionsfähigkeit des Wettbewerbes als marktwirtschaftliches Ordnungsprinzip zu gewährleisten. Die Wettbewerbsfunktion besteht im wesentlichen darin, die Unternehmer laufend zu verhalten, die Produktionsmittel (Arbeit, Kapital und Boden) in möglichst produktiver, den Verbraucherbedürfnissen entsprechender Weise zu kombinieren und zu verwerten. Der Wettbewerb steuert die unternehmerische Kombinationstätigkeit von der Ertragsseite her, indem er den Erfolg oder Mißerfolg durch Gewinne, bzw. Verluste honoriert. Sind die Unternehmer in der Kombination der Produktionsmittel und in der Verwertung der Produkte am Markte (also in der Ausübung des Wettbewerbes) frei, so spricht man von freier Unternehmer-, Markt- oder Wettbewerbswirtschaft. Diese Freiheit kann entweder durch den Staat oder durch konkurrenzeinschränkende Abreden zwischen Unternehmern eingeengt oder beseitigt werden. Sie soll durch die Konzeption des ‚Möglichen Wettbewerbes' in einem die Funktionsfähigkeit des Wettbewerbes gewährleistenden Ausmaß erhalten werden.

Der Wettbewerb des Arbeitsmarktes ist von demjenigen des Gütermarktes grundverschieden. Freier Wettbewerb zwischen den Arbeitnehmern bedeutet für den einzelnen die existenzbedingt zwangsläufige Hingabe seiner Arbeitskraft unter Hinnahme der arbeitsmarktgesetzlichen Lohn- und Arbeitsbedingungen, die je nach der Beschäftigungslage günstig oder ungünstig sein können. Angebotenes Gut und Anbieter sind hier praktisch identisch. Mit der Arbeitskraft wird zugleich auch der Mensch in den Produktionsprozeß einbezogen. Es kann sicher nicht im öffentlichen Interesse liegen, diese Art von Wettbewerb zu fördern. Aus sozialen und humanitären Gründen ist es im Gegenteil notwendig, diesen Wettbewerb gesetzlich einzuschränken und seine allfälligen schädlichen Folgen zu mildern.

Die privatrechtliche Einschränkung des Arbeitnehmerwettbewerbes durch die Gewerkschaften und durch den Abschluß von Gesamtarbeitsverträgen ist folglich wettbewerbspolitisch anders zu bewerten als jene des Unternehmerwettbewerbes. In bezug auf unser Wirtschaftssystem kommt dem arbeitsmarktlichen Wettbewerb eine wesentlich geringere institutionelle Bedeutung zu als dem Wettbewerb des Gütermarktes. Auch dann, wenn die Arbeits- und Lohnbedingungen durchwegs einheitlich wären, würden dadurch die Unternehmer grundsätzlich nicht gehindert, die Arbeitskräfte in der ihnen zweckmäßig erscheinenden Weise einzusetzen und sich im Rahmen ihrer unternehmerischen Leistungsfähigkeit auf dem Gütermarkt zu konkurrenzieren. Die Ausklammerung der rein arbeitsmarktbezogenen Konkurrenzbeschränkung vom Geltungsbereich des Kartellgesetzes ist daher mit der Konzeption des ‚Möglichen Wettbewerbs' wohl vereinbar, wie die Preisbildungskommisison selber darlegt.

Bei der Erläuterung des ‚Möglichen Wettbewerbs' ist bereits auf dessen positive Nebenwirkungen im persönlichkeitsrechtlichen Bereich hingewiesen worden. In der Zielsetzung ist er jedoch vorwiegend wettbewerbspolitisch orientiert. Im Kartellgesetzentwurf kommt dagegen dem Persönlichkeitsschutz eine ebenso große Bedeutung zu wie der Gewährleistung des ‚Möglichen Wettbewerbs'. Das geht aus dem zivilrechtlichen Teil klar hervor. Im Hinblick auf diese zweifache Zielsetzung des Kartellgesetzes ist die Frage, ob es richtig sei, die rein arbeitsmarktbezogene Wettbewerbsbeschränkung vom Gesetz auszunehmen, nicht nur unter dem Gesichtspunkt des ‚Möglichen Wettbewerbs', sondern auch unter demjenigen des Persönlichkeitsschutzes zu prüfen. Doch kann hier nicht näher auf diesen Aspekt eingetreten werden.

