

Zeitschrift: Gewerkschaftliche Rundschau : Vierteljahresschrift des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes
Herausgeber: Schweizerischer Gewerkschaftsbund
Band: 40 (1948)
Heft: 2

Artikel: Die Kontrolle der Gesamtarbeitsverträge im Kanton Basel-Stadt
Autor: Tschudi, H.P.
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-353314>

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: 19.02.2025

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

Die Kontrolle der Gesamtarbeitsverträge im Kanton Basel-Stadt

Der vorliegende Artikel bildet eine Ergänzung des Aufsatzes über « Die staatliche Kontrolle der Gesamtarbeitsverträge », welcher in der letzten Nummer der « Gewerkschaftlichen Rundschau » erschienen ist und der die allgemeinen Probleme der staatlichen Kontrolle behandelt sowie die Massnahmen zur Durchsetzung von Gesamtarbeitsverträgen, welche im eidgenössischen Recht bestehen, darlegt.

1. Die Aufgaben des Einigungsamtes des Kantons Basel-Stadt

Das sogenannte Basler System hat eine gewisse Aehnlichkeit mit den Regelungen der Trinkgeldordnung und der Autotransportordnung; die Mitwirkung des Staates ist jedoch intensiver.

Der Kanton Basel-Stadt hat im Jahre 1911 durch ein ausführliches und sehr zweckmässiges Gesetz ein Einigungsamt geschaffen. Solche Einigungsstellen müssen auf Grund von Art. 30 des Fabrikgesetzes in allen Kantonen errichtet werden. Basel hat, wie auch verschiedene andere Kantone, das Tätigkeitsgebiet des Einigungsamtes nicht auf die Industrie beschränkt. Dieses hat in kollektiven Arbeitskonflikten zu vermitteln. Lässt sich eine Einigung nicht erzielen, so soll es einen Schiedsspruch fällen. Dieser tritt selbstverständlich nur dadurch in Kraft, dass er von den Parteien angenommen wird. Wir kennen keine Zwangsschiedsgerichtsbarkeit. Das baselstädtische Gesetz enthält die interessante Bestimmung, dass das Einigungsamt auf den Abschluss von Gesamtarbeitsverträgen hinwirken soll. Diese Vorschrift hat keine direkte praktische Bedeutung. Ein Gesamtarbeitsvertrag kommt nur zustande, wenn Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen einen solchen abschliessen wollen und sich über seinen Inhalt einigen können. Sie beweist aber, welche grosse Bedeutung der Basler Gesetzgeber schon im Jahre 1911 dem Gesamtarbeitsvertrag für den sozialen Frieden beigemessen hat. Sehr wichtig ist ferner, dass das Einigungsamt über die Einhaltung der von ihm abgeschlossenen Vereinbarungen und der von ihm erlassenen Schiedssprüche zu wachen hat. Diese Vorschrift hat selbstverständlich in erster Linie die Bedeutung, dass es die Verbände veranlassen soll, ihre Verpflichtungen einzuhalten. Die Bestimmung ist aber derart generell gefasst, dass daraus auch die Kompetenz abgeleitet werden kann, die Einhaltung der normativen Bestimmungen der Gesamtarbeitsverträge, das heisst derjenigen Vorschriften, welche das einzelne Dienstverhältnis

regeln, zu überwachen. Nun könnte natürlich der Kanton auf Grund dieser Vorschrift nicht eine allgemeine Kontrolle über die Befolgung der gesamtarbeitsvertraglichen Bestimmungen durch Arbeitgeber und Arbeitnehmer anordnen. Dies würde einen Eingriff in das Gesamtarbeitsvertragsrecht bedeuten. Da der Gesamtarbeitsvertrag aber durch das Schweizerische Obligationenrecht geordnet worden ist, fehlt dem Kanton die Befugnis hiezu. Die Bestimmung dient nur als Grundlage für die Uebernahme der Kontrolle durch das Einigungsamt, sofern die Berufsverbände dieses im Gesamtarbeitsvertrag damit beauftragen. Die Verbände sind auch in Basel frei, eine Kontrolle über die Einhaltung des Gesamtarbeitsvertrags festzulegen oder auf eine solche zu verzichten. In der Mehrzahl der Gesamtarbeitsverträge finden sich keine Kontrollbestimmungen. Dies trifft vor allem für die Industrie zu. In diesem Wirtschaftszweig besteht für eine Kontrolle viel weniger ein Bedürfnis als im Gewerbe. Im Grossbetrieb ist aus organisatorischen Gründen eine Verletzung von eingegangenen Verpflichtungen weniger leicht möglich. Ferner bestehen heute in sehr vielen Fabriken Arbeiterkommissionen, welche die Einhaltung der gesamtarbeitsvertraglichen Bestimmungen überwachen können. Auch in denjenigen Wirtschaftszweigen, in welchen eine Kontrolle eingeführt wurde, wird sie nicht überall durch das Einigungsamt vorgenommen. In verschiedenen Gesamtarbeitsverträgen werden paritätische Kommissionen damit betraut. Ferner gelten auch in Basel Landesverträge mit den darin festgelegten Kontrolleinrichtungen.

