

Zeitschrift:	Gewerkschaftliche Rundschau : Vierteljahresschrift des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes
Herausgeber:	Schweizerischer Gewerkschaftsbund
Band:	53 (1961)
Heft:	7
Artikel:	Die schweizerischen Regelungen über die Solidaritätsbeiträge
Autor:	Bigler, F.W.
DOI:	https://doi.org/10.5169/seals-353987

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. [Mehr erfahren](#)

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. [En savoir plus](#)

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. [Find out more](#)

Download PDF: 24.01.2026

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

daß wir nicht in einer modernen Umwelt mit Schlagworten fechten wollen, die vielleicht vor 50 oder 30 Jahren vertretbar waren, die unter den heutigen Verhältnissen jedoch veraltet sind und die von der jungen Generation überhaupt nicht mehr verstanden werden.

Eine Bewegung, die wachsen und noch weitere Kreise erfassen will, muß die Kraft und den Mut aufbringen, von Zeit zu Zeit solche Flurbereinigungen ohne falsche Sentimentalität vorzunehmen. Es ist bemerkenswert, daß diese Programmrevision ohne heftige innere Kämpfe vor sich gegangen ist. Wir dürfen für uns heute wohl in Anspruch nehmen, ein Programm zu besitzen, das in seiner Grundstellung aufgeschlossen, sachlich und zweckmäßig ist. Es enthält aber auch keine hohlen und leeren Deklamationen, die in der Regel ja nicht einmal von jenen geglaubt werden, die sie geschrieben haben. Damit können wir für unser Programm mehr in Anspruch nehmen als wohl die meisten politischen Parteien, aber auch verschiedene Wirtschaftsorganisationen, seien sie nun Arbeitgeberverbände oder Außenseitergewerkschaften.

Dr. Waldemar Jucker, Bern.

Die schweizerischen Regelungen über die Solidaritätsbeiträge

Der Zweck der Regelungen

Die Gewerkschaften empfinden es begreiflicherweise als unbillig, wenn nichtorganisierte Arbeitnehmer in den Genuß der Vorteile von Gesamtarbeitsverträgen kommen, deren Abschluß allein nur den Gewerkschaften zu verdanken ist. Wie oft werden Gesamtarbeitsverträge erst nach langen Kämpfen und unter großen Opfern der beteiligten Gewerkschaften und ihrer Mitglieder abgeschlossen. Die Arbeitnehmer werden jedoch im Betrieb vielfach alle gleich behandelt, sei es aus Gründen der einheitlichen Betriebsführung oder kraft Allgemeinverbindlicherklärung des Gesamtarbeitsvertrages. Dadurch gelangen auch die nichtorganisierten Arbeitnehmer, ohne daß sie auch nur etwas zum Abschluß des Gesamtarbeitsvertrages beigetragen hätten, in den Genuß der Vorteile des erkämpften Vertrages.

Die Frage, wie ein «Vorteilsausgleich» zwischen den Bemühungen und Opfern der Gewerkschaften und den von den nichtorganisierten Arbeitnehmern erlangten Vorteilen geschaffen werden kann, hat in den verschiedensten Ländern immer wieder zu Diskussionen Anlaß gegeben, in der Schweiz jedoch seit Jahrzehnten zu praktischen Ergebnissen geführt. Im schweizerischen Buchdruckgewerbe geht die Einführung der Solidaritätsbeiträge auf das Jahr 1923 zurück.

Einzelne Gewerkschaften haben also verhältnismäßig früh erkannt, daß der bloße Vertragszwang eine Privilegierung der Außenseiter im Vergleich zu den organisierten Arbeitnehmern zur Folge hat, und daß dieser Umstand für die Verbandsmitglieder einen nicht geringen Anreiz bildet, ihre Mitgliedschaft aufzugeben. Es zeichnete sich deshalb allmählich in bestimmten Erwerbszweigen die Tendenz ab, die Verleihung des Prädikats «vertragstreu» nicht mehr allein von der Befolgung des Gesamtarbeitsvertrages abhängig zu machen, sondern zusätzlich noch die Entrichtung eines jährlichen Beitrags zu verlangen. Diese Leistung der Außenseiter wird zumeist als Solidaritätsbeitrag bezeichnet. Als Ausweis der Uebernahme der Verpflichtung zur Einhaltung des Gesamtarbeitsvertrages und der Entrichtung des Beitrages wird den nichtorganisierten Arbeitnehmern eine Arbeitskarte ausgehändigt.