Da vom Gesetz nur die ausschließlich das Arbeitsverhältnis betreffenden Ab-

reden ausgenommen sind, werden gewerkschaftliche Maßnahmen und Uebereinkommen mit den Arbeitgebern, welche sich auch auf den Gütermarkt beziehen, selbstverständlich erfaßt. Auch hierin besteht zwischen dem Gesetzesentwurf und der wettbewerbspolitischen Konzeption der Preisbildungskommission volle Uebereinstimmung. Werden beispielsweise einer Unternehmung, welche sich nicht einem Kartell unterziehen will, die Arbeitskräfte gesperrt, so kann sie dadurch in der Ausübung des Wettbewerbs ebenso wirksam behindert werden wie etwa durch einen Lieferboykott.»

Auch in diesen Ausführungen bleibt leider eine Frage unbeantwortet, nämlich die, wieweit die Sozialpartner am Arbeitsmarkt – und hier vor allem die Arbeitgeber – ihr Interesse am Zustandekommen von Gesamtarbeitsverträgen noch aufrechterhalten werden. Und im Anschluß an diese Frage stellt sich sofort die nächste, noch deutendere: Wieweit ist der Arbeitsfriede dann noch gewährt? Wir werden zu diesen Fragen weiter hinten Stellung nehmen.

Dr. Hans G. Giger [8] äußert sich zu der Regelung im Kartellgesetzentwurf betreffend die Bestimmung in den GAV wie folgt:

«Endlich ist das Gesetz auf Gewerkschaften anwendbar, wenn sie an der Beeinflussung des Gütermarktes mitwirken, etwa mittels Sperre der Arbeitnehmer gegenüber einem Unternehmer, der den Kartellpreis unterbietet. Daß die gewerkschaftliche Mitwirkung erfaßt wird, erscheint begründet, denn maßgebend ist das von den Privaten angestrebte Ziel, nicht aber das Instrument der Wettbewerbsbeschränkung... Bedeutungsvoll ist schließlich die arbeitsrechtliche Parallele zum Kartellgesetz, das 1956 revidierte Recht des Gesamtarbeitsvertrages (OR 322–323quater). Im Gegensatz zum Kartellgesetz wird der Vollzug kollektiver Abreden gefördert, indem den Parteien eines GAV das Mittel der direkten Klage gegen die Vertragsunterworfenen zur Verfügung gestellt wird. Wohl wird der Verbandszwang widerrechtlich erklärt, aber der sogenannte Vertragszwang, der dem Kartellzwang entspricht, ausdrücklich zugelassen [9].»

Und schließlich sei hier noch die Aeußerung von *Prof. H. Sieber* [10] wiedergegeben, die er anläßlich der ordentlichen Generalversammlung der «Schweizerischen Vereinigung für Rechtsstaat und Individualrechte» vom 19. November 1959 in Bern darlegte:

«Zu einigen Bemerkungen Anlaß gibt auch Absatz 4 des Art. 1. Zunächst eine solche zu Lit. *a*, wonach das Gesetz nicht anwendbar ist auf Vereinbarungen, die ausschließlich das Arbeitsverhältnis betreffen. Das bedeutet im wesentlichen eine Nichteinbeziehung der Gewerkschaftspolitik, soweit diese nicht im Dienste der Durchsetzung unternehmerischer Kartellvereinbarungen steht, wie dies der Fall wäre bei einer Arbeitersperre für einen Unternehmer, der Kartellpreise nicht einhält. Da die gewerkschaftlichen Marktschließungen bei allem Verständ-

