**Zeitschrift:** Gewerkschaftliche Rundschau : Vierteljahresschrift des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes

**Herausgeber:** Schweizerischer Gewerkschaftsbund

**Band:** 54 (1962)

**Heft:** 2

**Artikel:** Aussenseiter und Solidaritätsbeiträge im Schweizer Arbeitsrecht

**Autor:** Heither, Friedrich H.

**DOI:** https://doi.org/10.5169/seals-354011

**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:** 09.07.2025

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

# GEWERKSCHAFTLICHE RUNDSCHAU

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

HEFT 2 - FEBRUAR 1962 - 54. JAHRGANG


## Außenseiter und Solidaritätsbeiträge im Schweizer Arbeitsrecht

In der «Gewerkschaftlichen Rundschau» ist verschiedentlich auf die in der Bundesrepublik Deutschland im Gange befindliche Diskussion über die Solidaritätsbeiträge der Unorganisierten hingewiesen worden [1]. Nachstehend geben wir abschließend eine gründliche Arbeit wieder, für die der Verfasser, Herr Gerichtsreferendar Friedrich W. Heither, Essen (Ruhr), das Material anläßlich eines ihm eingeräumten und vom 15. September bis 20. Dezember 1960 absolvierten Vorbereitungsdienstes im Sekretariat des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes in Bern gesammelt hat. Die Arbeit ist erschienen in der Zeitschrift für Arbeitsrechtspraxis «Arbeit und Recht» des Deutschen Gewerkschaftsbundes, Juli 1961, Seite 193 ff.

In der Bundesrepublik wird zurzeit die Möglichkeit geprüft, für nichtorganisierte Arbeitgeber und Arbeitnehmer einen sogenannten «Solidaritätsbeitrag» einzuführen. Im Rahmen einer lebhaften Auseinandersetzung werden besonders die praktische Durchführung dieses Vorschlags und die rechtliche Zulässigkeit der für die Tarifverträge vorgesehenen Bestimmungen und der auf Grund dieser Bestimmungen von den Tarifvertragsparteien ergriffenen Maßnahmen diskutiert.

Im deutschen Schrifttum ist zur Frage, ob die Einführung eines Solidaritätsbeitrages [2] mit dem Grundgesetz vereinbar ist, erst ver-

---

[1] «Der Solidaritätsbeitrag der Außenseiter» (Die schweizerische Lösung in amerikanischer Sicht) von Prof. *Michael Dudra*, USA, «Gewerkschaftliche Rundschau», Dezember 1960, S. 337 ff.; «Um den Solidaritätsbeitrag der Außenseiter», zwei Beiträge aus dem «Wirtschaftsdienst», Hamburg, «Gewerkschaftliche Rundschau», Juni 1961, S. 162 ff.; «Die schweizerische Regelung der Solidaritätsbeiträge» von Dr. *F. Bigler*, Bern, «Gewerkschaftliche Rundschau», Juli 1961, S. 201 ff.

[2] Von dem Vorsitzenden der IG Bau, Steine, Erden «Vorteilsausgleichsbeitrag» genannt.

einzelt Stellung genommen worden [3]. Von einigen Autoren ist dabei auf die Schweizer Verhältnisse hingewiesen worden [4]. Die Hinweise bedürfen jedoch in allen Punkten einer wesentlichen Ergänzung. Eine eingehendere Darstellung der rechtlichen Probleme, mit denen sich unser Nachbarland schon auseinandersetzen mußte, und des in der Schweizer Praxis geübten Verfahrens wird auch in der zu erwartenden Diskussion Mißverständnisse vermeiden helfen. Schließlich dürfen die Ergebnisse der Schweizer Wissenschaft und Rechtsprechung zu diesem Problemkreis Beachtung verdienen, da in tatsächlicher wie in rechtlicher Hinsicht verschiedene Umstände einen Vergleich nahelegen [5].

Die Ausdehnung des Geltungsbereiches der gesamtarbeitsvertraglichen Ordnung [6] ist ein Zentralproblem des schweizerischen kollektiven Arbeitsrechts [7]. Das ergibt sich aus einem Vergleich zwischen der Zahl der Nichtorganisierten im Verhältnis zu den Organisierten (Organisationsgrad) einerseits und der Interessenlage bei der Ausdehnung der Gesamtarbeitsverträge anderseits.

## *I. Die Organisationsverhältnisse*

### *a) Bei den Arbeitnehmern*

Von den Fachleuten wird die Gesamtzahl der Arbeitnehmer in der Schweiz heute auf etwa 1,8 Millionen geschätzt [8]. Nachdem in den letzten Jahren der Mitgliederbestand der schweizerischen Gewerkschaften stark zugenommen hat, schätzt man, daß jetzt etwa die Hälfte aller Arbeitnehmer in den Gewerkschaften organisiert ist, wenn man die Arbeitnehmer in der Land- und Hauswirtschaft nicht berücksichtigt [9]. Für das Jahr 1952 wurde noch ein Organisationsgrad von 42 Prozent errechnet [10].

---

[3] Vgl. *Galperin* in Festschrift für Walter Bogs, S. 94 ff.; *Gerhard Müller*, «Die Arbeitskammer» (Saarland), 1959, S. 330 ff.; *Heußner*, «Der Schutz des Außenseiters vor Koalitionszwang» (Marburger Diss. 1953); *derselbe*, RdA 1960, S. 295 ff.; *Merker*, Betr. 1960, S. 1127 ff.

[4] Vgl. insbesondere *Brisch*, RdA 1951, S. 21; *Heußner*, RdA 1960, S. 295 ff. und *Merker* (Fußnote 3).

[5] Auf die Frage, ob das System der Solidaritätsbeiträge in der Bundesrepublik praktikabel und rechtlich zulässig ist, kann jedoch in dieser Arbeit nicht eingegangen werden.

[6] Der in der schweizerischen Gesetzgebung – vgl. Art. 322 ff. Obligationenrecht –, Literatur und Rechtsprechung verwendete Begriff «Gesamtarbeitsvertrag» entspricht dem deutschen «Tarifvertrag».

[7] Vgl. *Gysin*, «Zur Revision des Arbeitsrechts», Separatabzug aus ZSR (N. F.), Bd. 70, H. 6 (Basel 1951).

[8] Genaue Zahlen sind seit der letzten Fabrikzählung von 1951 nicht mehr erschienen.

[9] Auskunft und *Steiner*, «Gewerkschaften in der heutigen Wirtschaftsordnung» (Veröffentlichung der Handelshochschule St. Gallen, Reihe A, H. 57; Zürich und St. Gallen 1960), S. 96, der einen Prozentsatz von 49 Prozent errechnet.

[10] Vgl. «Die schweizerischen Gewerkschaftsverbände im Jahre 1952» (herausgegeben vom SGB, Bern), S. 16; *Gysin* (Fußnote 7).

Diese Zahlen gelten für die gesamte Arbeitnehmerschaft. Die Organisationsverhältnisse sind jedoch sehr unterschiedlich. So erfaßt der Schweizerische Eisenbahnerverband die Eisenbahner zu fast 100 Prozent. Ein maximaler Organisationsgrad wird auch bei den Metall- und Uhrenarbeitern und bei den Typographen erreicht. Am niedrigsten liegt der Organisationsgrad im Gaststättengewerbe und bei den Angestellten [11]. Aus verständlichen Gründen ist auch der Prozentsatz der Organisierten ganz allgemein bei den Frauenberufen sehr niedrig.

Die Hälfte aller Arbeitnehmer ist nicht etwa in einer Einheitsgewerkschaft organisiert. In der schweizerischen Gewerkschaftsbewegung hat sich der Pluralismus bis heute gehalten. Mehrere Gewerkschaftsorganisationen [12, 13] bemühen sich um die noch nicht organisierte Hälfte der Arbeitnehmerschaft.

Der größte Verband auf der Arbeitnehmerseite ist der 1880 gegründete Schweizerische Gewerkschaftsbund (SGB). Ihm sind 15 Gewerkschaftsverbände angeschlossen. Ende 1959 waren in ihnen 431 383 Mitglieder organisiert [14].

Dem Christlich-nationalen Gewerkschaftsbund [15] gehörten Ende 1959 11 Verbände mit zusammen 78 007 Mitgliedern an [16]. Die entsprechenden Zahlen für die übrigen Dachorganisationen lauten:

Schweizerischer Verband evangelischer Arbeiter und Angestellter (SVEA) – 1920 gegründet – Ende 1959 14 579 Mitglieder [17].

Landesverband freier Schweizer Arbeiter – 1919 gegründet – 18 275 Mitglieder Ende 1959 [18].

Der Föderativverband des Personals öffentlicher Verwaltungen und Betriebe – gegründet 1903 – ist die eigentliche Spitzenorganisation des öffentlichen Personals in der Schweiz. 143 469 Mitglieder waren Ende 1959 in 10 Verbänden organisiert. 7 Verbände mit 130 879 Mitgliedern gehören gleichzeitig dem SGB an [19].

---

[11] Das ist der wichtigste Grund dafür, daß die Angestelltenverbände bisher den Abschluß von Gesamtarbeitsverträgen noch nicht erreichen konnten.

[12] Ueber die Mitgliederbewegung bei den einzelnen Gewerkschaften bis zum Jahre 1952 vgl. *Lareida,* «Der Landesverband freier Schweizer Arbeiter und seine Stellung zur eidgenössischen Sozialpolitik 1915 bis 1949», S. 13.

[13] Allgemein über die Gewerkschaften in der Schweiz vgl. Steiner (Fußnote 9), S. 96 ff.

[14] Vgl. Tätigkeitsbericht des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes 1957 bis 1959, S. 225.

[15] 1907 als Dachorganisation der christlichen Gewerkschaften gegründet.

