Die Gesamtarbeitsverträge nach neuem Bundesgesetz

Autor(en): **Schweingruber, Edwin**

Objekttyp: **Article**

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

Band (Jahr): **50 (1958)**

Heft 6

PDF erstellt am: **31.05.2024**

Persistenter Link: https://doi.org/10.5169/seals-353848

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.

Ein Dienst der *ETH-Bibliothek*
ETH Zürich, Rämistrasse 101, 8092 Zürich, Schweiz, www.library.ethz.ch

http://www.e-periodica.ch

GEWERKSCHAFTLICHE RUNDSCHAU

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

HEFT 6 - JUNI 1958 - 50. JAHRGANG

Die Gesamtarbeitsverträge nach neuem Bundesgesetz

Wir geben nachstehend ein Referat unseres geschätzten Mitarbeiters Prof. Dr. Edwin Schweingruber wieder, das er kürzlich vor dem Erweiterten Zentralvorstand des Bau- und Holzarbeiterverbandes gehalten hat. Es stellt einen ersten wichtigen Kommentar zum neuen Bundesgesetz über die Allgemeinverbindlicherklärung von Gesamtarbeitsverträgen dar. Die darin enthaltenen praktischen Ratschläge sind für alle an GAV beteiligten Verbände von ganz besonderem Interesse.
Redaktion «Gewerkschaftliche Rundschau».

Der Vorentwurf zum Bundesgesetz (BG) über den Gesamtarbeitsvertrag (GAV) und seine Allgemeinverbindlicherklärung (AVE) vom Dezember 1950 wurde gleichzeitig mit demjenigen für das allgemeine Arbeitsgesetz herausgegeben. Während das Arbeitsgesetz schubladisiert wurde, ging es mit dem Bundesgesetz über den GAV und seine AVE, wenn auch langsam, vorwärts. Die Botschaft mit Entwurf des Bundesrates datieren vom 29. Januar 1954. Der Gesetzestext, namentlich der Teil über den gewöhnlichen GAV, erlitt Veränderungen in den Kommissionen und in den Räten, die die Annahme des Gesetzes sehr in Frage stellten. Immerhin wurde es, ohne Begeisterung hüben und drüben, am 28. September 1956 angenommen und, da das Referendum nicht ergriffen wurde, auf den 1. Januar 1957 in Kraft gesetzt unter dem Titel *Bundesgesetz über die Allgemeinverbindlicherklärung von Gesamtarbeitsverträgen,* wobei in unschöner Weise die Bestimmungen über den gewöhnlichen GAV als Aenderungen des Obligationenrechts (OR), Artikel 322 ff., in den Schlußbestimmungen des neuen Gesetzes untergebracht sind.

Die Aufgabe der Gewerkschaften

Auf die Entstehungsgeschichte soll nicht weiter eingetreten und über das Gesetz kein kritisches Urteil abgegeben werden. Es stellt sich für uns die Aufgabe, aus ihm herauszuholen, was möglich und der *Fortentwicklung* der GAV förderlich ist und den *Gefahren,* die sich darbieten werden, *rechtzeitig auszuweichen oder die Stirn zu*

bieten. Im großen und ganzen sind die Verbände beim gewöhnlichen GAV nicht eingeengt. Es besteht Vertragsfreiheit nach wie vor, und keine Behörde mischt sich in die Vertragspraxis ein. Am ersten wird aber bei der AVE ein behördlicher Druck im Hinblick auf die Gestaltung der Verträge zu erwarten sein, wenn auch in den fünfviertel Jahren seit dem Inkrafttreten des neuen Gesetzes amtlicherseits Toleranz geübt worden ist. Das Biga wird wahrscheinlich doch Gewicht darauf legen, daß die zur AVE angemeldeten Verträge *den neuen Vorschriften entsprechen.* Dabei darf den Beamten des Biga Vertrauen entgegengebracht werden, denn der Wille, den Verträgen keine unnötigen Hindernisse in den Weg zu legen, ist unbedingt vorhanden. Als Ueberblick über die Neuordnung sei auf den Aufsatz von Dr. Walter Bigler in der Zeitschrift «Wirtschaft und Recht», 1957, Heft 1, Seite 24 ff., verwiesen.