---

[8] *Giger Hs. G.:* «Eine rechtliche Würdigung des Kartellgesetzentwurfes», in WuR, Heft 3, 1959, S. 163 ff., bes. S. 165 f. und 168 f.
[9] Siehe Fußnote a. a. O., S. 169.
[10] *Sieber H.:* «Kritische Würdigung des Entwurfes zu einem schweizerischen Kartellgesetz», in WuR, Heft 4, 1959, S. 244 ff., bes. S. 256.

nis für den besondern persönlichen Charakter der Arbeit nicht viel weniger unbedenklich sind als solche durch die Kartelle, vermag die genannte Befreiung den Wettbewerbsfreund nicht gerade zu begeistern. Man kann sich damit nur dann abfinden, wenn solche Mißbräuche, wie der Vorbericht erwähnt, in einem andern gesetzgeberischen Rahmen (Dienstvertragsrecht, bzw. Gesamtarbeitsvertragsrecht) eine befriedigende Regelung erfahren werden. (Als eine rein begriffsnationalökonomische ‚Begründung' abzulehnen ist natürlich die bisweilen vertretene Ansicht, daß die Gewerkschaften deshalb nicht in ein Kartellgesetz einzubeziehen seien, weil sie im Sinne des ökonomischen Begriffes keine Kartelle seien.)»

Die hier wiedergegebenen Zitate anerkannter Wissenschafter und Praktiker verfolgten einzig den Zweck, darzutun, wie wichtig die Frage der Ausgestaltung der Gesamtarbeitsverträge für die Zukunft sein wird, wenn das Kartellgesetz – wenn auch in diesem oder jenem Punkt in abgeänderter Form – verwirklicht werden sollte. Der Wille, dem Wettbewerb mittels eines Gesetzes, das *Mißbräuche erfassen und nicht Verbote aufstellen will*, zu neuem Leben zu verhelfen, muß sicher auch von gewerkschaftlicher Seite genährt werden; denn es ist zu hoffen, daß zufolge vermehrten Wettbewerbs auch der Konsument profitieren wird, nämlich dann, wenn die Preise der Konsumgüter nicht mehr künstlich hochgehalten werden können. Auf der andern Seite aber ist zu bedenken, daß eine Ordnung, die sich im Laufe von Jahrzehnten herangebildet hat und ganz bestimmte Gesetzmäßigkeiten schuf, nicht von heute auf morgen – wenn auch nur partiell – eliminiert werden kann. Wir wollen nun im folgenden einige Gedanken festhalten zu den künftigen Entwicklungen, wie sie sich abzeichnen werden, wenn das Kartellgesetz in seiner heutigen Form in bezug auf die Regelungen in den Gesamtarbeitsverträgen verwirklicht werden sollte. Es sei hier noch das *Ziel*, wie wir es für ein schweizerisches Kartellgesetz sehen, festgehalten: «Unter Berücksichtigung der strukturellen Gegebenheiten der Wirtschaft des Landes hat das Kartellgesetz alle jene Maßnahmen von Kartellen und ähnlichen Organisationen einzuschränken oder zu verbieten, die dem Gesamtinteresse der Volkswirtschaft zuwiderlaufen oder die darauf abzielen, einzelne Wirtschaftssubjekte oder eine Mehrheit von solchen von der Teilnahme am Markt auszuschließen.» Dieses Ziel ist im vorliegenden Gesetzesentwurf weitgehend angestrebt worden. In unserem Zusammenhang gilt es nun zu untersuchen, ob und wie *die Tarifgemeinschaft des GAV*, soweit sie gütermarktliche Vereinbarungen enthält, vom Kartellgesetzentwurf erfaßt wird und welche Folgen sich daraus ergeben.