Mit dem System der Arbeitskarte ist mitunter auch die Absperrklausel verbunden, wonach die Arbeitgeber verpflichtet sind, nur vertragstreue Arbeitnehmer zu beschäftigen, während umgekehrt die Arbeitnehmer nur bei vertragstreuen Arbeitgebern arbeiten dürfen. In diesem Fall müssen sich die Arbeitgeber das Prädikat «vertragstreu» ebenfalls durch die Entrichtung eines Beitrags erkaufen. Sie erhalten dann eine Ausweiskarte über ihre Vertragstreue.

Die Rechtslage

Die Vorkehren der Verbände, den Anschluß vor allem der nichtorganisierten Arbeitnehmer an den Gesamtarbeitsvertrag von der Entrichtung eines Solidaritätsbeitrages abhängig zu machen, ist nach der Rechtsordnung zulässig, was auch durch die Rechtssprechung des Schweizerischen Bundesgerichts, so vor allem durch ein Urteil vom Jahre 1948, bestätigt wurde. Als zulässig erscheint nach dem Bundesgericht indessen bloß die Belastung des nichtorganisierten Arbeitnehmers mit einem Beitrag, der eine angemessene Beteiligung an den Kosten der administrativen Durchführung des Gesamtarbeitsvertrages sowie der Kontrollen über die Einhaltung der Vertragsbestimmungen in den einzelnen Dienstverhältnissen von Außenseitern darstellt. Ferner dürfen die Kosten berücksichtigt werden, welche die Vorbereitung des Gesamtarbeitsvertrages in langwierigen Verhandlungen mit sich brachte, und schließlich auch die Leistungen der Gewerkschaften, die zu ihrer wirtschaftlichen Machtstellung führten und wichtige Voraussetzungen für das Zustandekommen des Vertrages waren.

Mochten die allgemeinen Bestimmungen des Zivilgesetzbuches, insbesondere über den Schutz des Persönlichkeitsrechts (Art. 28), früher ausreichen, so erschien es dem Gesetzgeber angesichts der zunehmenden Bedeutung der Gesamtarbeitsverträge als notwendig, diese allgemeinen Grundsätze in der Anwendung auf die Vorkehren

der Verbände zur Ausdehnung des Geltungsbereichs von Gesamtarbeitsverträgen wenigstens teilweise zu konkretisieren. Das Bundesgesetz vom 28. September 1956 über die Allgemeinverbindlicherklärung von Gesamtarbeitsverträgen, das in seinen Schlußbestimmungen das Gesamtarbeitsvertragsrecht im Obligationenrecht ergänzt, ordnet nun den Anschluß einzelner Arbeitgeber und Arbeitnehmer sowie die Anschlußbedingungen, wobei gesagt wird, daß unangemessene Bedingungen des Anschlusses, insbesondere unangemessene Beiträge, vom Richter nichtig erklärt oder auf das zulässige Maß beschränkt werden können. Dadurch werden übersetzte Solidaritätsbeiträge ausgeschlossen, ohne daß die zukünftige Entwicklung in zu engen Schranken gehalten wird.

Der Inhalt der Regelungen

Die Regelungen über die Solidaritätsbeiträge sind durchwegs in den Gesamtarbeitsverträgen getroffen worden. Die betreffenden Vertragsbestimmungen sehen oft vor, daß sowohl Arbeitnehmer wie Arbeitgeber Beiträge zu entrichten haben. Die Höhe der Beiträge ist sehr unterschiedlich. Die Gesamtarbeitsverträge für das Spenglergewerbe und das Elektro-Installationsgewerbe überlassen die Festsetzung der Solidaritätsbeiträge den zuständigen paritätischen Kommissionen. Es wird dabei lediglich bestimmt, daß der Solidaritätsbeitrag in einem angemessenen Verhältnis zu den Leistungen der vertragschließenden Verbände für die Durchführung des Gesamtarbeitsvertrages und für den wirtschaftlichen Schutz sowie für die berufliche Hebung des Erwerbszweiges zu stehen habe.

