Zeitschrift: Gewerkschaftliche Rundschau : Vierteljahresschrift des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes

Herausgeber: Schweizerischer Gewerkschaftsbund

Band: 51 (1959)

Heft: 7-8

Artikel: Wettbewerb und Gesamtarbeitsverträge

Autor: De Nicolò, Marco

DOI: https://doi.org/10.5169/seals-353905

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: 11.07.2025

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

werden könen und die eine noch intensivere Durchforschung der wirtschaftlichen Zusammenhänge erfordern, als dies bei der Lösung der nationalen Wirtschaftsprobleme der Fall war. Durch den weltweiten Zusammenschluß der Gewerkschafter werden diese in die Lage versetzt, auch hier auf internationalem und sogar interkontinentalem Boden Wertvolles beizutragen zur gegenseitigen Befriedung der Völker. *Dr. O. Bill-Remund*

Wettbewerb und Gesamtarbeitsverträge

Kürzlich erschien die Dissertation des früheren Typographen *Dr. Otto Emil Bill,* der als Werkstudent Matura und Volkswirtschaftsstudium mit Auszeichnung abschloß. Seine bei Prof. F. Marbach verfaßte Dissertation trägt den Titel «Der Schweizerische Typographenbund – Geschichtliche Entwicklung – Wettbewerbspolitik – Sozialinstitutionen», dem der Nachsatz «Eine Untersuchung der Sozialpartnerschaft im schweizerischen Buchdruckgewerbe im Laufe der letzten 100 Jahre» beigefügt ist. Aus dieser ausgezeichneten Arbeit möchten wir vor allem die wettbewerbspolitischen Aspekte in zusammenfassender Weise, möglichst inhaltsgetreu, wiedergeben. Sie scheinen uns nicht nur für das Buchdruckgewerbe von großer Tragweite, sondern auch für alle anderen Berufszweige, die in ihren Gesamtarbeitsverträgen (GAV) ähnliche oder gleiche Bestimmungen aufgenommen haben. So erfreulich die auf dem Gebiete der Sozialpartnerschaft erreichten Fortschritte auch sind, sollte doch mehr als bisher die Frage überlegt werden, ob einzelne Gewerkschaften nicht auch gelegentlich *allzu weitgehende* Bestimmungen in die GAV aufzunehmen bereit waren.

Den ersten Teil seiner Arbeit widmet Dr. Otto Bill den früheren und gegenwärtigen *Beziehungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer* im Buchdruckgewerbe. Die dabei aufgezeigten Entwicklungsstufen dürften auch denjenigen anderer Berufssparten nicht unähnlich sein. Sie sind für unsere Betrachtungen nicht unwichtig, können hier aber nur sehr summarisch erwähnt werden.

Während sich in der zweiten Hälfte des letzten Jahrhunderts zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer ein mächtiges Ringen entfachte, suchten sich beide Parteien, teilweise bereits schon vor der Jahrhundertwende, zumindest in gewissen Belangen, auf *friedliche* Art und Weise zu einigen. Die Einsicht war da, ihre Verwirklichung vollzog sich aber in einer langsamen und beschwerlichen Entwicklung. Schon 1883 stand in einer Denkschrift der Typographen: «Diesem Riesenkampfe wird der Friede nicht folgen mit dem Sieg des einen Kämpfenden über die andern, sondern nur mit der Versöhnung aller Streiter miteinander. Das allein muß das Endziel der Lösung der sozialen Frage sein.»

Die «Berufsordnung» der Typographen bedeutete einen ersten Schritt in dieser Richtung. Weiter gingen bereits die GAV der zwanziger Jahre, die – wie wir noch sehen werden – nicht nur Normen enthielten, die auch Gegenstand eines Einzeldienstvertrages sein könnten. Nicht gegen alle diese Bestimmungen lassen sich stichhaltige Einwände vorbringen, doch fanden mit der Zeit Bestimmungen in zahlreiche GAV Eingang, die mit der Regelung von Arbeitsbedingungen wenig oder nichts mehr zu tun haben.