Kartellgesetzentwurf und Tarifgemeinschaft

Zur Tarifgemeinschaft gehören alle Arbeitgeber und Arbeitnehmer, die sich schriftlich verpflichtet haben, einen GAV vollumfänglich zu respektieren. Dazu gehören also auch jene Arbeitgeber

und Arbeitnehmer, die nicht Mitglied der den Vertrag abgeschlossenen Arbeitgeber- oder Arbeitnehmerorganisationen sind, die aber den GAV durch eine schriftliche Erklärung anerkennen. Durch die Mitgliedschaft bei einem der Verbände oder durch schriftliche Anerkennung wird also die Verpflichtung zur Vertragstreue konstituiert. Konstituiert wird aber auch die Verpflichtung – dies für die Arbeitgeber –, die Preise der durch den GAV geschützten Tarife – sofern dies Bestandteil des Vertragswerkes ist –, einzuhalten. Ist letzteres nicht der Fall, so sind die Vertragsparteien verpflichtet, gegen den fehlbaren Unternehmer *gemeinsam* vorzugehen. *Das der Gewerkschaft zur Verfügung stehende Mittel ist die Arbeitersperre.* Damit ist der Tatbestand, wie ihn der Gesetzesentwurf in Art. 5, Al. 1, vorsieht, erfüllt, nämlich das Uebergreifen der Gewerkschaftspolitik auf den Gütermarkt.

Wir wissen, daß die *Preisabreden als Abwehrmittel gegen die Preisschleuderei* vor allem im letzten Jahrhundert zustande kamen und als solche Eingang gefunden haben in den GAV. Die Begründung, warum der Schutz der vereinbarten Preise als integrierender Bestandteil im GAV enthalten ist, liegt darin, daß die Gewerkschaft sich ganz einfach sagte, wenn der Arbeitgeber einen rechten Preis verlangen kann, so ist anderseits auch der Lohn des Arbeiters einigermaßen gesichert. Im Laufe der Jahrzehnte hat diese Begründung eine Modifikation erfahren, indem die Integration des Preisschutzes in den GAV als Druckmittel – und zwar von beiden Vertragspartnern – gebraucht wurde, um gegenseitige Forderungen durchzusetzen. Wie, wenn durch ausländische Konkurrenz auf dem Schweizer Markt plötzlich ein derartiger Zwang ausgeübt wird, daß unsere Preise nicht mehr gehalten werden können? Diese Frage ist insofern berechtigt, als Preisabreden bereits in verschiedenen Ländern *nicht mehr geschützt werden;* dies im Zuge der Liberalisierungsbestrebungen auch auf dem inländischen Markt. Dazu kommen die europäischen Integrationsbestrebungen, deren Auswirkungen wir in dieser Richtung noch gar nicht ahnen können.

Für die Sozialpartner stellt sich nun die Frage, wieweit der GAV noch von Interesse sein kann, insbesondere für die Arbeitgeber. Die Bedeutung des Gesamtarbeitsvertrages ist für die Gewerkschaft nach wie vor darin zu suchen, daß darin in erster Linie *die sozialpolitischen und sozialrechtlichen Belange geregelt werden.* Diese bestehen neben der Arbeitszeit- und Lohnregelung im wesentlichen in der Aufstellung von Anstellungs-, Entlassungs-, Freizeit und seit dem Zweiten Weltkrieg auch von Lohnzulagenbestimmungen sowie von Normen über Versicherungsleistungen seitens der Arbeitgeber. Daß das Interesse der Gewerkschaft am GAV im Hinblick auf den weiteren Ausbau der oben aufgezählten Bestimmungen und Normen vollumfänglich bestehen bleibt, ist keines Kommentares bedürftig.

Anders liegt nun die Sache vom Unternehmer aus gesehen. Bis

heute konnte man bei sozusagen allen Vertragsverhandlungen zwischen den Sozialpartnern das Prinzip des *do ut des* als gewahrt wiedererkennen. Wird sich dieses Prinzip auch in Zukunft durchzusetzen vermögen, nämlich dann, wenn die Preisschutzbestimmungen der Gewerkschaft aus dem GAV eliminiert werden müssen, wie es der Kartellgesetzentwurf vorsieht? *Dieser Einbruch in die Tarifgemeinschaft wird von seiten der Unternehmer nicht ohne weiteres hingenommen werden.* Bereits heute sind Stimmen bekannt – besonders aus Gewerbekreisen –, die diesen Punkt des Kartellgesetzes als den neuralgischen bezeichnen. Es wird sogar schon von einer *Nichterfüllung des Postulates der Rechtsgleichheit gesprochen,* wenn man dem Arbeitgeber einerseits ein Mittel zur Sicherung seiner wirtschaftlichen Existenz aus der Hand nimmt, während man ihm anderseits zumutet, mit dem Sozialpartner Abmachungen zu treffen, die – im Interesse der Gesamtwirtschaft stehend – für ihn oft eine nicht geringe Belastung darstellen.