[16] Vgl. Jahresbericht des Christlich-nationalen Gewerkschaftsbundes, S. 12/13.

[17] Vgl. «Die schweizerischen Gewerkschaftsverbände im Jahre 1959» (herausgegeben vom SGB, Bern), S. 15.

[18] Vgl. Jahresbericht des Landesverbandes freier Schweizer Arbeiter und Angestellter für das Jahr 1959, S. 38.

[19] Vgl. Fußnote 17.

Die Vereinigung Schweizerischer Angestelltenverbände (VSA) ist die Vertreterin der gemeinsamen Interessen der Privatangestellten und Trägerin der schweizerischen Angestelltenbewegung. Sie wurde 1918 gegründet und zählt heute in 10 angeschlossenen Verbänden 100 986 Mitglieder [20].

Mindestens 65 000 Arbeitnehmer sind in Verbänden organisiert, die keiner der genannten Dachorganisationen angehören. Die Zahl dieser Verbände ist sehr groß.

### *b) Bei den Arbeitgebern*

Die Arbeitgeber schlossen sich nicht nur zusammen, um ihre gegensätzliche Interessen zu den Arbeitnehmerorganisationen zu wahren. Auch handelspolitische Interessen und kartellartige Vereinbarungen bewirkten einen Zusammenschluß [22].

Mehrere Arbeitgeberverbände gründeten im Jahre 1908 den Zentralverband Schweizerischer Arbeitgeberorganisationen [23]. Das industrielle Moment herrscht vor, wenn es unter den 45 angeschlossenen Verbänden auch einzelne aus Handel, Gewerbe und Handwerk gibt. Einige Arbeitgeberorganisationen sind zugleich dem Schweizerischen Handels- und Industrieverein [24] angeschlossen, der die Arbeitgeber in den eigentlich wirtschaftspolitischen Belangen vor allem gegenüber staatlichen Behörden vertritt [25]. Der Schweizerische Gewerbeverband [26] vertritt nach seinen Statuten alle Interessen des selbständigen gewerblichen Mittelstandes, die rein wirtschaftlichen und die als Sozialpartner. Die Mitgliederzahl dieses Verbandes beträgt 272 042 [27].

---

[20] Vgl. Fußnote 17.

[21] Vgl. das Verzeichnis des Bundesamtes für Industrie, Gewerbe und Arbeit (Biga) über schweizerische Berufs- und Wirtschaftsverbände, 10. Ausgabe, Stand vom 10. April 1960 (Bern 1960). Es enthält Namen, Adressen und einige andere Angaben von 1049 Organisationen, wobei die kantonalen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände noch nicht mitgerechnet sind.

[22] Ueber die Arbeitgeberorganisationen vgl. *Gerster*, «Die Arbeitgeberorganisationen der Schweiz» (Zürcher Diss. 1924).

[23] Vgl. *Steinmann*, «Anfang und Fortgang» in «Arbeitgeberpolitik gestern und heute», Festschrift zum fünfzigjährigen Bestehen des Zentralverbandes schweizerischer Arbeitgeberorganisationen (Zürich 1958), S. 13 bis 29.

[24] Vgl. *Homberger*, Art. «Schweizerischer Handels- und Industrie-Verein» in «Handbuch der schweizerischen Volkswirtschaft» (herausgegeben von der Schweizerischen Gesellschaft für Statistik und Volkswirtschaft, 2 Bände, Bern, Ausgabe 1955), Bd. I, S. 618 bis 620.

[25] *Steinmann*, Art. «Arbeitgeberorganisationen» (Fußnote 24), Bd. I, S. 65.

[26] Vgl. *Gutersohn*, Art. «Schweizerischer Gewerbeverband» (Fußnote 24), Bd. I, S. 65.

[27] Vgl. Geschäftsbericht des Schweizerischen Gewerbeverbandes für das Jahr 1959, S. 213.

*Keller* zählt in einer Untersuchung [28] insgesamt 567 Verbände mit 167 427 Mitgliedern. Als eigentliche Außenseiter sind nach seiner Tabelle [29] nur 234 Arbeitgeberverbände mit 25 137 Mitgliedern anzusehen. Diese gehören keiner der drei Dachorganisationen an. Da der Untersuchung bezüglich der Organisationsdichte nur Zahlen aus der Betriebszählung von 1939 zugrunde liegen, ist eine genaue Angabe über den Organisationsgrad nicht möglich. Aus verschiedenen Ueberlegungen gewinnt *Keller* jedoch den Eindruck, daß in einem «sehr engmaschigen Netz von Verbänden und Verbändchen» die Arbeitgeber nahezu 100 Prozent organisiert sind.

## *II. Die Interessenlage*

Die polemischen Stimmen, die die Haltung und die Maßnahmen der Verbände gegen die Außenseiter auf einen unersättlichen Machthunger zurückführen wollen, haben in der Schweiz an Ueberzeugungskraft verloren. Tatsächlich tritt der Machtstandpunkt hinter andere Ueberlegungen zurück [30]. Es zeigt sich, daß die Gewerkschaften ebenso wie die Arbeitgeberverbände aus sachlichen Gründen an der Ausdehnung des Geltungsbereiches eines Gesamtarbeitsvertrages interessiert sind.

So ist die Sorge der Gewerkschaft um die Arbeitsplätze ihrer Mitglieder wohl berechtigt. Denn während die Arbeitsbedingungen der organisierten Berufsangehörigen durch den Gesamtarbeitsvertrag unabdingbar festgelegt sind, können die Außenseiter sich im Einzeldienstvertrag wirksam zu schlechteren Arbeitsbedingungen verpflichten [31]. In jedem Beruf kann sich diese Konkurrenz so auswirken, daß die unterbietenden Außenseiter bevorzugt eingestellt werden und sogar die organisierten Berufsangehörigen von ihren Arbeitsplätzen verdrängen können [32]. Dabei ist zu bedenken, daß es einen Kündigungsschutz, wie ihn das deutsche Arbeitsrecht kennt, in der Schweiz nicht gibt [33].

Auch die Arbeitgeber sind an einer möglichst einheitlichen Ordnung der Arbeitsbedingungen für alle Arbeitnehmer des Berufs

---

[28] *Keller*, «Die Arbeitgeberverbände der Schweiz», «Gewerkschaftliche Rundschau» 1950, S. 152 bis 158.

[29] Vgl. Fußnote 28 (S. 154/155).

[30] *Meyer*, «Das Verhältnis der Außenseiter zum Gesamtarbeitsvertrag nach den in der Schweiz geltenden Gesamtarbeitsverträgen und der Gesetzgebung des Bundes und der Kantone» (Basler Diss. 1949), S. 4.

[31] Ob sie es tun, hängt weitgehend von der Lage auf dem Arbeitsmarkt ab. In Zeiten der Ueberbeschäftigung wird es praktisch nicht vorkommen.

[32] Vgl. *Meyer* (Fußnote 30), S. 3.

[33] Arbeitsverhältnisse können nicht gekündigt werden, wenn der Arbeitnehmer Militärdienst leistet, bei werdenden Müttern und während der ersten vier Wochen einer unverschuldeten Krankheit, sofern auf das Arbeitsverhältnis das Fabrikgesetz Anwendung findet; vgl. im einzelnen *Schweingruber*, «Kommentar zum Dienstvertrag» (2. Aufl., Bern, 1954), S. 113.

interessiert. Für den einzelnen Arbeitgeber stellen die Lohnkosten fast immer einen erheblichen Kostenfaktor in seiner Betriebsrechnung dar. Er kann nur wünschen, daß auch der Konkurrent mit den gleichen Kosten wie er auch rechnen muß und nicht etwa Vorteile daraus zieht, daß er an den Gesamtarbeitsvertrag nicht gebunden ist [34].

Hier begegnen sich auch die Interessen der organisierten Arbeitgeber mit denen der Gewerkschaften. Für ihre bei einem Außenseiter in Arbeit stehenden Mitglieder können die Gewerkschaften keine günstigeren Arbeitsbedingungen im Gesamtarbeitsvertrag aushandeln. Selbst wenn der Außenseiter die gleichen Arbeitsbedingungen gewährt, hat er es jedoch viel leichter, im Einzelfall oder generell, aus irgendwelchen Gründen die Arbeitsbedingungen zum Nachteil der Beschäftigten abzuändern [35].

Das Bewußtsein, übereinstimmende Interessen zu verfolgen, führt meist dazu, daß die Vertragspartner der «ausgebauten Gesamtarbeitsverträge» – das sind solche, die außer den normativen auch noch eingehende schuldrechtliche und vor allem organisatorische Bestimmungen aufweisen – gemeinsame Vorkehren treffen, um den Geltungsbereich des Gesamtarbeitsvertrages auszudehnen. Für beide Vertragspartner heißt die Parole: «Kein Gesamtarbeitsvertrag ohne Mitwirkung oder Mitverpflichtung der Außenseiter [36, 37].

Nicht notwendig müssen damit die Verbände in einen unlösbaren Konflikt mit den rechtlich geschützten Interessen der Außenseiter kommen. Der Geltungsbereich eines Gesamtarbeitsvertrages kann nämlich nicht nur dadurch erweitert werden, daß die Außenseiter Mitglieder in den vertragschließenden Verbänden und deshalb «beteiligte Arbeitgeber und Arbeitnehmer» werden [38]. Es können andere Wege gefunden werden, bei denen die Außenseiter nicht Mitglieder werden müssen, um an die gesamtarbeitsvertragliche Ordnung gebunden zu sein. Solche Wege hat das schweizerische kollektive Arbeitsrecht gefunden in der Rechtsfigur des Anschlusses einzelner Arbeitgeber oder Arbeitnehmer [39]. Daß von der zweiten Möglichkeit

---

[34] Vgl. *Zumbühl*, «Die Heranziehung der Außenseiter zu Beiträgen an die Berufsgenossenschaft», «Schweizerische Arbeitgeberzeitung» 1954, H. 24, S. 460; *Naegeli*, «Tarifgemeinschaft, Anschluß- und Reversvertrag – Ein Beitrag zum Thema Individuum und Gemeinschaft beim Gesamtarbeitsvertrag» in «Individuum und Gemeinschaft», Festschrift zur Fünfzigjahrfeier der Handelshochschule St. Gallen (St. Gallen, 1949), S. 414.

