

Zeitschrift: Gewerkschaftliche Rundschau für die Schweiz : Monatsschrift des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes

Herausgeber: Schweizerischer Gewerkschaftsbund

Band: 14 (1922)

Heft: 11

Artikel: Offene oder geschlossene Werkstätte? : Organisationszwang oder Tarifvertrag

Autor: Rudner, B.

DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-351687>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. 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. [Siehe Rechtliche Hinweise.](#)

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. [Voir Informations légales.](#)

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. [See Legal notice.](#)

Download PDF: 15.03.2025

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

Organisierung der internationalen Berichterstattung.

Stellungnahme zu den Fragen der Kriegsmaterialproduktion.

Feststellung von neuen Erfindungen auf dem Gebiet des Rüstungswesens und Abwehr von deren Einführung.

Studium der Grundsätze der Mobilmachung in den verschiedenen Ländern.

Stellungnahme zu den möglichen Formen des Krieges (lokalisierter Krieg, allgemeiner Krieg, Angriffskrieg, Abwehrkrieg).

Prüfung, welche Länder und unter welchen Umständen sie sich an einer Aktion zu beteiligen haben. Landesverteidigung oder nicht. Merkmale des Angriffs und der Abwehr.

Stellung der neutralen Länder. Welche Kampfmassnahmen sind anzuwenden und wer bestimmt die Anwendung?

Grundsätze über Ausdehnung der Bewegung.

Die geistige Vorbereitung in Verbindung mit den Sozialistischen Parteien.

Der parlamentarische und ausserparlamentarische Kampf. (Abrüstung, Verweigerung der Kriegskredite, Erziehung in Schule und Haus in antikriegischem Sinne.)

Erst wenn über diese Fragen eine gewisse Abklärung besteht, wäre ein Kongress im angeregten Umfang von Nutzen.

Die dem Gewerkschaftsbund angeschlossenen Verbände erklärten ihre Zustimmung zu unserm Programm. Ebenso eine Reihe der dem Internationalen Gewerkschaftsbund angeschlossenen Landeszentralen.

Dagegen teilte uns das Bureau des I. G. B. mit, dass, trotzdem es in der Hauptsache mit uns übereinstimme und es nicht seine Absicht sei, nur Resolutionen und Anträge anzunehmen, es doch nötig sei, ausserhalb des Kreises des I. G. B. eine Atmosphäre zu schaffen, die ermögliche, unsern Einfluss in der Öffentlichkeit zu vergrössern. Insbesondere lege das Bureau Gewicht darauf, die bürgerlichen Friedensvereine für unsere Zwecke zu gewinnen. Im übrigen werde der Kongress einige der von uns berührten Fragen behandeln.

Es erfolgte dann am 26. September die Zusendung des Programms für den Kongress, der vom 10.—15. Dezember im Haag stattfinden soll. Das Programm sieht vor:

1. Zusammenfassung aller für den Frieden arbeitenden Kräfte und Konzentrierung derselben auf ein gemeinsames Ziel auf der Basis der von unserm Kongress in Rom angenommenen Resolution. (Einleitendes Referat von Jouhaux.)
2. Was haben die Arbeiterorganisationen zur Sicherung des Friedens getan und was sind sie zu leisten imstande?
3. Was taten die Regierungen und politischen Körperschaften in dieser Hinsicht?
4. Welche Mittel können auf dem Gebiet des Unterrichts und der Erziehung dazu beitragen, dass der Friedensgedanke unter der Jugend mehr Fuss fasst?
5. Was können private Vereinigungen im Kampf gegen den Krieg leisten?

Das Bureau erklärt, es sollen ausser Jouhaux noch weitere Redner eingeladen werden.

Das Bureau sagt weiter, es sollten bei der Besprechung dieser Probleme nur die wichtigsten Punkte hervorgehoben werden, so dass die Diskussion nicht durch Einzelheiten auf Abwege gerät.

Der Kongress soll eine grosse Demonstration für den Frieden werden, was in der gegenwärtigen Zeit, da

wegen Kleinasiens der Kampf aufs neue zu entbrennen drohte, von grosser Wichtigkeit sei.