Die Gewerkschaft schützt Preise

Während noch der Tarif von 1907 zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern im Buchdruckgewerbe *ausschließlich Lohn und Arbeitszeit* regelte, nahm jener des Jahres 1913 auch Bestimmungen auf, die über die Regelung des Arbeitsverhältnisses hinaus in die *Sphäre des Gütermarktes* hineinreichen. Der revidierte Tarif von 1913 nannte nämlich als neues Ziel:

> Die Vertragschließenden verpflichten sich, gegen Schleuderer oder Firmen, die für Schleuderer arbeiten, gemeinsam vorzugehen. Die Grundlage für die Verhandlungen und Beschlüsse der Schiedsinstanzen bildet der Minimaltarif für die Berechnung der Druckarbeiten.

Wie konnte es zur Aufnahme einer derartigen Bestimmung kommen? Wir werden später sehen, daß auch gewerkschaftliche Ziele dazu Anlaß geben können. Damals aber verlangten die *Arbeitgeber*, als Gegenleistung für die von den Gewerkschaften gewünschte Einführung des paritätischen Arbeitsnachweises, die Aufnahme der genannten Regelung. Sie verschwand zwar 1922 wieder. Nach dem Streik zeigten aber bereits die Verhandlungen zur Schaffung eines GAV, daß die Arbeitgeber nicht bereit waren, auf die für sie wichtige Bestimmung endgültig zu verzichten. Sie stellten sogar fest:

> Der Schweizerische Buchdruckerverein beabsichtigt, im eigenen und im Interesse der Gehilfenschaft, die Bestimmungen der Preisordnung weiterhin auszubauen ... Die Arbeitsbedingungen hängen mit der Preisbildung der Produkte des Gewerbes aufs engste zusammen. Eines bestimmt das andere. Versagt das eine, kann auch das andere nicht mehr aufrechterhalten bleiben.

So blieben auch künftig die Beratungen über die Preisordnung bei allen gesamtarbeitsvertraglichen Revisionsverhandlungen von großer Bedeutung. Es begann eine Entwicklung, über deren künftige Bedeutung man sich sicher noch nicht klar war und über die man sich auch heute nicht immer klar zu sein scheint.

Die heute noch geltende Preisordnung des Buchdruckgewerbes fand schon im 1926 revidierten GAV Eingang und hat folgenden Wortlaut:

1. Die vom Schweizerischen Buchdruckerverein aufgestellte Preisordnung und die dazugehörende Durchführungsverordnung sind für alle diesem GAV unterstellten Prinzipale verbindlich.
2. Die Vertragsparteien verpflichten sich, gemeinsam gegen solche Prinzipale vorzugehen, die vorstehende Bestimmung verletzten oder sich den Entscheiden der diesbezüglichen Schiedsgerichte des Schweizerischen Buchdruckervereins nicht fügen. Die daraus erwachsenden Kosten trägt der Schweizerische Buchdruckerverein.

Die Bedeutung dieser Bestimmung sucht Dr. Otto Bill zu deuten, indem er vorerst untersucht, welche gesamtarbeitsvertraglichen Normen im schweizerischen Buchdruckgewerbe den Wettbewerb auf dem Arbeitsmarkt und auf dem Güter- bzw. Leistungsmarkt einschränken.

Wettbewerbseinschränkungen auf dem Arbeitsmarkt

Im GAV des schweizerischen Buchdruckgewerbes wird der Wettbewerb auf dem Arbeitsmarkt durch Artikel 8 eingeschränkt; er verpflichtet nämlich die vertragstreuen Prinzipale, nur vertragstreue Gehilfen zu beschäftigen, und erlaubt auch vertragstreuen Gehilfen, nur bei vertragstreuen Prinzipalen zu arbeiten. Darüber hinaus verbietet dieser Artikel den vertragstreuen Unternehmungen, für nichtvertragstreue Firmen zu arbeiten und untersagt auch den Prinzipalen und Gehilfen jegliche «Störenarbeit». Werden nun diese Bestimmungen durch eine dem GAV unterstellte Person oder Unternehmung nicht eingehalten, so werden auf Grund einer anderen gesamtarbeitsvertraglichen Bestimmung Fehlbare «durch das Berufsamt vertragsuntreu erklärt» und verlieren damit alle die ihnen aus dem GAV zustehenden Rechte. Das Berufsamt wird den vertragstreu gebliebenen Teil eines Einzeldienstverhältnisses mit eingeschriebenem Brief auffordern, dem Vertragsuntreuerklärten auf den nächstmöglichen Zeitpunkt zu kündigen.