Als Solidaritätsbeitrag des Arbeitnehmers ist in der Regel ein bestimmter Betrag pro Jahr oder Monat festgelegt. Der Arbeitgeber dagegen hat vielfach einen Grundbeitrag und einen Zuschlag je beschäftigten Arbeitnehmer zu entrichten. Die entsprechende Bestimmung des Gesamtarbeitsvertrages vom 28. September 1960 für das schweizerische Buchdruckgewerbe lautet:

Nichtorganisierte Prinzipale und Gehilfen haben im Monat Februar jeden Jahres folgende Gebühren an das Sekretariat des Berufsamtes zu entrichten: Prinzipale 50 Fr. für sich und 30 Fr. Zuschlag für jeden von ihnen am vergangenen Jahresende beschäftigten Gehilfen; der Gehilfe bezahlt 50 Fr.

Ueber die Einhebung der Solidaritätsbeiträge enthalten die Gesamtarbeitsverträge mitunter recht ins einzelne gehende Regelungen, so beispielsweise die folgenden aus dem Gesamtarbeitsvertrag vom 1. Juli 1958 für das schweizerische Karosseriegewerbe:

Die fälligen Beiträge sind den beitragspflichtigen Arbeitnehmern durch die Vertragsfirmen monatlich vom Lohn in Abzug zu bringen und der Paritätischen Landeskommision (PLK) innert 10 Tagen nach deren

Aufforderung zusammen mit dem von der PLK erhaltenen Abrechnungsformular zuzustellen. Für nicht vorgenommene Abzüge haften die Firmen. Der Beitrag ist, sofern das Dienstverhältnis nicht schon innert der Probezeit aufgelöst wurde, auch für die Ein- bzw. Austrittsmonate zu erheben, wenn der Eintritt in die Firma vor dem 15., der Austritt aus der Firma oder der Eintritt in einen Arbeitnehmerverband am 15. des Monates oder später erfolgte. Für Arbeitsunterbrüche von je 30 vollen aufeinanderfolgenden Tagen wird ein Monatsbeitrag erlassen.

Die Beiträge der dem Verband der schweizerischen Carrosserie-Industrie nicht angehörenden Firmen sind im Prinzip jährlich vorauszahlbar; sie können im Einverständnis der PLK aber auch in viertel- oder halbjährlichen Teilzahlungen entrichtet werden.

Die Gesamtarbeitsverträge schreiben meist vor, daß die Solidaritätsbeiträge für die Kosten der Durchführung des Gesamtarbeitsvertrages (Kontrollen) sowie des Schlichtungsverfahrens usw. zu verwenden sind. Vielfach können sie aber auch den Wohlfahrtseinrichtungen des am Gesamtarbeitsvertrag beteiligten Betriebes zugeführt werden. Der erwähnte Entscheid des Bundesgerichts hatte einen Fall zum Gegenstand, in dem die Solidaritätsbeiträge dem Wöchnerinnenfonds des Betriebes zugute kommen. Oft werden die Solidaritätsbeiträge auch allgemeinen Zwecken des Erwerbszweiges zugeführt. Der Gesamtarbeitsvertrag vom 1. Juli 1958 für das schweizerische Karosseriegewerbe sagt hierüber folgendes:

Die Beiträge... werden verwendet zur Bestreitung ihrer administrativen Ausgaben sowie zum Schutze und zur Förderung des gesamten Berufsstandes, so für Berufsbildungsaktionen usw....

Die zahlenmäßige Bedeutung

Ein genaues Bild der zahlenmäßigen Bedeutung der Solidaritätsbeiträge kann nicht vermittelt werden, weil in der Schweiz keine Registrierpflicht für Gesamtarbeitsverträge besteht. Den nachstehenden Ausführungen wurden deshalb die Zahlen der vertragsschließenden Verbände, die zum Teil geschätzt werden mußten, zugrunde gelegt.

