Zeitschrift: Gewerkschaftliche Rundschau : Vierteljahresschrift des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes

Herausgeber: Schweizerischer Gewerkschaftsbund

Band: 52 (1960)

Heft: 12

Artikel: Der Solidaritätsbeitrag der Aussenseiter : die schweizerische Lösung in amerikanischer Sicht

Autor: Dudra, Michael

DOI: https://doi.org/10.5169/seals-353961

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 12 - DEZEMBER 1960 - 52. JAHRGANG

Der Solidaritätsbeitrag der Außenseiter

Die schweizerische Lösung in amerikanischer Sicht

Von *Michael Dudra,* USA [1]

Die Befürworter der «Recht-auf-Arbeit»-Gesetze und der Aufhebung der Bestimmungen des Taft-Hartley-Gesetzes über den Verbandszwang setzen sich dafür ein, daß der Arbeitnehmer ohne Rücksicht darauf, ob er einer Gewerkschaft angehört oder nicht, Beschäftigung finden soll. Die Gewerkschaften fragen ihrerseits mit Recht: Warum sollten «Außenseiter» von den Gesamtarbeitsverträgen Nutzen ziehen, ohne zu den damit verbundenen Kosten beizutragen? Der Verfasser beschreibt einen einzigartigen «Mittelweg», der neulich in der Schweiz beschritten wurde.

Entsprechend dem im Wagner-Act von 1935 aufgestellten Grundsatz der «Mehrheit» und der «Ausschließlichkeit» verpflichtet das Taft-Hartley-Gesetz von 1947 die Gewerkschaften, bei Verhandlungen über Gesamtarbeitsverträge *alle Arbeitnehmer innerhalb des Geltungsbereiches* eines Vertrages zu vertreten. Dafür kommt es den Gewerkschaften in dem Sinne entgegen, daß es zwar die besonders schwerwiegenden Arten des Verbandszwanges (Union Security) ausschließt, nämlich die Klausel, daß in einem Betrieb nur Arbeitnehmer, die bereits Mitglieder der vertragsschließenden Gewerkschaft sind, beschäftigt werden dürfen (Closed Shop), und die Bevorzugung der Gewerkschaften bei der Anstellung (Preferential

---

[1] Nachdruck aus der Februarnummer 1959 des «Labour Law Journal», mit freundlicher Erlaubnis des Herausgebers, Commerce Clearing House, Inc., Chicago 46, Ill., USA. — Der Verfasser, Prof. Michael Dudra, vom St. Francis College, Loretto, Pa., legt Wert darauf, den Herren Prof. Alexandre Berenstein, von der Universität Genf, Dr. Lukas Burckhardt, Sozialrat der Schweizerischen Botschaft in Washington, Dr. Bernardo Zanetti, Vizedirektor des Biga, Filiettaz, vom Sekretariat der Arbeitgeberverbände in Genf, und Mosmann, von der Genossenschaftsabteilung des Internationalen Arbeitsamtes in Genf, für ihre wertvolle Unterstützung seinen aufrichtigen Dank auszusprechen.

Hiring), jedoch Union-Shop-Klauseln in Gesamtarbeitsverträgen als zulässig erklärt, nach denen die vom Vertrag erfaßten Arbeitnehmer entlassen werden, wenn sie der vertragsschließenden Gewerkschaft nicht beitreten.

Dieses Entgegenkommen des Bundesgesetzes, das alle Betriebe der Erzeugung von Gütern für den Handel zwischen den einzelnen Gliedstaaten und mit dem Ausland erfaßt, beschränkt sich jedoch auf diejenigen Staaten der Union, die Verbandszwangklauseln in Gesamtarbeitsverträgen zulassen, welche sich auf Betriebe der Gütererzeugung für den innerstaatlichen Verkehr beziehen und damit dem einzelstaatlichen Recht unterliegen. Bisher haben 19 Staaten sogenannte «Recht-auf-Arbeit»-Gesetze erlassen, die alle Arten des Verbandszwanges untersagen [2]. Die Bestimmung des Taft-Hartley-Gesetzes welche die Union-Shop-Klauseln zuläßt, gilt somit nur für die übrigen 30 Staaten. Diese schwerwiegende Frage wird somit innerhalb der Union auf zwei verschiedene Arten gesetzlich geregelt.

Die Befürworter der einzelstaatlichen «Recht-auf-Arbeit»-Gesetze, welche die Zulassung der Union-Shop-Klausel durch das Taft-Hartley-Gesetz ablehnen, können sich auf ein sehr einfaches und überzeugendes Argument berufen. Nach ihrer Auffassung sollte in einer freien, demokratischen Gesellschaft das Recht des Arbeitnehmers auf Beschäftigung ohne Rücksicht darauf bestehen, ob er Mitglied einer Gewerkschaft ist oder nicht. Sie betrachten es als eindeutig undemokratisch und unamerikanisch, die Beschäftigung von der Zugehörigkeit zu einer Gewerkschaft abhängig zu erklären. Ihres Erachtens bedeutet die Verbandsfreiheit nicht nur die Freiheit, sich einer Gewerkschaft anzuschließen, sondern auch die Freiheit, ihr fernzubleiben.

Auf der andern Seite betonen die Gewerkschaften mit Recht, wenn der Gesetzgeber die Mehrheitsgewerkschaft als den ausschließlichen Verhandlungspartner innerhalb des vertraglichen Geltungsbereiches bezeichne, sollte die Gewerkschaft verlangen dürfen, daß alle Arbeitnehmer, die von einem Gesamtarbeitsvertrag erfaßt werden und aus ihm Nutzen ziehen, der vertragsschließenden Gewerkschaft angehören und durch die Entrichtung von Mitgliederbeiträgen ihren Anteil an den Kosten der Verträge übernehmen. *Warum sollte es Außenseiter geben, die zwar vom Gesamtarbeitsvertrag Nutzen ziehen, aber nicht für die damit verbundenen Kosten aufkommen?*

Die Verbreitung der einzelstaatlichen «Recht-auf-Arbeit»-Gesetze stellte das amerikanische Volk vor die Entscheidung zwischen dem Union Shop und diesen Gesetzen, welche den Verbandszwang aus-

---

[2] Als letzter hat sich im November 1958 der Staat Kansas dieser Gruppe angeschlossen, während fünf andere Staaten — California, Colorado, Idaho, Ohio und Washington — entsprechende Gesetzesvorlagen verwarfen.

schließen. Wir haben keine andere Wahl, wenn wir uns für oder gegen die «Recht-auf-Arbeit»-Gesetze aussprechen müssen.

Wenn wir den «Recht-auf-Arbeit»-Gesetzen zustimmen, so entscheiden wir uns gegen den Verbandszwang und erfüllen damit die Forderung der Verbandsfreiheit sowohl im positiven als auch im negativen Sinne. Gleichzeitig versagen wir aber den Gewerkschaften das Recht, von jedem, dem ihre Bemühungen um das Zustandekommen des Gesamtarbeitsvertrages zugute kommen, einen Beitrag an die Vertragskosten zu verlangen. Lehnen wir dagegen die «Recht-auf-Arbeit»-Gesetze ab, so entscheiden wir uns für den Verbandszwang, der nach der Meinung der Gegner einen zu hohen Preis für diejenigen darstellt, die sich weigern, einer Gewerkschaft beizutreten, um die Vorteile des Gesamtarbeitsvertrages zu bezahlen.

Gibt es irgend einen andern Weg, um dieses verwirrende Problem zu lösen – einen Mittelweg, der beiden Gesichtspunkten Rechnung tragen würde und für alle Beteiligten mehr oder weniger annehmbar wäre? Ein solcher Mittelweg wurde neulich in der *Schweiz* beschritten, dem einzigen Land mit dieser *besondern* Lösung der Frage des Verbandszwanges.