2. Die Vereinbarungen der Verbände des Bau- und Metallgewerbes aus dem Jahre 1936

Im Tiefpunkt der Wirtschaftskrise im Jahre 1936 haben in Basel die Verbände des Bau- und des Metallgewerbes umfassende Abmachungen zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit getroffen. Es handelte sich einerseits um den Arbeitsrappen und andererseits um den Abschluss neuer Gesamtarbeitsverträge mit einer staatlichen Kontrolle. Der Arbeitsrappen war eine 1prozentige Abgabe vom Einkommen. Sein Ertrag wurde für die Arbeitsbeschaffung verwendet. Der Arbeitsrappen belastete die Arbeitnehmer. Da er keine Progression aufwies, war er für Personen mit grösserem Einkommen leichter zu tragen als für die Arbeiter mit geringem Verdienst. Als Konzession erwirkten die Gewerkschaften trotz der für sie ungünstigen wirtschaftlichen Situation den Abschluss neuer Gesamtarbeitsverträge und die Einführung der staatlichen Kontrolle über deren Einhaltung. Die Geltungsdauer der Arbeitsrappensteuer wie auch der Gesamtarbeitsverträge wurde auf 10 Jahre festgesetzt. Sie ist am Ende des Jahres 1946 abgelaufen.

In den Gesamtarbeitsverträgen aus dem Jahre 1936 für das Baugewerbe im weitesten Sinn und für das Autogewerbe wurde bestimmt, dass das Einigungsamt bei allen Vertragsfirmen in Abständen Kontrollen über die Einhaltung der Vertragsbestimmungen durchzuführen hat, so dass Gewähr für eine gleichmässige Regelung der Arbeitsbedingungen jedes Gewerbes geboten ist. Der Betriebsinhaber hat den Kontrollorganen alle erforderlichen Unterlagen (Lohnlisten, Personalverzeichnis, Ferienverzeichnis usw.) zu unterbreiten. Der Kontrolle des Einigungsamtes unterstanden Ende 1946 1082 Firmen. Die Kontrolle wird von zwei Kontrolleuren unter der Leitung des Sekretärs des Einigungsamtes durchgeführt. Das Kontrollverfahren hat der Regierungsrat in einer Verordnung vom 30. April 1940 geordnet.

Wie bereits erwähnt wurde, genügt die Kontrolle allein nicht. Die Einhaltung des Gesamtarbeitsvertrages muss durch Sanktionen gesichert werden. Die Basler Gesamtarbeitsverträge für das Bau- und Metallgewerbe setzten vertragliche Schiedsgerichte ein, welche die Kompetenz hatten, bei Verstössen gegen gesamtarbeitsvertragliche Bestimmungen über die Höhe der an die benachteiligten Arbeitnehmer zu entrichtenden Nachzahlungen zu entscheiden. Ferner waren sie befugt, der fehlbaren Firma eine Konventionalstrafe sowie die Kosten des Verfahrens aufzuerlegen. Zur Sicherstellung der Nachzahlungen, Konventionalstrafen und Verfahrenskosten hatten die Arbeitgeber und Arbeitnehmerverbände hohe Kauttionen hinterlegt. Diese dienten selbstverständlich auch als Deckung für eine Konventionalstrafe bei Bruch des Gesamtarbeitsvertrages durch eine Vertragspartei selbst, durch einen Verband. Aussenseiter, welche sich als sogenannte Nebenvertragskontrahenten dem Gesamtarbeitsvertrag anschlossen, mussten ebenfalls eine Kauttion deponieren.

Die Kontrolle wurde peinlich genau durchgeführt. Lohn-, Teuerungs-, Familien-, Kinderzulagen, Feiertagsentschädigung, Krankenversicherungsbeitrag usw. wurden auf zwei Jahre zurück nachgerechnet. Die Ferien sind in Basel seit dem Jahre 1931 gesetzlich geregelt. Die Einhaltung des Feriengesetzes wird in allen Betrieben vom Gewerbe-Inspektorat kontrolliert, und zwar auf die volle fünfjährige Verjährungsfrist zurück. In den Firmen, welche auf Grund eines Gesamtarbeitsvertrages der Kontrolle durch das Einigungsamt unterstanden, kontrollierten dessen Beamte gleichzeitig auch die Befolgung der gesetzlichen Ferienbestimmungen. Die Zuteilung der Ferien und die Ausrichtung der Ferienentschädigung musste von ihnen ebenfalls während der letzten fünf Jahre, vom Zeitpunkt der Kontrolle an gerechnet, zurückverfolgt werden.