[35] Vgl. *Meyer* (Fußnote 30), S. 7.

[36] Vgl. *Schweingruber*, «Entwicklungstendenzen in der Praxis des Gesamtarbeitsvertrages», Separatabzug aus der Zeitschrift des bernischen Juristenvereins (ZbJV), Bd. 83 (Zürich, 1947), S. 45.

[37] In manchen Berufen kann man sogar von einer «Kampfgemeinschaft gegen die Außenseiter» sprechen; vgl. *Meyer* (Fußnote 30, S. 8.

[38] Art. 322 und 323 Obligationenrecht (OR).

[39] Art. 322bis OR.

mehr und mehr Gebrauch gemacht wird, zeigt, daß es in erster Linie nur um die Ausdehnung des Geltungsbereiches des Gesamtarbeitsvertrages geht und nicht um eine Machterweiterung durch Mitgliederwerbung. Das System des Anschlusses – in Verbindung mit den Solidaritätsbeiträgen – hat jedenfalls wesentlich zu einer Entschärfung der Spannungen zwischen Organisierten und Außenseitern beigetragen.

Beiden Seiten kann man gerecht werden: Dem Außenseiter wird das Recht zugestanden, unorganisiert zu bleiben; das Ziel der Verbände, ihre Mitglieder vor den durch die Außenseiter drohenden Nachteilen durch die Ausdehnung der gesamtarbeitsvertraglichen Ordnug zu schützen, wird trotzdem und sogar besser erreicht.

### *III. Die Allgemeinverbindlicherklärung im Verhältnis zu den autonomen Vorkehren der Verbände*

Das Schweizer kollektive Arbeitsrecht kennt ebenso wie das deutsche kollektive Arbeitsrecht das Institut der Allgemeinverbindlicherklärung [40]. Nach der Einführung durch den dringlichen Bundesbeschluß vom 1. Oktober 1941 erhob sich die Frage, ob neben dieser offiziellen Möglichkeit der Ausdehnung des Geltungsbereiches auch die privaten Vorkehren noch rechtlich zulässig wären. *Hug* [41] hält jedes System des organisierten Zwanges gegenüber den Außenseitern, soweit eine Allgemeinverbindlicherklärung möglich ist, für eine Umgehung dieser durch den Bundesbeschluß geschaffenen

---

[40] Beide Institute sind rechtsvergleichend dargestellt von *Hancken*, «Die Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen in Deutschland und in der Schweiz» (Basler Diss. 1957) – Außer dieser rechtsvergleichenden Arbeit ist für Geschichte und für das Recht der Allgemeinverbindlicherklärung vor Erlaß des Bundesgesetzes vom 28. September 1956 hinzuweisen auf *Thalmann-Antenen*, «Die Allgemeinverbindlichkeit der Gesamtarbeitsverträge» (Zürich, 1944); *Siegrist-Zanetti*, «Zukunft der Allgemeinverbindlicherklärung von Gesamtarbeitsverträgen» (Zürich, 1946); *Walz*, «Die Allgemeinverbindlicherklärung von Gesamtvereinbarungen» in Zürcher Beiträge zur Rechtswissenschaft (N. F.), H. 148 (Aarau, 1948). – Ueber die Regelung nach dem Bundesgesetz vom 28. September 1956 vgl. insbes. den Bericht und Gesetzesentwurf des Biga zum Bundesgesetz über den Gesamtarbeitsvertrag und dessen Allgemeinverbindlichkeit (Dezember 1950) und die Botschaft des Bundesrates an die Bundesversammlung zum Entwurf eines Bundesgesetzes über den Gesamtarbeitsvertrag und dessen Allgemeinverbindlicherklärung (nachstehend: Botschaft) vom 29. Januar 1954; dazu noch *Bigler*, «Die Neuordnung des Gesamtarbeitsvertrages und dessen Allgemeinverbindlicherklärung», «Wirtschaft und Recht» 1957, S. 271 bis 273.

[41] *Hug*, «Die Allgemeinverbindlicherklärung von Gesamtarbeitsverträgen» in «Neue Sozialpolitik in Gewerbe und Industrie», Veröffentlichung der schweizerischen Verwaltungskurse an der Handelshochschule St. Gallen (1951), S. 147.

gesetzlichen Vorschriften [42]. Dieser Zwang sei deshalb in jedem Fall widerrechtlich [43].

Die überwiegende Meinung hat sich jedoch auf den Standpunkt gestellt, daß die Maßnahmen der Verbände nicht allein deshalb widerrechtlich sein können, weil es die Möglichkeit einer Allgemeinverbindlicherklärung gibt. Der Bundesrat hat in seiner Botschaft [44] festgestellt, «daß nach der bestehenden Rechtsordnung die Ausdehnung des Geltungsbereiches von Gesamtarbeitsverträgen durch Vorkehren der Verbände grundsätzlich zulässig ist [45]. Die gleiche Meinung vertritt auch das Bundesgericht [46].

Die Allgemeinverbindlicherklärung von Gesamtarbeitsverträgen stellt in der Praxis keinesfalls die Regel dar. Die Bedeutung der Allgemeinverbindlicherklärung ergibt sich aus folgenden Zahlen [47]: Im Jahre 1959 wurden 41 Allgemeinverbindlicherklärungen ausgesprochen, davon 17 durch Bundesbehörden, die zuständig sind, wenn der Geltungsbereich des Gesamtarbeitsvertrags über einen Kanton hinausgeht. Nur 28 dieser Entscheide erklärten neue Gesamtarbeitsverträge für allgemeinverbindlich; die anderen Entscheide betrafen nur die Verlängerung der Geltungsdauer, die Aenderung oder die Ergänzung schon ausgesprochener Allgemeinverbindlicherklärungen. Von den 28 neuen Gesamtarbeitsverträgen ersetzten 22 schon früher für allgemeinverbindlich erklärte Verträge. Insgesamt waren Ende 1959 1651 Gesamtarbeitsverträge in Kraft [48]. Durch die vom Bundesrat ausgesprochene Allgemeinverbindlichkeit wurden 6750 Außenseiterarbeitgeber und 45 700 Außenseiterarbeitnehmer in den Geltungsbereich der Gesamtarbeitsverträge einbezogen, das sind etwa 30 Prozent der nunmehr «beteiligten» Arbeitgeber und rund 50 Prozent auf der Arbeitnehmerseite. Die entsprechenden Zahlen nach den kantonalen Allgemeinverbindlicherklärungen lauten: 20 Prozent der Arbeitgeber und 70 Prozent der Arbeitnehmer waren vorher nicht dem Gesamtarbeitsvertrag unterstellt. Die hohen Anteile der Außenseiterarbeitnehmer lassen sich dadurch erklären, daß bei

---

[42] Heute ist das Bundesgesetz über die Allgemeinverbindlicherklärung von Gesamtarbeitsverträgen vom 28. September 1956 die gesetzliche Grundlage (vgl. Art. 1 bis 18 des Gesetzes).

[43] Kritisch zur autonomen Lösung des Außenseiterproblems auch *Hug*, «Probleme des kollektiven Arbeitsrechts» in «Kleine Schriften zur Sozialpolitik und zum Arbeitsrecht» (herausgegeben vom Institut für Sozialpolitik und Arbeitsrecht, München), 2. Folge, H. 3 (1953), S. 29: Sie stelle in den meisten Fällen nichts anderes als die «Ausübung sozialen Zwanges dar, der dem Grundgedanken des Privatrechts, der Privatautonomie, widerspricht».

[44] Vgl. die in Fußnote 40 zitierte Botschaft.

[45] Botschaft (Fußnote 40).

[46] BGE 75 II 310.

[47] Vgl. dazu «Volkswirtschaft» 1960, H. 1, S. 7.

[48] Eine Uebersicht über den räumlichen Geltungsbereich und eine Aufstellung nach Erwerbszweigen finden sich in «Volkswirtschaft» 1960, H. 4.

einzelnen Gewerben – Gastgewerbe und frauengewerbliche Berufe – von der im Gesetz zugelassenen Ausnahmemöglichkeit Gebrauch gemacht wurde, wonach von dem Erfordernis, die Mehrheit der beteiligten Arbeitnehmer müsse schon tarifgebunden sein, bei besonderen Verhältnissen abgesehen werden kann.

Die geringe Bedeutung der Allgemeinverbindlicherklärung geht auch daraus hervor, daß nur 3,3 Prozent aller Selbständigerwerbenden und 5,4 Prozent aller Unselbständigerwerbenden durch eine Allgemeinverbindlicherklärung erfaßt wurden [49].