Damit stellt sich bereits die wichtige Frage, ob derartige exklusivvertragliche Regelungen von einem *Kartellgesetz* verboten würden. Eine bestimmte Antwort ließe sich – von den möglichen Ausnahmen ganz abgesehen – nur geben, wenn sich die Fachleute über die Auslegung des *Kartellbegriffes* einig wären. Während verschiedene Autoren nur selbstständige Unternehmungen in die Definition einbeziehen möchten, wünschen andere den Begriff auf «Vereinbarungen zwischen Personen und Personengemeinschaften» auszudehnen. So äußert sich *Prof. Hans Merz* darüber wie folgt:

> Die üblichen Kartelldefinitionen erfassen nur Vereinbarungen zwischen Unternehmungen, ... Für die Beurteilung der Zulässigkeit der Kartellbindungen, also für die rechtliche Einordnung, ist diese Definition zu eng. Richtigerweise muß noch allgemeiner von Vereinbarungen zwischen

Personen und Personengemeinschaften gesprochen werden, um so mit der Definition die offenbar immer häufiger werdenden Fälle auch zu erfassen, in welchen die Arbeitnehmervereinigungen die Kartellbindung zwischen Unternehmungen insofern vervollständigen, als die Arbeitgeber nur Mitglieder des Arbeitnehmerverbandes anstellen und diese nur bei Mitgliedern der Arbeitgebervereinigung arbeiten dürfen.

Während *Kestner/Lehnich* auf Grund von Untersuchungen in Deutschland und England zum Schlusse kamen, daß Vereinbarungen im Sinne des genannten Artikels 8 wenig wirkungsvoll sind und daß der «Bekämpfung des Außenseiters durch Sperrung der Arbeitskräfte eine ausschlaggebende Bedeutung nicht zukomme», vertritt Dr. Otto Bill für das Buchdruckgewerbe eine andere Ansicht. Wenn nämlich die durch den GAV verpflichtete Gewerkschaft annähernd alle Arbeitnehmer unter ihrer Kontrolle hat und das Meldewesen so straff geregelt ist, wie dies im schweizerischen Buchdruckgewerbe zutrifft, dann können die Folgen für den Außenseiter «unmittelbar tödlich wirken». So besteht nämlich für den Außenseiter kaum eine Möglichkeit, Lehrlinge auszubilden, weil Artikel 43 des GAV bestimmt, daß nur wer gestützt auf einen Lehrvertrag *bei einer vertragstreuen Firma* einen Zweig des Buchdruckerberufes erlernt, als Lehrling gilt. Dem Außenseiter ist auch der Weg zum Arbeitsmarkt versperrt, da die paritätische Arbeitsvermittlung nur vertragstreue Gehilfen an vertragstreue Prinzipale vermittelt.

Besteht somit auf dem Arbeitsmarkt ein Monopol? Viele Autoren verneinen dies und glauben, die Gewerkschaft vermöge das Angebot an Arbeitskräften höchstens dann einzuschränken, wenn sie beispielsweise dem Nachwuchs den Beitritt zur Gewerkschaft verwehrt oder hohe Eintrittsgelder verlangt (USA!). Anderseits sind andere Fachleute der festen Ueberzeugung, daß sich zwei Monopole – jenes des Arbeitgeberverbandes und jenes der Gewerkschaft – gegenüberstehen können. Dr. Otto Bill vertritt eher die zweite Auffassung, weil im schweizerischen Buchdruckgewerbe in jedem kleinen Betrieb ein Vertrauensmann der Gewerkschaft darüber wacht, ob Gehilfen angestellt werden, die sich nicht über die Zugehörigkeit zur Gewerkschaft oder mindestens zur Vertragsgemeinschaft ausweisen können. Daneben wacht aber auch der einzelne Arbeitgeber darüber, wer als Arbeitgeber vertragstreu ist und wer nicht.

