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

**Herausgeber:** Schweizerischer Gewerkschaftsbund

**Band:** 40 (1948)

**Heft:** 1

**Artikel:** Die staatliche Kontrolle der Gesamtarbeitsverträge

**Autor:** Tschudi, H.P.

**DOI:** https://doi.org/10.5169/seals-353309

**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:** 13.07.2025

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

# GEWERKSCHAFTLICHE RUNDSCHAU

MONATSSCHRIFT DES SCHWEIZERISCHEN GEWERKSCHAFTSBUNDES
BEILAGE „BILDUNGSARBEIT"
MITTEILUNGSBLATT DER SCHWEIZERISCHEN ARBEITERBILDUNGSZENTRALE

HEFT 1 · Januar 1948 · 40. JAHRGANG

---

## Die staatliche Kontrolle der Gesamtarbeitsverträge

### I. Der Gesamtarbeitsvertrag als Mittel zur Regelung des Arbeitsverhältnisses

Das Arbeitsverhältnis wird durch drei verschiedene Ordnungen beherrscht. Die älteste bildet das Arbeitsvertragsrecht. Zum Teil beruht es auf dem Grundsatz der Vertragsfreiheit. Speziell in der wichtigen Frage der Höhe des Lohnes enthält es sich jeder Regelung. Zum Teil sind aber die Bestimmungen des Obligationenrechtes über den Dienst- und Lehrvertrag zwingender Natur (zum Beispiel über das Zeugnis, die Kündigungsfristen, die Lohnzahlung im Krankheitsfall). Zum Arbeitsvertragsrecht trat das Arbeitnehmerschutzrecht hinzu. Sowohl der Bund als auch der Kanton haben auf diesem Gebiete legiferiert. An eidgenössischen Gesetzen sind vor allem das Fabrikgesetz, das Heimarbeitsgesetz, das Ruhezeitgesetz, das Mindestaltergesetz, das Bundesgesetz über die Beschäftigung der jugendlichen und weiblichen Personen in den Gewerben zu nennen. Ein allgemeines Arbeitnehmerschutzgesetz für Handel und Gewerbe soll in nächster Zeit geschaffen werden. Ein Vorentwurf dazu wurde im Jahre 1945 publiziert. Einige Kantone, nämlich Basel-Stadt, Wallis, Tessin und Waadt, haben eine umfassende Arbeiterschutzgesetzgebung geschaffen, während die übrigen sich mit dem Erlass von Spezialgesetzen, vor allem über den Arbeiterinnenschutz und die Ruhetage, zum Teil auch über die Ferien, begnügt haben.

Der entscheidende praktische Unterschied zwischen den beiden Rechtsgebieten liegt in der Art ihrer Durchsetzung. Das Arbeitsvertragsrecht schafft ein Vertragsverhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Der Staat ist daran nicht beteiligt. Es handelt sich um Zivilrecht. Erfüllt der Arbeitgeber seine Verpflichtungen nicht freiwillig, so muss der Arbeitnehmer sie gerichtlich durch-

setzen. Bekanntlich ist aber der Dienstpflichtige meistens wirtschaftlich von seinem Arbeitgeber stark abhängig. Er ist deshalb sehr oft nicht in der Lage, einen Prozess gegen ihn zu führen. Infolge der wirtschaftlich ungleichen Stellung genügt das Arbeitsvertragsrecht nicht, um den Arbeitnehmer vor schweren Benachteiligungen zu bewahren. Das Arbeitnehmerschutzrecht hingegen schafft ein Verhältnis zwischen dem Arbeitgeber und dem Staate. Es auferlegt dem Arbeitgeber Pflichten zum Schutze des Arbeitnehmers. Dieser ist am Verhältnis nicht direkt beteiligt; er ist Nutzniesser der zu seinen Gunsten erlassenen Vorschriften. Das Arbeitnehmerschutzrecht hat öffentlich-rechtlichen Charakter. Für seine Einhaltung sorgt der Staat. Er hat für diese Aufgabe besondere Organe, die Fabrik- und Gewerbeinspektorate, gebildet. Sie sind aus eigener Initiative, ohne Antrag der betroffenen Arbeitnehmer, tätig. Er ist infolgedessen aus der beklemmenden Alternative, in die ihn das Arbeitsvertragsrecht bringt, entweder auf die Durchsetzung seines Rechts zu verzichten oder durch Auslösung eines Einzel- oder Kollektivstreites seine Existenz zu gefährden, befreit.