Der Mittelweg – Vorgeschichte

Bis vor kurzem bestand in der Schweiz keine gesetzliche Regelung der Frage des Verbandszwanges in Gesamtarbeitsverträgen. Die Rechtsprechung der Zivilgerichte betrachtete jedoch derartige Bestimmungen, die den Verbandszwang vorsehen, während langer Zeit als rechtlich zulässig. Die ersten Entscheide des Schweizerischen Bundesgerichtes in dieser Frage ergingen bereits in den Jahren 1899 und 1904 [3]. Der Inhalt dieser Entscheidungen und die allgemeine Einstellung des Gerichtes kann im folgenden Auszug aus dem Urteil von 1904 kurz zusammengefaßt werden. Es handelte sich um den Fall eines Arbeitnehmers, der von seinem Arbeitgeber auf Veranlassung der Gewerkschaft entlassen wurde, die mit ihm vereinbart hatte, daß nur Mitglieder der vertragsschließenden Verbände im Betrieb beschäftigt werden dürfen.

> Alle Arbeitnehmer ... haben ein legitimes Interesse daran, ihre Arbeitsbedingungen zu verbessern, indem sie ihre Arbeitskraft möglichst vorteilhaft anbieten und den Wettbewerb in ihrem Wirtschaftszweig oder Beruf nach Möglichkeit beschränken. Unter den gegenwärtigen Wirtschaftsverhältnissen bedeutet ihr Zusammenschluß zu Verbänden oder Gewerkschaften das wirksamste Mittel, um dieses Ziel zu erreichen. ... Das Ziel aller Gewerkschaften liegt darin, die Arbeitgeber zu veranlassen,

---

[3] Boujon u. Kons. gegen Stucker-Bock, Entscheidungen des Schweizerischen Bundesgerichts (im folgenden mit «BGE» zitiert), Band 25 (1899), Teil II, S. 792 ff.; Droz-Schindler gegen Boner und Matthey, BGE 30 II 271 ff.

daß sie nur Gewerkschaftsmitglieder beschäftigen, um damit den Wettbewerb einzuschränken. ... Dieses Ziel steht in keiner Weise der öffentlichen Ordnung entgegen und bedeutet ebensowenig eine Verletzung der gesetzlichen Rechte der Berufungsklägerin. Für das heutige Wirtschaftsleben gilt der Grundsatz der Freiheit; diese kann zu einem faktischen Monopol führen [4].

In seinen weitern Entscheiden von 1911 und 1914 hat das Bundesgericht an diesem Standpunkt festgehalten [5].

Eine gewisse Wandlung vollzog sich in den Entscheiden des Bundesgerichtes von 1925 und 1928 [6]. Im ersten Fall bezeichnete es das Gericht nach den vorliegenden Verhältnissen als unerlaubt, einen Arbeitnehmer durch Androhung der Verdrängung zum Eintritt in eine Gewerkschaft zu veranlassen. Besondere Verhältnisse lagen hier deshalb vor, weil die beklagte Gewerkschaft und deren Zentralverband keine politisch neutrale Arbeitnehmerorganisationen darstellten und weil es dem Kläger unmöglich war, eine andere Beschäftigung zu finden.

Obschon es ein gesetzlich gewährleistetes Recht auf ungestörte Betätigung der Arbeitskraft verneinte, vertrat das Bundesgericht die Auffassung, im vorliegenden Fall habe die Gewerkschaft einen gegen die guten Sitten verstoßenden und deshalb widerrechtlichen Zweck verfolgt, da niemand zum Eintritt in eine politische oder politisch interessierte Organisation gezwungen werden dürfe. In diesem Zusammenhang stellte das Bundesgericht folgendes fest:

Die Verdrängung eines Arbeitnehmers von seinem Arbeitsplatz ist an sich nicht widerrechtlich, weil kein gesetzlich gewährleistetes Individualrecht auf ungestörte Betätigung der Arbeitskraft besteht. Sie kann aber dennoch unerlaubt sein und zu Schadenersatz verpflichten, wenn sie in einer gegen die guten Sitten verstoßenden Weise erfolgt. ... Der beklagte Verband ... bekennt sich zum sozialistischen Ideal der Vergesellschaftung der Produktion und bezeichnet in seinen Statuten die Vorbereitung und Förderung dieser Reform als einen der Verbandszwecke.

Im weitern führte das Gericht aus:

Bei dieser Sachlage verstieß es gegen die guten Sitten, wenn die beklagte Gewerkschaft den politisch anders orientierten Kläger durch Androhung der Verdrängung vom Arbeitsplatz zum Beitritt veranlassen wollte. Denn die Förderung politischer Ideen soll nur im Weg der Aufklärung und des freien geistigen Meinungsaustausches verfolgt werden [7].

---

[4] BGE 30 II 282.

[5] Richard u. Kons. gegen Société des fabricants de cadrans d'émail, BGE 37 II 380 ff.; Feller gegen Spenglermeisterverband, BGE 40 II 619 ff.

[6] Joder gegen SMUV, Sektion Biel, BGE 51 II 525 ff.; Joly gegen SMUV, Sektion La Chaux-de-Fonds, BGE 54 II 142 ff.

[7] BGE 51 II 529–531.

Was den zweiten Umstand betrifft, der diesen Fall kennzeichnete, nämlich die Tatsache, daß der Kläger keine andere Beschäftigung finden konnte, entschied das Gericht, es verstoße ebenfalls gegen die guten Sitten, durch Androhung der Verdrängung einen Arbeitnehmer zum Eintritt in eine Gewerkschaft zu veranlassen, wenn das Interesse des Arbeitnehmers an der Aufrechterhaltung des Dienstverhältnisses gleich groß oder größer ist als der von der Gewerkschaft erstrebte Vorteil. Das Gericht legte dar, der im vorliegenden Fall auf den Kläger ausgeübte Druck «müsse als sittenwidrig bezeichnet werden, weil der Eingriff in die Interessensphäre des Klägers in offenbarem Mißverhältnis zu dem von der beklagten Gewerkschaft angestrebten Vorteil stand ... Es verstößt gegen die guten Sitten und ist daher unerlaubt, wenn jemand um einer unverhältnismäßig minderwertigen eigenen Zwecksetzung willen höherwertige, vitalere fremde Interessen rücksichtslos zu opfern unternimmt [8].»

Nach den gleichen Grundsätzen wurde im Jahre 1928 der nächste Fall, der den gleichen Streitpunkt und dieselbe Gewerkschaft, wenn auch eine andere Sektion, betraf, mehr oder weniger routinemäßig entschieden. Das Gericht stellte in Kürze fest:

> Die Frage kann außer acht gelassen werden, ob die beklagte Gewerkschaft den Kläger zum Beitritt zwingen dürfte, wenn sie politisch neutral wäre. ... In Tat und Wahrheit ist sie politisch nicht neutral, sondern eine sozialistische Gewerkschaft, wie es vom Bundesgericht in einem frühern Entscheid festgestellt wurde (BGE 51 II 530). ... Bei dieser Sachlage verstößt es gegen die guten Sitten (OR Art. 41, Abs. 2), wenn die beklagte Gewerkschaft den Kläger unter der Androhung der Verdrängung zwingt, ihr beizutreten, obschon er politisch anders eingestellt ist [9].

So bedeutsam diese beiden Entscheide für die weitere Entwicklung der Rechtsprechung des Schweizerischen Bundesgerichtes auf diesem Gebiete waren, die Frage des Verbandszwanges wurde damit nicht endgültig und allgemein gelöst. Ohne sich mit den grundsätzlichen Fragen der negativen Verbandsfreiheit oder des Rechtes auf Beschäftigung auseinanderzusetzen, stellte das Gericht lediglich fest, daß eine politisch nicht neutrale Gewerkschaft einen Arbeitnehmer nicht unter der Androhung der Verdrängung zum Beitritt zwingen darf. Ferner entschied es, daß ein solcher Zwang unerlaubt ist, wenn dadurch die wirtschaftliche Existenz des entlassenen Arbeitnehmers gefährdet wird.