Wir haben volles Verständnis für den «Krieg gegen den Krieg» und wünschen dem Kongress den besten Erfolg. Das vorliegende Programm scheint uns aber dafür zu sprechen, dass der Kongress dennoch verfrüht ist. Das Bureau des I. G. B. hält selber dafür, dass eine Diskussion, die ins einzelne geht, auf dem Kongress vermieden werden sollte. In diesem Falle hätten aber die Einzelheiten vor dem Kongress abgeklärt werden müssen. Das wäre mit unsern Vorschlägen möglich gewesen.

Sofern bürgerliche pazifistische Organisationen überhaupt am Kongress teilnehmen, werden sie wohl im allgemeinen der Parole «Krieg dem Krieg» zustimmen. Eine andere Sache ist es aber, wie sie sich zu konkreten Fragen im Sinne unserer Vorschläge stellen werden. Auf diese Stellungnahme und auf die Mitarbeit zur Lösung dieser Fragen aber kommt es an.

Nun wird nichts anderes übrig bleiben, als den umgekehrten Weg zu gehen und diese Abklärung nach dem Kongress herbeizuführen.



Offene oder geschlossene Werkstätte? Organisationszwang oder Tarifvertrag.

B. Rudner-Berlin.

Dem *individuellen* Arbeitsverhältnis zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber, wie es früher fast restlos bestand, ist heute der *kollektive* Arbeitsvertrag gefolgt und durch ihn abgelöst worden. Die Streitfrage: für oder gegen Tarifabschlüsse, die das gegenseitige Arbeitsverhältnis in allen seinen Einzelheiten auf lokaler oder zentraler Basis regelt, ist längst in ersterem Sinne entschieden und in vielen Ländern als die gesetzliche Form des Arbeitsvertrages anerkannt worden.

Dabei tritt jetzt die viel erörterte Frage auf, ob in den Tarifverträgen rechtswirksam festgelegt werden kann, dass die Unternehmer als Vertragskontrahenten *nur* organisierte Gewerkschafter aller Kategorien einstellen dürfen.

Damit stossen wir auf eine Forderung, die in den Vereinigten Staaten gerade jetzt wieder sehr aktuell ist und die bekannt wurde unter dem Namen: «Geschlossene Werkstätte» (closed shops) im Gegensatz zur offenen (open shops). Die amerikanischen Gewerkschaften erstreben allgemein den Abschluss von Verträgen, nach welchen nur Mitglieder des betreffenden Verbandes beschäftigt werden dürfen. In Zeiten guter Konjunktur gehen die Unternehmer auch diese Verträge mit den verschiedenen Gewerkschaften ohne weiteres ein, die ihnen aber in dem Moment unbequem werden, sobald der Profitsegen etwas nachlässt. Der Vertrag wird dann einfach kaltblütig gebrochen, und zwar mit der Argumentation, die Vertragsklausel der Geschlossenen Werkstätte verstosse nicht nur gegen die guten Sitten, sondern beeinträchtige auch die individuelle Freiheit und verletze die — Konstitution des Staates, daher sei sie unkonstitutionell. (Vermerkt muss werden, dass die Gewerkschaftsverträge der Vereinigten Staaten keine staatliche Rechtsverbindlichkeit erlangen.) Weiter, so erklären die Unternehmer, falle diese Abmachung unter das sogenannte Shermansche Antitrustgesetz, das gegen die Auswüchse und Raubzüge der Trusts auf die Taschen der Konsumenten geschaffen wurde. Und in der Tat, besagtes Gesetz hat noch keinem kapitalistischen Trust etwas anhaben können, ist aber stets gegen die Vertragsabschlüsse der amerikanischen Gewerkschaften angewandt worden, und eine feile Justiz bis hinauf zum obersten Gerichtshof hat verschiedentlich

in den Vereinigten Staaten solche getätigten Verträge als unkonstitutionell und rechtsunwirksam erklärt. Fast jede Nummer eines amerikanischen Gewerkschaftsblattes und des «American Federationist», das Organ des Amerikanischen Gewerkschaftsbundes, bringt hierüber vielfaches Material.

