

Die Tätigkeit des Basler Einigungsamtes als Organ der Kontrolle über die vor ihm abgeschlossenen Gesamtarbeitsverträge

Von Dr. Lukas Burckhardt, Basel

Im Abstimmungskampf über den Basler Arbeitsrappen ist viel die Rede gewesen von den Basler Gesamtarbeitsverträgen im Bau- und Metallgewerbe, von ihrer Verknüpfung mit dem Arbeitsrappengesetz und namentlich von der damit verbundenen scharfen Kontrolle über ihre Einhaltung. Es dürfte daher von allgemeinem Interesse sein, einem weiteren Kreis hierüber einen sachlichen Bericht vorzulegen.

Rechte und Verträge sind nur dann etwas wert, wenn sie nicht bloss Schein, sondern praktische Wirklichkeit sind. Ein Gesamtarbeitsvertrag, der nicht eingehalten wird, taugt auch dann nichts, wenn er allgemeinverbindlich erklärt ist. Soziale und wirtschaftliche Spannungen lassen sich nicht durch bloss papierene Abmachungen regeln, sondern nur durch peinliche Vertragstreue im täglichen Berufsleben. Es ist daher sehr zu bedauern, dass die Allgemeinverbindlicherklärung von Gesamtarbeitsverträgen im Bundesbeschluss vom 1. Oktober 1941 nicht davon abhängig gemacht ist, dass ihre tatsächliche Einhaltung durch Vorschriften über die Kontrolle und über Sanktionen bei Vertragsverletzungen sichergestellt wird. Denn die Erfahrung hat unerbittlich gelehrt, dass den Gesamtarbeitsverträgen ohne Sanktionsmöglichkeiten zu wenig Beachtung geschenkt wird und dass daher nur durch Kontrolle und Sanktionen geschützten Gesamtarbeitsverträgen Wirksamkeit auch für Dritte erteilt werden sollte.

Dies sei im folgenden anhand der Erfahrungen im Basler Wirtschaftsgebiet, im besondern aus der Tätigkeit des Basler Einigungsamts dargelegt.

Das im Jahre 1911 geschaffene Ständige Staatliche Einigungsamt soll in kollektiven Arbeitskonflikten zwischen den Parteien vermitteln. Misslingt die Vermittlung, so soll es als Schiedsgericht entscheiden, was allerdings zur Voraussetzung hat, dass die Parteien sich dem Schiedsspruch unterwerfen. Um kollektive Arbeitskonflikte für längere Zeit zu verhindern, soll das Einigungsamt aber nicht nur den strittigen Einzelfall behandeln, sondern auf den Abschluss von zeitlich befristeten Gesamtarbeitsverträgen zwischen Geschäftsinhabern und Arbeitern hinwirken. Das Einigungsamt hat die gesetzliche Pflicht, über die Einhaltung der vor ihm abgeschlossenen Vereinbarungen und der von ihm erlassenen Schiedssprüche zu wachen. Diese Aufgabe wird ihm dadurch erleichtert, dass es die Parteivertreter, Zeugen und Experten zum Erscheinen vor Einigungsamt zwingen und von den Parteien «die Vorlage von Vereinbarungen

und Korrespondenzen in bezug auf das Arbeitsverhältnis, von Lohnlisten, Bussenverzeichnissen, Arbeitszeitkontrollen und Mitgliederverzeichnissen beteiligter Berufsverbände oder von amtlich beglaubigten Auszügen aus solchen Urkunden» verlangen kann (Gesetz §§ 4 und 16—20).

Der tatsächliche Ausbau der Kompetenzen des Basler Einigungsamtes erfolgte dadurch, dass in den Gesamtarbeitsverträgen regelmässig eine Schiedsgerichtsklausel aufgenommen wurde, des Inhalts, dass das Einigungsamt als vertragliches Schiedsgericht über alle Differenzen aus den betreffenden Gesamtarbeitsverträgen zu entscheiden hat. Ebenfalls durch gesamtarbeitsvertragliche Abmachungen ist die gesetzliche Kompetenz des Einigungsamtes zur Überwachung von Vereinbarungen und Schiedssprüchen zu einem sehr weitgehenden Kontrollrecht ausgebaut worden.