Wenn man hier aber die Ausgangslagen, das heißt die volkswirtschaftlichen Funktionen, der beiden Vertragskontrahenden betrachtet, welche die Grundlagen schaffen für die Bestreitung des Existenzkampfes, so läßt sich der Einwand der Rechtsungleichheit in wirtschaftlicher Betrachtungsweise nicht aufrechterhalten. Das Bestehen des Existenzkampfes hängt beim Unternehmer nicht in erster Linie – oder sollte es wenigstens nicht – ab von den gesamtarbeitsvertraglichen Sicherheitsmaßnahmen am Güter- und Arbeitsmarkt. Vielmehr ist seine ureigentliche Funktion darin zu sehen, *daß er Produktionsmittel (Arbeit, Kapital und Boden) kombiniert.* Und hier nun hat er die Möglichkeit, je nach dem Grad seiner Geschicklichkeit, sich seinen Anteil am volkswirtschaftlichen Kuchen zu sichern. Hier ließe sich eine gleiche Ebene schaffen zwischen dem Unternehmer und dem Arbeiter, indem die kombinierende Tätigkeit des Unternehmers der Erwerbstätigkeit des Arbeiters gleichgesetzt würde, da von der einen wie von der andern der Anteil am Wirtschaftsprodukt abhängt. Dabei hat aber eben der Unternehmer gegenüber dem Arbeiter den Vorteil, daß er über sachliche Produktionsmittel (im Gewerbe über sogenanntes Arbeitseigentum) und über Geldkapital verfügt, während der Arbeiter neben der Verfügung über das Produktionsmittel Arbeit meistens nichts besitzt, was zur Sicherung seiner wirtschaftlichen Existenz dienen würde. Der Objektivität halber muß aber auch auf das *Risiko* hingewiesen werden, das der Unternehmer bei der Führung einer Unternehmung auf sich nimmt, für das meistens kein großer oder überhaupt kein Gegenwert vorhanden ist.

Das im Kartellgesetzentwurf enthaltene *Verbot* – und um ein solches handelt es sich in Wirklichkeit – der den Gütermarkt berührenden Tarifgemeinschaft hat zur Folge, daß eine ganze Reihe von Gesamtarbeitsverträgen *außer Kraft gesetzt* werden – nicht *de jure,*

aber *de facto* –, und somit entsteht in den betreffenden Branchen gesamtschweizerisch, regional oder lokal ein vertragsloser Zustand so lange, als es den Sozialpartnern nicht gelingt, einen neuen GAV (diesmal ohne gütermarktliche Bestimmungen) abzuschließen. Diese vertragslose Zeit wird aber den Faktor großer Unsicherheit in sich schließen. Wir verweisen in diesem Zusammenhang vor allem auf den *Arbeitsfrieden*, der nicht zuletzt «schuld ist» an der Prosperität unserer Wirtschaft. Ein Hinweis auf den Konflikt in der amerikanischen Stahlindustrie im verflossenen Jahre mag genügen.