In Zeiten wirtschaftlicher Depression wird stets dasselbe Spiel mit wechselndem Erfolg aufgeführt. Die Verletzung der Geschlossenen Werkstätte und die Einführung der Offenen Werkstätte mit der krassen Unternehmerfreiheit im Gefolge, um dem Arbeitnehmenden einseitig die Arbeitsbedingungen diktieren zu können, hatte stets grosse Kämpfe hervorgerufen, die mit langandauernden Streiks, Boykotts und dem verheerenden Eingreifen der Justiz zuungunsten der Verbände endeten.

Diese Tarifabschlüsse mit den *Sperrklauseln* sind aber keine amerikanische Erfindung, sondern auch in europäischen Ländern, vor allem in *Deutschland*, bekannt. Solche Verträge werden immer mehr abgeschlossen und die deutschen Unternehmer rennen seit geraumer Zeit mit denselben Argumenten wie ihre amerikanischen Kollegen gegen diese Vertragsklauseln an. Die deutschen Schlichtungsausschüsse haben sich wiederholt mit diesen Fragen beschäftigen müssen. Eine wertvolle fachjuristische Erörterung über diesen ganzen Fragenkomplex gewährt uns eine in Nr. 1, Jahrgang 22, der «Neuen Zeitschrift für Arbeitsrecht» erschienene Arbeit von Dr. Georg Baum, die «Organisationszwang und Tarifvertrag» überschrieben ist und die diese Streitfrage von allen Seiten beleuchtet, die Einwände der Unternehmer einer Prüfung unterzieht und die rechtliche Seite ausführlich behandelt.

Zunächst berufen sich die deutschen Unternehmer auf Paragraph 138 des Bürgerlichen Gesetzbuches, der den Begriff des Vorstosses gegen die guten Sitten enthält. Demgegenüber erklärt Baum, dass dieser Begriff der guten Sitten der Rechtsprechung des Reichsgerichts gemäss mit dem herrschenden Volksbewusstsein und dem Anstandsgefühl aller rechtlich Denkenden in Einklang zu bringen sei und Rücksicht auf die in Betracht kommenden Volkskreise zu nehmen ist.

Der Absperrungsklausel kann demnach nicht die Annahme zu Grunde gelegt werden, dass sie gegen Gesetz und gute Sitten verstosse. Dies um so weniger, als sie, in Deutschland wenigstens, seit Jahrzehnten in weiten Volkskreisen als *zulässig* erachtet wurde.

Solche Klauseln sind zum Beispiel in Tarifverträgen mit deutschen Kleinbahnen, mit der Bühnengenossenschaft, Bühnenverein und in den Tarifverträgen mit Konsumgenossenschaften aufgenommen worden, die auch des öfters von deutschen Gerichten *gebilligt* wurden. Wenn gegen die Sittenwidrigkeit der Absperrungsklausel der Einwand erhoben wird, dass sie gegen die Freiheit und Vertragsfreiheit verstosse, so erklärt Baum, dass das Recht der Freiheit kein schrankenloses sei. Unser ganzes Verkehrs- und Wirtschaftsleben beruhe auf *Einordnung* in einen grossen Organismus, wobei eben jeder einzelne gezwungen ist, einen Teil seiner persönlichen Freiheit aufzugeben. Diese träte gerade beim Arbeitsvertrag in Erscheinung. Wenn weiter erklärt wird, dass die Absperrungsklausel im Gegensatz zur Reichsverfassung stehe, so deduziert Baum, muss behauptet werden, dass gerade die deutsche Reichsverfassung auf dem Prinzip des organisatorischen Aufbaues stehe und die *soziale* Pflicht des einzelnen gegenüber der Gesamtheit besonders im Artikel 165 statuiere. Die deutsche Reichsverfassung beeinträchtige auch in keiner Weise die privatrechtliche Bindung, wie sie der kollektive Arbeitsvertrag vorsieht. Und wenn von Unternehmenseite weiter behauptet wird, dass die *Koalitionsfreiheit* in Gefahr stände, so stellt demselben Baum folgende Definition der Vereinsfreiheit auf:

«Unter *Koalitionsfreiheit* verstand man von jeher nur das Recht, einer Koalition beizutreten, nicht aber das Recht, unorganisiert zu bleiben. Dies stimmt aber auch mit der historischen Entwicklung des Begriffs Koalitionsfreiheit überein, wie sie sich aus der Betrachtung der Entstehungsgeschichte der Paragraphen 152 und 153 der deutschen Gewerbeordnung ergibt.»