Allgemein wird die Allgemeinverbindlicherklärung als letztes Mittel angesehen, um die Ausdehnung des Geltungsbereiches auf die Außenseiter zu erreichen [50]. Sie soll auch ihren Ausnahmecharakter beibehalten [51]. Die autonome Lösung des Problems wird der mit staatlicher Hilfe eindeutig vorgezogen. Dazu kommt, daß vor allem nach der Aenderung des für die Allgemeinverbindlicherklärung geltenden Rechts [52] die Voraussetzungen verschärft wurden. So genügt nicht mehr ein Bedürfnis für eine Allgemeinverbindlichkeit, vielmehr muß sich die Allgemeinverbindlichkeit «wegen der für die beteiligten Arbeitgeber und Arbeitnehmer andernfalls zu erwartenden erheblichen Nachteile als notwendig erweisen» [53]. Für die Auslegung dieser Bestimmung wird die Richtlinie maßgebend sein, daß eine Allgemeinverbindlicherklärung so lange nicht ausgesprochen wird, wie die Verbände sich selbst helfen können. Damit kommt der Allgemeinverbindlicherklärung vor allem und fast ausschließlich Bedeutung in den Berufen zu, in denen der Prozentsatz der Organisierten so gering ist, daß gemeinsame Vorkehren der Verbände erfolglos wären.

Viele Verbände machen von der Möglichkeit einer Allgemeinverbindlicherklärung keinen Gebrauch, weil sie fürchten, daß die mitwirkenden staatlichen Behörden in irgendeiner Form auf den Inhalt des Gesamtarbeitsvertrags Einfluß zu nehmen suchen. Jeder möglichen Gefährdung ihrer Autonomie gehen sie lieber aus dem Wege [54]. Schließlich wird die Zurückhaltung auch damit erklärt, daß bei einer Allgemeinverbindlichkeit die Außenseiter «unent-

---

[49] Diese Zahlen gelten zwar für Ende 1955; vgl. *Bigler*, «Die Praxis der Allgemeinverbindlicherklärung von Gesamtarbeitsverträgen in «Berner Rechts- und Wirtschaftswissenschaftliche Abhandlungen», H. 69 (Bern, 1956), S. 30. Eine wesentliche Aenderung ist seither aber nicht eingetreten.

[50] Vgl. *Tschudi*, «Gesamtarbeitsvertrag und Außenseiter», «Wirtschaft und Recht» 1953, S. 40; *Gysin*, «Probleme des kollektiven Arbeitsrechts» (Zürich 1950), S. 29.

[51] *Gysin* (Fußnote 50).

[52] Durch das Bundesgesetz vom 28. September 1956.

[53] Art. 2, Ziff. 1, des Bundesgesetzes.

[54] *Tschudi* (Fußnote 50), S. 48.

geltlich» dem Gesamtarbeitsvertrag unterworfen werden [55]. Die Verbände haben keine Möglichkeit mehr, einen «Solidaritätsbeitrag» zu erheben, was andernfalls zulässig wäre [56, 57].

### *IV. Autonome Vorkehren der Verbände*

Solange der persönliche Geltungsbereich eines Gesamtarbeitsvertrags an die Mitgliedschaft in einem der vertragschließenden Verbände gebunden war, war der sogenannte «Verbandszwang» das wirksamste Mittel, um eine Unterstellung des Außenseiters unter die normative Wirkung des Gesamtarbeitsvertrags zu erreichen. In den Gesamtarbeitsverträgen wurden Klauseln vereinbart, nach denen die Arbeitgeber nur tarifgebundene Arbeitnehmer beschäftigen dürften; anderseits war es den Mitgliedern der vertragschließenden Gewerkschaften verboten, bei einem Arbeitgeberaußenseiter in Stellung zu gehen. Solche Absperrklauseln verhängten über alle Außenseiter einen Boykott, um sie zu zwingen, Mitglied in einer Gewerkschaft oder in einem Arbeitgeberverband zu werden. In der schweizerischen Praxis ist dieses Mittel nicht häufig angewendet worden [58]. Es fand sich eigentlich nur in den Gesamtarbeitsverträgen solcher Gewerbe, in denen eine besonders enge kartellartige Verbindung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer besteht, wie zum Beispiel im Lithographiegewerbe [59].

Heute ist dieses Mittel überlebt und überwunden [60]. Das Bundesgericht hat in mehreren Entscheidungen erklärt, daß diese Absperrklauseln «nach allgemein anerkannter Ansicht» unzulässig seien [61]. Bei der Revision des Obligationenrechts hat der Gesetzgeber das Ergebnis dieser Rechtsprechung ausdrücklich bestätigt und alle Bestimmungen eines Gesamtarbeitsvertrages und Abreden zwischen den Vertragsparteien, durch die Arbeitgeber oder Arbeitnehmer

---

[55] Darauf weist *Naegeli* (Fußnote 34), S. 415, besonders hin.

[56] Vgl. Abschnitt VI.

[57] Ohne die bei der Allgemeinverbindlicherklärung vorausgesetzte Mitwirkung der Verbände erreichen die staatlichen Behörden die gewünschte Ausdehnung des Gesamtarbeitsvertrages durch die Anwendung von Submissionsvorschriften. Die Aufträge vergebenden staatlichen Stellen berücksichtigen nach dem Submissionsrecht fast aller Kantone nur solche Firmen in der Branche, die an einem Gesamtarbeitsvertrag beteiligt sind oder sich ihm angeschlossen haben; vgl. auch *Naegeli* (Fußnote 34), S. 416.

[58] Vgl. *Tschudi*, «Koalitionsfreiheit und Koalitionszwang», Zeitschrift für Schweizer Recht (N. F.) 1948, S. 381; *Hug* (Fußnote 43), S. 12; Botschaft (Fußnote 40), S. 15.

[59] Vgl. *Tschudi*, Die Unterstellung der Außenseiter unter den Gesamtarbeitsvertrag durch das Mittel der Arbeitskarte, Gutachten für den VHTL (SGB, Bern 1951).

[60] Vgl. *Naegeli* (Fußnote 34), S. 414.

[61] BGE 75 II 315 und zuletzt noch einmal wiederholt in BGE 82 II 316.

zum Eintritt in einen vertragschließenden Verband gezwungen werden sollen, für nichtig erklärt [62].

In den älteren Gesamtarbeitsverträgen wurden, um die Gleichbehandlung der Außenseiter zu erreichen, auf die die Gewerkschaften aus den schon geschilderten Gründen besonderen Wert legen, Klauseln der Art vereinbart, daß die beteiligten Meister die nicht organisierten Arbeitnehmer zu den gleichen Bedingungen beschäftigen mußten wie die organisierten [63]. Noch 1947 stellte man fest, daß über zwei Drittel aller Gesamtarbeitsverträge solche Bestimmungen enthalten [64]. Besonders bei den Firmenverträgen wurde zwischen den Organisierten und Nichtorganisierten kein Unterschied gemacht. Heute sind solche Klauseln nicht mehr sehr gebräuchlich [65].

Diese Klauseln sind auch weiterhin gültig. Die Einhaltung wird wie üblich kontrolliert [66] und durch Verhandlung mit dem Gegenverband und dessen Einwirkung auf seine Mitglieder durchgesetzt [67]. Ein Anspruch des Außenseiters aus dem Dienstvertrag besteht normalerweise nicht. In diesen Vereinbarungen ist kein echter Vertrag zugunsten Dritter zu sehen. Der Wille der Parteien wird in aller Regel nicht dahin gehen, dem Außenseiter irgendwelche Rechte zu verschaffen. Erstrebt wird ja nur die tatsächliche Gleichbehandlung, ohne daß ein Rechtsanspruch bestehen soll [68]. Natürlich können der Arbeitgeber und der nichtorganisierte Arbeitnehmer vereinbaren, daß die normativen Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrags Inhalt des Dienstvertrags werden sollen. Manchmal wird dem Außenseiter ein Exemplar des Gesamtarbeitsvertrags ausgehändigt. Dem Arbeitgeber gegenüber erklärt er dann schriftlich, daß er diese Vereinbarung als persönlichen Dienstvertrag für sich verbindlich anerkennt [69].

---

[62] Vgl. Art. 322 bis Abs. IV OR. Eine eingehende Darstellung der Rechtslage vor der Revision des OR unter Berücksichtigung aller zu diesem Problemkreis vertretenen Ansichten findet sich bei *Lusser*, «Untersuchungen zum Gesamtarbeitsvertagsrecht» (Winterthur 1957), S. 48 ff.

[63] Vgl. dazu *Schweingruber* (Fußnote 36), S. 39; *derselbe*, «Der Gesamtarbeitsvertrag», Separatabzug aus «Neue Sozialpolitik in Gewerbe und Industrie», Bd. 14 der Veröffentlichungen der Schweizerischen Verwaltungskurse an der Handelshochschule St. Gallen (1951), S. 8; *Naegeli* (Fußnote 34), S. 414; *Tschudi* (Fußnote 58), S. 378; *Meyer* (Fußnote 30), S. 22 ff.

[64] Vgl. Volkswirtschaft 1947, S. 481.

[65] Vgl. *Schär*, Die negative Koalitionsfreiheit (Basler Diss. 1959), S. 135.

[66] Ueber die Durchsetzung von Gesamtarbeitsverträgen und die besonderen Probleme im Schweizer kollektiven Arbeitsrecht vgl. *Zähner*, «Die Durchsetzung von Gesamtarbeitsverträgen in der Schweiz» (Basler Diss. 1949).

[67] Vgl. *Schweingruber*, «Die Gesamtarbeitsverträge nach dem neuen Bundesgesetz», «Gewerkschaftliche Rundschau» 1958, S. 173.

[68] So *Meyer* (Fußnote 30), S. 23.

[69] Vgl. *Meyer* (Fußnote 30), S. 26 und die dort angegebenen Gesamtarbeitsverträge.

### *V. Der Anschluß an den Gesamtarbeitsvertrag*

Ganz neue Wege bei der Lösung des aufgezeigten Problems wurden mit der Revision des Obligationenrechts (OR) beschritten. Das eigentlich Neue liegt darin, daß die Außenseiter nicht mehr Mitglieder der vertragschließenden Verbände werden müssen, damit die normativen Bestimmungen auch für sie unmittelbar und unabdingbar gelten.