Als drittes Rechtsgebiet trat in neuerer Zeit das kollektive Arbeitsrecht zu den beiden traditionellen Lösungsmitteln arbeitsrechtlicher Probleme hinzu. Seinen Hauptbestandteil bildet der Gesamtarbeitsvertrag. Dieser verdankt seine gewaltige Entwicklung der weitgehenden Durchorganisierung der Wirtschaft in Arbeitgeber und Arbeitnehmerverbände. Er bildet das arbeitsrechtliche Gestaltungsmittel der Verbände. An materieller Bedeutung steht das Gesamtarbeitsvertragsrecht hinter dem Arbeitsvertrags- und Arbeitnehmerschutzrecht nicht zurück. Zur Zeit stehen in der Schweiz über 1000 Gesamtarbeitsverträge in Kraft. Von diesen regelt ein Teil allerdings nur wenige Punkte, während andere eine umfassende Ordnung der gesamten Beziehungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern enthalten, also ein eigentliches Berufssonderrecht bedeuten. Auch der räumliche Geltungsbereich der Gesamtarbeitsverträge ist sehr verschieden. Er geht vom blossen Firmenvertrag zum Landesabkommen.

Das kollektive Arbeitsrecht nimmt eine gewisse Mittelstellung zwischen dem Arbeitsvertragsrecht und dem Arbeitnehmerschutzrecht ein. Es hat zum grössten Teil zivilrechtlichen Charakter, enthält aber auch öffentlich-rechtliche Elemente.

In diesem Zusammenhang seien einige Bemerkungen über das Verhältnis zwischen staatlichem Recht und Verbandsrecht eingefügt. Vertreter von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden verleihen etwa der Auffassung Ausdruck, das Gesamtarbeitsvertragsrecht sei viel zweckmässiger als die gesetzlichen Vorschriften. Diese müssten daher durch gesamtarbeitsvertragliche Regelungen ersetzt werden. Eine solche Entwicklung wäre wertvoll, weil dadurch die Bedeutung der Verbände erhöht würde und ihre Mit-

glieder stärker an sie gebunden würden. Zweifellos besitzt der Gesamtarbeitsvertrag Vorteile gegenüber der staatlichen Gesetzgebung. Er kann sich an die Bedürfnisse der einzelnen Wirtschaftszweige anpassen, während das Gesetz notwendigerweise eine einheitliche, starre Regelung enthalten muss. Das Gesetz verfügt aber über andere wesentliche Vorzüge. Vor allem hat es eine unlimitierte Geltungsdauer. Es garantiert eine stabile Ordnung. Arbeitgeber und Arbeitnehmer wissen, was massgebend ist. Die Geltungsdauer der Gesamtarbeitsverträge ist meistens ziemlich kurz; überdies lassen sie oft eine Kündigung zu. In den anschliessenden Verhandlungen kommt möglicherweise keine Einigung über den Inhalt eines neuen Vertrags zustande. Damit fehlt jede Regelung. Für einen solchen Fall ist es unerlässlich, dass die wichtigsten Pflichten des Arbeitgebers gesetzlich verankert sind. Andernfalls wäre der Arbeitnehmer plötzlich ohne jeden Schutz. Ferner ist zu beachten, dass die Verhandlungen über den Abschluss eines Gesamtarbeitsvertrages meistens ein hartes Ringen bedeuten. Nach der Einigung muss die Formulierung in ziemlicher Eile erfolgen. Dabei kann ein wichtiger Punkt vergessen werden. Denkbar ist auch, dass die Arbeitnehmerorganisationen, um zu einem Vertragsabschluss zu kommen, eine für eine bestimmte Personalkategorie, zum Beispiel die Jugendlichen oder die Frauen, sehr ungünstige Regelung in Kauf nehmen. Zur Erhaltung der Volksgesundheit und des sozialen Friedens muss darum die Allgemeinheit, der Staat, die im öffentlichen Interesse gebotenen Mindestnormen gesetzlich verankern, so dass eine Unterschreitung ausgeschlossen ist. Auch die Durchsetzung des staatlichen Arbeitnehmerschutzrechts mit der Kontrolle durch die Verwaltungsorgane und mit der Bestrafung von Uebertretungen ist wirksamer als diejenige der Gesamtarbeitsverträge. Die neueste Entwicklung geht allerdings dahin, auch eine ziemlich lückenlose Durchsetzung des Verbandsrechts zu erreichen. Ueber diesen Punkt sei auf die folgenden Ausführungen verwiesen. Diese kurzen Erörterungen lassen den Schluss zu, dass das staatliche Arbeitnehmerschutzrecht seine eigenen Aufgaben hat, die ihm vom Gesamtarbeitsvertrag nicht abgenommen werden können. Es legt diejenigen Mindestvorschriften fest, welche im Interesse der Volksgesundheit, der öffentlichen Ordnung und des sozialen Friedens nicht unterschritten werden dürfen. Das Gesamtarbeitsvertragsrecht bringt die über die Mindestvorschriften hinausgehenden Verbesserungen, regelt Fragen, mit welchen der Gesetzgeber sich nicht befasst hat, und ordnet Detailpunkte in Anpassung an die Bedürfnisse des einzelnen Wirtschaftszweiges und Berufes. Es leistet aber auch sehr oft Pionierarbeit für spätere gesetzliche Regelungen, die möglich werden, sobald eine Errungenschaft in den Gesamtarbeitsverträgen sich genügend durchgesetzt hat.