Zur Erörterung stehen folgende Abschnitte:

1. der «gewöhnliche» GAV;
2. die Behandlung der Außenseiter;
3. der neue Typ gemäß Artikel 323ter oder das nicht ganz vollwertige «Kind ohne Namen»;
4. die AVE.

Der gewöhnliche GAV

Beim *gewöhnlichen GAV*, zum Unterschied vom soeben erwähnten Kind ohne Namen und zum Unterschied vom GAV mit AVE sind am wenigsten Aenderungen in der Gesetzgebung zu registrieren und in der Praxis zu erwarten. Nichts hindert die Vertragsparteien, nach gewohnter Manier weiterzufahren. Wo paritätische Kommissionen, Kontrolleinrichtungen, Kassen, Sanktionen bei Widerhandlungen gegen den GAV nach bisheriger Art geführt werden, ist das nicht verboten, und bei gewöhnlichen GAV mischt sich kein Außenstehender ein. Einzig die Behandlung der Außenseiter und der Beitritt weiterer Verbände zu einem GAV bedürfen einer nähern Betrachtung.

Bessere Trennung der Hauptteile

Immer noch gilt es beim gewöhnlichen GAV, auseinanderzuhalten einerseits die Bestimmungen über die einzelnen Dienstverhältnisse, auch Bestimmungen über das Arbeitsverhältnis, Arbeitsnormen oder *Normativer Teil* des GAV genannt, anderseits die Abmachungen, welche Verpflichtungen und Rechte zwischen den Kontrahenten des GAV schaffen, *schuldrechtliche Bestimmungen* genannt. Immer noch gilt die Faustregel, daß alles, was man nicht als Normen interpretieren kann, durch die Vertragskontrahenten schuldrechtlich, über die Einwirkungspflicht, durchgesetzt werden kann. Im neuen Artikel 322 ist diese grundlegende Unterscheidung immer noch erkennbar. Hier können zwei Anregungen eingeschaltet werden. Es

sollte noch besser als bis jetzt im GAV der normative Teil (mit den Arbeitsnormen) vom übrigen Inhalt abgetrennt werden (Abschnitt Arbeitsnormen, Abschnitt Verpflichtungen unter den Vertragskontrahenten). Weiter könnte eine besondere Kündigung des Abschnittes Arbeitsnormen eingeführt werden, neben der bisher gebräuchlichen Kündigung des ganzen GAV mitsamt allen Einrichtungen, Kassen, paritätischen Kommissionen und Schiedsgerichten und der Friedenspflicht. Diese Neuerung dürfte besonders in Berufen, wo eine enge Zusammenarbeit besteht mit dem Wunsch, auch bei Ausbruch einer Lohnbewegung die Beziehungen nicht abzubrechen und die Funktionen der Kassen und Kommissionen nicht in Frage zu stellen, zu empfehlen sein.

Normen sind zwingend

Es mag Normen geben, die ihrem Sinn nach günstigere Einzelabreden ausschließen. Eventuell besteht Ungewißheit darüber, was überhaupt für den Arbeitnehmer «günstiger» wäre (Schwarzarbeit, Abgeltung der Ferien mit Geld, die Kündigungsfristen, Kompensation von Ueberstunden und anderes mehr). Die Vertragskontrahenten haben jedenfalls das Recht, im GAV zu erklären, *daß Abweichungen von diesen Normen überhaupt unzulässig sind,* und eine solche Präzisierung des Sinnes ist zu empfehlen; denn sonst gilt die Regel – die das neue Gesetz in Art. 323, Abs. 2, ausspricht –, daß Einzelabreden, die für die Arbeitnehmer günstiger sind, nicht gegen den GAV verstoßen.