Im Zusammenhang mit dem Arbeitsrappengesetz wurden die Gesamtarbeitsverträge des Bau- und Metallgewerbes im weitesten Sinne durch eine Vereinbarung der Verbände über die Neuordnung der Gesamtarbeitsverträge vom 7. September 1936 für die Dauer des Arbeitsrappengesetzes (10 Jahre) neu abgeschlossen. Wesentlicher Bestandteil dieser Neuordnung ist eine Erweiterung des dem Einigungsamt von den Verbänden übertragenen Kontrollrechts: während bis jetzt eine Kontrolle nur auf Klage einer Vertragspartei stattfand, wurde nun vereinbart, dass das Einigungsamt auch von sich aus periodisch bei allen Vertragsfirmen Kontrollen durchführen muss.

Die entsprechende Abmachung in den allgemeinen Bestimmungen der Gesamtarbeitsverträge (Baugewerbe Art. 91, Metallgewerbe Art. 58) lautet:

«Bei allen Vertragsfirmen, insbesondere auch bei Nicht-Verbandsfirmen, sind in Abständen Kontrollen durch das Einigungsamt über die Einhaltung der Bestimmungen dieses Vertrages durchzuführen, so dass die Gewähr für eine gleichmässige Regelung der Arbeitsbedingungen jedes Gewerbes geboten ist.»

«Hierbei sind alle erforderlichen Unterlagen (Lohnlisten, Personalverzeichnis, Ferienverzeichnis usw., die fortlaufend und ordnungsgemäss zu führen und mindestens 5 Jahre aufzubewahren sind) in vollem Umfange vorzulegen.»

Die Tatsache, dass diese vertragliche Kontrolltätigkeit des Einigungsamtes, nach Überwindung einiger Anfangsschwierigkeiten, durchaus reibungslos vor sich geht, erklärt sich aus verschiedenen Ursachen:

Vor allem ist die Kontrolltätigkeit in den Gesamtarbeitsverträgen selbst durch weitgehende Vertragsvorschriften untermauert: Die vertragschliessenden Verbände und die als Einzelfirmen dem Gesamtarbeitsvertrag angeschlossenen Aussenseiter (sogenannte Nebenvertragskontrahenten) müssen bei der Kantonalbank beträchtliche Kautionen deponieren, bevor der Gesamtarbeitsvertrag für sie in Kraft tritt (Bauvertrag Art. 83, Metallvertrag Art. 50). Das Einigungsamt als vertragliches Schiedsgericht, bestehend aus den drei Mitgliedern des Einigungsamtes und je einem Vertreter der Arbeitgeber- und der Arbeitnehmerseite, entscheidet über alle Streitigkeiten, die sich bei der Auslegung und Anwendung des Gesamtarbeitsvertrags ergeben, sofern sie nicht durch unmittelbare Verhandlungen der Parteien erledigt werden können (Bauvertrag Art. 84, Metallvertrag Art. 51). Das Schiedsgericht kann gegen fehlbare Verbände und

Firmen sehr hohe Konventionalstrafen verhängen (Bauvertrag Art. 86: bis Fr. 6000; Metallvertrag Art. 53: bis Fr. 5000). Das Schiedsgericht auferlegt fehlbaren Firmen die Kosten des Verfahrens (Bauvertrag Art. 87, Metallvertrag Art. 54). Das Schiedsgericht urteilt ferner über die Wiedergutmachung von Verstössen von Einzelfirmen gegen die Bestimmungen über Lohnverhältnisse, Ferien usw., sowohl wenn sie durch die Klage einer Vertragspartei als auch wenn sie auf Grund einer Kontrolle durch das Einigungsamt zu seiner Kenntnis gelangen; es entscheidet unter Heranziehung der erforderlichen Unterlagen und nach Anhören der Parteien sowie etwaiger Zeugen über die Höhe der erforderlichen Nachzahlungen, bei Verstössen gegen das Feriengesetz bis auf die gesetzliche Verjährungsfrist von fünf Jahren, bei sonstigen Verstössen in der Regel auf mindestens zwei Jahre vor dem Tage der Klageerhebung oder der Kontrolle zurück. Höhe und Art der Vertragsverletzungen sind dann auch massgebend für den Entscheid des Schiedsgerichts über die Höhe der Konventionalstrafe gegen die fehlbare Firma und ihres Beitrags an die Verfahrenskosten (Bauvertrag Art. 89, Metallvertrag Art. 56). Die Wirksamkeit des Gesamtarbeitsvertrags wird auch auf vertragswürdige Aussenseiterfirmen ausgedehnt (Bauvertrag Art. 93 und 94, Metallvertrag Art. 60 und 61). Vertragsfähig sind überhaupt nur solche Firmen des Platzes Basel, die im Fach als berufstüchtig ausgewiesen, solvent und in ihrer sozialen Einstellung und Betriebsführung erprobt sind; im Zweifelsfall entscheidet über das Vorhandensein dieser Voraussetzungen der Vertragsfähigkeit, die sowohl für Aussenseiter- als auch für Verbandsfirmen gelten, das vertragliche Schiedsgericht (Bauvertrag Art. 92, Metallvertrag Art. 59). Der Gesamtarbeitsvertrag ist gesichert durch sehr scharfe und genaue Bestimmungen über die absolute Friedenspflicht (Bauvertrag Art. 88, Metallvertrag Art. 55). Begehren um eine generelle Anpassung der Löhne und um die Berücksichtigung technischer und materieller Veränderungen in einzelnen Gewerben werden in einem besonderen Einigungs- und Schiedsgerichtsverfahren erledigt, das sich bei den Lohnverhandlungen nach der Abwertung und nach Beginn des gegenwärtigen Kriegs bewährt und eingespielt hat (vgl. im Bau- und Metallvertrag Art. 2 bis 8 des Anhangs: «Vereinbarung über die Neuordnung der Gesamtarbeitsverträge vom 7. September 1936»).