In neueren Gesetzen wird für bestimmte Fragen eine Kombination von staatlichem Recht und Verbandsrecht versucht. Die von den Verbänden aufgestellte Regelung wird durch eine Verordnung ins öffentliche Recht herübergenommen und von den staatlichen Behörden vollzogen. Bei der Durchführung können selbstverständlich die Verbände mitwirken. Diese Lösung wird speziell von Kollegen Dr. Schweingruber, Dozent für Arbeitsrecht an der Universität Bern, in seinem « Arbeitsrecht der Schweiz » und in der vom Schweizerischen Gewerkschaftsbund herausgegebenen Schrift des gleichen Autors « Gesetz und Kollektivvertrag » propagiert. Sie hat den Vorzug, dass sie eine direkte Einflussnahme der Verbände auf die Gesetzgebung gewährleistet, dass das öffentliche Recht in Anpassung an die Bedürfnisse der einzelnen Berufe aufgelockert wird und dass auf bestimmten Gebieten nicht mehr zwei Ordnungen, diejenige des Staates und diejenige der Verbände, nebeneinander bestehen und vollzogen werden, sondern nur noch eine einzige, welche von den staatlichen Organen durchgeführt wird. Die Bedeutung dieser Methode darf allerdings nicht überschätzt werden. Sie eignet sich nicht für alle Gebiete des Arbeitnehmerschutzrechts. Vor allem dürfen Bestimmungen der Arbeitshygiene, der Unfallverhütung sowie des Frauen- und Jugendlichenschutzes in keiner Weise modifiziert werden. Sie sind unerlässlich, um die Gesundheit der Arbeitnehmer zu bewahren. Eminent wichtige öffentliche Interessen sind hier im Spiele. Die staatlichen Vorschriften müssen deshalb lückenlos aufrechterhalten bleiben. Den Berufsorganisationen kann keine Kompetenz zu abweichenden Regelungen in einem den Schutz der Arbeitnehmer herabsetzenden Sinn gegeben werden. Auch hinsichtlich der Arbeits- und Ruhezeit sowie der Ferien müssen im Allgemeininteresse bestimmte Mindestnormen gelten. Den Verbänden kann daher wohl die Möglichkeit eingeräumt werden, zusätzliche, für den Arbeitnehmer günstigere Vorschriften zur Aufnahme ins öffentliche Recht vorzuschlagen. Abweichungen zum Nachteil der Dienstpflichtigen kommen aber nur in Punkten von geringerer Bedeutung in Frage.

## II. Die Wirkungen des Gesamtarbeitsvertrages

Wie bereits erwähnt wurde, liegt eine der Schwächen des Gesamtarbeitsvertrages bei seiner Durchsetzung. Der Gesamtarbeitsvertrag gemäss OR Art. 322 und 323 hat zivilrechtlichen Charakter. Dies trifft auch dann zu, wenn er auf Grund des Bundesbeschlusses vom 23. Juni 1943 allgemeinverbindlich erklärt wird. Die Allgemeinverbindlicherklärung ändert seine Wirkungen nicht, sie dehnt lediglich seinen Geltungsbereich auf die Nichtverbandsmitglieder aus.