GAV und Saldoquittung

Man beachte die Neuerung, die Art. 323, Abs. 3, mit Bezug auf die Saldoquittung und damit zusammenhängende Fragen gebracht hat. Bis einen Monat nach Austritt bleibt eine Saldoquittung ungültig bzw. anfechtbar. Nachher ist ein Zurückkommen nicht mehr möglich. Vielleicht hat die Bestimmung auch noch die weitere Wirkung, daß der Arbeitnehmer, der beim Austritt ohne Saldoquittung, aber auch ohne Vorbehalt stillschweigend eine untertarifliche Auszahlung in Empfang nimmt, gehalten ist, innerhalb des folgenden Monats seine Ansprüche geltend zu machen, ansonst — wie für den Fall einer unterzeichneten Saldoquittung — ein endgültiger Verzicht auf Nachforderung anzunehmen ist; doch wird die Gerichtspraxis darüber zu entscheiden haben. Der Abschluß eines Vergleichs beim Austritt oder kurz nachher kann Zweifel darüber aufkommen lassen, ob der Arbeitnehmer auf einen solchen Verzicht überhaupt noch einen Monat lang zurückkommen darf.

Die Vertragskündigung

Ueber *Form und Aufbau der gewöhnlichen GAV* ist nicht Neues zu sagen. Die *Vertragskündigung* möge eindeutig erfolgen. Nötigen-

falls «kündige» man «vorsorglich» und nicht etwa — wie auch schon vorgekommen — mit den Worten: Sollte in den nächsten Wochen nicht eine Verständigung über die neuen Begehren stattfinden, so hätte der GAV als gekündigt zu gelten: Bei einer derartigen Erklärung wissen die Parteien ja noch wochenlang nicht, ob nun eigentlich verbindlich gekündigt sei oder nicht. Vor Einigungsamt kann entweder sogleich ein neuer GAV unterzeichnet oder nur der Abschluß eines solchen mit einem bestimmten Inhalt zugesagt werden. Man lege auch hier Wert auf Klarheit. *Zusatzabkommen* zu einem GAV sind ohne weiteres gültig, wenn die Schriftform eingehalten wird. Nur kann auch hier im Interesse der Klarstellung empfohlen werden, ausdrücklich zu sagen, daß das Zusatzabkommen so lange gültig sein soll, als der Hauptvertrag in Kraft bleibt. Oder aber es muß eine besondere Kündigung in das Zusatzabkommen eingebaut werden. Mit Bezug auf die *Friedenspflicht* ist, durchaus im Sinne der bisherigen Praxis, auf Artikel 323bis, Absatz 2, hinzuweisen. Im Absatz 1 des gleichen Artikels ist die für die Verträge so besonders wichtige *Einwirkungspflicht* der Vertragsschließenden erwähnt.

Die Beteiligung anderer Verbände

Wir fassen nun die Beteiligung anderer Verbände am GAV ins Auge. Das Gesetz bezeichnet das nachträgliche Dazukommen als «*Beitritt*». Früher existierten keine gesetzlichen Regeln. Jetzt wird einiges gesagt (Artikel 322, Absatz 4, 322ter, Absätze 1 und 2). Man beachte: *Ein Recht auf Beitritt hat kein Verband beim gewöhnlichen GAV*. Die bisherigen Vertragskontrahenten können ihn, mit Einstimmigkeit, aufnehmen, aber auch zurückweisen. Insofern sind die Interessen der Kontrahenten gewahrt. Hingegen sagt das Gesetz, daß ein beigetretener Verband nach dem Beitritt zu den andern Vertragsparteien «im Verhältnis gleicher Rechte und Pflichten» stehe (Artikel 322, Absatz 4). Diese Wendung ist im Gesetz stehengeblieben, trotzdem während der Beratungen auf die Gefahr hingewiesen wurde, daß ein solcher zusätzlicher Verband in Kommissionen und ähnlichen Einrichtungen buchstäblich gleichviel Sitze und Stimmen wie jeder andere beanspruchen möchte. Damit würde eine paritätische Kommission in einer ganz unannehmbaren Weise verändert. Gemeint ist offenbar, daß der neue Verband nicht minderen Rechtes sein darf, daß er mitmachen kann wie die anderen, aber, wo es um Sitze und Stimmen geht, proportional seiner ausgewiesenen Stärke. Es wird wichtig sein, daß die maßgebenden Gewerkschaften hier wachsam sind, schon bevor sie ihre Zustimmung zum Beitritt geben. Meldet der Spatz ungebührliche Ansprüche für die Aufnahme ins Schwalbennest an, so sind diese richtigzustellen oder es kann der Beitritt verweigert werden. Kann