Wenn die Kontrolleure ihre Erhebungen abgeschlossen hatten, mussten sie nach der Verordnung vom April 1940 ihre Feststel-

lungen der kontrollierten Firma schriftlich mitteilen. Diese erhielt somit Gelegenheit, dazu Stellung zu nehmen. Soweit sie ihre Verfehlungen anerkannte, leistete sie die entsprechenden Nachzahlungen an die Kasse des Einigungsamtes. Diese leitete die Beträge an die anspruchsberechtigten Arbeitnehmer weiter. Dieses Vorgehen bot Gewähr dafür, dass die Arbeiter effektiv die ihnen hinterzogenen Beträge erhielten. Andernfalls hätte der Betriebsinhaber das Kontrollergebnis anerkennen und seinen Arbeitern doch die ihnen zustehende Summe wieder nicht bezahlen können.

Falls die Firma mit den Feststellungen der Kontrolleure nicht einverstanden war, konnte sie einen Entscheid des vertraglichen Schiedsgerichts verlangen. Dieses hatte auch zu urteilen, falls das Einigungsamt oder die vertragschliessenden Verbände die Verhängung einer Konventionalstrafe für angezeigt erachteten. Damit die Verbände hierüber Antrag stellen konnten, wurden ihnen Abschriften von allen Kontrollberichten zugestellt. Das vertragliche Schiedsgericht entschied über strittige Nachzahlungen sowie über die Konventionalstrafe. Die von ihm angeordneten Zahlungen waren an das Einigungsamt zu entrichten. Wegen wesentlicher Mängel im Verfahren konnte gegen seine Entscheide an den Regierungsrat rekurriert werden.

Die vertraglichen Schiedsgerichte waren nach den Arbeitsrapenverträgen von 1936 die massgebende Instanz. Sie waren zuständig, die gesamtarbeitsvertraglichen Bestimmungen auszulegen und in Streitfällen zu entscheiden. Ihre Praxis war wegleitend für die Kontrolltätigkeit. Sie allein waren befugt, Konventionalstrafen zu verhängen. Diese vertraglichen Schiedsgerichte setzten sich nach den Gesamtarbeitsverträgen des Baugewerbes aus den drei ständigen Mitgliedern des Einigungsamtes sowie je einem Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertreter zusammen. Sie bestanden somit in ihrer Mehrheit aus Vertretern des Staates und nicht der Verbände. Dies wie auch die Möglichkeit des Rekurses an den Regierungsrat wegen Mängel im Verfahren zeigen, dass im Basler System die Verbände nicht nur die Kontrolle durch eine staatliche Stelle ausführen liessen, sondern dass auch die Sanktionen von einer solchen verhängt wurden, wobei sie allerdings nicht auf Grund eines Gesetzes, sondern als vertragliche Instanz in Funktion trat. Die Verbände waren im vertraglichen Schiedsgericht vertreten und hatten Antragsrecht. Entscheidungsbefugnisse standen ihnen jedoch nicht zu.

3. Die baselstädtische Submissionsverordnung

Im Zusammenhang mit dem Kontrollverfahren muss die Submissionsverordnung vom 2. Juli 1937 erwähnt werden, § 22, Abs. 1, dieser Verordnung lautet wie folgt:

« Bei allen Vergabungen von Arbeiten und Lieferungen sind nur Firmen zu berücksichtigen, welche als Kontrahenten von Gesamtarbeitsverträgen im Kantonsblatt veröffentlicht sind und welche die vertraglichen Bestimmungen sowohl bei der Durchführung von Staatsaufträgen als auch bei Privataufträgen in vollem Umfange und dauernd einhalten. Ueber die Vertragstreue der Firmen befragt die vergebende Stelle vor der Auftragserteilung das staatliche Einigungsamt sowie im Zweifel die jeweils zuständigen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände. »