Jeder Gesamtarbeitsvertrag zerfällt in zwei Teile. Der schuldrechtliche Teil ordnet die Rechte und Pflichten der Vertragsparteien selbst, also der Verbände (zum Beispiel Bestimmungen über die Friedenspflicht oder die Einsetzung eines Schiedsgerichtes). Der andere Teil, um dessentwillen in der Regel der Gesamtarbeitsvertrag überhaupt abgeschlossen wird, hat normativen Charakter: er setzt Vorschriften für die einzelnen Dienstverhältnisse fest. Diese sind unabdingbar. Abweichende Vereinbarungen der Angehörigen der vertragschliessenden Verbände sind nichtig und werden durch die Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrages ersetzt. Die gesetzliche Regelung ist eindeutig und klar. Erfüllt der Arbeitgeber aber die gesamtarbeitsvertraglichen Pflichten nicht, so muss sich der Arbeitnehmer selbst für seine Ansprüche wehren. In dieser Beziehung wäre somit das Kollektivvertragsrecht nicht stärker als das Dienstvertragsrecht. Dies trifft nun aber nicht zu. Es nimmt eine gewisse Mittelstellung zwischen dem Arbeitsvertragsrecht und dem Arbeitnehmerschutzrecht ein. Die Verbände, welche den Gesamtarbeitsvertrag abgeschlossen haben, stehen hinter dem Einzelnen und verstärken seine Stellung.

Die Eingehung eines Gesamtarbeitsvertrags zieht die schuldrechtliche Verpflichtung der Vertragsparteien nach sich, auf ihre Mitglieder in dem Sinne einzuwirken, dass sie sich an die Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrags halten. Praktisch werden die Verbandsorgane erst tätig, wenn von der Gegenpartei eine Beschwerde wegen einer Vertragsverletzung eingeht. Oft erfahren die Verbände aber nicht, dass in einer Firma die Arbeitsbedingungen dem Gesamtarbeitsvertrag nicht entsprechen. Auch wenn ein Verband von einer Uebertretung Kenntnis erhält, kann er häufig nicht viel erreichen, weil er nach seinen Statuten über keine Zwangsmittel gegen ein widerspenstiges Mitglied verfügt.

In neuerer Zeit gehen die Berufsorganisationen immer mehr dazu über, diese Schwäche des Gesamtarbeitsvertrags durch eine Kontrolle über seine Einhaltung zu beheben. Ein Vertrag soll befolgt werden. Wird er nicht eingehalten und steht er bloss auf dem Papier, so ist er gänzlich wertlos. Man darf behaupten, er sei nicht nur ohne Nutzen, sondern sogar schädlich, weil der Eindruck bestehen kann, es liege in einem Gewerbe eine befriedigende Ordnung der Arbeitsverhältnisse vor, während dies in Wirklichkeit nicht zutrifft. Der Gesamtarbeitsvertrag, welcher in der Praxis durchlöchert wird, erfüllt seinen Zweck nicht. Er bringt den Arbeitnehmern keine anständigen Arbeitsbedingungen. Das Ziel, welches die Betriebsinhaber mit dem Abschluss eines Gesamtarbeitsvertrages in erster Linie verfolgen, die Sicherung des Arbeitsfriedens wird ebenfalls nicht erreicht, weil bei den Arbeitnehmern, denen die tarifvertraglichen Arbeitsbedingungen nicht zugebilligt werden, eine Unzufriedenheit aufkommen wird, die zu

Explosionen führen kann. Nur die Durchführung von Kontrollen bildet eine Garantie für die Einhaltung des Gesamtarbeitsvertrags.

Die Ueberwachung allein genügt aber noch nicht. Bei Verstössen müssen Sanktionen verhängt werden können; andernfalls werden eigennützige Unternehmer nicht vor der Uebertretung gesamtarbeitsvertraglicher Vorschriften zurückschrecken. Als Sanktion kommt die Verhängung von Konventionalstrafen in Betracht.