Baum weist auch auf das *Motiv* hin, das die vertragschliessenden Parteien eigentlich veranlasst, die Absperrungsklausel überhaupt zu fordern. Ganz richtig erklärt da der Verfasser, dass der Grund der Vereinbarung in der Regel die *Sicherung* der Tarifgemeinschaft bedeute, deren volle Durchführung nur dann möglich ist, wenn *beide* vertragschliessenden Parteien Disziplin halten, die nur dann herbeigeführt und aufrechterhalten werden kann, «wenn sich die Beteiligten nicht beliebig von der Organisation fernhalten oder sich ihr ohne jeden Rechtsnachteil durch Austritt entziehen können. Das Interesse der vertragschliessenden Parteien am Organisationszwang ist also von vornherein ein berechtigtes und würde nur dann unberechtigt sein, wenn der Organisationszwang eingeführt wäre, um einzelne Aussenseiter oder Gruppen von solchen zu schädigen oder zu benachteiligen, insbesondere dann, wenn der Beitritt zur Organisation von irgendwelchen unbilligen Bedingungen abhängig gemacht wäre.»

Diese Argumentation, die sich auf *deutsche* Verhältnisse stützt, kann aber übertragen werden auf fast alle mitteleuropäischen Länder, ohne an Wert zu verlieren.

Dieser durchaus neutrale und sachlich einwandfreie Kommentar, dessen Standpunkt von bekannten Fachleuten, wie *Sinzheimer, Flatow, von Brentano* usw., geteilt wird, stellt sich zunächst auf den Boden einer freieren juristischen Denkweise, die mit der starren Methode der Paragraphensplitterei bricht und *kollektive* Abmachungen und die sich daraus ergebenden Folgerungen nicht in *individuelle Einzelhandlungen* auflöst, bewertet und — richtet. Ist dieses Grundprinzip zur Beurteilung der Materie erst anerkannt, dann kann es gar kein anderes Urteil in der strittigen Frage, die hier zur Erörterung stand, geben. Moderne Sozialpolitiker und Juristen werden sich zunächst für dieses Prinzip in der Arbeitsrechtsgesetzgebung einzusetzen haben und das Vorhandene auf diesem Gebiete selbst nach dieser Richtung hin zu reformieren trachten. Die Gewerkschaften allerorts müssen dahin streben, nicht nur den kollektiven Arbeitsvertrag restlos durchzuführen, sondern auch, wo es tunlich erscheint, die *geschlossene Werkstätte zur Durchführung* zu bringen. Dies schon mit Rücksicht auf die Tatsache, die Baum treffend wie folgt interpretiert: «Es kann nicht als unzulässig angesehen werden, dass die vertragschliessenden Organisationen die Vorteile der Tarifgemeinschaft, für die sie Arbeit und Mittel aufgewendet haben, *nur ihren Mitgliedern* und nicht Aussenseitenden zukommen lassen wollen, dass sie also eine Art Monopol für sich und ihre Mitglieder einführen.»

Damit wollen wir aber nicht die Geschlossene Werkstätte unter *allen* Umständen als erstrebenswertes Ziel befürworten. In Berufen, in denen eine beschränkte Zahl der Berufsangehörigen besteht, ist es am leichtesten, die Sperrklauseln auch wirklich durchzuführen und wesentliche Vorteile für die Mitglieder herauszuschlagen. Auch in den Vereinigten Staaten ist die Geschlossene Werkstätte nur in ganz bestimmten Industrien, vornehmlich im Baugewerbe und in verschiedenen Verfeinerungsindustrien durchgeführt worden, während in der Schwerindustrie und im Bergbau von ihr keine Rede war. *Im Prinzip* haben wir für diese Vertragsklauseln einzutreten und in jedem Einzelfall zu prüfen, ob die Erkämpfung der Sperrklausel möglich

und der Opfer wert ist, die hierfür gebracht werden müssen.