Anderseits müssen sich die Unternehmer bewußt sein, daß unsere Tarifpreise nicht etwas sind, das in alle Ewigkeit Bestand haben wird. Es sei hier wiederum an die europäischen Integrationsbestrebungen erinnert. Man weiß heute, daß gewisse Warenhäuser in der Schweiz bemüht sind, sich mit ausländischen – vor allem deutschen – Warenhäusern zusammenzuschließen, und zwar aus *Rationalisierungsgründen*. So wird zum Beispiel beabsichtigt, im Moment des Funktionierens der EFTA und des GM Werbedrucksachen gemeinsam herauszugeben. So würde zum Beispiel der Katalog eines Spielwarenkonzerns statt wie früher in einer Auflage von vielleicht 100 000 Exemplaren in einer solchen von 5 oder 6 Millionen hergestellt. Preisofferten würden selbstverständlich sowohl bei schweizerischen wie auch bei ausländischen Druckern eingeholt. Nun wissen wir, daß in vielen ausländischen Staaten für Druckerzeugnisse nur noch die *Richtpreise* existieren, während bei uns immer noch *Tarifpreise* verbindlich sind. Die Tarifpreise sind aber in ihrer Anwendung unelastisch, während die Richtpreise fast nach Belieben manipuliert werden können. Daraus kann resultieren, daß zwischen den Preisen des schweizerischen Druckereigewerbes und denjenigen des Auslandes derartige Differenzen zuungunsten des schweizerischen Gewerbes entstehen, daß die sicher interessanten Aufträge restlos ins Ausland abwandern. Das Problem der Preispolitik muß also bei der kritischen Würdigung des Kartellgesetzentwurfes auch von dieser Seite her beleuchtet werden, soll es nicht zu einem Volksentscheid kommen, der uns schließlich ins eigene Fleisch schneidet.

Der Weg in die Zukunft

Vergegenwärtigen wir uns, wann und warum es zu kartellistischen Abreden kam und weshalb auch die Gewerkschaften vor allem beim Schutz und der Durchsetzung der Preisvereinbarungen mehr und mehr mitmachten. Die Kartelle haben eine gewisse Verwandtschaft mit den Zünften, Innungen und Gilden des Mittelalters. Diese Gebilde wurden im 18. Jahrhundert teils durch staatlichen Zwang, teils auf freiwilligem Wege liquidiert, im Glauben, daß nur eine uneingeschränkte Wirtschaftsfreiheit (Manchester-Liberalismus, Laisser-faire) den einzelnen Volkswirtschaften wie auch dem einzelnen Wirtschaftssubjekt zum Segen gereichen könne. Der Erlaß von

Koalitionsverboten verhinderte den Zusammenschluß von in den gleichen Branchen Wirtschaftenden, bis die Gewalt der Wirklichkeit ungefähr um die Mitte des 19. Jahrhunderts dazu zwang, umzudenken. Die Koalitionsverbote verschwanden nach und nach wieder, und es bildeten sich in der Folge erneut Vereinigungen der Meister und Gesellen (Arbeitgeber und Arbeitnehmer), die anfangs mehr sozialpolitischen und geselligen Charakter hatten. Mehr und mehr aber – und zwar vor allem unter dem Zwang der immer vernichtender wirkenden ruinösen Konkurrenz – fingen die neuen Berufsverbände an, auch die wirtschaftlichen Interessen ihrer Angehörigen wahrzunehmen. Die Arbeitgeber fanden sich zusammen zu Preisabreden, und die Arbeitnehmer versuchten, ihre wirtschaftlichen Interessen mittels kollektiven Forderungen betreffend Arbeitszeit, Lohn und Freizeit wahrzunehmen. So war der Schritt denn nicht mehr weit, daß sich die Sozialpartner dazu verständigten, gemeinsame Vorkehren zu treffen, um die wirtschaftliche Existenz jedes einzelnen sicherzustellen. Die Arbeitgeber erklärten sich bereit, die von den Gewerkschaften geforderten Löhne zu zahlen, sofern letztere dazu Hand böten, die unter den Arbeitgebern vereinbarten Preise via Gesamtarbeitsvertrag zu schützen. Und so fanden denn die entsprechenden Formulierungen Eingang in die Gesamtarbeitsverträge. Es kam also zum Prinzip des *do ut des* bei den Vertragsverhandlungen, und die Arbeitnehmer kamen zur Ueberzeugung, daß es dem Brotherrn nur möglich sein werde, einen gerechten Lohn zu zahlen, wenn er anderseits die Möglichkeit hätte, für seine Produkte auf dem Absatzmarkt einen angemessenen Preis zu bezahlen. Die sich daraus ergebenden Folgen sah man nicht oder doch nur ganz verschwommen. Versetzen wir uns selber in diese Zeit zurück, so werden wir erkennen müssen, daß wir den Sozialpartnern von gestern keinen Vorwurf für ihr Verhalten machen dürfen; denn sie handelten quasi aus einer Notlage heraus. Und wieder in diese Notlage zurückversetzt zu werden, befürchtet männiglich hüben wie drüben, falls durch den Erlaß eines Kartellgesetzes diese Ordnung erneut in eine Unordnung umgewandelt werden sollte. Nun müssen wir uns aber fragen, ob ein Kartellgesetz, wie es heute im Entwurf vorliegt, diese Unordnung will.