In diesem Zusammenhang ist nicht unwesentlich, daß die Vertragsparteien an ihre gesamtarbeitsvertraglichen Abmachungen schon rein rechtlich stark gebunden sind. Würde beispielsweise die Gewerkschaft ihrer Pflicht gegenüber einem nichtvertragstreuen Prinzipal nicht nachkommen, so hätten bei den Typographen die Arbeitgeber die Möglichkeit, sich auf Artikel 3 ihres GAV zu berufen, der beiden Parteien das Recht gibt, den Vertrag «aus wichtigen Gründen» sofort aufzulösen oder Anspruch auf eine Konventionalstrafe gibt.

Zusammenfassend stellt Dr. Otto Bill zur Wettbewerbseinschränkung auf dem Arbeitsmarkt des Buchdruckgewerbes fest, daß zwar ein monopolistischer Zustand herrsche. Eine latente Konkurrenz bestehe aber doch, da es jedem möglich sei, allerdings nur mittels Uebernahme großer Risiken, eine Buchdruckerei zu eröffnen. Auch dem aus der Lehre tretenden Gehilfen stehe es frei, sich entweder der Arbeitnehmerorganisation bzw. der Vertragsgemeinschaft anzuschließen oder auch beiden fernzubleiben. Ein direkter Zwang bestehe somit nicht. Dagegen seien die indirekten Einwirkungen auf jeden einzelnen derart intensiv, daß sowohl dem Arbeitgeber wie dem Arbeitnehmer nicht viel anderes übrigbliebe, als dem Verband beizutreten.

Wettbewerbseinschränkungen auf dem Gütermarkt

Für das Buchdruckgewerbe ist in diesem Zusammenhang vor allem die schon 1926 im GAV aufgenommene und hier bereits wiedergegebene Regelung der Preisordnung von Bedeutung. Es handelt sich im Gegensatz zu den Wettbewerbseinschränkungen auf dem Arbeitsmarkt um dem GAV eigentlich wesensfremde Bestimmungen.

Die Gewerkschaft verpflichtet sich danach, gegen Prinzipale, die die *Preisordnung* nicht einhalten, vorzugehen. Die einzelnen konkreten Maßnahmen sind zwar nicht genannt, lassen sich aber aus dem ebenfalls bereits genannten Artikel 8 (Treuepflicht) ableiten. Die Gewerkschaft wird also einem Prinzipal gegenüber, der die Preisordnung nicht einhält, ihre bei diesem Prinzipal beschäftigten Mitglieder auffordern müssen, das Dienstverhältnis auf den nächstmöglichen Kündigungstermin aufzulösen. Der vertragsuntreu erklärte Unternehmer wird ferner in beiden Verbandszeitungen in «Verruf» gesetzt. Zudem vermag der Arbeitgeberverband der starken vertikalen Bindungen wegen, die zwischen dem Buchdrucker und dem Rohstoff- und Produktionsgütermarkt bestehen, den verurteilten Prinzipal von diesen Märkten fernzuhalten.

Wer setzt die in der Preisordnung vorgesehenen Preise fest und wie wird dabei vorgegangen? Vorerst sei festgehalten, daß es sich eigentlich nicht um Preise, sondern um *Kalkulationsgrundsätze* handelt. Diese werden von einer nur aus Kreisen des Schweizerischen Buchdruckervereins gebildeten Kommission errechnet. Eine strafbare Handlung begeht der Buchdrucker nur dann, wenn er diese Kalkulationssätze unterbietet, nicht dagegen, wenn er sie überschreitet. Sie werden so berechnet, daß auch dem kostenungünstigsten Produzenten noch ein bescheidener Gewinn gewährt bleibt, womit verhindert wird, daß der kostengünstigere Drucker die übrigen vom Markt verdrängen kann. Die Preisordnung ermöglicht also die Erhaltung der Klein- und Mittelbetriebe und verhindert damit eine zu starke Expansion der Großbetriebe. Das zweite und wohl

auch entscheidende Ziel ist aber zweifellos die Einschränkung der Konkurrenz.