Die normative Wirkung des Gesamtarbeitsvertrags umschreibt das Gesetz in Artikel 323 OR:

> Die Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrages über Abschluß, Inhalt und Beendigung der einzelnen Dienstverhältnisse gelten während der Dauer des Vertrages unmittelbar für die beteiligten Arbeitgeber und Arbeitnehmer und können nicht weggedungen werden, wenn der Gesamtarbeitsvertrag nicht etwas anderes bestimmt.

Unter den «beteiligten» Arbeitgebern und Arbeitnehmern sind nicht nur die Mitglieder der vertragschließenden Verbände, sondern auch diejenigen Außenseiter, die sich dem Gesamtarbeitsvertrag angeschlossen haben, zu verstehen. Die Möglichkeit eines solchen Anschlusses mit der Wirkung der Tarifgebundenheit sieht Artikel 322$^{bis}$, Absatz I, OR vor:

> Einzelne Arbeitgeber und einzelne im Dienst beteiligter Arbeitgeber stehende Arbeitnehmer können sich mit Zustimmung der Vertragsparteien dem Gesamtarbeitsvertrag anschließen und gelten als beteiligte Arbeitgeber und Arbeitnehmer.

Das bedeutet, daß in diesen Arbeitsverhältnissen die normative Wirkung im gleichen Maße Platz greift wie bei den Arbeitsverhältnissen der Mitglieder einer Vertragspartei. Diese klare Regelung löst die bisher bestrittene Frage nach der Wirkung des Anschlusses [70]. Sie hat den großen Vorzug, daß sie die Spannungen zwischen den Außenseitern und den Verbänden und deren Mitgliedern weitgehend beseitigt. Die Verbände haben erkannt, daß eine erzwungene Mitgliedschaft ihnen nichts nutzt, daß sie im Gegenteil mit diesen Mitgliedern meist doch nur Aerger haben.

### *VI. Vertragszwang und negative Koalitionsfreiheit*

Wenn auch das Gesetz diese neue Form der Unterstellung unter den Gesamtarbeitsvertrag geschaffen hat, so ist doch die Frage noch nicht geklärt, ob ein Anschluß auch durch wirtschaftlichen Druck (Boykott) erzwungen werden darf. In der Praxis wird es wohl nicht häufig zu einem freiwilligen Anschluß kommen. Zu der Frage, ob ein «Vertragszwang» – das ist die in der Schweizer Doktrin übliche

---

[70] Vgl. *Tschudi* (Fußnote 50), S. 43; *Lusser* (Fußnote 62), S. 84; Botschaft (Fußnote 40), S. 15.

Bezeichnung, um den Anschluß eines Außenseiters an den Vertrag zu erzwingen, im Gegensatz zum «Verbandszwang», bei dem die Mitgliedschaft in einem Verband erzwungen werden soll – rechtlich zulässig ist, hat das Bundesgericht Stellung nehmen müssen. Alle Maßnahmen der Verbände, die darauf abzielen, die Außenseiter zum Anschluß an den Gesamtarbeitsvertrag zu zwingen, dürfen das Recht des einzelnen, auch einer Koalition fernzubleiben, also seine negative Koalitionsfreiheit, nicht verletzen. Um zu zeigen, wie weit der Schutz der negativen Koalitionsfreiheit im schweizerischen Recht ausgebildet ist, sind hier die Grundzüge der Regelung aufgezeigt [71].

Nach der herrschenden Auffassung hat die Koalitionsfreiheit eine positive und eine negative Seite [72]. Die Bundesverfassung gewährleistet allen Bürgern das Recht, «Vereine zu bilden, sofern solche weder in ihrem Zweck noch in den dafür bestimmten Mitteln rechtswidrig oder staatsgefährlich sind» [73]. Dieses in Artikel 56 der Bundesverfassung gewährleistete Recht der positiven und negativen Koalitionsfreiheit richtet sich nur gegen den Staat [74]. Im Privatrechtsverkehr entfaltet diese Vorschrift keine Wirkung [75]. Im Rahmen des Privatrechts ist die negative Koalitionsfreiheit nur nach den allgemeinen Regeln über das Persönlichkeitsrecht und die den Personen gewährleistete Privatautonomie garantiert [76]. Die wesentliche Grundlage für den Schutz des Außenseiters bietet vor allem Artikel 28 ZGB:

> Wer in seinen persönlichen Verhältnissen unbefugterweise verletzt wird, kann auf Beseitigung der Störung klagen.

Die Freiheit vor dem Verband ist kein absolutes Recht, das jeder Beeinträchtigung entzogen wäre, sondern nur ein relatives [77]. Widerrechtlich ist nur eine unbefugte Verletzung in den persönlichen Verhältnissen. Was aber ist unbefugt? Für bestimmte in der Praxis wiederkehrende Fälle gibt es entweder eine klare gesetzliche Regelung, oder das Bundesgericht muß in seiner Rechtsprechung von Fall zu Fall entscheiden [78].

---

[71] Eine eingehendere Darstellung bei *Schär* (Fußnote 65).
[72] Vgl. *Tschudi* (Fußnote 58), S. 367.
[73] Art. 56 der Bundesverfassung.
[74] Vgl. *Huber*, «Die Koalitionsfreiheit», Zeitschrift des bernischen Juristenvereins 1947, S. 2; *Hug* (Fußnote 43), S. 10; *Lusser* (Fußnote 62), S. 45; *Schär* (Fußnote 65), S. 98.
[75] Vgl. außer den in Fußnote 74 Genannten noch *Tschudi* (Fußnote 58), S. 362, und BGE 75 II 305.
[76] Vgl. *Tschudi* (Fußnote 58), S. 370.
[77] Vgl. *Schär* (Fußnote 65), S. 103.
[78] Aus der Praxis des Schweiz. Bundesgerichts, vgl. insbesondere die Urteile vom 23. März 1923 (nicht publiziert; Näheres bei *Schär* [Fußnote 65], S. 110); BGE 51 II 525; BGE 54 II 142; BGE 74 II 158; BGE 75 II 310. Die beiden zuletzt genannten Entscheidungen werden unten näher besprochen.

Den «Vertragszwang» hält das Bundesgericht für zulässig. Bei seiner Beurteilung der widerstreitenden Gegensätze von Außenseitern und Verbänden hat sich das Gericht an seine Rechtsprechung zum Boykott angeschlossen [79], Kampfmaßnahmen zur Erreichung eines wirtschaftlichen Zieles sind auf Grund der Vertragsfreiheit erlaubt. Unzulässig sind sie nur, wenn der Zweck unzulässig ist oder ein offensichtliches Mißverhältnis zwischen dem angestrebten Zweck und dem Schaden, den der Betroffene erleidet, besteht. Was den Zweck der wirtschaftlichen Kampfmittel, die eine Unterstellung des Außenseiters unter den Gesamtarbeitsvertrag erreichen wollen, angeht, argumentiert das Bundesgericht: «Seitdem die Allgemeinverbindlicherklärung von Gesamtarbeitsverträgen möglich ist, muß sich ein Außenseiter damit abfinden, daß ihm ein Gesamtarbeitsvertrag aufgezwungen wird. Ob dies seitens einer Behörde geschieht oder der Außenseiter durch kollektiven Zwang genötigt wird, den Gesamtarbeitsvertrag für sich als verbindlich anzuerkennen, kommt im Schlußergebnis auf dasselbe heraus» [80].

Auch die Wissenschaft unterscheidet zwischen «Verbandszwang» und «Vertragszwang», den sie für zulässig hält [81]. Eine Verbotsbestimmung, die der Entwurf einer Expertenkommission vorgesehen hatte [82], wurde vom Bundesrat nicht übernommen [83, 84].

### *VII. Die Bedingungen des Anschlusses – Der Solidaritätsbeitrag*

Haben sich die Außenseiter dem Gesamtarbeitsvertrag angeschlossen, gelten sie also als beteiligte Arbeitgeber oder Arbeitnehmer, dann ist das Ziel der Gleichbehandlung und einer im ganzen Beruf geltenden kollektiven Ordnung erreicht. Für die Mitglieder der Verbände ist damit die Gefahr einer «unlauteren» Konkurrenz beseitigt. Die Außenseiter profitieren jedoch einseitig von dieser Regelung. Für die Mitglieder der Verbände entsteht in dieser Lage ein Anreiz [85], aus dem Verband auszutreten, da sie ja «kostenlos»

---

[79] Aus der Boykottrechtsprechung, vgl. BGE 76 II 281; BGE 73 II 75; BGE 69 II 82; BGE 62 II 105; BGE 62 II 280.

[80] BGE 57 II 316; vgl. zuletzt das wichtige Urteil in BGE 75 II 305 ff. (hier S. 313 bis 316), das später im Zusammenhang dargestellt werden soll.

[81] Vgl. *Tschudi* (Fußnote 58), S. 379; *Gysin* (Fußnote 50), S. 27; *Naegeli* (Fußnote 34), S. 423 bis 425; *Lusser* (Fußnote 62), S. 75.

[82] Vgl. Bericht und Gesetzesentwurf des Biga zum Bundesgesetz über den Gesamtarbeitsvertrag und dessen Allgemeinverbindlicherklärung (Dezember 1950), S. 22/23.

[83] Vgl. Botschaft (Fußnote 40), S. 15/16.

[84] Bei diesen Stellungnahmen der Wissenschaft und Rechtsprechung ist allerdings zu beachten, daß früher ein Anschluß mit normativer Wirkung noch nicht möglich war. Diese zusätzliche, durch das Gesetz vom 28. September 1956 verliehene Wirkung hat jedoch keinen Einfluß auf die Zulässigkeit oder Unzulässigkeit der Maßnahmen. Die Mittel des Boykotts sind die gleichen geblieben.