Solidaritätsbeiträge kommen hauptsächlich vor in den Gesamtarbeitsverträgen für einzelne Zweige des Metallgewerbes (Spengler-, Elektro-Installations-, Karosserie- und Schlossergewerbe), für das Buchdruckgewerbe, für die Wellpappeindustrie, für das Schreiner- und Zimmereigewerbe und das Maler- und Gipsergewerbe des Kantons Wallis sowie für einzelne Betriebe der Maschinen- und Metallindustrie und der Textilindustrie.

Von den Gesamtarbeitsverträgen für das Metallgewerbe, mit Einschluß einzelner Betriebe der Maschinen- und Metallindustrie, werden schätzungsweise 25 000 Arbeitnehmer erfaßt, wovon rund ein Viertel den Solidaritätsbeitrag zu entrichten hat. Im Buchdruck-

gewerbe, das ungefähr 12 000 Arbeitnehmer beschäftigt, gibt es bloß deren 350, die sich die Erklärung der Vertragstreue durch Entrichtung eines Solidaritätsbeitrages erkaufen müssen. In der Wellpappeindustrie und in den hier in Betracht kommenden einzelnen Betrieben der Textilindustrie arbeiten ungefähr 2500 Arbeitnehmer, von den rund ein Drittel mit dem Solidaritätsbeitrag belastet wird. Von den ungefähr 1550 Arbeitnehmern des Schreiner- und Zimmereigewerbes und des Maler- und Gipsergewerbes im Kanton Wallis bezahlen etwa 350 einen Solidaritätsbeitrag.

Zusammenfassend kann festgestellt werden, daß die Gesamtarbeitsverträge, in denen Solidaritätsbeiträge vorgesehen sind, etwas mehr als 41 000 Arbeitnehmer erfassen und daß davon annähernd 7800 oder ein Fünftel einen Solidaritätsbeitrag entrichten. Die vom Bundesamt für Industrie, Gewerbe und Arbeit mit freiwilliger Mitwirkung der Berufsverbände geführte Sammlung der schweizerischen Gesamtarbeitsverträge wies Ende 1960 einen Bestand von nahezu 1700 Verträgen auf, und die Zahl der daran beteiligten Arbeitnehmer betrug schätzungsweise 900 000 oder drei Fünftel aller Unselbständigerwerbenden (ohne Landwirtschaft). Die rund 7800 Arbeitnehmer, die einen Solidaritätsbeitrag zu bezahlen haben, machen somit nur etwa 1 Prozent der an den Gesamtarbeitsverträgen im gesamten beteiligten Arbeitnehmer aus.

Die Erfahrungen der Beteiligten

Es gibt auch schweizerische Gewerkschaften, deren Mitgliederzahlen aus den eingangs erwähnten Gründen ständig zurückgehen und die deshalb Mittel und Wege suchen, um diesem Schrumpfungsprozeß begegnen zu können. Dabei wird selbstverständlich auch an die Solidaritätsbeiträge gedacht, doch zerschlagen die Hoffnungen meist an den Schwierigkeiten, die mit der Einhebung dieser Beiträge verbunden sind. Vielfach sind die Arbeitgeber gar nicht gewillt, sich bei der Einhebung einzspannen zu lassen. Anderseits möchten es die Gewerkschaften vermeiden, daß die Arbeitgeber Einblick in die Gewerkschaftszugehörigkeit der Arbeitnehmer erhalten, weil sie eine Schwächung ihrer Verhandlungsposition befürchten. Diese Ueberlegungen haben denn auch dazu geführt, daß eine namhafte schweizerische Gewerkschaft im Jahre 1951 beschloß, auf die Solidaritätsbeiträge inskünftig zu verzichten.