Das Schweizerische Obligationenrecht von 1911, welches in den Art. 322 und 323 den Gesamtarbeitsvertrag nur sehr summarisch regelt, schreibt selbst eine Kontrolle der Einhaltung des Gesamtarbeitsvertrags nicht vor und legt auch keine Sanktionen für Uebertretungen fest. Die Bestimmungen über die Durchsetzung müssen deshalb von den Verbänden im Gesamtarbeitsvertrag selbst aufgestellt werden. Die in den letzten Jahren abgeschlossenen, gut ausgebauten Gesamtarbeitsverträge sehen in der Regel Kontrollmassnahmen vor und drohen Sanktionen für Verletzungen der Vertragsbestimmungen an.

## III. Die staatliche Kontrolle der Einhaltung der Gesamtarbeitsverträge

Wer soll nun aber diese Kontrolle ausüben? Die Regel bildet, dass die Verbände selbst die Befolgung des von ihnen geschaffenen Rechts überwachen. Sie setzen dafür meistens paritätische Kommissionen ein. Die Sanktion besteht vielfach darin, dass der fehlbare Arbeitgeber neben dem hinterzogenen Lohn Feriengeld usw. 25 Prozent des betreffenden Betrags an die paritätische Kommission zu bezahlen hat.

In verschiedenen ausländischen Staaten, zum Beispiel in Frankreich, wird die Einhaltung der Gesamtarbeitsverträge durch staatliche Organe überwacht. Die Arbeitsinspektoren führen die Gesamtarbeitsverträge gleichzeitig mit den gesetzlichen Bestimmungen durch. Dieser Vollzug ist sehr wirkungsvoll. Für den Betriebsinhaber besteht der Vorteil, dass er nicht zwei Instanzen Rechenschaft schuldig ist, nämlich den Verbänden für die Einhaltung der Gesamtarbeitsverträge und den staatlichen Organen für die Befolgung der gesetzlichen Vorschriften. Er hat auch die Gewähr dafür, dass die Kontrolle objektiv und durch eine neutrale Person durchgeführt wird, während bei Verbandskontrollen die Möglichkeit nicht ganz von der Hand zu weisen ist, dass Konkurrenzinteressen mitspielen.

Zur staatlichen Kontrolle muss zwangsläufig die staatliche Sanktion hinzukommen. Uebertretungen gesamtarbeitsvertraglicher Vorschriften werden wie Verletzungen gesetzlicher Bestimmungen gerichtlich bestraft. Der Gesamtarbeitsvertrag hat somit, juristisch

ausgedrückt, öffentlich-rechtlichen Charakter. Die Verbände setzen in diesem System Recht, das vom Staat vollzogen wird und das die gleiche Wirkung hat wie das staatliche Polizeirecht.

Gegen diese Entwicklung wurden in der Schweiz Bedenken geltend gemacht. Besonders Kollege Dr. Gysin, ein führender Vertreter des schweizerischen Arbeitsrechts, lehnt die öffentlich-rechtliche Wirkung der Gesamtarbeitsverträge mit Entschiedenheit ab. Er befürchtet, dass die Freiheit der Berufsverbände in Gefahr geraten könnte, wenn sie die Befugnis erhalten, Vorschriften zu schaffen, die der Staat zu vollziehen hat. Dieser würde auf diese Bestimmungen Einfluss nehmen wollen und sich zu diesem Zweck in die Verbände einmischen. Das Endergebnis einer solchen Entwicklung wäre die Umwandlung freier Berufsorganisationen in Korporationen und der demokratischen Verfassung in den faschistischen Ständestaat. Die Frage der Wirkung der Gesamtarbeitsverträge hat somit durchaus nicht nur rechtstheoretische, sondern eminent politische Bedeutung. Es ist wichtig, diese Tendenzen zu erkennen, wenn man auch ihre Bedeutung für die Schweiz mit ihrer demokratischen Tradition nicht übertreiben darf. In verschiedenen Ländern hat der staatliche Vollzug der Gesamtarbeitsverträge die Freiheit der Arbeitgeberverbände und der Gewerkschaften nicht zu beeinträchtigen vermocht.