Diese Regelung ist nicht nur bei der Ausführung von staatlichen Bauten und Lieferungen massgebend. Sie wird auch in die Bedingungen aufgenommen, an welche die Gewährung von Subventionen, zum Beispiel für Wohnbauten, geknüpft wird. Im Baugewerbe sind staatliche und subventionierte Aufträge von ausschlaggebender Bedeutung. Höchstens ein Kleinhandwerker, welcher zur Hauptsache Reparaturen ausführt, kann ohne solche sein Geschäft über Wasser halten. Die erwähnte Bestimmung zwingt auch die Nichtverbandsfirmen, als sogenannte Nebenvertragskontrahenten dem Gesamtarbeitsvertrag beizutreten. Im gleichen Sinne wirkt die Tatsache, dass die Verbände in allen Gesamtarbeitsverträgen des Bau- und Metallgewerbes versprechen, ihr Möglichstes zu tun, damit sämtliche Firmen, welche den vertraglichen Anforderungen entsprechen, zur Unterzeichnung und Einhaltung des Vertrags verpflichtet werden. Das System hat für das Baugewerbe ungefähr den gleichen Erfolg wie die Allgemeinverbindlicherklärung eines Gesamtarbeitsvertrages. Es besitzt dieser gegenüber sogar nicht unbedeutende Vorteile. Die Allgemeinverbindlicherklärung dehnt den Geltungsbereich des Gesamtarbeitsvertrages auf alle Firmen des betreffenden Berufes aus. Jede hat die Vorschriften einzuhalten. Dies hat zur Folge, dass sie auch auf die Zuteilung staatlicher Aufträge Anspruch erheben kann. Die Gesamtarbeitsverträge, welche im Basler Bau- und Metallgewerbe gelten, kann nicht jede Firma mitunterzeichnen. Die Verträge legen fest, dass eine Firma ihnen nur beitreten kann, wenn sie bestimmten, und zwar nicht geringen Anforderungen genügt. Als vertragsfähig gelten nur Firmen, deren Leiter im Fach berufstüchtig sind, die solvent sind und die sich über ihre soziale Einstellung und Betriebsführung ausgewiesen haben. Diese Voraussetzungen sind nicht nur für Nichtverbandsfirmen massgebend. Verbandsmitglieder, welche ihnen nicht entsprechen, werden vom Gesamtarbeitsvertrag ausgeschlossen.

Als berufstüchtig sind die Inhaber des Meisterdiploms ohne weiteres anerkannt. Fehlt dieses, so müssen mindestens das Fähigkeitszeugnis der Lehrabschlussprüfung und eine mehrjährige Praxis gegeben sein. Besitzt der Betriebsinhaber diese Qualifikationen nicht, so kann er einen entsprechend ausgebildeten Vorarbeiter

oder Geschäftsführer fest anstellen. Hinsichtlich der Solvenz wird vor allem auf den Auszug aus dem Betreibungsregister abgestellt. Bei der Prüfung der sozialen Einstellung und Betriebsführung wird auf die Einhaltung allfälliger früherer vertraglicher Abmachungen, der Arbeiterschutzgesetzgebung sowie allgemein auf die Behandlung des Personals abgestellt. In Zweifelsfällen lag der Entscheid über die Zulassung zum Gesamtarbeitsvertrag beim vertraglichen Schiedsgericht. Die Verbände hatten es somit nicht in der Hand, den Beitritt eines Aussenseiters zum Gesamtarbeitsvertrag zu verhindern und ihn damit von staatlichen Submissionen auszuschliessen. Sie hatten diese Kompetenz an das vertragliche Schiedsgericht abgegeben, das mehrheitlich aus staatlichen Vertretern zusammengesetzt ist. Diese Lösung ist höchst interessant. Die Verbände waren nicht mehr berechtigt, die Unterzeichnung des Nebenvertrags mit einer Firma abzulehnen, welche ihnen nicht passte. Sie hatten diesen wichtigen Entscheid in die Zuständigkeit eines vorwiegend staatlichen Organs gegeben. Diese Regelung muss als folgerichtig bezeichnet werden. Wenn vorgeschrieben wird, dass der Staat ausnahmslos nur Firmen, welche den Gesamtarbeitsvertrag unterzeichnet haben, Aufträge erteilen darf, muss er dafür sorgen, dass keine einwandfreien Firmen dadurch von Submissionen ausgeschlossen werden, dass die Verbände sie nicht zum Vertragsabschluss zulassen. Die Berufsorganisationen mögen gute verbandspolitische Gründe für ihre Haltung haben. Sobald aber der Betrieb qualitativ rechte Arbeit zu leisten imstande ist und seinen Pflichten gegenüber Personal, Lieferanten und Staat nachkommt, läge Willkür vor, wenn er bei der Vergebung staatlicher Aufträge nicht berücksichtigt würde.

Der weitgehende Einfluss der Verbände bei der Lösung staatlicher Aufgaben, bei den Submissionen, hat zu einem Eingriff der Verwaltung in die frühere Freiheit der Berufsorganisationen geführt, mit einer Firma einen Gesamtarbeitsvertrag einzugehen oder nicht.

Für das Gewerbe weist die beschriebene Regelung den grossen Vorteil auf, dass sie in ihren Auswirkungen der Einführung des Fähigkeitsausweises für die Eröffnung eines baugewerblichen Betriebes nahekommt. Bekanntlich gehen die Bestrebungen des Schweizerischen Gewerbeverbandes seit langer Zeit dahin, es sei nur den Inhabern eines Fähigkeitsausweises die Eröffnung oder Uebernahme eines Betriebes zu gestatten. Bisher wurde diese Ordnung nur im Schuhmacher- und im Coiffeurberuf verwirklicht. Für die Zulassung zu den baselstädtischen Gesamtarbeitsverträgen sind die Anforderungen sogar noch höher. Neben der beruflichen Tüchtigkeit muss auch die Solvenz und die soziale Einstellung und Betriebsführung nachgewiesen werden.