In der Zwischenzeit hatte der Schweizerische Gewerkschaftsbund, dem die Gewerkschaft, der wir in den beiden soeben erwähnten Entscheiden begegneten, angeschlossen ist, seine Statuten geändert,

---

[8] Vgl. Fußnote [7].
[9] BGE 54 II 147.

womit die Gewerkschaften fortan nicht mehr ähnlichen Entscheiden ausgesetzt waren, die sich auf ihren sozialistischen Charakter gestützt hätten [10]. Die Frage, ob die Gewerkschaften als rein berufliche und politisch neutrale Zusammenschlüsse von Arbeitnehmern Closed-Shop-Klauseln in die Gesamtarbeitsverträge aufnehmen durften, wurde für die folgenden zehn Jahre mehr oder weniger offen gelassen.

Neuere Rechtsprechung und Gesetzgebung

Die Streitfrage wurde schließlich gelöst in einem Entscheid des Bundesgerichtes von 1949 [11], in welchem es die Verbindlichkeit eines Gesamtarbeitsvertrages anerkannte, der den sogenannten «Vertragszwang» und «Solidaritätsbeiträge» vorsah, das heißt die Anwendbarkeit des Gesamtarbeitsvertrages auf sämtliche in den von diesem erfaßten Betrieben beschäftigte Arbeitnehmer, wobei diejenigen Arbeitnehmer, die der vertragschließenden Gewerkschaft fernbleiben wollen, durch die Entrichtung von «Solidaritätsbeiträgen» ihren Anteil zur Deckung der Vertragskosten zu leisten haben. Derartige Vereinbarungen waren in der Schweiz bereits vor dem Entscheid von 1949 in zahlreichen Gesamtarbeitsverträgen anzutreffen [12].

Obschon im vorliegenden Fall nicht über die Frage des Verbandszwanges zu entscheiden war, äußerte sich das Gericht nicht nur

---

[10] Nach den Statuten von 1906 umfaßte der Schweizerische Gewerkschaftsbund «alle auf dem Boden des Klassenkampfes stehenden gewerkschaftlichen Arbeiterorganisationen». Bei der Statutenrevision von 1927 wurde diese Bestimmung wieder gestrichen und der Gewerkschaftsbund fortan bezeichnet als «Landeszentrale der Gewerkschaftsverbände, deren Aufgaben und Tätigkeitsgebiet das Programm des Gewerkschaftsbundes zugrunde liegt»; das Programm legte den Grundsatz der religiösen und konfessionellen Neutralität und der politischen Unabhängigkeit des Gewerkschaftsbundes fest, der später auch in den Statuten verankert wurde.

[11] Müller und LFSA gegen Zürcher Autogewerbeverband und SMUV, BGE 75 II 305 ff.

[12] Nach schweizerischem Recht sind die Arbeitgeber nicht verpflichtet, mit Gewerkschaften über Gesamtarbeitsverträge zu verhandeln. Auf freiwilliger Basis haben sich jedoch die Gesamtarbeitsverträge in der Schweiz allgemein stark entwickelt. Nach den neuesten Unterlagen erfaßten im Jahre 1951 die Gesamtarbeitsverträge insgesamt ungefähr 100 000 Arbeitgeber (40 Prozent aller Arbeitgeber) und 775 000 Arbeitnehmer (60 Prozent aller Arbeitnehmer). Vgl. das Verzeichnis der Gesamtarbeits- und Normalarbeitsverträge in der Schweiz, 7. Ausgabe, Bundesamt für Industrie, Gewerbe und Arbeit (Bern, 1954), S. 11. — Weder die Gesetzgebung noch die Gerichtspraxis unterstellten den Abschluß von Gesamtarbeitsverträgen dem Grundsatz der Mehrheit und Ausschließlichkeit; jede Gewerkschaft kann nur für ihre eigenen Mitglieder verhandeln. Um Spannungen unter den Arbeitnehmern zu vermeiden und die Mitglieder der Gewerkschaften gegen die Konkurrenz der Außenseiter zu schützen, bestehen jedoch die Gewerkschaften und die Arbeitgeber im allgemeinen darauf, daß die Gesamtarbeitsverträge innerhalb des Geltungsbereiches für jedermann gelten sollen.

über die Zulässigkeit der im Gesamtarbeitsvertrag vorgesehenen «Solidaritätsbeiträge», sondern nahm in hypothetischer Form auch Stellung zum Problem des Closed Shop. Das Gericht entschied:

1. Es wäre einer Gewerkschaft nicht erlaubt, einen Arbeitgeber zu zwingen, daß er nur Gewerkschaftsmitglieder beschäftigte.
2. Doch könne die Gewerkschaft mit dem Arbeitgeber vereinbaren, daß er sich verpflichtet, nur Gewerkschaftsmitglieder und solche Arbeitnehmer zu beschäftigen, die sich dem Gesamtarbeitsvertrag als «Außenseiter» anschließen und «Solidaritätsbeiträge» entrichten.

Das Gericht begründete seinen Entscheid in folgender Weise:

> Unerlaubt wäre ... die Bestimmung, daß der Arbeitgeber nur Mitglieder der vertragschließenden Gewerkschaft beschäftigen dürfe. Durch eine solche Regelung wäre der nicht organisierte Arbeitnehmer, um eine Beschäftigung zu finden, praktisch zum Eintritt in die vertragschließende Gewerkschaft gezwungen. Dies würde zweifellos eine unzulässige Beeinträchtigung der sogenannten negativen Koalitionsfreiheit, das heißt des Rechtes, ... einer Koalition fernzubleiben, bedeuten.
>
> Mit einer Absperrklausel in diesem Sinne hat man es jedoch im vorliegenden Falle nicht zu tun. ... Ein Zwang zum Eintritt in die vertragschließende Gewerkschaft besteht also nicht ... Der Zwang zum Eintritt in eine bestimmte Gewerkschaft und der Zwang zum Anschluß an einen Gesamtarbeitsvertrag ... sind zwei grundverschiedene Dinge, die keineswegs einer analogen Behandlung rufen. Insbesondere ist nicht einzusehen, wieso ein Arbeitnehmer durch die Notwendigkeit des Anschlusses an ein Vertragswerk, das auch in seinem Interesse geschaffen worden ist, in seinen Persönlichkeitsrechten verletzt werden könnte [13].

Ueber die «Solidaritätsbeiträge» führte das Bundesgericht aus, es sei wenigstens grundsätzlich nicht zu beanstanden, wenn die Zulassung von Außenseitern zu einem Gesamtarbeitsvertrag von der Entrichtung eines «Solidaritätsbeitrages» abhängig gemacht werde, weil es unbillig wäre, wenn ein Außenseiter ohne jedes finanzielle Opfer in den Genuß der mannigfaltigen Vorteile des Gesamtarbeitsvertrages gelangen könnte, für deren Erlangung die vertragschließenden Verbände im Zusammenhang mit der Vorbereitung und Durchführung des Vertragswerkes erhebliche Aufwendungen gemacht haben, die aus den Verbandsbeiträgen ihrer Mitglieder bestritten worden sind [14].

Dies waren die Ueberlegungen, aus denen das Bundesgericht den Verbandszwang im Grundsatz ausschloß und an seiner Stelle die Erhebung von «Solidaritätsbeiträgen» guthieß. Die Frage wurde diesmal *in allgemein gültiger Weise und ohne Bezugnahme auf*

---

[13] BGE 75 II 315–316.
[14] BGE 75 II 316–317.

irgendwelche besonderen Verhältnisse entschieden. Das Bundesgericht erklärte im vorliegenden Falle den Verbandszwang als unvereinbar mit der negativen Verbandsfreiheit, die in gleicher Weise zu beachten sei wie die positive Verbandsfreiheit. Anderseits entschied das Gericht, eine Gewerkschaft, die für alle Arbeitnehmer innerhalb des Geltungsbereiches Verträge aushandle, solle das Recht haben, von jedem, der von ihrer Vertragstätigkeit Nutzen zieht, einen Beitrag an die Vertragskosten zu erheben. Die Frage des Verbandszwanges müsse von der Beteiligung an den Aufwendungen für das Zustandekommen eines Gesamtarbeitsvertrages getrennt werden.