Anders verhält es sich in Erwerbszweigen, in denen die Solidaritätsbeiträge und das damit verbundene Arbeitskartensystem nicht nur dem «Vorteilsausgleich», sondern auch der Durchsetzung exklusivvertraglicher Abmachungen dienen. Die nichtorganisierten Arbeitgeber werden dort gezwungen, nicht nur den Gesamtarbeitsvertrag, sondern auch die Preisordnung einzuhalten. Die gesamtarbeitsvertragliche Regelung über den Solidaritätsbeitrag beschlägt

daher wohl vorerst den Arbeitsmarkt, doch übt sie bei näherer Betrachtungsweise einen nicht unwesentlichen Einfluß auf die Konkurrenzfreiheit am Gütermarkt aus. Die Arbeitnehmer ziehen daraus insofern einen Nutzen, als die exklusivvertraglichen Abmachungen eine indirekte Lohnsicherung darstellen. Daß man unter diesen Umständen die Solidaritätsbeiträge und das Arbeitskartensystem nicht mehr missen möchte, braucht wohl kaum näher erörtert zu werden.

Dr. F. W. Bigler, Bern.

Dokumente

Der IBFG und der panafrikanische Gedanke

«Der Internationale Bund Freier Gewerkschaften ist fest überzeugt, daß die Prinzipien der demokratischen Arbeiterbewegung in Afrika ebenso siegen werden wie in allen übrigen Teilen der Welt, in denen die Arbeiter in ihren Entschlüssen frei sind», erklärt der Generalsekretär des IBFG, Omer Becu.

Die Gesamtafrikanische Gewerkschaftskonferenz von Casablanca (25. bis 30. Mai 1961) hat erneut den Grundsatz bekräftigt, daß die afrikanischen Gewerkschaften unabhängig sein werden von Regierungen und politischen Parteien und daß ihre Aktionsfreiheit einschließlich des Streikrechts nicht behindert werden darf. Die Stärke des Vertrauens auf diese Grundprinzipien des IBFG ist unter den afrikanischen Gewerkschaften so stark, daß nicht einmal die Führer der notorisch von Regierungen beherrschten und finanzierten Arbeitnehmerorganisationen offen wagten, ihnen zu widersprechen. Die erneute Bestätigung dieser Prinzipien war das größte, leider aber auch das einzige positive Ergebnis der Konferenz.

Wie eine Reihe führender afrikanischer Persönlichkeiten in ihren Erklärungen betonte, ist es der Konferenz von Casablanca nicht gelungen, ihr Ziel zu erreichen, nämlich die Einheit herzustellen. Diejenigen, die die Konferenz veranstaltet, geleitet und auch gelenkt haben, sind für diesen Miß Erfolg verantwortlich.

Die Konferenz von Casablanca war ein abgekartetes Spiel. Die Veranstalter hatten gewerkschaftliche Splittergruppen ihrer eigenen Schöpfung eingeladen, Einzelpersonen, die nie irgendeine Gewerkschaftsorganisation vertreten haben, und auch solche, die keine Gewerkschaftsämter mehr innehaben. Andererseits wurden repräsentative Gewerkschaftsorganisationen, so die Gewerkschaftsbünde von Uganda und Liberia und der Bund freier Gewerkschaften des Kongos (Leopoldville), nicht eingeladen. Soweit sie dennoch Vertreter nach Casablanca entsandt hatten, wurde ihnen der Delegiertenstatus verweigert.

Eine weitere Diskriminierung schuf der willkürliche Beschuß der Veranstalter, sechs Delegierte ihrer eigenen Organisationen hinzuzuziehen, während alle übrigen nur Anspruch auf zwei erhielten. Die Absicht, das Haus zu füllen und den Willen der afrikanischen Arbeitnehmer zu verfälschen, konnte nicht offenkundiger sein.

Die Veranstalter der Konferenz hatten nicht einmal den Mut, sich den Entscheidungen der Konferenz zu unterwerfen. In letzter Minute änderten sie die vorläufige Geschäftsordnung und erklärten sie willkürlich als endgültig. Darum wurde von der Konferenz kein Präsidium gewählt, war das «Büro» der Konferenz, das die Tagung leitete, eine Institution von eigenen Gnaden, wurden die Beglaubigungsschreiben der Delegierten nicht geprüft und wurde auch die Tagesordnung der Konferenz nie zur Billigung vorgelegt.