Diese Frage müssen wir entschieden mit Nein beantworten; denn alle die, welche für das Zustandekommen dieses Entwurfes verantwortlich zeichnen, waren sich von allem Anfang an voll bewußt, daß es ein gefährliches Spiel wäre, unsere heutige, an sich gut funktionierende Wirtschaftsordnung von heute auf morgen einfach umzudrehen, indem man ein *generelles Kartellverbot* – wie es zum Beispiel in Deutschland vor zwei Jahren erlassen wurde – aufstellen würde. Dagegen ist man sich ebenso klar darüber, daß die Kartelle keine idealen Schöpfungen sind, die als «heilige Kühe» nicht in die Schranken gewiesen werden dürften. Und deshalb hat

man sich entschlossen – und dies entspricht echt schweizerischem Denken –, den *Kartellmißbräuchen* den Kampf anzusagen. Und deren Mißbräuche gibt es leider viele. Die Gewerkschaften sollten bei der ganzen Beurteilung der Kartellfrage nie vergessen, daß ihnen ausnahmslos Leute angehören, die nicht nur Arbeitnehmer-, sondern auch *Konsumenteninteressen* wahrzunehmen haben. Als Konsument hat aber sicher niemand ein Interesse, auf dem Markte Preise zu bezahlen, von denen man weiß, daß sie ohne dahinterstehendem Anbieterkartell gesenkt werden könnten, ohne daß der Produzent oder Fabrikant an seinem Einkommen einen wesentlichen Abstrich vornehmen müßte.

Man könnte hier einwenden, daß es sich bei der ganzen Kartellfrage wohl um einen *circulus vitiosus* handelt. Dem ist aber nicht so, und zwar deshalb nicht, weil durch künstliches Hochhalten unserer Preise die große Gefahr besteht, daß unsere Märkte mehr und mehr mit ausländischer – zum Teil sogar zu Dumpingpreisen angebotener – Ware überschwemmt werden. Was ergäbe sich für den Gewerkschafter daraus für eine Schlußfolgerung: er verlangt von seinem inländischen Arbeitgeber immer bessere Löhne und Sozialleistungen, um mit dem so verdienten Geld die billige Auslandware zu erstehen. Der Weg der künstlichen, durch Kartellabreden geschützten Preise ist deshalb ein sehr gefährlicher Weg. Wir sind deshalb gezwungen, neue Wege zu suchen, um unseren Anteil am Weltwirtschaftskuchen – und selbstverständlich besonders am schweizerischen Volkswirtschaftskuchen – zu sichern.

Einen dieser Wege hat der Schweizerische Metall- und Uhrenarbeiter-Verband mit seiner Broschüre «Die Konzeption des SMUV zum Problem der Produktivitätssteigerung, unter besonderer Würdigung neuzeitlicher Lohnordnungen» [11] bereits aufgezeigt, und es darf hier verraten werden, daß der SMUV mit dieser Schrift in weiten Kreisen auch auf seiten der Arbeitgeberschaft ein nachhaltiges Echo gefunden hat. Besonders auch im Hinblick auf die Integrationsbestrebungen in Europa ist es ein dringendes Erfordernis der Zeit, daß die schweizerische Sozialpartnerschaft auf die Ebene der Produktivitätssteigerung ausgeweitet wird. Was würde geschehen, wenn zufolge der wirtschaftlichen Integration es dazu kommen sollte – und diese Perspektive zeichnet sich mehr und mehr ab –, daß die bei uns so weit verbreiteten Preistarife zusammenstürzen und an Stelle der Festpreise nur noch Richtpreise gesetzt werden könnten? Dies gäbe einen Einsturz unseres ganzen Preisgefüges mit den noch kaum abzusehenden gesamtwirtschaftlichen Folgen. Mit dem Erlaß von Richtpreisen wird der freien Konkurrenz weitgehend wieder Tür und Tor geöffnet, und man könnte sagen, daß das Spiel nun wieder von neuem anfangen müßte. Aber