[85] Der finanzielle Gesichtspunkt einer Mitgliedschaft darf weder über- noch unterbewertet werden.

in den Genuß des Gesamtarbeitsvertrages kommen und gleich wie die Organisierten behandelt werden. Daß vor allem aber die Mitgliederwerbung sehr erschwert wird, liegt auf der Hand. Dies sind die Gründe, aus denen man in der Schweiz einen sogenannten «Solidaritätsbeitrag» eingeführt hat [86].

Nach der Revision des Obligationenrechts wird die Entrichtung eines Solidaritätsbeitrages rechtlich als Vertragsbedingung im Anschlußvertrag aufgefaßt. Artikel 322$^{bis}$, Absatz II, OR lautet:

> Der Gesamtarbeitsvertrag kann den Anschluß näher regeln. Unangemessene Bedingungen des Anschlusses, insbesondere Bestimmungen über unangemessene Beiträge, können vom Richter nichtig erklärt oder auf das zulässige Maß beschränkt werden. Bestimmungen eines Gesamtarbeitsvertrages oder Abreden über Beiträge zugunsten einer einzelnen Vertragspartei sind nichtig.

Ein Solidaritätsbeitrag wurde jedoch auch schon vor der Revision des Obligationsrechts verlangt. Die Zahlung eines solchen Beitrages ist nämlich nicht davon abhängig, ob die Gesamtarbeitsvertragsparteien das im Gesetz vorgesehene System des Anschlusses anwenden, um den Geltungsbereich eines Gesamtarbeitsvertrages auszudehnen. Wenn sie durch schuldrechtliche Bestimmungen eine Gleichbehandlung der Außenseiter erreichen können, ist ihnen nicht verwehrt, einen Solidaritätsbeitrag zu fordern. Durch die Möglichkeit eines Anschlusses mit normativer Wirkung hat sich an der Zulässigkeit des Solidaritätsbeitrages nichts geändert.

Es wäre falsch, wollte man in den Vereinbarungen der Gesamtarbeitsvertragsparteien, die auf die Entrichtung eines Solidaritätsbeitrages abzielen, einen Vertrag zu Lasten Dritter sehen. Das Schweizer Recht kennt die Möglichkeit eines Vertrages zu Lasten Dritter nicht. Zur Zahlung eines Beitrages verpflichtet sich der Außenseiter gegenüber den Gesamtarbeitsvertragsparteien in einem selbständigen Vertrage. Dieser Vertrag ist dann die Rechtsgrundlage für die Verpflichtung.

Auch vor dem Inkrafttreten des Gesetzes vom 28. September 1956 hat die Wissenschaft allgemein die Auffassung vertreten, daß die Vereinbarungen in den Gesamtarbeitsverträgen über die Zahlung eines Solidaritätsbeitrages und daß der auf Grund dieser Klauseln auf die Außenseiter ausgeübte Zwang rechtlich zulässig seien, wenn nicht besondere Umstände entgegenstehen [87, 88].

---

[86] Vgl. *Tschudi* (Fußnote 59), S. 3; *derselbe* (Fußnote 50), S. 44.

[87] Vgl. *Schweingruber* (Fußnote 67), S. 173; *Tschudi* (Fußnote 58), S. 379; *Lusser* (Fußnote 62), S. 93.

[88] *Hug*, «Die Gewerkschaftsfreiheit», «Christliche Gewerkschaftshefte» Nr. 5 (1958), S. 112, rät den Minderheitsgewerkschaften, das System des Anschlusses mit Solidaritätsbeiträgen nicht zu unterstützen, da der nichtorganisierte Arbeitnehmer, der dadurch zum Eintritt in einen Verband bewogen wird, sich meistens an den stärkeren Verband anschließen wird.

In einer vielbeachteten Entscheidung [89] hat sich das Bundesgericht mit der Zulässigkeit des Vertragszwangs und der Erhebung eines Solidaritätsbeitrages befaßt. Wegen der besonderen Bedeutung, die dieser Entscheidung zukommt, wird sie hier ausführlicher wiedergegeben.

Der Entscheidung lag folgender Sachverhalt zugrunde:

> Der dem Schweizerischen Gewerkschaftsbund angeschlossene Metall- und Uhrenarbeiter-Verband hatte mit dem Zürcher Autogewerbeverband einen Gesamtarbeitsvertrag abgeschlossen, der auch Bestimmungen darüber enthielt, daß die Arbeitgeber nur vertragstreue Arbeitnehmer beschäftigen durften; die Arbeitnehmer durften nur bei vertragstreuen Arbeitgebern in Stellung gehen. Vertragstreu sind die Mitglieder der vertragschließenden Verbände und diejenigen Außenseiter, die sich dem Gesamtarbeitsvertrag angeschlossen haben. Die Außenseiter mußten sich verpflichten, den Gesamtarbeitsvertrag anzuerkennen [90] und einen Beitrag zu leisten, der für die Arbeitnehmer 60 Fr. im Jahr betrug. Als Quittung erhielt der Arbeitnehmer eine Arbeitskarte [91]. Der Mitgliedsbeitrag beim Schweizerischen Metall- und Uhrenarbeiter-Verband (SMUV) betrug 80 Fr. im Jahr.
>
> Die Solidaritätsbeiträge sollten nach den Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrages verwendet werden.
>
> *a)* zum Schutz des Autogewerbes;
> *b)* zur gemeinsamen Berufsbildung von Meistern und Arbeitern, wie Veranstaltungen, Fachbüchern, Vorträgen und Kursen;
> *c)* zu gemeinsamen geeigneten Maßnahmen zur Heranziehung eines tüchtigen beruflichen Nachwuchses (Lehrlingsausbildung);
> *d)* zur Deckung der Verwaltungskosten der Arbeitskarte.
>
> Mit Zustimmung beider Parteien ist anderen Organisationen der Beitritt [92] möglich.
>
> Diese Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrages hielt ein im Zürcher Autogewerbe beschäftigtes Mitglied des Landesverbandes freier Schweizer Arbeiter und Angestellter [93], der ebenfalls als Kläger auftrat, für widerrechtlich. Die Klage richtete sich gegen den Zürcher Autogewerbeverband und gegen den SMUV.

Zum Vertragszwang nahm das Bundesgericht nur noch kurz Stellung und bestätigte im wesentlichen seine früheren Entscheidungen und die Ansicht der Wissenschaft. Es könne keine Rede davon sein, «daß schon der im Vertragssystem liegende indirekte Zwang als solcher unzulässig sei» [94]. Man könne nur noch fragen, ob der Zweck

---

[89] BGE 75 II 305 ff.
[90] Ein Anschluß mit normativer Wirkung war damals mangels gesetzlicher Grundlage noch nicht möglich.
[91] Ueber die praktische Durchführung vgl. den folgenden Abschnitt.
[92] Beitritt im Unterschied zum Anschluß eines einzelnen Arbeitgebers oder Arbeitnehmers.
[93] Siehe oben Abschnitt I.
[94] BGE 75 II 313.

oder die Mittel gegen die guten Sitten verstoßen oder ob ein Mißverhältnis zwischen dem Vorteil der Vertragsparteien einerseits und dem Schaden der Außenseiter anderseits bestehe. Der Zweck sei nicht zu beanstanden. Das Bedürfnis nach der Ausdehnung des Geltungsbereiches eines Gesamtarbeitsvertrages sei schutzwürdig. Es gebe ja auch die Möglichkeit einer Allgemeinverbindlicherklärung. Das Mittel – das Prinzip der Vertragstreue – sei zweckmäßig und stelle keine übermäßige Beeinträchtigung der Bewegungsfreiheit dar. Im Boykott dürfe sogar die wirtschaftliche Vernichtung angestrebt werden, wenn der Zweck es zu rechtfertigen vermag. Unerlaubt sei nur die Absperrklausel (closed-shop) wegen einer unzulässigen Beeinträchtigung der Koalitionsfreiheit. Vertragszwang und Organisationszwang seien zwei ganz verschiedene Dinge. Das Vertragswerk sei immer auch im Sinne des Außenseiters geschaffen worden [95].

Das Bundesgericht bestätigte auch insoweit die Entscheidung 74 II 158 ff., wenn es sich auf den Standpunkt stellt, es sei grundsätzlich nicht zu beanstanden, wenn die Zulassung von Außenseitern zu einem Gesamtarbeitsvertrag von der Errichtung eines Solidaritätsbeitrages abhängig gemacht wird. Es wäre unbillig, wenn der Außenseiter ohne jedes Opfer in den Genuß der mannigfaltigen Vorteile des Gesamtarbeitsvertrages komme [96].

Wenn der Solidaritätsbeitrag grundsätzlich vom Außenseiter verlangt werden darf, dann fragt sich nur noch, wie hoch er sein darf. In der ersten Entscheidung [97] hatte das Bundesgericht nur gefordert, daß der Solidaritätsbeitrag für den Außenseiter seiner Höhe wegen keine übermäßige Belastung bedeuten darf, der sich deshalb faktisch als Zwang zum Eintritt in eine Organisation auswirken würde. In diesem Falle stelle er eine unzulässige Beeinträchtigung des durch Artikel 28 ZGB gewährleisteten Persönlichkeitsrechtes dar. Es sei nämlich ein Ausfluß des Persönlichkeitsrechtes, daß der Entschluß zum Beitritt zu einer Organisation irgendwelcher Art in völliger Freiheit gefaßt werden kann [98]. Als obere Grenze sieht das Bundesgericht die Höhe des Mitgliedsbeitrages an [99]. Es führt dazu aus:

---

[95] BGE 75 II 313 bis 316.