Es galt dabei, noch eine weitere Frage abzuklären, nämlich diejenige nach der *Höhe* der «Solidaritätsbeiträge». In einem ähnlichen früheren Entscheid, im Jahre 1948 [15], erkannte das Gericht, auch wenn der Beitrag des «Außenseiters» gleich hoch sei wie der Mitgliederbeitrag der Angehörigen der vertragschließenden Gewerkschaft, aber nicht höher, so würde die damit verbundene finanzielle Verpflichtung nicht so schwer wiegen wie der Zwang zum Eintritt in die Gewerkschaft. Er könne als Außenseiter im Betrieb arbeiten, und sein Recht, der Gewerkschaft fernzubleiben, werde somit nicht verletzt [16].

Ein Jahr später kam das Gericht nach eingehender Prüfung der Frage zu einem abweichenden Schluß. Es entschied, der «Solidaritätsbeitrag» müsse wesentlich niedriger (im vorliegenden Fall 50 Prozent) sein als die von den Mitgliedern der vertragschließenden Gewerkschaft erhobenen Beiträge, weil die «Solidaritätsbeiträge» lediglich einen verhältnismäßigen Anteil an den Vertragskosten darstellen sollen. Es liege auf der Hand, daß die Mitgliederbeiträge der Gewerkschafter nicht ausschließlich zur Deckung der Vertragskosten verwendet werden. Das Tätigkeitsgebiet der Gewerkschaften ist viel umfassender, und ihre Mitglieder genießen als Entgelt für ihre Beiträge auch zahlreiche andere Vorteile, von denen die Außenseiter ausgeschlossen sind. Dieser Umstand ist in der Schweiz besonders bedeutsam, da fast alle Gewerkschaften über gemeinsame Hilfs- und Unterstützungseinrichtungen verfügen, die aus den Mitgliederbeiträgen gespiesen werden und den Außenseitern natürlich nicht zugänglich sind. Aus diesem Grunde dürfen die «Solidaritätsbeiträge» nicht gleich hoch sein wie die Mitgliederbeiträge.

Der Kreis der Vertragskosten wurde vom Gericht sehr weit gezogen. Es verstand darunter nicht nur die unmittelbar mit der Vor-

---

[15] STFV gegen Société de la Viscose Suisse S. A., BGE 74 II 158 ff.

[16] In diesem Entscheid anerkannte das Gericht erstmals die Zulässigkeit von Gesamtarbeitsverträgen mit «Vertragszwang» und «Solidaritätsbeiträgen», aber ohne sich dabei zur Frage des Verbandszwanges zu äußern, die hier nicht zu entscheiden war.

bereitung und Durchführung des Gesamtarbeitsvertrages verbundenen Kosten, sondern auch die finanziellen Opfer, welche die Mitglieder auf sich nehmen, um der Gewerkschaft die geachtete Stellung zu verschaffen, die ihr den Vertragsabschluß ermöglicht hat.

In diesen beiden Entscheiden aus den Jahren 1948 und 1949 waren die davon betroffenen Arbeitnehmer Mitglieder von andern Gewerkschaften. Es war deshalb zu entscheiden, ob die vertragschließende Gewerkschaft nicht nur von Außenseitern, die überhaupt nicht organisiert sind, «Solidaritätsbeiträge» erheben dürfe, sondern auch von Mitgliedern anderer Gewerkschaften, die nicht am Gesamtarbeitsvertrag beteiligt sind, vor allem dann, wenn diese Gewerkschaften von den Vertragsverhandlungen ausgeschlossen wurden. Das Gericht bejahte diese Frage aus folgenden Gründen:

> Dadurch, daß der Gesetzgeber den Gesamtarbeitsvertrag als besondere Vertragsart in das System des Privatrechts aufgenommen hat, folgt indessen nicht, daß solche Verträge abgeschlossen werden *müssen*. Das Gesetz gewährt lediglich die Möglichkeit, solche Vereinbarungen zu treffen. Eine Verpflichtung zum Abschluß eines Gesamtarbeitsvertrages wurde dagegen weder für die eine noch für die andere Partei aufgestellt. Es gilt vielmehr auch auf diesem Gebiete der das Privatrecht beherrschende Grundsatz der Vertragsfreiheit. Wäre eine andere Regelung beabsichtigt gewesen, so hätte dies im Gesetz ausdrücklich festgelegt werden müssen. ... Aus dem Prinzip der Vertragsfreiheit folgt aber auch, daß sowohl die Arbeitgeber als auch die Arbeitnehmer frei sind im Entschluß, mit wem sie einen Gesamtarbeitsvertrag abschließen wollen. Deshalb kann kein Verband einen Rechtsanspruch darauf erheben, zu Verhandlungen beigezogen zu werden [17].

Nachdem es somit festgestellt hatte, daß der Grundsatz des Vertragszwanges dem schweizerischen Recht fremd ist und daß in der Schweiz die Arbeitgeber frei sind, darüber zu entscheiden, mit welcher Gewerkschaft oder welchen Gewerkschaften Verträge abgeschlossen werden sollen, führte das Gericht im weitern aus, es könne nicht beanstandet werden, «wenn der Solidaritätsbeitrag bei Arbeitern, die einem am Vertragswerk nicht beteiligten Verband angehören, ebenfalls erhoben wird; denn dieser Verband hat ja zum Zustandekommen des Vertragswerkes nichts beigetragen [18]».

Der letzte Entscheid des Bundesgerichtes zur Frage des Verbandszwangs vor der Verabschiedung einer einschlägigen Regelung

---

[17] BGE 74 II 161–163.

[18] BGE 75 II 315. Die beiden Verträge, um welche dieser Entscheid ging, stellten in dieser Hinsicht eher Ausnahmen dar. Die meisten Verträge, die Solidaritätsbeiträge vorsehen, bestimmen ausdrücklich, daß diese nur von nicht organisierten Arbeitnehmern zu entrichten sind. Es verdient erwähnt zu werden, daß die klägerische Gewerkschaft selbst ebenfalls einige Verträge abschloß, die Solidaritätsbeiträge vorsahen.

durch die Bundesgesetzgebung erging am 3. Juli 1956[19]. Diesmal stand beim streitigen Gesamtarbeitsvertrag die Closed-Shop-Klausel selbst zur Diskussion. Es handelte sich um den Gesamtarbeitsvertrag zwischen dem Schweizerischen Lithographenbund und dem Verein Schweizerischer Lithographiebesitzer. In diesem Wirtschaftszweig sind die Arbeitnehmer und Arbeitgeber sozusagen ausnahmslos in ihren Verbänden organisiert, und seit 40 Jahren enthielt der Branchen-Gesamtarbeitsvertrag eine Closed-Shop-Klausel, welche die einzige wirklich bedeutende und weitherum bekannte Regelung dieser Art in der Schweiz darstellte.

Unter Hinweis auf den Entscheid vom Jahre 1949 erklärte das Bundesgericht, daß nach der schweizerischen Rechtslehre und Rechtsprechung der Verbandszwang und Absperrklauseln in Gesamtarbeitsverträgen allgemein als unerlaubt gelten und daß die beklagte Gewerkschaft daher gegenüber dem Kläger, der seine Beschäftigung verlor, weil er der Gewerkschaft fernblieb, zu Schadenersatz verpflichtet sei.

Dies war der Stand der Frage des Verbandszwangs in Gesamtarbeitsverträgen bis zum 28. September 1956, an welchem Tage die eidgenössischen Räte ein Gesetz verabschiedeten, das eine ausführlichere Regelung der Gesamtarbeitsverträge brachte[20]. Dieses Gesetz enthält zunächst allgemeine Vorschriften über die Gesamtarbeitsverträge (deren Wirkungen usw.) und ordnet sodann das Verfahren, nach dem unter gewissen Voraussetzungen der Geltungsbereich eines Gesamtarbeitsvertrages auf sämtliche Arbeitgeber und Arbeitnehmer des betreffenden Wirtschaftszweiges oder Berufes ausgedehnt werden kann. Dabei wird auch die Frage des Verbandszwanges klar geregelt[21]. Weitgehend in Uebereinstimmung mit der Rechtsprechung des Bundesgerichtes werden im Gesetz der Closed Shop und alle anderen Formen des Verbandszwanges ausgeschlossen, während die Erhebung von «Solidaritätsbeiträgen» unter gewissen Beschränkungen zugelassen wird.