Damit hat die Tarifgemeinschaft die Tendenz, nicht mehr nur auf dem Arbeitsmarkt, sondern auch auf dem *Gütermarkt* eine Monopol- oder wenigstens eine monopolähnliche Stellung zu schaffen. Nachdem also die Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen sich vor allem in der zweiten Hälfte des letzten, aber auch noch in diesem Jahrhundert erbittert bekämpften und die Gewerkschaften vorerst nur bestrebt waren, die Konkurrenz auf dem Arbeitsmarkt in erträgliche Bahnen zu lenken, begannen sie sich in nicht seltenen Fällen durch enge vertragliche, sogar kartellistische Vereinbarungen zu binden. Dies führte die Gewerkschaft – wie sich Dr. Otto Bill ausdrückt – in ein wirtschaftliches Dilemma: «Soll sie zusammen mit ihrem Gesamtarbeitsvertragspartner solche Preise fest- und auch durchsetzen helfen, die eventuell dem Allgemeininteresse zuwiderlaufen, oder soll die Gewerkschaft sich konsequent auf die Seite der Konsumenten stellen und deren Interessen, die von einem weit größeren Kreis von Menschen ausgehen, auch beim Abschluß eines GAV vertreten?» Mit der Aufnahme des Artikels 22 haben sich die Typographen – zumindest teilweise – bereits für die eine Richtung verpflichtet.

Die Aufnahme gütermarktlicher Bestimmungen im GAV ist heute, nach sicher richtiger Ansicht von Dr. Otto Bill, weder von juristischer noch von nationalökonomischer Seite gebührend beachtet worden. «Obschon aus sozialen Motiven entsprungen, ist doch diese Entwicklung, die die Sozialpartner auch wirtschaftlich zu einer Einheit zusammenzuschließen scheint, nicht zu unterschätzen», besonders auch nicht im Hinblick auf ein künftiges schweizerisches Kartellgesetz.

Tarifgemeinschaft und Wettbewerbsordnung

Die Tarifgemeinschaft begann zwischen den Vertragskontrahenten, ein immer engeres Verhältnis zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverband zu schaffen. «Diese Entwicklung hat sich vor allem seit dem Ende des Zweiten Weltkrieges besonders stark abgezeichnet, was darauf zurückzuführen sein dürfte, daß die Erkenntnis der Schicksalsverbundenheit aller in einem Beruf Tätigen ständig wächst.» Damit hat aber die Tarifgemeinschaft die Tendenz, mehr und mehr auch auf dem Gütermarkt eine Monopol- oder wenigstens monopolähnliche Stellung – eine übrigens die ganze Wirtschaft kennzeichnende Entwicklung – zu schaffen. Die Wirtschaftenden haben sich immer mehr zu einzelnen Gruppen zusammengeschlossen, um vor allem die dem Liberalismus anhaftenden Mängel zu beseitigen. Dabei haben sich, wie Dr. Otto Bill sich ausdrückt, Linien gebildet, die die freien Beziehungen der Wirtschaftssubjekte unter-

einander nach und nach in bestimmte Richtungen – sowohl horizontal wie vertikal – kanalisiert haben.

Horizontale Bindungen sind Gebilde, die wirtschaftliche Zwecke – Einschränkung des Wettbewerbes zur Erhaltung oder Verbesserung des Ertrages – auf ein und derselben Produktions- oder Handelsstufe verfolgen, sei es nun in Form eines Preis-, Konditionen-, Typisierungs-, Rayonierungs-, Patent- oder Produktionskartells. Vertikale Bindungen dagegen liegen vor bei den dem gleichen wirtschaftlichen Ziel dienenden Vereinbarungen zwischen Verbänden ungleicher Wirtschaftsstufen, wie Großhandel und Detailhandel.