---

[11] Zu beziehen beim SMUV-Sekretariat in Bern, Monbijoustraße 61.

es wird gar nicht mehr anfangen können, weil die Einflüsse von seiten des großen Marktes derart stark sein werden, daß sich der kleine nationale Markt seinen Gesetzen beugen muß. Diese Feststellung hat mit Schwarzmalerei rein nichts zu tun, denn sie entspricht einer Entwicklung, deren Nicht-wahr-haben-Wollen Vogel-Strauß-Politik in Reinkultur wäre. Der Glaube daran, daß wir vereint stark genug sein werden, uns gegen das wirtschaftliche Ueberranntwerden mit fairen Mitteln zu schützen, wird uns die Kraft geben, deren es bedarf, um die wirtschaftliche Existenz jedes einzelnen sicherzustellen. Aber wir müssen heute beginnen und die großen Zusammenhänge zu erkennen versuchen. Nur so wird es uns möglich sein, einzelne Faktoren, wie zum Beispiel das zu schaffende Kartellgesetz, in ihrer Wirklichkeit zu schützen.

Wir wagen zu behaupten, daß das Kartellgesetz – wenn es auch in diesem oder jenem Punkt noch einer Modifikation bedarf – ein sehr geeignetes Mittel ist, unsern Anschluß an den großen Markt sicherzustellen. Wir müssen die Atempause, die uns bis zur Verwirklichung der EFTA noch bleibt, mit allen Mitteln ausnützen und uns nicht in Kleinkrämerei ergehen, die dem Ganzen nichts nützt und dem einzelnen nur schadet. Die Erhaltung des sozialen Friedens als Eckpfeiler unserer wirtschaftlichen Prosperität muß weiterhin groß auf dem Wirtschaftsschild geschrieben stehen; ein engerer Zusammenschluß der Sozialpartner zwecks Studiums volkswirtschaftlicher *und* betriebswirtschaftlicher Probleme wird dem sozialen Frieden jenes Fundament verschaffen, auf dem allein ein dauerhaftes Gebäude – eben das der wirtschaftlichen Sicherheit – errichtet werden kann. Dem Kartellgesetz, wie es von der Spezialkommission konzipiert worden ist, haftet nicht zuletzt das Odium der Solidarität, der Gemeinschaft an; es will nicht trennen, sondern vielmehr soll auch dem wirtschaftlich Schwachen die Möglichkeit gegeben werden, sich im Wirtschaftskampf durchzusetzen, ohne daß er versucht zu werden braucht, seine Persönlichkeitsrechte und seine persönliche Integrität zu besudeln. Auch dieses Faktum muß bei der Beurteilung des vorliegenden Gesetzesentwurfes mitberücksichtigt werden. Es wird angezeigt sein, daß Gewerkschaft und Unternehmerverband sich zwecks Beratung des Kartellgesetzentwurfes zu einer Arbeitsgemeinschaft zusammenschließen, wie dies bereits in der genannten Spezialkommission der Fall war. Dadurch können zum vornherein Mißverständnisse aus dem Wege geräumt werden, die der Sache nicht förderlich sind. Wo ein guter Wille ist, ist auch ein Weg, um dem Ganzen zu dienen. Gruppenegoismus und politische Aspirationen müssen im Interesse des Volksganzen in den Hintergrund geschoben werden; denn es geht in unserer Zeit weniger denn je an, unsere Kräfte an Belanglosigkeiten zu vergeuden. Wir werden diese Kräfte für die Zukunft bitter nötig haben.

Oeconophilus.