Auf alle Fälle sind natürlich aus verschiedenen Gründen *die Fehler* der amerikanischen Gewerkschaften zu vermeiden, die in dieser Frage drüben gemacht wurden und die zur Exklusivität und engen Absperrung hinzielen und letzten Endes die Gesamtstellung der amerikanischen Trade-Unions schwächen. Wird somit das eine getan und das andere unterlassen, dann dürften unsere Gewerkschaften in der kapitalistischen Epoche gute Arbeit im Interesse ihrer Mitglieder leisten und den Weg bahnen helfen zu einer höhern Form der Oekonomie, und zwar zur sozialistischen Bedarfswirtschaft, die vielleicht der *heute notwendigen* gewerkschaftlichen Methode wird entraten können.



Aus schweizerischen Verbänden.

Bau- und Holzarbeiter. Ein *Streik der Zimmerleute in Herisau* ist durch einen Vermittlungsvorschlag des kantonalen Einigungsamtes beigelegt worden. Es gelang mit der Wiederaufnahme der Arbeit ein Lohnabbau von 10 Cts. pro Stunde zur Durchführung; ein weiterer Lohnabbau in derselben Höhe tritt am 15. Januar 1923 in Kraft. Massregelungen dürfen keine stattfinden, die gegenseitigen Sperren werden aufgehoben. Die Arbeit ist am 10. Oktober wieder aufgenommen worden.

Die *Sitzung des Erweiterten Zentralvorstandes* vom 7. und 8. Oktober 1922 hat die folgenden Beschlüsse gefasst:

In bezug auf die Lokalsekretariate: Die bisherigen (Basel, Bern, Berner Oberland und Zürich) bleiben bestehen. In der Regel soll nur dort ein Lokalsekretariat errichtet werden, wo ihm wenigstens 800 Mitglieder angehören können, und zwar soll eine gemeinsame Versammlung aller Mitglieder des betreffenden Orts einen diesbezüglichen Beschluss fassen. Nach Genehmigung des Gesuches durch den Zentralvorstand kann die Gründung vorgenommen werden.

Subventionen erhalten: Basel 2000 Fr. (bei Anstellung eines zweiten Sekretärs, 4000 Fr.), Bern 6000 Fr., Zürich 4000 Fr., Berner Oberland 3500 Fr.

Das Sekretariat in Lausanne wird beibehalten und durch die Zentrale finanziert. Ein eventuell in Genf zu schaffendes Sekretariat wäre mit einer Subvention von 2000 Fr. zu unterstützen. Für das Gebiet des Kantons Aargau, Ob- und Nid-Aargau und die Nachbargebiete wird ein Bezirkssekretariat mit W. Herzog als Sekretär geschaffen.

In bezug auf Lohnbewegungen, Agitation und lokale Fusionen wurden allgemeine Richtlinien aufgestellt und beschlossen.

Buchbinder. Die dem Gesamtarbeitsvertrag im Buchbindergewerbe unterstellten Unternehmerorganisationen, der Schweizerische Buchdruckerverein und das Syndikat schweiz. Geschäftsbücherfabriken, hatten bereits im April 1922 dem Schweizerischen Buchbinderverband die Forderung auf einen zehnprozentigen Lohnabbau gestellt. Der Buchbinderverband wies diese wie auch später erfolgte ähnliche Forderungen ab. Beide Unternehmerorganisationen griffen zum willkürlichen Lohnabbau; in den nichtorganisierten Betrieben wurde der zehnprozentige Lohnabbau durchgeführt, während es dem Buchbinderverband gelang, jeglichen Abbau bis zum Monat September zu verhindern. Mit diesem Monat wurden die Löhne teilweise und in verschiedener Höhe reduziert, allerdings mit der offensichtlichen Absicht, diesem teilweisen Abbau den allgemeinen folgen