Sind nun Vereinbarungen zwischen Arbeitgeberorganisation und Gewerkschaft vertikale Bindungen? Diese nicht unwichtige Frage beantwortet Dr. Otto Bill, indem er darauf hinweist, daß vertikale Bindungen nicht nur zwischen gütermarktlich verschiedenen Wirtschaftsstufen vorliegen könen. Voraussetzung ist nur, daß zwischen den sich vertikal bindenden Stufengliedern ein Markt besteht. «Und hier stoßen wir auf das Marktverhältnis zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern ... Kurz: überall dort, wo ein Arbeitsmarkt besteht und somit trotz gütermarktlicher Einstufigkeit zwei Wirtschaftsstufen – nämlich eine Nachfrager- und eine Anbieterstufe – gegeben sind, ist die Möglichkeit vertikaler Bindungen gegeben ...» Nun sind es gerade die vertikalen Bindungen, die die schweizerischen Kartellexperten beschäftigen, weil gerade sie den Wettbewerb in einer Art und Weise einschränken und sogar ausschalten können, die horizontale Gebilde oft nicht bezwecken und meist auch nicht zu erreichen vermögen.

Exklusivvertragliche Abmachungen auf dem Arbeitsmarkt zwischen Arbeitgeberverband und Gewerkschaft können denn auch die Konkurrenz am Gütermarkt auf der Angebotsseite einschränken, indem, wie dargelegt, nichtvertragstreue Firmen vom Arbeitsmarkt abgesperrt werden. Diese Wettbewerbseinschränkung liegt durchaus nicht immer im Interesse der Gewerkschaft, da dabei die Zahl der Arbeitsplätze reduziert wird. Weil aber die Gewerkschaft bestrebt ist, die nichtorganisierten Arbeitnehmer vom Arbeitsmarkt fernzuhalten, «wählt sie von beiden Uebeln nach ihrer Meinung das kleinere, indem sie indirekt mithilft, die Konkurrenz am Gütermarkte einzuschränken». In soziologischer Hinsicht hat sich und kann sich in Zukunft noch in vermehrtem Maße die eigenartige Entwicklung ergeben, daß «während sich die Kluft des Klassenkampfes – wenigstens im Gütermarktsektor – zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern immer mehr schließt und diese gemeinsam am Gütermarkt auftreten ..., die Kluft zwischen Kartellunternehmer und Außenseiter stets größer wird».

Die exklusivvertraglichen Abmachungen sind aber in der Regel auch geeignet, wichtige Interessen der Arbeitnehmer zu schützen. Für den Unternehmer wirken sie direkt als Preissicherungsfaktor, wäh-

rend die Wirkungen für den Arbeitnehmer indirekte sind. Der Arbeiter ist am gesicherten Preis nämlich insofern interessiert, als er ihm zu seinem gerechten Anteil am Sozialprodukt verhelfen kann. «Der Arbeiter sieht im gerechten Preis ein moralisches Recht, einen ‚gerechten Lohn' fordern zu dürfen. Ihn kümmern dabei weder preis- noch lohntheoretische Ueberlegungen. Seine Erkenntnisse beruhen auf der nackten Tatsache, daß ein unsicherer Preis der Güter auch den Preis der Arbeit, den Lohn, gefährdet.»

Da aber der Preis der Arbeit nicht nur von den Produktenpreisen, sondern auch von der Qualität der Arbeit und von Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt abhängt, suchen gewisse GAV auch sie zu regeln. Jener des Buchdruckgewerbes normiert neben den Mindestkalkulationssätzen sowohl die Qualität der Arbeit (Lehrlingswesen, Ausbildung sowie Lehr- und Prüfungsordnung) wie auch Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt (Arbeitsnachweis).