[96] BGE 75 II 316. Das Bundesgericht hatte auch zu entscheiden, ob der Solidaritätsbeitrag von Mitgliedern einer am Vertrag nicht beteiligten Gewerkschaft gefordert werden kann. Das hat das Bundesgericht bejaht, da dieser Verband nichts zum Zustandekommen des Vertrags beigetragen habe.

[97] BGE 74 II 158 ff.

[98] BGE 74 II 169.

[99] Bis zu dieser Höhe hält auch *Zumbühl* (Fußnote 34), S. 460, den Solidaritätsbeitrag für zulässig. Im Vergleich zu den sonstigen erheblichen Belastungen eines Außenseiters (z. B. in der Schweizer Käseunion) sei dies noch ein bescheidener Rahmen.

> Bewegt sich der Betrag dagegen ungefähr in der Höhe eines bei den in Betracht fallenden Organisationen üblichen Mitgliedschaftsbeitrages, so daß ein Arbeiter, der es vorzieht, außerhalb eines Verbandes zu bleiben, dies ohne ernstliche Opfer finanzieller Natur tun kann, so läßt sich gegen die rechtliche Zulässigkeit eines Solidaritätsbeitrages nichts Stichhaltiges einwenden. Denn die Wahrung der gemeinsamen Interessen des ganzen Berufsstandes ... stellen ebenfalls legitime Zwecke dar, die eine gewisse Beschränkung der persönlichen Bewegungsfreiheit des einzelnen erheischen oder zu rechtfertigen vermögen [100].

Von diesem Grundsatz – die Höhe des Solidaritätsbeitrages darf die Höhe des Mitgliedschaftsbeitrages nicht übersteigen – ist das Bundesgericht in der hier besprochenen Entscheidung wieder abgerückt:

> Es müsse berücksichtigt werden, daß die Angehörigen eines vertragschließenden Verbandes «als Gegenwert für ihre bisher entrichteten und noch zu entrichtenden Mitgliedschaftsbeiträge nicht nur die Vorteile des in Frage stehenden Gesamtarbeitsvertrages, sondern darüber hinaus direkte und indirekte vorteilhafte Auswirkungen der Mitgliedschaft verschiedenster Art, die mit dem Gesamtarbeitsvertrag keinerlei Zusammenhang aufweisen», genießen [101]. «Soweit die Mitgliedschaftsbeiträge das Aequivalent für Vorteile dieser Art bedeuten, können sie bei der Bemessung des Solidaritätsbeitrages nicht mit herangezogen werden ... Auch der der Verfolgung ... weiterer, vertragsfremder Ziele dienende Anteil des Mitgliedschaftsbeitrages muß bei der Beurteilung der Zulässigkeit der Höhe eines Solidaritätsbeitrages außer Ansatz fallen» [102].

Einerseits erkennt das Bundesgericht die Gefahr einer Abwanderung von Mitgliedern an, die um so größer wird, je niedriger der Solidaritätsbeitrag ist [103]. Denn es muß immer berücksichtigt werden, daß die Außenseiter auf Grund ihrer Anschlußerklärung im gleichen Verhältnis zu ihrem Partner des Einzeldienstvertrages stehen wie die organisierten Mitgliedes der Verbände auch. Grundsätzlich werden sie in gleichem Maße von den im Gesamtarbeitsvertrag ausgehandelten günstigeren Arbeitsbedingungen profitieren. Wenn der Solidaritätsbeitrag zu niedrig bemessen ist, schafft er einen großen Anreiz zum Austritt, da der Außenseiter sich die Vorteile einer günstigeren tariflichen Regelung «billiger» verschaffen kann.

Anderseits darf der «Nebenzweck der Mitgliederwerbung» [104] nicht in den Vordergrund gestellt werden, indem der Solidaritätsbeitrag wegen seiner Höhe die Entschlußfreiheit des Außenseiters in un-

---

[100] BGE 74 II 169.
[101] BGE 75 II 318/319.
[102] BGE 75 II 318/319.
[103] BGE 75 II 319.
[104] BGE 75 II 320.

zulässiger Weise beeinträchtigen kann. In diesem Falle des überhöhten Solidaritätsbeitrages nähere sich das praktische Ergebnis einer Absperrklausel und müsse deshalb rechtlich wie eine solche behandelt werden [105].

Unter Berücksichtigung all dieser Erwägungen findet das Gericht das ausschlaggebende Kriterium für die Festsetzung des Solidaritätsbeitrages in dem «Gesichtspunkt des billigen Vorteilsausgleiches zu Lasten des Außenseiters» [106].

> So ist die Belastung des Außenseiters mit einem Beitrag gerechtfertigt, «der ein angemessenes Entgelt darstellt für die administrativen Leistungen, welche für die Durchführung des Vertragswerkes notwendig sind, so insbesondere die Ausstellung und Kontrolle der Arbeitskarten sowie die Vornahme von Kontrollen über die Einhaltung der Vertragsbedingungen in den einzelnen dem Vertrag unterstehenden Arbeitsverhältnissen» [107].

Da das Bundesgericht sich mit einem Solidaritätsbeitrag eines Arbeitnehmers befassen mußte, will es unter dem Gesichtspunkt des Vorteilsausgleichs auch berücksichtigt wissen, daß die für den Außenseiter günstigeren Arbeitsbedingungen des Gesamtarbeitsvertrages nur durch die Mitgliedschaft anderer Arbeitnehmer desselben Berufs in einer Gewerkschaft erreicht werden konnten. Daraus folgt, daß «auch die für die Erreichung dieser wirtschaftlichen Potenz erforderlichen Leistungen» [108] ausgeglichen werden dürfen. «Sonst käme man zu dem unbilligen Ergebnis, daß demjenigen, der sich durch sein Abseitsstehen von jeder Organisation vielleicht jahrelang Mühe und Kosten gespart hat, die von den übrigen Berufsangehörigen mit erheblichen Opfern erkämpften, durch den Gesamtarbeitsvertrag verwirklichten Vorteile in den Schoß fallen würden» [109].

Im konkreten Fall hielt das Bundesgericht nur einen Beitrag für angemessen, der $^{7}/_{8}$ des Mitgliedbeitrages der vertragschließenden Gewerkschaft nicht übersteigt [110].

Eine Untersuchung des SMUV [111] hat ergeben, daß die Höhe des Solidaritätsbeitrages in den insgesamt 66 gewerblichen Gesamtarbeitsverträgen, die Unkostenbeiträge vorsehen, recht unterschiedlich ist. Bei den Arbeitnehmern schwanken sie zwischen 20 Fr.

---

[105] BGE 75 II 320.
[106] BGE 75 II 320.
[107] BGE 75 II 321.
[108] BGE 75 II 322.
[109] BGE 75 II 322.
[110] Wobei in diesem besondern Fall von der Beitragshöhe der an die nicht beteiligte Gewerkschaft gezahlte Mitgliedbeitrag abzuziehen war.
[111] «Höhe der in gewerblichen Gesamtarbeitsverträgen vorgeschriebenen Unkostenbeiträge von Nichtmitgliedern der Vertragsparteien an die Vertragsgemeinschaft» (Stand vom März 1960).

im Minimum und 84 Fr. im Maximum pro Jahr. Bei den Firmen ist der niedrigste Satz 20 Fr. pro Jahr bei einem festen Beitrag, sonst 2 Promille der Lohnsumme. Der maximale Satz beträgt in einem Fall 80 Fr. Grundbeitrag plus 60 Fr. pro beschäftigten Arbeiter, in einem anderen 100 Fr. Grundbeitrag plus 1,5 Prozent der im Vorjahr bezahlten Lohnsumme. Die Mehrzahl der Verträge sieht für Arbeitnehmer Beiträge von 36 bis 60 Fr. vor. Bei den Firmenverträgen wird eine Uebersicht erschwert, weil es verschiedene Kombinationen gibt. Die Mehrzahl der Firmen zahlt zwischen 20 und 60 Fr. Grundbeitrag und dazu 1 bis 4 Promille der Lohnsumme. Schließlich enthält die Untersuchung noch eine Aufgliederung der die Beiträge vorschreibenden Gesamtarbeitsverträge nach Gewerben und Kantonen.

## *VIII. Die praktische Durchführung*

Die Parteien des Gesamtarbeitsvertrages können die Form des Anschlusses näher regeln [112]. Meist geschieht dies in der Form «schriftlicher [113] individueller Unterwerfungserklärungen und durch die Ausgabe von «Arbeits»-, «Berufs»- oder «Legitimationskarten» [114, 115].

Da die in den Gesamtarbeitsverträgen aufgestellten Bestimmungen in Deutschland nicht leicht zugänglich sind, soll nachstehend ein typisches Beispiel abgedruckt werden:

***Landesvertrag über die Arbeitsbedingungen im schweizerischen Carrosseriegewerbe sowie über die Zusammenarbeit des Verbandes der Schweizerischen Carrosserieindustrie und des Schweizerischen Metall- und Uhrenarbeiter-Verbandes zur Wahrung der gemeinsamen Berufsinteressen, zuletzt vom 1. Juli 1958*** [116]

**Vertragsunterstellung von Nichtmitgliedern**

**Art. 12**

**1. Die vertragschließenden Verbände verpflichten sich – unter Wahrung des Grundsatzes der Koalitionsfreiheit – zu tatkräftiger gegenseitiger Unterstützung bei der Vertragsunterstellung von Nichtmitgliedern sowie bei deren Veranlassung zur Erfüllung des LV (Landesvertrag).**

---

[112] Art. 322 bis Abs. II OR.

[113] Die Schriftform ist erforderlich (Art. 322ter, Abs. II).

[114] Zum System der Arbeitskarte vgl. *Tschudi* (Fußnote 59).

[115] Das Arbeitskartensystem hat seinen Ursprung im Buchdruckergewerbe. Es wurde vom Schweizerischen Typographenbund um die Jahrhundertwende ohne Vorbild geschaffen; vgl. *Tschudi* (Fußnote 59), S. 11.