Der Wert aller dieser Bestimmungen liegt vor allem darin, dass sie von den Parteien selbst vereinbart und ihnen nicht durch einen staatlichen Gesetzgeber aufoktroiyert worden sind. Das Einigungsamt ist dabei, seiner gesetzlichen Bestimmung gemäss, nicht Gesetzgeber, sondern Vermittler und Treuhänder der beiderseitigen Parteiinteressen, soweit sie sich untereinander und mit dem Allgemeininteresse vertragen.

Dies hat zur Folge, dass die rigoros genaue Kontrolle über die Einhaltung der Gesamtarbeitsverträge bei objektiver Betrachtung nicht als staatlicher Eingriff, sondern als Selbstschutz und Selbsthilfe der Arbeiterschaft und der Gewerbetreibenden gegen unsoziale Meister und Konkurrenten erscheint. Gewiss ärgert sich der einzelne Meister leicht, wenn er kontrolliert wird; seine Verstimmlung lässt sich aber stets überwinden, wenn er erkennt, dass die genau gleiche Kontrolle in gleicher Schärfe und Genauigkeit seine Konkurrenten trifft, und

wenn er dann sieht, wie die Kontrollinstanzen seinen Beanstandungen der einzelnen Teile des Kontrollergebnisses gewissenhaft nachgehen, wie die Verbände die volle Mitverantwortung für die Kontrollarbeit des Einigungsamts übernehmen und wie das Schiedsgericht auf Grund einer festen Praxis sorgfältig urteilt. Grundsätzliche Opposition gegen die vertragliche Einrichtung der Kontrolle ist daher heute unter den Vertragsfirmen praktisch nicht mehr zu finden; Kritiken richten sich nicht mehr gegen das Ganze, sondern gegen Einzelheiten, die durch sorgfältige Abklärung des Sachverhalts meist gut beigelegt werden können. So und so oft haben wir gerade von solchen Meistern, die mit irgendeiner Praxis des Schiedsgerichts zunächst nicht einverstanden waren, die besonders deutliche Erklärung erhalten, dass sie die Kontrolle im Interesse gesunder Konkurrenzverhältnisse grundsätzlich sehr begrüßen und für notwendig halten.