ein Beteiligter für sich allein den ganzen GAV kündigen? Nach dem Gesetz scheint dies der Fall zu sein (Artikel 322ter, Absatz 1), doch deutet die Bestimmung an, daß im GAV eine andere Regelung getroffen werden kann. Tatsächlich ist eine andere Regelung sehr zu empfehlen. Wenn ein kleiner Verband den Beitritt erwirkt hat und nachher mit seiner Kündigung den ganzen GAV in die Luft fliegen lassen könnte, wäre den Kontrahenten, die den GAV stützen, nicht gedient. Man kann im GAV vorsehen: Kündigt ein beigetretener Verband den GAV, so besteht dieser für die übrigen beteiligten Verbände weiter.

Die Behandlung der Außenseiter

Ueber die *Behandlung der Außenseiter* beim gewöhnlichen GAV ist folgendes zu beachten. Die Abmachung in einem GAV, wonach die beteiligten Arbeitgeber die im GAV vorgesehenen Arbeitsbedingungen in ihren Betrieben auf alle ihre Arbeitnehmer anwenden sollen, ob organisiert oder nicht, ist weiterhin zulässig. Sie wird von den GAV-Kontrahenten kontrolliert und nötigenfalls mit Einwirkung auf die fehlbare Firma durchgesetzt. Wie bisher, kann der Außenseiter daraus keinen persönlichen verfolgbaren Rechtsanspruch ableiten, also nicht persönlich vor Gewerbegericht den Tariflohn einklagen. In jüngster Zeit haben kantonale Gerichte und in einem Fall auch das Bundesgericht in diesem Sinn entschieden. Die Entscheide sind durchaus richtig, und es ist weiterhin darauf zu achten, daß die Klausel nicht als ein Geschenk an die Unorganisierten aufgefaßt und angewendet wird.

Daneben gibt es aber beim Außenseiter einen regelrechten *Anschluß* an einen gewöhnlichen GAV (Artikel 322bis), und hierfür beschwert das Gesetz die Praxis mit gewissen Formalitäten. Die Anschlußerklärungen (praktisch die Anschlußgesuche), desgleichen die Zustimmung seitens der Vertragskontrahenten (Verbandsbeschlüsse, Vorstandsbeschlüsse, eventuell Erklärung der Paritätischen Kommission) haben ebenfalls schriftlich zu erfolgen (!), verfügt Artikel 322ter, Absatz 2. Der richtig Angeschlossene hat — das ist eine Neuerung, siehe Artikel 322bis, Absatz 1 — aus dem GAV die vollen Rechte als beteiligter Arbeitnehmer (Klagerecht, normative Wirkung). Klappt es mit den Formalitäten nicht (Reverserklärungen von Arbeitnehmern oder von Arbeitgebern nach bisheriger Gepflogenheit), so mangelt es wohl an der gesetzlichen Vollstreckung. Die Lage bleibt unklar.

Erzwingung von Anschlüssen

Wichtig ist, daß ein Anschluß unter Auferlegung eines *Solidaritätsbeitrages* angängig ist (Artikel 322bis, Absatz 2) und eine Ab-

sperrklausel zur Erzwingung von Anschlüssen (Vertragstreue als Voraussetzung der Beschäftigung) gegenüber Arbeitgebern und Arbeitnehmern, die nicht organisiert sind, im Prinzip nach den Gesichtspunkten über den zulässigen Boykott nicht verboten ist. Zwang zur Anerkennung eines GAV ist grundsätzlich – mit dem Bundesgericht – zu unterscheiden vom Organisationszwang (Zwang zum Eintritt in einen Verband), der gemäß Absatz 4 des zitierten Artikels nichtig erklärt wird. Die Bedeutung des Anschlußzwanges für viele Berufszweige als Mittel zur Aufrechterhaltung einer wahren Berufsgemeinschaft muß unterstrichen werden. Gewisse Wünsche, die von seiten des Biga etwa vorgebracht werden, seien zur Nachachtung empfohlen: Sorgfältige Redaktion, übersichtliche Einteilung der GAV-Bestimmungen in Artikel oder Ziffern, Bedenken gegen das Sammeln von Firmaunterschriften im Anhang an einem GAV, ohne daß abgeklärt ist, ob das Anschlüsse oder separate Firmenverträge oder ein Mittelding sind. Gegenunterschrift der Gewerkschaft nicht vergessen!