Bestimmungen über «Solidaritätsbeiträge» in Gesamtarbeitsverträgen sind unter folgenden Voraussetzungen zulässig:

Erstens dürfen solche Beiträge *nicht unangemessen* sein. Arbeitnehmern, die der vertragschließenden Gewerkschaft fernbleiben wollen, soll es möglich sein, unter dem Gesamtarbeitsvertrag als

---

[19] Hauser gegen SLB und Lithographia Zürich, BGE 82 II 308 ff.

[20] Bundesgesetz vom 28. September 1956 über die Allgemeinverbindlicherklärung von Gesamtarbeitsverträgen, AS 1956 1543.

[21] OR Art. 322bis, Abs. 1–4. — Mit dem Gesetz wird die Regelung der im dringlichen Bundesbeschluß vom 1. Oktober 1941 erstmals vorgesehenen Allgemeinverbindlicherklärung von Gesamtarbeitsverträgen in die ordentliche Gesetzgebung übergeführt. Die bisherigen Beschlüsse bestimmten unter anderem, daß Gesamtarbeitsverträge mit Verbandszwangklauseln nicht allgemeinverbindlich erklärt werden können, auch wenn die übrigen Voraussetzungen erfüllt sind.

Außenseiter beschäftigt zu werden, ohne indirekt zum Eintritt in die Gewerkschaft gezwungen zu werden. Im Streitfall ist es Sache des Richters, über die Angemessenheit der Beiträge im Hinblick auf die konkreten Verhältnisse zu entscheiden. Aus den Gründen, die das Bundesgericht in seinem Entscheid vom Jahre 1949 darlegte, dürfte es feststehen, daß in keinem Fall die Solidaritätsbeiträge gleich hoch angesetzt werden können wie die Mitgliederbeiträge der vertragschließenden Gewerkschaft.

Zweitens sind Abreden über «Solidaritätsbeiträge» zugunsten einer vertragschließenden Gewerkschaft *als solcher* nichtig. Solche Beiträge dürfen nur zur Deckung der mit der Vorbereitung und Durchführung des Gesamtarbeitsvertrages verbundenen Kosten verwendet werden, insbesondere der Kosten von Kontrollen durch paritätische Organe, in denen alle Vertragsparteien vertreten sind, oder zugunsten allgemeiner Zwecke des betreffenden Wirtschaftszweiges oder Berufes *mit Einschluß der Außenseiter*. Diese Regelung bedeutet keine wesentliche Aenderung gegenüber der bisherigen Praxis, da seit jeher die «Solidaritätsbeiträge» in den meisten Fällen für die genannten Zwecke verwendet wurden. Mit der ausdrücklichen Festlegung dieser Einschränkung im Gesetz soll allenfalls dem Einwand begegnet werden, daß ungeachtet des gesetzlichen Ausschlusses jeden Verbandszwanges Außenseiter zur Mitfinanzierung der gesamten Tätigkeit der Gewerkschaft herangezogen würden.

Bei der Umschreibung der Einschränkung der «Solidaritätsbeiträge» in bezug auf deren Höhe und Verwendungszweck hält sich das Gesetz an die Rechtsprechung des Bundesgerichtes. In einem Punkt allerdings, nämlich in bezug auf den Schutz der «Minderheits»-Gewerkschaften, geht das Gesetz über die Entscheide des Bundesgerichtes hinaus. Wie bereits dargelegt wurde, erklärte das Bundesgericht in seinen Entscheiden von 1948 und 1949, daß die vertragschließende Gewerkschaft «Solidaritätsbeiträge» nicht nur von unorganisierten Arbeitnehmern erheben kann, sondern auch von Mitgliedern anderer Gewerkschaften, die am Vertrag nicht beteiligt sind. Der dritte Absatz von Art. 322bis OR in der Fassung des Bundesgesetzes vom 28. September 1956 bestimmt nunmehr, daß die vertragschließende Gewerkschaft von den Mitgliedern einer andern Gewerkschaft keine «Solidaritätsbeiträge» erheben kann, wenn dieser die Beteiligung am Gesamtarbeitsvertrag oder der Abschluß eines sinngemäß gleichen Vertrages nicht offen steht. Dieser Fall könnte eintreten, wenn entweder der Arbeitgeber selbst es ablehnt, mit der andern Gewerkschaft zu verhandeln, oder, was wahrscheinlicher ist, die Mehrheitsgewerkschaft auf ihn einen Druck ausübt, ausschließlich mit ihr zu verhandeln.

Gleich wie in vielen andern europäischen Staaten bestehen auch in der Schweiz verschiedene Arten von Gewerkschaften. Weitaus

die bedeutendste Organisation, sowohl hinsichtlich der Mitgliederzahl als auch des Einflusses, ist der Schweizerische Gewerkschaftsbund. Diesem allein sind von insgesamt 680 000 organisierten Arbeitnehmern (ungefähr zwei Fünftel der Unselbständigerwerbenden) deren 414 000 angeschlossen; zudem steht er in Verbindung mit der Vereinigung Schweizerischer Angestelltenverbände, die 83 000 Mitglieder umfaßt. Die zweitgrößte Organisation ist der Christlich-nationale Gewerkschaftsbund mit 75 000 Mitgliedern. Wesentlich kleiner sind die andern beiden Verbände, der Schweizerische Verband evangelischer Arbeiter und Angestellter (15 000 Mitglieder) und der Landesverband freier Schweizer Arbeiter (17 000 Mitglieder) Außerdem bestehen noch einige weitere selbständige Organisationen, die zusammen 77 000 Mitglieder aufweisen [22].

Im allgemeinen besteht zwischen den schweizerischen Gewerkschaftsverbänden eine ziemlich enge Zusammenarbeit auf dem Gebiete des Abschlusses von Gesamtarbeitsverträgen. Vielfach schließen alle vier Organisationen einen gemeinsamen Vertrag oder ähnlich lautende Einzelabkommen ab. In gewissen Fällen aber besteht ein einziger Verband, der auf dem Vertragsgebiet besonders stark vertreten ist (meistens handelt es sich dabei um einen Verband des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes), darauf, mit einem Arbeitgeber oder einem Arbeitgeberverband – unter Ausschluß der übrigen Organisationen von der Beteiligung am Vertrag oder vom Abschluß eines ähnlichen Vertrages – mit Wirkung für alle Arbeitnehmer innerhalb des Geltungsbereiches zu verhandeln. Dies ist weiterhin zulässig, da kein schweizerisches Gesetz dem entgegensteht – der Arbeitgeber entscheidet frei darüber, mit einem Arbeitnehmerverband, mit allen oder mit keinem zu verhandeln –, aber wenn ein Arbeitnehmerverband die andern von den Verhandlungen ausschließt, kann er von deren Mitgliedern keine «Solidaritätsbeiträge» erheben.

Es stellt sich die interessante Frage, ob es nach der erwähnten gesetzlichen Regelung überhaupt denkbar sei, daß von Mitgliedern einer «Minderheits»-Gewerkschaft «Solidaritätsbeiträge» erhoben werden können. Ausgeschlossen ist dies dann, wenn entweder der «Minderheits»-Gewerkschaft die Beteiligung am ursprünglichen Vertrag oder der Abschluß eines sinngemäß gleichen Vertrages verweigert wird oder aber, was ohne weiteres einleuchtet, wenn sie sich an dem von der «Mehrheits»-Gewerkschaft abgeschlossenen Vertrag beteiligt oder einen eigenen Vertrag abschließt. Es scheint daher, daß eine Gewerkschaft «Solidaritätsbeiträge» von Mitgliedern einer andern nur in dem sehr unwahrscheinlichen Fall erheben kann, daß sich die «Minderheits»-Gewerkschaft überhaupt nicht um die

---

[22] Statistisches Jahrbuch der Schweiz, 1956 (Bern 1957), Seiten 399 und 400.

