

# Das Gesetz über den Gesamtarbeitsvertrag

Autor(en): **Berenstein, A.**

Objektyp: **Article**

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

Band (Jahr): **49 (1957)**

Heft 6

PDF erstellt am: **15.05.2024**

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

## **Nutzungsbedingungen**

Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern.

Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung frei zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrucke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen weitergegeben werden.

Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des schriftlichen Einverständnisses der Rechteinhaber.

## **Haftungsausschluss**

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr für Vollständigkeit oder Richtigkeit. Es wird keine Haftung übernommen für Schäden durch die Verwendung von Informationen aus diesem Online-Angebot oder durch das Fehlen von Informationen. Dies gilt auch für Inhalte Dritter, die über dieses Angebot zugänglich sind.

# GEWERKSCHAFTLICHE RUNDSCHAU

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

HEFT 6 - JUNI 1957 - 49. JAHRGANG

---

## Das Gesetz über den Gesamtarbeitsvertrag

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

*Prof. A. Berenstein, Genf*

## Die Stellung der Gewerkschaft in der modernen Wirtschaft

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

Die Gewerkschaft hat seit ihrer Entstehung im verflossenen Jahrhundert eine Machtentfaltung erfahren, die als Ausdruck des Kräfteausgleichs in der Wirtschaft gewertet werden könnte<sup>1</sup>. Dieser Kräfteausgleich drängte sich zuerst am Arbeitsmarkt auf, wo vor der Gründung der Gewerkschaften auf der Angebotsseite atomistische Konkurrenz herrschte. Diese Marktform, respektive ihre wirtschaftlichen Auswirkungen versuchte der Arbeit anbietende Lohnempfänger zu überwinden durch Zusammenschluß in einem immer mehr dem Monopol zustrebenden Sozialgebilde, eben der Gewerkschaft<sup>2</sup>. Ihr Mittel zur Erlangung des angestrebten Zieles ist zuerst der Kampf. Die Nutzbarmachung der durch Zusammenschluß erlangten Macht scheint am Anfang letzter Zweck der Gewerkschaft zu sein<sup>3</sup>. Aber dieser Zweck ändert sich mit der Strukturwandlung der Gesellschaft. Die Gewerkschaft führt den proletarischen Lohnempfänger sukzessive in eine höhere soziale Zone, in eine neue soziologische Umgebung. Und in dieser neuen Umgebung kommt es