zu lassen. Der Buchbinderverband klagte den Meisterverband wegen Vertragsbruchs ein. Underdessen wurde in einem Betrieb, der Geschäftsbücherfabrik A.-G. Biel, dem ganzen Personal ultimativ schriftlich erklärt: Entweder nehmt ihr den Lohnabbau an, oder ihr seid gekündigt. Neher in Bern entliess 21 Arbeiter wegen Weigerung des Personals, die Reduktionen anzunehmen, was dann zur Folge hatte, dass das ämtliche Personal von drei Fabriken, zusammen 175 Personen, in den Ausstand trat. Schiedsgerichtliche Verhandlungen zeitigten ein negatives Resultat, indem die erste überhaupt nicht zu einem Entscheid kam und eine zweite unter dem Vorsitz eines vom eidg. Volkswirtschaftsdepartement gestellten «neutralen» Obmannes wohl einen Stichentscheid fällte, der von den Unternehmern aber einseitig zu ihren Gunsten ausgelegt und angewendet wurde, was dann die Arbeiterschaft veranlasste, weiter im Ausstand zu verharren. Nach drei Wochen Streik kam eine Einigung zustande. Der Lohnabbau beträgt bis 2. März 1922 Fr. 1.50 bis Fr. 3.—, im Maximum Fr. 4.—. Ab 4. März soll der Abbau allgemein auf Fr. 4.— erhöht werden. Sollte aber die Indexziffer der Teuerung im Januar 1923 höher sein als die des Oktober 1922, wird am gegenwärtigen Lohnabbau nichts geändert. Die erste Forderung der Unternehmer hätte der Arbeiterschaft einen Verdienstaufschlag von durchschnittlich 504 Fr. gebracht; der vereinbarte Abbau beträgt im Maximum 106 Fr., im Minimum Fr. 72.75 bis zum 30. Juni 1923. Nach genauen Feststellungen hätte in der gleichen Zeitdauer der erste Lohnabbau von 10 % für den einzelnen Betrieb einen Gewinn von 31,200 Fr. betragen, gegenüber einem jetzigen von rund 6500 Fr.

Lederarbeiter. Die Arbeiterschaft der *Schuhfabrik Bratteler in Winterthur* ist nach monatelangen Unterhandlungen mit der Firma am 16. Oktober in Streik getreten. Der Konflikt hatte Lohnabbau, Arbeitszeitverlängerung und Gewährung der bestehenden bezahlten Ferien zum Gegenstand. Unter Berufung auf «Betriebsdefizite» wurden die Ferien verweigert. Vom Einigungsamt wurde ein Lohnabbau von 8 % und eine Arbeitszeitverlängerung auf 50 Stunden vorgeschlagen; der Vorschlag wurde von der Firma angenommen, von der Arbeiterschaft als zu weitgehend abgelehnt. Die Firma hat übrigens den Spruch des Einigungsamtes so «innegehalten», dass sie den Lohnabbau einmal an den Akkordlöhnen vorgenommen hat und dann erst noch am Gesamtverdienst mit 8 %. Auf weitere Verhandlungen trat die Firma nicht ein, und so wurde der Streik unvermeidlich.

Metallarbeiter. Der Konflikt in der *Rechenmaschinenfabrik H. W. Egli in Wollishofen* ist auf folgender Grundlage beigelegt worden: Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt bis Ende Oktober 1922 52 Stunden, vom 1. November an 48 Stunden. Die vor dem 8. Mai 1922 bezahlten Akkord- und Stundenlöhne werden um höchstens 14 % reduziert; die Teuerungszulagen kommen gänzlich in Wegfall. Von den vor Ausbruch des Konflikts beschäftigten Arbeitern werden 30 gemäss den Bestimmungen der geltenden Fabrikordnung wieder eingestellt; vor deren Wiedereinstellung dürfen keine andern Arbeiter beschäftigt werden. Die Sperre gegenüber der Firma ist mit dem Abschluss dieser Vereinbarung wieder aufgehoben worden.

Postangestellte. Am 11. Oktober hatten die Mitglieder des Verbandes eidg. Postangestellter zum zweitenmal in einer Urabstimmung über den Eintritt in den Schweizerischen Gewerkschaftsbund zu beschliessen. Das Ergebnis ist folgendes: Ausgeteilte Stimmzettel 8357, eingegangene Stimmzettel 6771, leer 99, ungültig 90; Stimmbeteiligung 81 %. Mit Ja, also für den Eintritt, haben gestimmt 4808, mit Nein 1777; die annehmende Mehrheit beträgt 3031. 41 Sektionen haben an-