Beteiligung am Vertrag oder um den Abschluß eines eigenen Vertrages bemüht oder aber der Arbeitgeber in guten Treuen, doch ohne Erfolg, mit dieser Gewerkschaft verhandelt. Daraus ergibt sich, daß *praktisch* «Solidaritätsbeiträge» *nur von unorganisierten Arbeitnehmern,* nicht aber von Mitgliedern anderer Gewerkschaften, erhoben werden können.

Abschließend ist darauf hinzuweisen, daß dem Gesetz von 1956 nicht öffentlich-rechtlicher, sondern privatrechtlicher Charakter zukommt. Dessen Bestimmungen über den Verbandszwang ebenso wie die übrigen allgemeinen Bestimmungen über den Gesamtarbeitsvertrag, die sogenannten «Schlußbestimmungen» – im Unterschied zum Hauptteil des Gesetzes, der die Allgemeinverbindlicherklärung von Gesamtarbeitsverträgen regelt –, sind an die Stelle der bisherigen Art. 322 und 323 des Obligationenrechtes getreten. Die Bestimmungen über den Verbandszwang werden daher nicht durch öffentlich-rechtliche Sanktionen verstärkt, sondern sie können einzig durch Klage beim Zivilrichter durchgesetzt werden.

In dieser Beziehung besteht ein wesentlicher Unterschied zwischen dem schweizerischen Gesetz und, zum Beispiel, dem französischen Gesetz über die Koalitionsfreiheit, das im gleichen Jahr verabschiedet wurde. Neben dem zivilrechtlichen Anspruch auf Schadenersatz zugunsten des Arbeitnehmers, der wegen Zugehörigkeit oder Nichtzugehörigkeit zu einer Gewerkschaft entlassen wird, sieht das französische Gesetz vor, daß ein solches Vorgehen von der Arbeitsinspektion und der Polizei verfolgt und mit Buße bestraft wird [23]. Nach geltendem schweizerischem Recht ist dagegen die Vereinbarung des Closed Shop oder einer andern Form des Verbandszwanges in einem Gesamtarbeitsvertrag nach wie vor denkbar – nämlich insoweit als «dort, wo kein Kläger ist, kein Richter ist».

Union Shop und Agency Shop oder «Solidaritätsbeiträge»?

Damit haben wir in kurzen Zügen die schweizerische Lösung der Frage des Verbandszwanges dargestellt, nämlich die einzigartige Einrichtung der «Solidaritätsbeiträge», wonach jeder Arbeitnehmer, der von einem Gesamtarbeitsvertrag erfaßt wird und Nutzen zieht, seinen Beitrag an die Vertragskosten leistet, ohne der vertragsschließenden Gewerkschaft angehören zu müssen. Im großen und ganzen scheint dieses System alle Beteiligten zu befriedigen [24].

---

[23] Loi N° 56 à 416, du 27 avril 1956, *Journal officiel de la République française,* 28 avril 1956, N° 101, p. 4080.

[24] Es sei auf die Behandlung dieser Frage in zahlreichen Aufsätzen der «Gewerkschaftlichen Rundschau» (Monatsschrift des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes) und der «Schweizerischen Arbeitgeber-Zeitung» (Organ des Zentralverbandes schweizerischer Arbeitgeberorganisationen) verwiesen.

Von den Befürwortern des Union Shop in den Vereinigten Staaten wird oft geltend gemacht, das Taft-Hartley-Gesetz habe zwar grundsätzlich Union-Shop-Klauseln zugelassen, nach denen jeder Arbeitnehmer, der dem Vertrag untersteht, der vertragschließenden Gewerkschaft angehören muß, diese Klauseln aber derart eingeschränkt, daß die damit erzwungene Zugehörigkeit zur Gewerkschaft bei Arbeitnehmern, die nicht freiwillig in die Gewerkschaft eingetreten wären, eine reine Formsache bedeute. Die Mitgliedschaft beschränke sich in Wirklichkeit auf die Leistung der Mitgliederbeiträge, das heißt auf die Beteiligung an den Vertragskosten, was auch durchaus verständlich sei, da ja die Mehrheitsgewerkschaft gesetzlich verpflichtet sei, innerhalb des Geltungsbereiches für alle Arbeitnehmer zu verhandeln.

Zur Begründung ihres Standpunktes verweisen die Befürworter des Union Shop auf folgende Bestimmung des Taft-Hartley-Gesetzes:

> Der Arbeitgeber kann eine unterschiedliche Behandlung eines Arbeitnehmers nicht damit rechtfertigen, daß dieser nicht einer Arbeitnehmerorganisation als Mitglied angehört (falls eine gültige «Union-Shop»-Klausel besteht), wenn er vernünftige Gründe zur Annahme hat, daß (a) eine derartige Mitgliedschaft dem Arbeitnehmer nicht zu den gleichen und allgemeinen Bedingungen wie den andern Mitgliedern offenstand oder (b) dem Arbeitnehmer die Mitgliedschaft aus andern Gründen verweigert oder entzogen wurde als wegen der Nichtbezahlung der periodischen Mitgliederbeiträge und der Eintrittsgebühren, wie sie durchwegs als Voraussetzung für die Erlangung oder Bewahrung der Mitgliedschaft verlangt werden [25].

Diese Gesetzesbestimmung zeigt deutlich, daß im Falle des Union Shop ein Arbeitnehmer nur dann zu entlassen ist, wenn er die Mitgliedschaft bei der Gewerkschaft wegen Nichtbezahlung von Gebühren verliert, während der Verlust der Mitgliedschaft aus irgendeinem andern Grunde, zum Beispiel wegen mangelnder Betätigung in der Gewerkschaft, seine Beschäftigung nicht berührt. Dies trifft durchaus zu, aber gleichwohl können die Gegner des Union Shop mit guten Gründen darauf hinweisen, das Taft-Hartley-Gesetz dulde mit der wenn auch eingeschränkten Zulassung des Union Shop eben doch den Verbandszwang, weil das Gesetz die Mitgliedschaft bei einer Arbeitnehmerorganisation» und nicht bloß die Beitragsleistung an die Vertragskosten vorschreibe.

In seinem grundlegenden Entscheid über diese Frage, im Falle der Union Starch and Refining Company, erkannte der Nationale Rat für die Arbeitsbeziehungen, wenn eine Gewerkschaft «irgendwelche andere Voraussetzungen und Bedingungen für den Erwerb der Mitgliedschaft auferlegt, die der Arbeitnehmer ablehnt, so mag

---

[25] Art. 8, Buchstabe *b*, Absatz 3.

diesem kein Anspruch auf Erwerb der Mitgliedschaft zustehen, aber er hat das Recht, an seinem Arbeitsplatz zu bleiben». Der Appellationshof der Vereinigten Staaten für den 7. Distrikt bestätigte diesen Entscheid, und der Oberste Gerichtshof verweigerte die Ueberprüfung des Urteils [26]. Diese Entscheide verleiten zum Schluß, eine gültige Union-Shop-Klausel verpflichte den Arbeitnehmer nicht zum Eintritt in die Gewerkschaft, sondern lediglich zur Entrichtung von Beiträgen an diese. Dieser Auffassung wird jedoch von einigen Autoren widersprochen, nach denen «das sorgfältige Studium dieses Entscheides in Verbindung mit ähnlichen Fällen ergibt, daß die Union-Shop-Klausel die Verpflichtung bedeutet, die Aufnahme in die Gewerkschaft nachzusuchen» und «die bloße Entrichtung von Mitgliederbeiträgen und Eintrittsgebühren nicht genügt [27]. In einem der letzten Entscheide zu dieser Frage stellt das Gericht fest: «Wo eine Union-Shop-Klausel gilt, muß der Arbeitnehmer, um beschäftigt zu werden, sich bereit erklären, als Mitglied aufgenommen zu werden ... Ohne Rücksicht darauf, ob vom Mitglied lediglich die Entrichtung von Gebühren verlangt wird oder nicht, muß der Arbeitnehmer unverzüglich die Aufnahme als Mitglied nachsuchen [28].»