Exklusivvertragliche Abmachungen und Kartellgesetz

Die Bundesverfassung sieht in Artikel 31bis, Absatz III, vor, daß der Bund, wenn das Gesamtinteresse es rechtfertigt, nötigenfalls in Abweichung von der Handels- und Gewerbefreiheit, Vorschriften erlassen kann «gegen volkswirtschaftlich oder sozial schädliche Auswirkungen von Kartellen und ähnlichen Organisationen». Diese Bestimmung fand mit den «neuen Wirtschaftsartikeln» im Jahre 1947 in unserer Bundesverfassung Eingang. Ausgerechnet die als kartellreichstes Land bezeichnete Schweiz kennt aber noch heute kein Kartellgesetz: «Ein Grund zu diesem Verhalten mag darin zu erblicken sein, daß die dominierenden Züge der wirklichen Lage gerade darin erblickt werden, daß unsere Wirtschaft ein Konglomerat horizontaler und vertikaler Organisationen ist, das man nicht durch ein Gesetz auseinandersprengen will, das heißt man sieht in der starken Kartellierung unserer Wirtschaft mehr Vor- als Nachteile für die gesamte Volkswirtschaft.» Die Entwicklung der Kartell- und Verbandsbildung hat aber mit der Zeit doch dazu geführt, daß Kartelle ungleicher Stufen vertragliche Vereinbarungen trafen, aus denen schließlich vertikale Bindungen hervorgingen. «Diese vertikalen Bindungen zwischen schon bestehenden Kartellen stellen heute die weitestgehende und gefährlichste Konkurrenzeinschränkung dar», stellt *Prof. Marbach* fest. Gefährlich sind sie besonders darum, weil sie «die freie Preisgestaltung dank ihrer Machtstellung verunmöglichen und anderseits den Außenseiter durch schikanöse Boykottmaßnahmen bis zum wirtschaftlichen Ruin verfolgen können». Daraus folgt, daß ein Kartellgesetz besonders die vertikalen Marktumfassungen und Marktschließungen erfassen sollte.

Das Ziel eines Kartellgesetzes umschreibt Dr. Otto Bill in Uebereinstimmung mit den meisten schweizerischen Kartellfachleuten wie

folgt: «Unter Berücksichtigung der strukturellen Gegebenheiten der Wirtschaft des Landes hat das Kartellgesetz alle jene Maßnahmen von Kartellen und ähnlichen Organisationen einzuschränken oder zu verbieten, die dem Gesamtinteresse der Volkswirtschaft zuwiderlaufen oder die darauf abzielen, einzelne Wirtschaftssubjekte oder eine Mehrheit von solchen von der Teilnahme am Markt auszuschließen.»

Es bleibt somit zu untersuchen, ob ein so konzipiertes Kartellgesetz Tarifgemeinschaften beeinflussen würde. Dr. Otto Bill geht dabei von drei praktischen Möglichkeiten aus: vorbehaltlose Zulassung, partielle Einschränkung und Auflösung der Tarifgemeinschaft. Der Gesetzgeber könnte davon ausgehen, daß die Preisordnung als Abwehrmittel gegen Preisschleuderei und Schmutzkonkurrenz im GAV *legitim* sei und demnach von einem Kartellgesetz *zugelassen* werden sollte. Dagegen müßte aber doch eingewendet werden, «daß dadurch zweierlei Recht geschaffen würde. Nämlich dann, wenn man auf der einen Seite die in unserer Zielsetzung für ein Kartellrecht enthaltenen schädlichen Maßnahmen einschränken oder gar verbieten würde, während ähnliche oder gleiche Maßnahmen, die in einem GAV enthalten sind, vom Kartellgesetz unbehelligt bleiben.» Dies würde zudem sicher bewirken, daß die Arbeitgeber bestrebt wären, die durch ein Kartellgesetz ungültig erklärten Vereinbarungen in GAV aufzunehmen. Ein Kartellgesetz wird jedenfalls nie alle gesamtarbeitsvertraglichen Vereinbarungen ungeachtet ihres Inhaltes schützen.