Vertragsgemeinschaft

Erläuterungen zum neuen Gesetz sind wohl am nötigsten zur *Anwendung des neuen Artikels 323ter*, des Kindes ohne Namen mit deutlichen Geburtsfehlern, nachdem die bei der Vorberatung verwendete Bezeichnung «Vertragsgemeinschaft» unterdrückt wurde und dem Randtitel «Gemeinsame Durchführung» Platz machen mußte. Hervorzuheben ist vorweg, daß diese neuen Bestimmungen fakultativ, nicht obligatorisch Anwendung finden. Nichts hindert die Parteien, wie bisher mit Kontrollen und anderen Einrichtungen weiterzufahren, wobei sie wie bisher gewisse Unsicherheiten in der juristischen Konstruktion in Kauf nehmen. Das gilt für den «gewöhnlichen» GAV. Sie *können* aber schon beim gewöhnlichen GAV Gebrauch machen von Artikel 323ter, nämlich einen gemeinsamen Anspruch auf Einhaltung des Vertrages gegenüber den einzelnen Arbeitgebern und Arbeitnehmern nach Maßgabe des Kataloges *a* bis *c* vorsehen, sie können auch die Einhaltung der Friedenspflicht jedem einzelnen vorschreiben (Wahrung des Arbeitsfriedens). Die Gewerkschaften haben bis jetzt gezögert, sich mit dem neuen Typ zu befassen. Vielleicht wird der neue Typ doch noch in der Vertragspraxis als «Vertragsgemeinschaft im Sinne von Artikel 323ter OR» bezeichnet, oder in den GAV wird der Satz aufgenommen: «Die Parteien werden die Einhaltung dieses GAV gegenüber jedem beteiligten Arbeitgeber und Arbeitnehmer im Sinne von Artikel 323ter durchsetzen. Sie beauftragen die Paritätische Kommission mit dieser Durchsetzung. Die Paritätische Kommission ist demgemäß befugt . . .» Solche Klauseln dürften genügen.

Eine notwendige Ermächtigung

Ein besonderes Hindernis wird vorderhand in der Gesetzesbestimmung bestehen, wonach solche Vereinbarungen nur getroffen werden können, wenn die Vertragsparteien durch die Statuten oder einen Beschluß des obersten Verbandsorgans ausdrücklich hierzu ermächtigt sind. Im Hinblick darauf ist es ratsam, daß die Zentralverbände unverzüglich einen Verbandsbeschluß fassen, durch den der Zentralvorstand und die Sektionen ermächtigt werden, nach ihrem Gutfinden GAV im Sinne von Artikel 323ter OR abzuschließen. Bei nächster Gelegenheit wären dann die Statuten entsprechend zu ergänzen. Diese Anordnungen nicht sofort zu befolgen, mag beim gewöhnlichen GAV keine schwerwiegenden Folgen nach sich ziehen. Anders bei einem GAV, der zur AVE angemeldet werden soll. Hier wird die zuständige Behörde das Recht und die Pflicht haben, dem Gesetz Nachachtung zu verschaffen und die Möglichkeit, die Kontrahenten dazu zu zwingen.

Gleichbleibende Voraussetzungen für die AVE

Die *Allgemeinverbindlicherklärung* gibt Anlaß zu folgenden Bemerkungen: Das Verfahren hat nicht geändert. Die Voraussetzungen einer AVE sind ebenfalls im ganzen gleichgeblieben. Wo Kassen, Kontrollen, Kommissionen, Arbeiterkommissionen, Bußen und andere Sanktionen wie Strafzuschläge von 25 Prozent bei Lohnnachforderungen vorgesehen sind, ist zu erwarten, daß das Biga oder die zuständige kantonale Behörde verlangen wird, daß der vorgelegte GAV gemäß dem Gesetz ausdrücklich auf den Artikel 323ter Bezug nimmt (siehe Artikel 3). Gleichzeitig hat die Behörde das Recht, den Nachweis dafür zu verlangen, daß die statutarische Grundlage oder der Beschluß des obersten Verbandsorgans gegeben ist.