4. Die Erfahrungen mit der staatlichen Kontrolle

Ueber die praktische Auswirkung der Kontrollarbeit des Einigungsamtes sei folgendes erwähnt: Seiner Kontrolle unterstanden Ende 1946 1082 Firmen mit rund 6500 Arbeitern. Effektiv kontrolliert wurden im vergangenen Jahre die Arbeitsverhältnisse in 165 Betrieben. In 30 Fällen handelte es sich um Kontrollen in Firmen, welche sich neu dem Gesamtarbeitsvertrag unterstellen wollten und bei denen infolgedessen abgeklärt werden musste, ob das Erfordernis der sozialen Einstellung und Betriebsführung erfüllt ist. Die kontrollierten Firmen mussten insgesamt Fr. 4727.25 Löhne, Teuerungszulagen, Krankenkassenbeiträge usw. und Franken 6101.— Ferienentschädigungen nachbezahlen. An die Kosten des Verfahrens hatten sie Fr. 199.30 zu entrichten. Wegen schwerwiegender Verstöße sprachen die vertraglichen Schiedsgerichte Bussen im Gesamtbetrag von Fr. 785.— aus. Diese Beträge zeigen, dass die Kontrolle gewiss nicht überflüssig ist. Ohne sie gingen Arbeitnehmer ansehnlicher Beträge verlustig, auf welche sie nach den Gesamtarbeitsverträgen Anspruch haben. Andererseits muss anerkannt werden, dass im Verhältnis zur gesamten Lohnsumme der kontrollierten Firmen die hinterzogenen Beträge nicht sehr beträchtlich sind. Zu berücksichtigen ist, dass die Kontrolle peinlich genau durchgeführt wird. In vielen Fällen liegt auch nicht böser Wille der Arbeitgeber, sondern ein Irrtum über die vertraglichen Vorschriften vor. Von den Ferien wäre ein Teil wahrscheinlich den Dienstpflichtigen nicht endgültig abgesprochen, sondern nachträglich noch eingeräumt worden, so dass es sich nicht um eine Verweigerung der gesetzlich und vertraglich vorgeschriebenen Ferien gehandelt hätte, sondern um eine Missachtung der Bestimmungen über den Zeitpunkt des Urlaubs. Wenn man das nicht ungünstige Resultat beurteilen will, muss man sich auch vergegenwärtigen, dass die Kontrolle seit zehn Jahren durchgeführt wird. Die Firmen wissen, dass sie von Uebertretungen gesamtarbeitsvertraglicher Bestimmungen keinen Vorteil haben, indem sie zu Nachzahlungen verhalten werden. Anfänglich ergaben sich mehr Beanstandungen. Günstig hat sich ausgewirkt, dass die vertraglichen Schiedsgerichte zu Beginn ihrer Tätigkeit hohe Konventionalstrafen ausgesprochen haben. Im Jahre 1937, dem ersten Jahre, in welchem die Kontrolle durchgeführt wurde, mussten die kontrollierten Firmen insgesamt Fr. 59 339.64 nachbezahlen. Die Summe der Konventionalstrafen belief sich in jenem Jahre auf Fr. 22 375.—.

Die Erfahrungen mit dem System dürfen als günstig bezeichnet werden. Die Kontrolle ist wirksam. Infolgedessen schätzen sie die Arbeitnehmer. Sie ist andererseits neutral und objektiv. Die Beamten sind zur Verschwiegenheit verpflichtet. Die Betriebs-

inhaber haben die Möglichkeit, den Kontrolleuren gegenüber wie allenfalls auch vor dem vertraglichen Schiedsgericht ihre Gesichtspunkte zum Ausdruck zu bringen. Die Kontrolle stösst daher auf wenig Widerspruch von Seite der Arbeitgeber, obwohl sie äusserst genau durchgeführt und jede Kleinigkeit beanstandet wird. Für die Betriebsinhaber liegt natürlich ein grosser Vorteil darin, dass sie die Gewähr dafür besitzen, dass ihre Konkurrenten an den gleichen Gesamtarbeitsvertrag gebunden sind und ebenso genau kontrolliert werden wie sie selbst. Die Kontrolle unterbindet die Schmutzkonkurrenz durch Nichteinhaltung der vertraglichen Arbeitsbedingungen.