[116] Weitere Beispiele sind: *a)* der Landesvertrag über die Arbeitsbedingungen im schweizerischen Elektroinstallationsgewerbe, abgeschlossen zwischen dem Verband Schweizerischer Elektroinstallationsfirmen und dem SMUV, revidierte Ausgabe vom 1. Januar 1957; *b)* der Schweizerische Gesamtarbeitsvertrag zwischen dem Verein Schweizerischer Zentralheizungsindustrieller und dem SMUV vom 1. Mai 1954.

2. Dem VSCI nicht angehörenden Firmen und Nichtmitgliedern des SMUV ... wird die Möglichkeit geboten, sich der durch diesen Vertrag begründeten *Vertragsgemeinschaft* gemäß den Bestimmungen der nachfolgenden Artikel 13 bis 15 *anzuschließen.* Nach erfolgter Vertragsunterzeichnung sind für sie der LV und auch die Beschlüsse der PLK (Paritätische Landeskommission) sowie die Entscheide des Schiedsgerichtes verbindlich.

## Berufskarte

### Art. 13

1. Arbeitnehmer, die den vorliegenden LV ... unterschriftlich als für sich verbindlich anerkannt haben, gelten als *vertragstreue,* das heißt der Vertragsgemeinschaft angehörende Arbeitnehmer.

2. *Die Vertragsfirmen* sind verpflichtet, nur vertragstreue Arbeitnehmer zu beschäftigen, anderseits dürfen diese nur bei solchen ... Betrieben des Carrosseriegewerbes ... in Arbeit treten, die sich formell und rechtsgültig dem vorliegenden LV oder einem andern von der PLK anerkannten Gesamtarbeitsvertrag unterstellt haben.

Verstöße gegen diese Vertragsbestimmung werden als ernsthafte Vertragsverletzung bewertet, als solche geahndet und vertragsuntreue Arbeitnehmer auf eine Sperrliste gesetzt, die periodisch sämtlichen Vertragsfirmen zugestellt wird. Eine definitive Einstellung eines auf der Sperrliste figurierenden Arbeitnehmers durch eine Vertragsfirma ist nur möglich, wenn zuvor vom Arbeitnehmer die von der PLK unter Berücksichtigung aller Umstände festgesetzte Buße entrichtet wurde.

3. Als *Ausweis über die Vertragstreue* gelten für Arbeitnehmer die von der PLK ausgestellten *Berufskarten.* Diese werden abgegeben:

*a)* gratis an die die Verbandsbeiträge ordnungsgemäß entrichtenden Mitglieder des SMUV;

*b)* unter der gleichen Voraussetzung gratis an alle in einem anderen gewerkschaftlichen gesamtschweizerischen Arbeitnehmerverband Organisierten;

*c)* entsprechend den Bestimmungen des nachfolgenden Artikels 14, Ziffer 1 *b* und Ziffer 2 (über Solidaritätsbeiträge, die Schriftleitung), an nichtorganisierte Arbeitnehmer.

4. Die PLK verabfolgt die Berufskarten auf Grund der ... «Verpflichtungserklärung» ... Den beitragsfreien Arbeitnehmern werden rote und den beitragspflichtigen Arbeitnehmern blaue Berufskarten ausgestellt.

5. ...

6. ...

7. Berufskarteninhaber, die ihre Beitragspflicht beim zuständigen Verband nicht ordnungsgemäß erfüllt haben, werden den Nichtorganisierten gleichgestellt ...

### Art. 14

1. Der *Unkostenbeitrag* der dem VSCI nicht angehörenden Firmen und der unorganisierten Arbeitnehmer an die Vertragsgemeinschaft beträgt:

*a)* für dem VSCI nicht angehörende Firmen: 60 Fr. Grundbeitrag pro Jahr, plus 3 Promille der gemäß Abrechnung mit der Suva ausgewiesenen Lohnsumme ihrer im Vorjahr im Carosseriegewerbe tätigen Arbeitnehmer;

*b)* für unorganisierte Arbeitnehmer: Fr. 3.50 pro Monat bzw. Fr. 1.75 pro Monat für Jugendliche bis zum vollendeten 17. Altersjahr.

2. Die fälligen Beiträge sind den beitragspflichtigen Arbeitnehmern durch die Vertragsfirmen monatlich vom Lohn in Abzug zu bringen und der PLK innert 10 Tagen nach deren Aufforderung ... zuzustellen. Für nicht vorgenommene Abzüge haften die Firmen ...

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

4. Die Unkostenbeiträge fallen in die Kasse der PLK und werden verwendet *zur Bestreitung ihrer administrativen Ausgaben* sowie *zum Schutze und zur Förderung des gesamten Berufsstandes,* so für *Berufsbildungsaktionen* usw. Der Kassier der PLK führt über diese Beiträge und deren Verwendung besonders Buch.

5. Gegen Zahlungsaufforderungen nichtbeachtende Firmen ist von der PLK nach vorgängiger einmaliger Mahnung mit vierzehntägiger Fristerstreckung ungesäumt auf dem Betreibungsweg vorzugehen.

(Alle Hervorhebungen durch die Schriftleitung.)

Die Außenseiterbeiträge fließen immer in paritätische Kassen [117]. Bestimmungen eines Gesamtarbeitsvertrages oder sonstige Abreden über Beiträge zugunsten einer einzelnen Vertragspartei sind nichtig [118]; darauf beruhende Maßnahmen gegen den Außenseiter sind rechtswidrig. Die Beiträge werden vielmehr zur Förderung des ganzen Berufsstandes [119] und der beruflichen Ausbildung, zur Unterstützung von Fürsorgeeinrichtungen und Pensionskassen [120] verwendet [121].

Alle genannten Gesamtarbeitsverträge erfüllen auch die sachlichen Voraussetzungen, die nach Ansicht des Schweizer Schrifttums an die Einführung des Arbeitskartensystems mit Solidaritätsbeiträgen zu stellen sind [122]. Die Durchführung setzt eine enge Zusammenarbeit zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern voraus, die zu einem Vertrauensverhältnis geführt hat [123]. Ausdruck der Stabilität in der Zusammenarbeit ist in der Regel das Vorhandensein von

---

[117] Vgl. *Zumbühl* (Fußnote 34), S. 455.
[118] Vgl. Art. 322, bis Abs. II, Satz 2 OR.
[119] *Zumbühl* (Fußnote 34), S. 460.
[120] *Tschudi* (Fußnote 59), S. 5.
[121] Vgl. auch die oben abgedruckten Bestimmungen des Vertrages, der Grundlage der Entscheidung BGE 75 II 305 ff. gewesen ist.
[122] *Tschudi* (Fußnote 59), S. 11.
[123] *Tschudi* (Fußnote 59), S. 12.

paritätischen Organen [124]. Weitere Voraussetzung ist ein guter Organisationsgrad auf beiden Seiten. Die vertragschließenden Verbände müssen entscheidende Machtfaktoren sein, sonst kann sich der Außenseiter leicht dem wirtschaftlichen Druck entziehen [125].

Das System der Arbeitskarte hat in der Schweiz eine ständig größere Verbreitung erfahren [126]. Schwerwiegende Auseinandersetzungen mit den Außenseitern hat es nicht gegeben [127]. Einen nennenswerten Erfolg bei der Mitgliederwerbung hat die Praxis nicht gebracht. Die Außenseiter haben sich an die Solidaritätsbeiträge gewöhnt.

*Friedr. H. Heither, Essen.*

# Von der Berufserziehung in Israel

## I. Ausgangslage

Eine Reise nach Israel ist für den abendländischen Menschen gleich der Einkehr in eine Urheimat. Sie ist aber zugleich Einkehr in das modernste Entwicklungsland. Dort begegnen sich östliche und westliche Menschen mit ihren unterschiedlichen Anlagen und Lebensgewohnheiten. Dort wird mutig versucht, aus den jüdischen Einwanderern mit ihren vielen Sprachen und Sitten ein erneuertes und geschlossenes Volk mit seiner verbindenden hebräischen Landesspache und mit einer gemeinsamen Lebens- und Schaffensweise in einem neuen Staat aufzubauen. Die elementare Staatsaufgabe besteht angesichts der noch andauernden Bedrohung durch die umliegenden arabischen Staaten in der Sorge um die innere und äußere Sicherheit durch eine zureichende militärische Verteidigungskraft. Jeder Jugendliche muß mit 18 Jahren einen zweieinhalbjährigen und jedes Mädchen, soweit es nicht verheiratet ist, einen zweijährigen Militärdienst ableisten. Diese militärische Bereitschaft und Ausbildung erfordert unverhältnismäßig hohe Kosten. Steht doch ein Zehntel des Volkes, und zwar die wirtschaftlich rührigste Jugend, ständig im Dienst. Das größte Gewicht wird aber der staatlichen Fürsorge für die Erziehung beigemessen. Jedes Kind ist vom 6. Lebensjahr an zum Besuche der achtjährigen Volksschule verpflichtet. Darüber hinaus soll grundsätzlich jeder Jugendliche – so bestimmt das Lehrlingsgesetz – etwas lernen, um im späteren Leben zu bestehen und zum Sozialprodukt beizutragen. In Israel treten uns diese beiden Grundaufgaben jeder staatlichen Gemeinschaft eindrucksvoll vor Augen: die Erziehung zur Wehrhaftigkeit für den Schutz nach

---

[124] Im abgedruckten Gesamtarbeitsvertrag die «Paritätische Landeskommission» = PLK.
[125] *Tschudi* (Fußnote 59), S. 11/12.
[126] *Tschudi* (Fußnote 59), S. 28.
[127] *Tschudi* (Fußnote 59), S. 28.