In der Schweiz besteht nur in zwei Wirtschaftszweigen eine ziemlich weitgehende Mitwirkung des Staates bei der Durchsetzung eines Gesamtarbeitsvertrages, nämlich in der Hotellerie und im Autotransportgewerbe. Nach der Verfügung des Eidg. Volkswirtschaftsdepartementes über die Allgemeinverbindlicherklärung der für das Beherbergungsgewerbe vereinbarten Trinkgeldordnung vom 16. Januar 1947 bestellt das Eidg. Volkswirtschaftsdepartement den Präsidenten der paritätischen Aufsichtskommission, welche die Kontrollstelle ernennt und überwacht, ferner wählt es die Rekurskommission, an welche der Betroffene wichtigere Entscheide der Aufsichtskommission ziehen kann. Die Kontrolleure selbst werden auf Vorschlag der vertragschliessenden Verbände durch das Bundesamt für Industrie, Gewerbe und Arbeit bezeichnet. Die Verordnung VI zum Bundesbeschluss über den Transport von Personen und Sachen mit Motorlastwagen auf öffentlichen Strassen vom 11. Februar 1947 bestimmt, dass ein Betriebsinhaber, welcher nicht den vertragschliessenden Verbänden angehört, gegen eine durch die paritätische Kommission wegen Verstössen gegen die Arbeits- und Ruhezeitvorschriften eines allgemeinverbindlich erklärten Gesamtarbeitsvertrages verhängte Strafe an das Eidg. Amt für Verkehr rekurrieren kann. Dieses ist auch befugt, selbst Bussen auszufällen, wenn die paritätische Kommission mit Rücksicht auf die Schwere des Falles ihn nicht erledigen will oder wenn sie keine oder eine offensichtlich ungenügende Sanktion ausspricht.

Diese Regelung steht zur Zeit allerdings noch nicht in Kraft, da die Allgemeinverbindlicherklärung des Gesamtarbeitsvertrages für das Autotransportgewerbe erst beschlossen werden muss. In diesem Zusammenhang ist auch Art. 17 des Bundesbeschlusses über die Allgemeinverbindlicherklärung von Gesamtarbeitsverträgen zu erwähnen, der in Verbindung mit Art. 17 der Vollzugsverordnung zu diesem Bundesbeschluss die Möglichkeit einer staatlichen Kontrolle allgemeinverbindlich erklärter Gesamtarbeitsverträge gegenüber Aussenseitern vorsieht. Bisher wurde aber keine amtliche Kontrolle geschaffen. In verschiedenen Fällen wurden schon Bestimmungen über die Kontrolle durch eine Verbandsinstanz allgemeinverbindlich erklärt. Man hat sich damit begnügt, den Aussenseitern zu ihrem Schutze ein Beschwerderecht an eine staatliche Instanz einzuräumen.

Dr. H. P. Tschudi.

Auf kantonalem Boden wurde bisher die Kontrolle der Gesamtarbeitsverträge nur im Kanton Baselstadt eingeführt. Sie ist dort stark ausgebaut. In einem weiteren Aufsatz in der nächsten Nummer der «Gewerkschaftlichen Rundschau» soll daher das sogenannte Basler System dargestellt werden.

# Möglichkeiten und Grenzen einer Berufs- und Betriebsgemeinschaft im heutigen Wirtschaftssystem

## I.

Ueber die Betriebs- und Berufsgemeinschaft ist in den letzten Jahren sehr viel geschrieben und gesprochen worden. Im eidgenössischen Parlament sind von den verschiedensten Seiten Postulate zur Förderung der Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer eingereicht worden. Zweifellos bekennt sich die Mehrheit aller politischen Parteien zur Berufs- und Betriebsgemeinschaft, aber trotzdem wird eigentlich — von der Entwicklung auf freiwilliger gesamtarbeitsvertraglicher Grundlage abgesehen — herzlich wenig zu ihrer Verwirklichung getan. Obschon die Parteien, die sich für diese Bestrebungen einsetzen, im Parlament die Mehrheit ausmachen dürften, ist es bei Postulaten geblieben. In der Gesetzgebung finden sich nur ganz wenige rudimentäre Ansätze zur Betriebs- oder Berufsgemeinschaft und selbst neue Gesetzesentwürfe, wie der amtliche Vorentwurf von 1945 zu einem Bundesgesetz über die Arbeit im Handel und in den Gewerben, nehmen auf diese Ideen sehr wenig Rücksicht *. Der Grund liegt

* Im Gegensatz dazu die Variante zum amtlichen Vorentwurf, ausgearbeitet von Siegrist, Zanetti und Jenzer, unter Mitwirkung von Schweingruber, die ein konkretes Beispiel darstellt, wie die Berufsgemeinschaft von Staates wegen berücksichtigt und gefördert werden kann. Vgl. dazu «Gewerkschaftliche Rundschau», April-Heft 1947.