5. Die Stärkung der Stellung der Verbände durch die Revision der Gesamtarbeitsverträge im Jahre 1947

Die Tatsache, dass die staatliche Kontrolle der baugewerblichen Gesamtarbeitsverträge sich eingelebt hat, wird dadurch bewiesen, dass sie nach Ablauf der Arbeitsrappenverträge weitergeführt wurde. Arbeitgeber und Arbeitnehmer wollten auf die Kontrolle nicht mehr verzichten und sie den staatlichen Organen auch nicht wieder entziehen. Die im vergangenen Jahre abgeschlossenen neuen Gesamtarbeitsverträge enthalten die gleichen Bestimmungen über die Kontrolle wie die bisherigen. Die leitenden Persönlichkeiten unserer Gewerkschaften verhehlen sich zwar nicht, dass auch dieses System gewisse Nachteile aufweist. Die staatliche Kontrolle entbindet die Gewerkschaftsfunktionäre weitgehend davon, die Einhaltung der Arbeitsbedingungen in den Betrieben zu überwachen. Sie kann eine gewisse Passivität zur Folge haben. Nach der Gerichtspraxis hat ein nicht organisierter Arbeitnehmer keine Möglichkeit, sich auf die gesamtarbeitsvertraglichen Bestimmungen zu berufen. Genau wie aber im Basler System die Aussenseiterfirmen sich dem Gesamtarbeitsvertrag anschliessen müssen, wird er auch auf die keinem Verband angehörenden Arbeitnehmer angewendet. Die Verträge sehen vor, dass jeder Arbeitnehmer den Gesamtarbeitsvertrag unterschriftlich als Dienstvertrag anerkennen soll. Für den nicht organisierten Arbeitnehmer gilt sein Inhalt somit als individueller Dienstvertrag. Die Arbeitgeber sind verpflichtet, den Nichtverbandsmitgliedern ebenfalls die Vorteile des Gesamtarbeitsvertrags zukommen zu lassen, weil die Befolgung der tarifvertraglichen Vorschriften die Grundlage für die Zuteilung von Staatsaufträgen bildet. Es wäre stossend, wenn ein Unternehmer vom Kanton berücksichtigt würde, welcher nichtorganisierte Arbeitnehmer zu schlechteren Bedingungen beschäftigen würde als die übrigen. Die Kontrollorgane bekümmerten sich nicht darum, ob ein Arbeitnehmer einem Verbandsangehöriger

oder nicht. Der Dienstherr wird auch verhalten, den nichtorganisierten Arbeitnehmern Nachzahlungen zu leisten, wenn er sie zu untertariflichen Bedingungen beschäftigt hat. Das System erreicht also auch in dieser Beziehung die gleiche Wirkung wie die Allgemeinverbindlicherklärung eines Gesamtarbeitsvertrags. Es kann, wie diese übrigens auch, die Konsequenz haben, dass der Arbeiter sich fragt, ob seine Mitgliedschaft beim Verband noch einem Bedürfnis entspricht. Schliesslich geniesst er genau die gleichen Vorteile, ob er ihm angehört oder nicht. Bekanntlich lassen sich auch die Arbeitnehmer etwa zu solchen unsolidarischen Ueberlegungen verleiten, besonders wenn sie in der Krise unter häufiger Arbeitslosigkeit zu leiden haben. Immerhin vermögen diese Nachteile offensichtlich die Vorzüge des Kontrollsystems nicht auszugleichen. In gewisser Hinsicht geht aber die jetzige Tendenz der Verbände doch dahin, ihren eigenen Einfluss zu stärken und denjenigen des Staates zurückzudämmen. Wie erwähnt wurde, war in den Arbeitsrappenvetträgen aus dem Jahre 1936 das vertragliche Schiedsgericht, in welchem die Mitglieder des staatlichen Einigungsamtes die Mehrheit besitzen, die entscheidende Instanz. Es gab den Kontrolleuren Weisung, ahndete Verstösse gegen die Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrags und entschied über die Zulassung einer Firma zum Gesamtarbeitsvertrag.

Diese Regelung findet sich auch im neuen Gesamtarbeitsvertrag für das Autogewerbe der Kantone Baselstadt und Baselland vom 25. April 1947. Hingegen wurde im Gesamtarbeitsvertrag für das Metallgewerbe neu eine paritätische Kommission, bestehend aus je drei ständigen Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretern sowie je einem Vertreter aus derjenigen Branche, aus welcher Fragen zur Behandlung kommen, gebildet. Diese Kommission, welche somit keine staatlichen Vertreter aufweist, hat folgende Kompetenzen:

- a) die verbindliche Auslegung des Gesamtarbeitsvertrages,
- b) die Schlichtung von Kollektivstreitigkeiten,
- c) die Ahndung von Einzelverstössen gegen den Gesamtarbeitsvertrag,
- d) den Entscheid über die Zulassung zum Nebenvertrag,
- e) Entscheid über Lohnanpassung (bei Steigen oder Sinken des Indexes um 8 Punkte oder einer wesentlichen Aenderung der schweizerischen Produktions- und Lebensbedingungen).