Ziemlich nahe verwandt mit der schweizerischen Einrichtung der «Solidaritätsbeiträge» – insofern als sich daraus keinerlei Verbandszwang ergibt – ist die Lösung des sogenannten Agency Shop. Nach dieser ist kein Arbeitnehmer verpflichtet, einer Gewerkschaft anzugehören; diejenigen Arbeitnehmer, die der Gewerkschaft fernbleiben, sind jedoch verpflichtet, Beiträge von gleicher Höhe wie die Mitgliederbeiträge an die Vertragskosten zu leisten, weil die Außenseiter vom Gesamtarbeitsvertrag den gleichen Nutzen ziehen wie die Gewerkschafter.

Der Gedanke, der Agency Shop würde als Kompromißlösung in Frage kommen, ist verhältnismäßig neu und noch wenig bekannt. Zu den Vorläufern des Agency Shop gehörten der «Unterstützungsbeitrag» (support money) und die «Arbeitserlaubnis» (work permit system) – letztere vor allem in gewissen Zweigen des Baugewerbes verbreitet – nach denen alle Arbeitnehmer innerhalb des vertrag-

---

[26] Union Starch and Refining Company, 87 NLRB 779 (1949), enf'd 19 Labor Cases π 66 152, 186 F. 2 d 1008 (CA-7, 1951), cert. den., 342 U. S. 815 (1951).

[27] Charles Cogen, «Is Joining the Union Required in the Taft-Hartley Union Shop?», 5 Labor Law Journal 659 (Oktober, 1954). Father Jerome L. Toner betont, «obgleich nach dem Union Starch-Entscheid der Arbeitnehmer zum Eintritt in die Gewerkschaft nicht verpflichtet sei, ... bleibe es die Absicht des Gesetzgebers, daß eine gültige Union-Shop-Vertragsklausel den Arbeitnehmer vor die Wahl stellt, der Gewerkschaft beizutreten oder entlassen zu werden». Vgl. Toner, «The Union Shop Under Taft-Hartley», 5 Labor Law Journal 552 (August, 1954).

[28] Meade Electric Company gegen Hagberg, 34 Labor Cases π 71 525 (Super. Ct., Lake Co., Ind., 1958).

lichen Geltungsbereiches, ob Mitglieder der Gewerkschaften oder Außenseiter, verpflichtet waren, einen bestimmten Beitrag zur Unterstützung der Vertragsarbeit der Gewerkschaften zu leisten [29]. Der Nationale Rat für die Arbeitsbeziehungen stellte fest, daß derartige Vereinbarungen den Bestimmungen des Bundesgesetzes, die sich auf den Verbandszwang beziehen, nicht zuwiderlaufen [30]. Dagegen wäre der Abzug von Beiträgen bei der Lohnzahlung durch den Arbeitgeber zu Lasten sämtlicher Arbeitnehmer, die nachher an die Gewerkschaft überwiesen würden (universal checkoff), der vor dem Inkrafttreten des Taft-Hartley-Gesetzes in verschiedenen Gesamtarbeitsverträgen vorgesehen war, nach geltendem Recht nicht mehr zulässig. Dieses Gesetz untersagt in Art. 302 dem Arbeitgeber, Gewerkschaften «Geld oder Geldeswert» zu übergeben, mit Ausnahme der «als Mitgliederbeitrag für eine Gewerkschaft vom Lohn abgezogenen Beträge»; diese Ausnahme gilt jedoch nicht für Beiträge, die von Nichtmitgliedern der Gewerkschaft erhoben würden [31].

Der Agency Shop in der gegenwärtigen Form verbreitete sich mit der Ausdehnung der «Recht-auf-Arbeit»-Gesetze im Laufe des letzten Jahrzehnts. Nach der letzten Erhebung, die vom Amt für Arbeitsstatistik des Arbeitsministeriums der Vereinigten Staaten auf Grund von 1716 bedeutenderen, beim Amt registrierten Gesamtarbeitsverträgen durchgeführt wurde, welche im Jahre 1954 insgesamt 7 405 000 Arbeitnehmer erfaßten, bestanden nur fünf Gesamtarbeitsverträge mit Agency-Shop-Klauseln, die total für etwas über 39 000 Arbeitnehmer galten [32]. Sofern die Sammlung der Gesamtarbeitsverträge im Amt für Arbeitsstatistik als repräsentativ betrachtet werden kann, enthielten damals im ganzen nur 0,3 Prozent aller Gesamtarbeitsverträge Agency-Shop-Klauseln. Aus Zeitungsberichten scheint jedoch hervorzugehen, daß seither verschiedene weitere derartige Vereinbarungen abgeschlossen wurden oder zurzeit den Gegenstand von Verhandlungen bilden.

Der Agency-Shop leidet an einem doppelten Mangel. Erstens stellt sich die Frage der Rechtmäßigkeit. Zehn Staaten [33] verfügen in

---

[29] Vgl. Dale D. Mc Conkey, «Was the Agency Shop Prematurely Scrapped?», 9 Labor Law Journal 150 (February, 1958).

[30] Public Service Company of Colorado, 89 NLRB 418 (1950); Coro, Inc., 105 NLRB 718 (1953).

[31] Vgl. Mc Conkey, a. a. O. (Fußnote 28), S. 151.

[32] Rose Theodore, «Union Security Provision in Agreements, 1954», Monthly Labor Review, Juni 1955, 649 ff. Der Aufsatz erwähnt «einige» Agency-Shop-Klauseln in Verbindung mit «Ausschließlichkeits»-Vereinbarungen. Die Angaben im Text über die Zahl der Agency-Shop-Abreden wurden dem Verfasser von Mr. H. N. Douty, Chef der Abteilung für Löhne und Industriearbeit im US-Arbeitsministerium in einem Brief vom 5. Februar 1958 zur Verfügung gestellt.

[33] Alabama, Arkansas, Georgia, Iowa, Mississippi, North Carolina, South Carolina, Tennessee, Utah, Virginia.

ihren «Recht-auf-Arbeit»-Gesetzen über ganz eindeutige Bestimmungen über diesen Punkt. Kennzeichnend ist etwa folgende Formulierung: «Der Arbeitgeber darf die Anstellung oder Beschäftigung eines Arbeitnehmers nicht vom Erwerb oder der Bewahrung der Mitgliedschaft bei irgendeiner Gewerkschaft oder Arbeitnehmerorganisation abhängig erklären. Der Arbeitgeber darf die Anstellung oder Beschäftigung eines Arbeitnehmers nicht von der Entrichtung irgendwelcher Beiträge, Gebühren oder Abgaben an irgendeine Gewerkschaft oder Arbeitnehmerorganisation abhängig erklären [34]. Daraus ergibt sich mit aller Eindeutigkeit, daß diese zehn Staaten nicht nur den Union Shop, sondern auch den Agency Shop untersagen.

In den übrigen neun Staaten [35], deren die Gesetzgebung die «Mitgliedschaft bei einer Gewerkschaft als Voraussetzung für die Beschäftigung untersagt, aber die Frage der Zulässigkeit irgendwelcher anderer Gebühren oder Abgaben offen läßt, erscheint der Agency Shop zulässig zu sein [36]. Es liegen bereits entsprechende Erklärungen von Staatsanwälten aus einigen dieser Staaten und sogar Gerichtsurteile vor [37]. Allerdings machen die Gegner des Union Shop und des Agency Shop geltend, obschon die «Recht-auf-Arbeit»-Gesetze der genannten Staaten den Agency Shop nicht ausdrücklich erwähnt hätten, so seien nach diesen Gesetzen doch beide Arten des Verbandszwanges unzulässig. Nach ihrer Auffassung erachteten es die Gesetzgeber der neun Staaten als überflüssig, eine solche Sonderbestimmung in das Gesetz aufzunehmen, da die Lösung der gestellten Frage sich aus den allgemeinen Grundsätzen der gesetzlichen Regelung von selbst ergebe [38].