Anfänglich allerdings konnte die Kontrolltätigkeit nicht ohne Reibungen vor sich gehen. Es zeigte sich nämlich, dass vor der Einführung des neuen Kontrollsystems Bestimmungen von Gesamtarbeitsverträgen oft gar nicht eingehalten wurden. Arbeiter quittierten für Tausende von Franken Feriengelder, ohne je Ferien erhalten zu haben. Gesetzliche und vertragliche Überstundenzuschläge wurden von liebedienerischen Polieren, manchmal ohne Wissen der Firmenleitung, in grösstem Ausmasse den Arbeitern vorenthalten. Charakterlose Arbeiter liessen sich durch geheime Abmachungen mit ihrem Meister über eine untertarifliche Entlohnung andere vermeintliche Vorteile zusichern. Charakterlose Meister benutzten ihre faktische Übermacht über die von Arbeitslosigkeit bedrohten Arbeiter dazu, sich von ihnen die durch die Kontrolle des Einigungsamts erzwungenen Nachzahlungen in versteckter Form zurückgeben zu lassen und sie zu ungenauen Zeugenaussagen zu veranlassen. Ungenaue, ja falsche Eintragungen in den Lohnbüchern, Personalverzeichnisse mit zu späten Eintrittsdaten sollten die Kontrolle über das volle Ausmass der geleisteten Überzeitarbeit und über die Höhe der gesetzlichen Ferienansprüche täuschen. Das Bewusstsein, dass ein Gesamtarbeitsvertrag ebenso peinlich genau eingehalten werden muss wie ein individueller Kaufvertrag oder Lieferungsvertrag und dass er nicht bloss eine allgemeine Richtlinie im Sinne eines frommen Wunsches bedeutet, war stark geschwunden. Und dies, trotzdem Baselstadt ja das Arbeitsverhältnis schon durch gesetzliche Vorschriften (Arbeitszeit-, Feriengesetz) gut regelt und staatlich überwacht. Die wirkliche Einhaltung der Gesamtarbeitsverträge ist also keineswegs eine Selbstverständlichkeit, weder in Basel noch in der übrigen Schweiz.

Es war unvermeidlich, dass die vertraglichen Schiedsgerichte in Basel zunächst einmal, ohne jede Rücksicht der Person, mit schweren Strafen gegen Fehlbare dreinfahren mussten.

Mit der Zeit stellte sich naturgemäss eine immer differenziertere Behandlung solcher Fälle ein. Denn die Gefährdung des Inhalts von Gesamtarbeitsverträgen durch vertragsuntreue Meister und Arbeiter beruht ja nicht allein auf bösem Willen, sondern sie ist auch verursacht durch den unheimlichen Druck des Konkurrenzkampfes zwischen Meister und Meister um die Aufträge

und zwischen Arbeiter und Arbeiter um die Arbeitsstelle. Der einzelne Meister und Arbeiter, der diesen furchtbaren Druck auszuhalten hat, ist manchmal mehr der Geschobene als es zunächst den Anschein hat. Der Kampf gegen die Durchlöcherung der Gesamtarbeitsverträge ist damit gar nicht nur ein Kampf um Anstand und Moral im Arbeitsverhältnis, sondern mindestens ebenso sehr ein Schutz der Arbeitgeber und Arbeitnehmer vor der Selbstvernichtung durch chaotische wirtschaftliche Mächte. Nur aus diesem Grunde erklärt es sich ja auch, dass die scharfe Kontrolle der Basler Gesamtarbeitsverträge sich mit der Zeit so gut eingelebt hat.

Über das Kontroll- und Schiedsgerichtsverfahren hat der Basler Regierungsrat am 30. April 1940 eine besondere Verfahrensordnung erlassen. Sie schreibt u. a. vor, dass die Feststellungen der Kontrolle der kontrollierten Firma mitgeteilt werden und dass sie Gelegenheit erhält, dazu Stellung zu nehmen und die von ihr anerkannten Verfehlungen gegen den Gesamtarbeitsvertrag wiedergutmachen (§ 4). Stellen sich schon bei der Kontrolle Zweifel über die Vertragsauslegung ein, so können diese durch unmittelbare Verhandlungen der vertragschliessenden Verbände abgeklärt werden (§ 3). Über das Kontrollergebnis wird den Mitgliedern des Einigungsamts und den vertragschliessenden Verbänden berichtet. Einigungsamt und Verbände können entweder bestimmen, dass die Vertragsverstösse durch die geleisteten Nachzahlungen mit Kostenbeitrag wiedergutmacht sind oder dass eine Schiedsgerichtssitzung notwendig ist (§§ 5 und 6). Schiedsgerichtssitzungen finden also in der Regel nur statt, wenn eine Kontrolle vollständig erledigt ist. Dies hat zur Folge gehabt, dass die Zahl der Schiedsgerichtsfälle und damit der Bussen sehr stark zurückgegangen ist.