Sie ist somit an die Stelle des vertraglichen Schiedsgerichts als massgebendes Organ getreten. Im Vorsitz der paritätischen Kommission wechseln Arbeitgeber und Arbeitnehmer jährlich ab. Beschlüsse können nur mit Dreiviertelmehrheit gefasst werden. Das vertragliche Schiedsgericht wurde allerdings in der bisherigen Zusammensetzung auch in den neuen Gesamtarbeitsvertrag aufge-

nommen. Es hat aber nur noch zu entscheiden, sofern eine Beschlussfassung in der paritätischen Kommission nicht zustande kommt. Ferner kann die betroffene Partei gegen Entschiede der paritätischen Kommission, welche die Ahndung von Einzelverstößen sowie die Zulassung zum Gesamtarbeitsvertrag betreffen, an das vertragliche Schiedsgericht rekurrieren. Diese Lösung verhindert, dass Aussenseiter schlechter behandelt werden als Verbandsmitglieder. Sie bietet auch Gewähr dafür, dass die Verbände nicht willkürlich Firmen von staatlichen Submissionen ausschließen. Durch die Schaffung der paritätischen Kommission wurde der Einfluss der Verbände auf den Vollzug des Gesamtarbeitsvertrags verstärkt. Andererseits ermöglicht das Rekursrecht an das vertragliche Schiedsgericht Aussenseiterfirmen, sich gegen Benachteiligungen zu wehren.

Schlus sbetrachtungen

Das Basler Kontrollsystem bildet zweifellos eine interessante und originelle Lösung. Die Frage, ob sie in andern Verhältnissen verwendbar wäre, kann nicht ohne weiteres bejaht werden. Auch dürfte die Regelung kaum endgültig in dieser Form bestehen bleiben. Die Entwicklung auf dem Gebiete der Durchsetzung der Gesamtarbeitsverträge ist im Fluss.

Wesentlich ist, dass die Verbände in den Gesamtarbeitsverträgen eine Amtsstelle damit beauftragt haben, die Einhaltung der gesamtarbeitsvertraglichen Bestimmungen bis ins letzte Detail zu überwachen. Das baselstädtische Einigungsamtsgesetz ermöglicht es ihm, diese Aufgabe zu übernehmen. Die Aufsicht über die Kontrolltätigkeit, die Entscheidung von Zweifelsfällen sowie die Verhängung von Konventionalstrafen lagen ursprünglich in den Händen der vertraglichen Schiedsgerichte, in welchen die Mitglieder des Einigungsamtes die Mehrheit bildeten. Sie hatten auch über die Frage der Zulassung zum Gesamtarbeitsvertrag, somit über die Beteiligung an Submissionen, zu urteilen. In den jetzt geltenden Verträgen werden diese Entschiede einem reinen Verbandsorgan, der paritätischen Kommission, vorbehalten, wobei nur noch der Rekurs an das vertragliche Schiedsgericht offen steht. Dieses hat ferner zu entscheiden, wenn in der paritätischen Kommission kein Beschluss mit der notwendigen Dreiviertelmehrheit zustande kommt.

Das nicht einfache System wirft verschiedene juristische Probleme auf. Es beruht auf privatrechtlichen Gesamtarbeitsverträgen. Effektiv nehmen diese aber die gleiche Wirkung wie öffentlich-rechtliche Vorschriften an. Ihre Einhaltung wird von Beamten kontrolliert und ihre Uebertretung bestraft. Der Entscheid in Zweifelsfällen und die Verhängung von Konventionalstrafen steht

mindestens im Rekursverfahren einer Instanz zu, die zwar ebenfalls von den Verbänden damit betraut worden ist, die sich aber mehrheitlich aus staatlichen Vertretern zusammensetzt. Die normativen Vorschriften des Gesamtarbeitsvertrags werden von den Kontrollorganen und der paritätischen Kommission, eventuell dem vertraglichen Schiedsgericht, durchgesetzt, ohne dass der Arbeitnehmer klagen oder sich auch nur beschweren muss. Die Kontrollorgane gehen aus eigener Initiative vor. Das System beruht auf dem Gedanken, dass nicht nur der Einzelne ein Interesse an der Erfüllung des Gesamtarbeitsvertrages hat, sondern dass auch die Vertragsparteien, die Verbände, ein solches besitzen. Sie haben tatsächlich ein grosses Interesse, weil der Bestand des Gesamtarbeitsvertrages davon abhängt, dass er eingehalten wird, und weil nur bei Befolgung der gesamtarbeitsvertraglichen Bestimmungen gleiche Konkurrenzbedingungen im Beruf gegeben sind. Der Anspruch der Kollektivvertragsparteien auf Erfüllung des Gesamtarbeitsvertrages entspricht dem Anspruch des Staates auf Befolgung der öffentlich-rechtlichen Vorschriften. Das Kollektivrecht steht im Basler System dem öffentlichen Recht viel näher als dem Privatrecht, obwohl es formell als solches konstruiert ist.