Für ein Kartellgesetz wäre die *Ungültigerklärung* all jener GAV, die tarifvertragliche Vereinbarungen enthalten, ebenso *ungeeignet*. Eine derartige Regelung würde nicht nur den GAV der Buchdrucker, sondern auch sehr viele andere nichtig erklären. Dr. Otto Bill zählt in seiner Arbeit 18 Beispiele auf, von denen nur vier wahllos auszugsweise wiedergegeben seien:

- GAV für das schweizerische Bäcker- und Konditorengewerbe: Gegenseitige Unterstützung im Existenzkampf, Behandlung von Preisfragen;
- GAV der schweizerischen Engros-Möbelindustrie: Bekämpfung der illegalen Konkurrenz;
- GAV für die schweizerische Kartonagenindustrie: Bekämpfung des unlauteren Wettbewerbes;
- GAV der schweizerischen Holzindustrie: Bekämpfung der Schmutzkonkurrenz und Preisschleuderei, Verpflichtung, sich für die vermehrte Verwendung von Holz in den Bauten tatkräftig einzusetzen.

Die Annullierung all dieser Verträge würde vertragslose Zustände bewirken, bis es den Vertragsparteien gelänge, neue GAV ohne konkurrenzbeschränkende Vereinbarungen am Gütermarkt zu schaffen.

Dem Gesetzgeber bleibt somit nur der Mittelweg offen. Danach müßten all jene Bestimmungen aus dem GAV herausgenommen werden, die gegen ein Kartellgesetz verstoßen – nicht die «Tarifgemeinschaft an sich, sondern nur die den Gütermarkt beeinträchtigenden Abmachungen». Im GAV der Buchdrucker wäre also die in Artikel 22 geregelte Preisordnung unzulässig, nicht aber die den Arbeitsmarkt betreffenden Artikel 8 und 9.

Man wird aber nicht nur wegen eines Kartellgesetzes bei der Aufnahme gewisser gesamtarbeitsvertraglicher Bestimmungen vermehrte Vorsicht walten lassen müssen. Die folgende Aussage von Dr. Otto Bill sollte auch mehr als bisher beachtet werden: «Wenn aber die Gewerkschaft mithilft, am Markt Ungleichgewichte zu schaffen, indem durch spezifische vertikale Bindungen der Konkurrenz am Gütermarkt Grenzen gesetzt werden, die preissteigernde oder zum mindesten preisstabilisierende Wirkungen haben, so tritt sie auf die wirtschaftliche Ebene und verfolgt nicht mehr den reinen Zweck der – wie Prof. Marbach die Aufgabe der Gewerkschaft umschreibt – Vergrößerung des Anteils am Sozialprodukt und der Erhöhung des kulturellen Standards der ganz oder vorwiegend auf Lohneinkommen angewiesenen Arbeitnehmer.» *Marco de Nicolò, Bern.*

Technische Gegensätze und Frauenarbeit

Von *Georges Hartmann,*
Docteur ès sciences politiques et économiques

> «Es sind die Frauen, welche die Familien einigen oder erhalten, die häuslichen Dinge im einzelnen ordnen und somit darüber entscheiden, was dem Menschen am nächsten geht.» *Fénelon.*

I. Technische und wirtschaftliche Gegensätze

Bekanntlich sind die Bedürfnisse, welche das Zusammenspiel von Arbeit, Einkommen, Kaufkraft und Verbrauch bestimmen, nach Art und Größe sehr verschieden von einer Gegend der Welt zur andern, und die Ungleichheiten in der Verteilung der Bevölkerung und der Reichtümer dieser Erde, also die Unterschiede der Lebenshaltung, der Gesundheit, der Intelligenz und der sozialen Stellung, bilden die Wurzeln von Ungerechtigkeit und Verzweiflung. Einer der augenfälligsten *wirtschaftlichen Gegensätze* der heutigen Zeit besteht ohne Zweifel darin, daß so manchem Bedürfnis die Befriedigung versagt bleibt, weil 67 Prozent der Weltbevölkerung über ein jährliches Einkommen von bloß 200 Schweizer Franken pro Kopf und eine Lebenserwartung von 30 Jahren verfügt, 80 Prozent aller Menschen