Eine andere Ursache für diese Erscheinung ist auch der Krieg mit seinen Folgen, der bei den kontrollierten Firmen und den Verbänden das Bedürfnis nach gütlicher Erledigung der Kontrollfälle gesteigert hat; sie war deshalb ohne Schaden möglich, weil die Praxis der Kontrolle sich in vielen Entscheidungen gefestigt hat, weil die Firmen sich der Kontrolle loyal unterziehen und weil die Verbände durch ihre Autorität die einzelnen Firmen in den meisten Fällen zur vollständigen Erfüllung ihrer vertraglichen Nachzahlungspflichten zu veranlassen vermögen. Die Fühlungnahme mit den Verbänden schon im Rahmen des Kontrollverfahrens erleichtert es auch, bei Vertragsverstössen den Schwerpunkt weniger auf die Ahndung vergangener Verstösse als auf die Vermeidung zukünftiger zu richten: So können sich die Verbände bei Anlass einer Nachzahlung von Vorortszulagen zu dem Zwecke miteinander in Verbindung setzen, um sich zu überlegen, ob und wie z. B. eine Vertragsbestimmung über Vorortszulagen den heutigen Verkehrs- und Konkurrenzverhältnissen im beiderseitigen Interesse angepasst werden kann. Oder das vertragliche Verbot der Beschäftigung von Handlangern im Malergewerbe kann die Parteien dazu veranlassen, solche Vertragsverstösse statt durch Nachzahlungen durch Veranlassung geeigneter Lehrverhältnisse mit solchen Hilfsmalern zu beheben. Gerade dadurch, dass die peinlich genaue Kontrolle der Arbeitsverhältnisse die vorhandenen Unstimmigkeiten zwischen den vertrag-

schliessenden Verbänden über die Vertragsauslegung und die Unzulänglichkeiten des Vertragsinhalts klar aufdeckt, zwingt sie die Beteiligten, die Anpassung der Gesamtarbeitsverträge an die stets wechselnden Verhältnisse rechtzeitig in Angriff zu nehmen und für die Zukunft vorzusorgen. Ohne diese Kontrolle besteht die Gefahr, dass Teile des Gesamtarbeitsvertrags einfach in der Praxis durchlöchert und unwirksam werden, zum Schaden der vertragstreuen und zum Nutzen der vertragsuntreuen Meister, bis zuletzt trotz klarer Vertragsbestimmungen in Wirklichkeit nur noch ein Durcheinander von wirksamen und unwirksamen Vertragsteilen besteht, das weder Meister noch Arbeiter befriedigt und das schliesslich zu Enttäuschungen, Gleichgültigkeit, Überdross und zuletzt zu neuen sozialen Kämpfen führen kann, die dann von ganz unerwarteter Schärfe sein werden.

In engsten praktischen Zusammenhang mit den Abmachungen über die Kontrolle gehören die Submissionsvorschriften. Die massgebende Bestimmung in § 22 Abs. 1 der baselstädtischen «Verordnung betreffend Vergebung von Arbeiten und Lieferungen durch die öffentliche Verwaltung des Kantons Baselstadt (Submissionsvorschriften) vom 2. Juli 1937» lautet:

«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. Über die Vertragstreue der Firmen befragt die vergebende Stelle vor der Auftragserteilung das Staatliche Einigungsamt sowie im Zweifel die jeweils zuständigen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände.»

Diese Bestimmung gilt nicht nur für eigentliche Staatsaufträge, sondern auch für vom Staat subventionierte Arbeiten und für staatliche Renovationsbeiträge. Sie hat zur Folge gehabt, dass es im wohlverstandenen eigenen Interesse jeder Gewerbefirma liegt, durch den Nachweis ihrer Berufstüchtigkeit, Solvenz und sozialen Einstellung und Betriebsführung sich dem Gesamtarbeitsvertrag ihres Gewerbes anzuschliessen und sich damit den Zugang zu Staatsaufträgen, subventionierten Arbeiten und Renovationsarbeiten offenzuhalten. Die Bestimmung ist aber nur deshalb so wirksam, weil die Gesamtarbeitsverträge wirklich kontrolliert werden und weil darum eine Auskunft des Inhalts, eine Firma sei vertragstreu, nicht eine blosser Formalität, sondern eine Aussage über eine durch eine genaue Kontrolle bewiesene Tatsache ist. Ohne diese Bestimmung würde der Staat in begreiflicher Sparsamkeit leicht in die Gefahr geraten, unsoziale Firmen mit zu billigen Löhnen und damit auch billigen Preisen vor anständigen Geschäften zu bevorzugen; er würde damit seine eigene Tätigkeit als Förderer des Lehrlingswesens und der beruflichen Ausbildung desavouieren, indem er gerade denjenigen Firmen den Vorrang geben würde, die sich um alle diese sozialen und beruflichen Notwendigkeiten am wenigsten kümmern. Ohne genaue Kontrollen hinwiederum entsteht bei der Anwendung der Bestimmung über die Pflicht zur Bevorzugung sozial eingestellter Firmen leicht Willkür, weil ohne Kontrollen der objektiv einwandfreie Massstab dafür, was sozial eingestellt ist, leicht fehlt.