Die Gesamtarbeitsverträge werden auf nicht organisierte Arbeitnehmer genau gleich angewendet wie auf Mitglieder der Verbände. Betriebsinhaber, welche keinem Verband angehören, müssen die Gesamtarbeitsverträge unterschreiben und einhalten, damit sie staatliche Aufträge erhalten. Sie müssen sich ihnen somit auch gegen ihren Willen unterziehen. Auch hinsichtlich der Stellung der Aussenseiter nähert sich also die Wirkung des Kollektivrechts derjenigen der öffentlich-rechtlichen Vorschriften.

Die Verbände des Bau- und Metallgewerbes haben eine umfassende Berufsordnung aufgebaut. Sie haben auf die staatlichen Submissionen Einfluss genommen. Als Gegenleistung mussten die Verbände dem Kanton ziemlich weitgehende Entscheidungsbefugnisse in gesamtarbeitsvertraglichen Fragen überlassen. Das Basler System bildet eine stark ausgebaute collaboration tripartite zwischen Staat, Arbeitgebern und Arbeitnehmern. Sie ermöglicht eine sehr wirksame und doch den Wünschen und Bedürfnissen des einzelnen Wirtschaftszweiges entsprechende Durchsetzung des kollektiven Arbeitsrechts. Wenn die Regelung auch dem Staat einen Einfluss auf die Zulassung von Aussenseitern zu den Gesamtarbeitsverträgen und auf deren Durchführung gibt, so muss doch nicht befürchtet werden, dass sie zu einem Eingriff in die Verbandsfreiheit selbst führen könnte.

Abschliessend darf festgestellt werden, dass die Basler Gesamtarbeitsverträge für das Bau- und Metallgewerbe sich recht weit vom Institut entfernt haben, wie es im OR von 1911 geregelt ist. Dieses Auseinanderklaffen von Gesetz und Praxis zieht Nachteile

nach sich. Eine Neuordnung des Gesamtarbeitsvertragsrechts drängt sich auf. Bereits hat die Schweizerische Vereinigung für Sozialpolitik einen Ausschuss gebildet, der entsprechende Vorschläge ausarbeiten soll. Er wird von Herrn Prof. Germann präsiert. Es erscheint als wichtig und notwendig, dass auch die Gewerkschaften sich mit diesem Fragenkomplex befassen und ihre Stellung hinsichtlich einer neuen gesetzlichen Regelung des Gesamtarbeitsvertragsrechts festlegen.

Dr. H. P. Tschudi.

Zum Schicksal des gewerblichen Arbeitsgesetzes

I.

Der im Juni 1945 publizierte amtliche Vorentwurf zu einem Bundesgesetz über die Arbeit im Handel¹ und in den Gewerben ist, wie die 253 Seiten starke Zusammenstellung der Vernehmlassungen zeigt, vorwiegend günstig aufgenommen worden. Unter den grundsätzlich positiven Vernehmlassungen figurieren die Kantone, die beruflichen Arbeiter- und Angestelltenorganisationen aller Richtungen, und die bedeutendsten sozialpolitischen Vereinigungen. Im wesentlichen ablehnend lautete der Bescheid des « Vororts », des Gewerbeverbandes und des Bauernverbandes. Der Gewerbeverband machte jede Zustimmung von der Erfüllung zusätzlicher eigener politischer Forderungen abhängig, womit man in wenig angenehmer Weise an den Umstand erinnert wurde, dass die Arbeiterschaft s. Z. durch Verzicht auf die Gleichzeitigkeit der Gewerbegesetzgebung und durch die entgegenkommende Haltung zum Bundesgesetz über den unlauteren Wettbewerb dem Gewerbe eine Vorleistung bewilligt hat.

II.

Da die Vertreter des « Vororts » und des Gewerbeverbandes in der vorberatenden Kommission dem Vorentwurf zugestimmt hatten, so hätte der Gewerkschaftsbund angesichts dieser Wendung sehr wohl die Frage der Verhandlungsfähigkeit seiner Partner aufwerfen und in der Folge das Parlament und das Schweizervolk sprechen lassen können. Zu solcher Haltung wäre er um so mehr legitimiert gewesen, als den im Vorentwurf erzielten arbeitsrechtlichen Fortschritten auch erhebliche Konzessionen der Arbeitnehmer entsprachen. (Das war bei aller Aufgeschlossenheit der vielzitierte « Geist von Sedrun », über den die Verhandlungsprotokolle und der Vorentwurf selbst den besten Aufschluss geben.)

¹ Eine Uebersicht über den Vorentwurf enthielt der Aufsatz von Gysin, Das kommende Arbeitsrecht im Handel und in den Gewerben, « Gewerkschaftliche Rundschau », Bd. 37, S. 334 ff.