Bedenken erweckt die weitere Absicht der Behörden, bei der Ermittlung des Quorums strenger als bisher einzelne Arbeitgeber und Arbeitnehmer nur dann mitzuzählen, wenn ihre «Beteiligung» in der Form von Anschlüssen nachgewiesen wird. Diese amtliche Praxis könnte sich auf den Buchstaben des neuen Gesetzes berufen (Artikel 2, Ziffer 3), doch ist vorläufig zu bezweifeln, daß der Gesetzgeber wirklich beabsichtigte, das Zustandekommen des Quorums auf diese Weise zu erschweren. Dieser Punkt wird vorkommendenfalls einer gründlichen Erörterung bedürfen.

Die Gewerkschaften bleiben die Träger der Verträge

Allen diesen Ausführungen kann entnommen werden, daß eine Fortentwicklung der GAV möglich sein wird, daß die Gewerkschaften sich bewußt bleiben müssen, daß sie, praktisch gesehen, die Trä-

ger der Verträge nach Form und Inhalt bleiben. Tuchfühlung mit anderen Berufsorganisationen empfiehlt sich. Aus dem Gesetz ist herauszuholen, was möglich ist. Abgesehen von der ausgewiesenen Stärke der Organisation, ist weiterhin für die Funktionäre das Feld frei, um Einsicht, Rechtskenntnisse und Erfindungsgaben am Grünen Tisch und gegenüber den Amtsstellen, vor und nach dem Abschluß der Verträge, wirksam einzusetzen.

Prof. Dr. Edwin Schweingruber.

Die Produktionsentwicklung in der Landwirtschaft

Von 1939 bis 1954/55 [1] nahm die Produktion der schweizerischen Landwirtschaft mengenmäßig um 15 Prozent zu. Während desselben Zeitraums verringerte sich die Zahl der landwirtschaftlichen Erwerbstätigen um rund 10 Prozent [2]. Die pro Erwerbstätigen produzierte Menge hat damit um rund 28 Prozent zugenommen. Mengenmäßig hat sich damit die Produktivität erheblich verbessert.

Stellt man jedoch nicht auf die Produktionsmenge, sondern auf den Produktionswert ab, so ergibt sich ein weniger günstiges Bild. Der Endrohertrag der Landwirtschaft stieg zwar von 1939 bis 1954/55 von 1,289 auf 2,565 Milliarden Franken oder um 99 Prozent. Während derselben Jahre trat jedoch auch bei den Produzentenpreisen eine Zunahme von 94 Prozent ein. Zu Produzentenpreisen von 1939 berechnet nahm der Endrohertrag damit noch um ganze 3 Prozent zu. Weil die Zahl der Beschäftigten rückläufig war, stieg allerdings der Endrohertrag pro Beschäftigten, zu Produzentenpreisen von 1939 berechnet, um 14 Prozent. Die Veränderung der Produktionsrichtung hat damit immerhin die Hälfte der mengenmäßigen Produktivitätssteigerung zunichte gemacht.

Dies kommt auch deutlich im Endrohertrag pro Mengeneinheit zum Ausdruck. In Preisen von 1939 berechnet sank er von 1939 bis 1954/55 um volle 10 Prozent.

Wie die nachfolgend angeführten Zahlen zeigen, ist dieser Rückgang des Endrohertrages pro Mengeneinheit nicht etwa auf eine Verschiebung des Verhältnisses der tierischen zur pflanzlichen Produktion zurückzuführen, sondern innerhalb beider Hauptproduktionsrichtungen zeigt sich dieselbe Erscheinung, daß der Endrohertrag pro Mengeneinheit um rund 10 Prozent zurückging. Die mengenmäßige Steigerung der Produktion wurde zum Teil nur

---

[1] Durchschnitt der beiden Kalenderjahre.

[2] Volkszählung von 1941 und 1950. Nach den provisorischen Ergebnissen der Betriebszählung scheinen von 1950 bis 1955 keine größeren Veränderungen eingetreten zu sein.