Die gesetzlichen Vorschriften über die Tätigkeit des Einigungsamts, die gesamtarbeitsvertraglichen Abmachungen über Betrauung des Einigungsamts mit den Aufgaben der vertraglichen Kontrolle und der vertraglichen Schiedsgerichtsbarkeit und die von den Verbänden der Arbeitgeber und Arbeitnehmer erstrebten und errungenen Submissionsvorschriften sind also faktisch eine untrennbare Einheit. Dass ihre Anwendung vollkommen sei, kann natürlich nicht behauptet werden. Immerhin besitzt sie einen ungemein grossen, ja entscheidenden Vorzug, dass sie nämlich die bestehenden Schwierigkeiten beim Gewerbe und bei der Arbeiterschaft nicht nur zum Schein, sondern wirklich und ernsthaft anpackt. Das erlaubt die Hoffnung, dass bei neuen Schwierigkeiten, die nicht ausbleiben werden, mit der gleichen Tatkraft weitergearbeitet, verbessert und neugestaltet werden kann.

Was nun speziell die Kontrolle von Gesamtarbeitsverträgen anbetrifft, so wird deren grundsätzliche Wünschbarkeit kaum umstritten sein; wohl aber wird ihre Durchführbarkeit vielleicht andernorts noch bezweifelt. Die Basler Erfahrungen zeigen, dass solche Zweifel unbegründet sind. Die Kontrolle der Gesamtarbeitsverträge hat sich in Basel gut eingelebt, trotzdem man sich stets streng im Rahmen der bestehenden Verfassung und Gesetzgebung gehalten hat und damit in der Hauptsache auf den Weg der Selbsthilfetätigkeit der beteiligten Verbände angewiesen war. Die scharfe Basler Kritik, an der es keineswegs je gefehlt hat, schadete dem Werk nichts, sondern bot vielmehr den erwünschten Anlass zu allerlei Verbesserungen und zu nützlicher Selbstkritik. Damit ist bewiesen, dass die Kontrolle der Arbeitsverhältnisse der einem Gesamtarbeitsvertrag unterworfenen Firmen den wirklichen Interessen der Beteiligten offenbar derart stark entgegenkommt, dass sie sich auch gegen stärkste Widerstände durchsetzen kann. In dieser Erkenntnis liegt der Wert der Basler Erfahrung; in gleicher Richtung weisen auch andere Erfahrungen; man denke nur an die schon seit Jahrzehnten festgewurzelte Berufsgemeinschaft der Typographen usw. Dabei ist nicht gesagt, dass nun gerade die Einzelheiten des Basler Beispiels auch für ganz anders geartete Verhältnisse in anderen Berufen und anderen Landesgegenden massgebend sein müssten und könnten. Wichtig scheint aber das Grundsätzliche, das überall gilt: Es ist das Wesen des Gesamtarbeitsvertrags, dass Dienstverträge, die ihm widersprechen, nichtig sind und durch die Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrags ersetzt werden (OR Art. 323). Ein Gesamtarbeitsvertrag, der durch widersprechende Einzelabmachungen und Verzichtes trotz dieser Gesetzesvorschrift tatsächlich durchlöchert wird, bietet nur ein verzerrtes Bild eines wirklichen Gesamtarbeitsvertrags. Ein wirklicher, echter Gesamtarbeitsvertrag ist also nur ein solcher, den die Vertragsparteien von Anfang an ernsthaft einhalten wollen und auch wirklich einhalten.

Wer sich für den Wortlaut der Basler Gesamtarbeitsverträge und für Zahlenangaben über ihre Entwicklung interessiert, der verlange beim Basler Einigungsamt die Verträge und die letzten gedruckten Jahresberichte. Vgl. auch die Artikel «Einigungsamt», «Gesamtarbeitsverträge» und «Submissionswesen» von Dr. E. Salin im Handbuch der Schweizerischen Volkswirtschaft.