---

[34] Alabama Act No. 430, Laws 1953, Secs. 3, 5.

[35] Arizona, Florida, Indiana, Kansas, Nebraska, Nevada, North Dakota, South Dakota, Texas.

[36] Von den fünf «Recht-auf-Arbeit»-Vorlagen, die im vergangenen November verworfen wurden, erklärten diejenigen von California, Idaho, Ohio und Washington sowohl den «Union Shop» als auch den «Agency Shop» in aller Form als unzulässig, während die Vorlage von Colorado «irgendwelche andere Gebühren oder Abgaben» nicht ausdrücklich untersagte.

[37] Vgl. z. B. Opinions of the Nevada Attorney General (1952), S. 184; Meade Electric Company g. Hagberg, zitiert in Fußnote 27. Gegen den Entscheid im Fall Meade, nach welchem das «Recht-auf-Arbeit»-Gesetz des Staates Indiana den «Agency Shop» nicht ausdrücklich untersagt und eine solche Klausel daher gültig ist, wurde Berufung eingelegt.

[38] Vgl. George Rose, «The Agency Shop v. the Right-to-Work Law», 9 Labor Law Journal 579 (August, 1958). Der Verfasser führt aus: «Bei den Verbandszwang-Klauseln geht es den Gewerkschaften um die Beiträge und Gebühren, nicht um die Mitgliedschaft als solche, und die Auffassung der Gewerkschaften, Agency-Shop-Abreden, welche die Arbeitnehmer nicht zum Eintritt in die Gewerkschaft, sondern dazu verpflichten, ihr Beiträge und Gebühren zu leisten, seien mit der Gesetzgebung über das Recht auf Arbeit vereinbar, erscheint nicht als ausgesprochen realistisch.» (S. 580.)

Abgesehen von der Frage der Rechtmäßigkeit des Agency Shop wird von den Gegnern noch auf einen andern schwachen Punkt hingewiesen, nämlich darauf, daß nach diesem System die Arbeitnehmer, die der Gewerkschaft fernbleiben, verpflichtet sind, dieser «einen Betrag zu entrichten, der den Beiträgen entspricht, welche von den Mitgliedern der Gewerkschaft als Entgelt für die mit dem Vertrag verbundenen Dienste und Vorteile erhoben werden». Die Kritiker des Agency Shop erklären, daß näher betrachtet zwischen den nach dem Taft-Hartley-Gesetz zulässigen Union Shop und dem Agency Shop gar kein Unterschied bestehe, weil beim Union Shop nach der gesetzlichen Regelung von den Arbeitnehmern, die der Gewerkschaft nicht aus eigenem Antrieb beigetreten wären, nichts anderes verlangt werden könne als eben gerade die Entrichtung der ordentlichen Mitgliederbeiträge; wer den Union Shop ablehne, müsse daher auch den Agency Shop ablehnen [39].

Auch wer der These der Uebereinstimmung von Union Shop und Agency Shop nicht beipflichtet, verfügt über ein gewichtiges Argument, wenn er den Agency Shop in der gegenwärtigen Form deshalb ablehnt, weil die Erhebung der vollen Mitgliederbeiträge von den Außenseitern im Verhältnis zu den Vorteilen, welche ihnen die Gewerkschaften als ihre gesetztlichen Vertreter bei den Vertragsverhandlungen verschaffen, eine Ueberforderung darstelle. Sie betonen, daß die von den Gewerkschaften erhobenen Mitgliederbeiträge ganz bestimmt nicht in vollem Umfang zur Deckung der Vertragskosten verwendet werden und daß diese Beiträge den Gewerkschaftern noch zahlreiche andere Vorteile einbringen, von denen die Außenseiter ausgeschlossen sind. Von den Außenseitern dürften daher nicht die vollen Mitgliederbeiträge eingezogen werden, weil sie nur für das sollten aufkommen müssen, was ihnen geleistet wird, nämlich die «Dienste und Vorteile, die sich aus dem Gesamtarbeitsvertrag ergeben».

Allen Einwendungen, die gegen den Union Shop und den Agency Shop erhoben werden, trägt die schweizerische Einrichtung der «Solidaritätsbeiträge» Rechnung. Aus dieser Lösung ergeben sich weder irgendein Verbandszwang noch die Ueberforderung der Außenseiter für die Dienste, die ihnen von den Gewerkschaften geleistet werden. Die Gewerkschaften haben keinen Grund, sich über dieses System zu beklagen, weil ihnen alle Kosten, die mit dem Gesamtarbeitsvertrag verbunden sind, von allen vergütet werden, die aus ihrer Tätigkeit Nutzen ziehen. Ebenso haben die Außenseiter lediglich einen angemessenen Anteil an den Vertragskosten aufzubringen, ohne zum Eintritt in eine Gewerkschaft gezwungen zu werden. Ueberdies dürfen die Beiträge der Außenseiter aus-

---

[39] Vol. George Rose, a. a. O. (Fußnote [38]), S. 579 ff.

schließlich zur Deckung der Kosten, die in direktem Zusammenhang mit der Vertragstätigkeit der Gewerkschaften stehen, oder zugunsten allgemeiner Zwecke des Wirtschaftszweiges oder Berufes verwendet werden [40].

Probleme der USA-Gewerkschaften

Gleich nach seinem Regierungsantritt 1933 führte Präsident *F. D. Roosevelt* eine Reihe gesetzlicher Maßnahmen ein, die der Nation völlig neue Ziele setzten (New Deal) und sie aus der Aera des Laisser-faire der individualistisch-kapitalistischen Wirtschaft in eine Form überführten, bei der sich der Staat in viele ihm bisher verschlossene Gebiete des wirtschaftlichen und sozialen Lebens einschaltete. Die Zeit des schrankenlosen Kapitalismus, dessen Erträge verhältnismäßig wenigen zugute gekommen waren, war mit dem Schwarzen Freitag (29. Oktober 1929) endgültig vorbei. Mit der zunehmenden Erholung nach dem wirtschaftlichen Zusammenbruch, die erst mit Beginn des Zweiten Weltkriegs als abgeschlossen betrachtet werden kann, setzte sich die Auffassung eines modernen, modifizierten Kapitalismus, bei dem die Erträge allen am wirtschaftlichen Leben Beteiligten zufließen, immer mehr durch. Für die Gewerkschaftsbewegung war diese Entwicklung durchaus günstig. Der Wagner Act von 1935, der auf der Grundlage eines Minimums staatlicher Einmischung in die Beziehungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern beruhte, war die gesetzliche Grundlage für ihre wachsende Bedeutung im Wirtschaftsleben der Nation.

Der Lebensstandard der Arbeiter in den USA

war in keinem Abschnitt der uns bekannten Geschichte so hoch wie heute. Das Organ des großen amerikanischen Gewerkschaftsbundes, der American Federation of Labor – Congress of Industrial Organization (AFL–CIO) sagt in seiner Ausgabe vom Mai 1960: «Mit der Erholung nach dem wirtschaftlichen Rückgang (recession) von 1958 stieg das Durchschnittseinkommen der 56 Mio amerikanischer Familien um 250 $ zu einer neuen Höhe von brutto 6500 $ im letzten Jahr. Das Einkommen ist schneller gestiegen als die Preise; nach Abschluß des Jahres war die Familie durchschnittlich um 3 Prozent besser daran als bei Jahresbeginn.» Die folgende Sta-

---

[40] Das System der «Vertragsgebühren», das von John V. Spielmans in seinem Aufsatz «Bargaining Fee Versus Union Shop», Industrial and Labor Relations Review, Juli 1957, S. 609 ff., vorgeschlagen wird, stimmt weitgehend mit der schweizerischen Lösung überein, mit Ausnahme der letztgenannten Bestimmung des schweizerischen Gesetzes.