

Zeitschrift: Gewerkschaftliche Rundschau : Vierteljahresschrift des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes
Herausgeber: Schweizerischer Gewerkschaftsbund
Band: 41 (1949)
Heft: 12

Artikel: Zur Allgemeinverbindlicherklärung von Gesamtarbeitsverträgen
Autor: Jucker, W.
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-353418>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. [Siehe Rechtliche Hinweise.](#)

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. [Voir Informations légales.](#)

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. [See Legal notice.](#)

Download PDF: 18.04.2025

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

GEWERKSCHAFTLICHE RUNDSCHAU

MONATSSCHRIFT DES SCHWEIZERISCHEN GEWERKSCHAFTSBUNDES
ZWEIMONATLICHE BEILAGEN: „BILDUNGSARBEIT“ UND „GESETZ UND RECHT“

HEFT 12 . DEZEMBER 1949 . 41. JAHRGANG

Zur Allgemeinverbindlicherklärung von Gesamtarbeitsverträgen

Der nachstehende Artikel will nicht nur referieren und kritisieren, sondern auch positive Vorschläge in bezug auf die künftige Gesetzgebung über den GAV und die AVE zur Diskussion stellen. Das geschieht insbesondere durch den persönlichen Vorschlag des Verfassers zu einem entsprechenden Gesetz, wie er im Anschluss an den Artikel wiedergegeben wird. G. B.

1. Die Entwicklung des Gesamtarbeitsvertrages

Die Schweiz hat als erster Staat Europas den Gesamtarbeitsvertrag durch Gesetz geregelt. Nicht dass der schweizerische Gesetzgeber diese Vertragsform *geschaffen* hätte; er hat nur als erster *die bestehende Vertragspraxis legalisiert*. Schon bevor irgendein Gesetz den kollektiven Arbeitsvertrag anerkannte, existierte eine reichhaltige Literatur über den neuen Vertragstypus. Es ist eine alte Erfahrung der Zivilrechtswissenschaft, dass die meisten Vertragstypen und Rechtsinstitute gewohnheitsrechtlich entstehen und dass die gesetzliche Fixierung lediglich eine bereits bestehende Uebung in eine der Rechtssicherheit zuträglichere Form kleidet. Versucht man den umgekehrten Weg zu beschreiten, indem man einen Vertragstypus oder eine Schuldform durch Gesetz neu schafft, ohne dass der Boden bereits durch die Praxis vorbereitet gewesen wäre, so mag es vorkommen, dass die neue Rechtsform sich *nicht durchsetzen* kann, wie zum Beispiel die Gült Eugen Hubers. Diese von der zivilistischen Schule dem Gesetz zugedachte Aufgabe, entstandenen Uebungen und Gewohnheiten eine feste Form zu geben, hat nicht immer den Beifall der vielfach extrem positivistisch eingestellten Staatsrechtslehrer gefunden. Merkwürdigerweise hat gerade in der Schweiz eine Art Renaissance des Positivismus stattgefunden, obwohl solche Auffassungen der schweizerischen Rechtsanschauung eher fremd sind. Je nach den soziologischen Gegebenheiten und der Rechtsanschauung einer Epoche ist das Gewicht zwischen den

verschiedenen Rechtsquellen Gesetz, Gewohnheit und Rechtsprechung verschieden verteilt. Ist der staatliche Rechtsetzungsapparat durch irgendwelche Umstände gehemmt oder widerspricht eine Ausdehnung des staatlichen Herrschaftsbereiches in gewisse Lebensgebiete den Rechtsanschauungen einer Zeit, so entsteht nicht ein rechtsleerer Raum, sondern die Lücke wird eben von den beiden anderen Rechtsquellen ausgefüllt. Wird zum Beispiel die Regierung in einem Mehrparteienstaat von einer Parteienkoalition beherrscht, die der Ansicht ist, in Wirtschaftsfragen habe sich der Staat nicht einzumischen, so werden sich logischerweise gewisse Ordnungsfunktionen ausübende Wirtschaftsverbände bilden, sofern es sich nicht um eine aus zusammenhanglosen Einzelwirtschaften bestehende Wirtschaft handelt. Diese Gruppenbildung wird sich mit elementarer Gewalt vollziehen, *weil sie einem Bedürfnis entspricht*. Die Möglichkeit, sich in Gruppen zu organisieren, um diejenigen Funktionen, die sich nicht individuell erfüllen lassen, kollektiv ausüben zu können, ist das notwendige Korrelat der Handels- und Gewerbe-freiheit. Verzichtet der Staat darauf, ausser in Ausnahmefällen, in die Wirtschaft einzugreifen, dann darf er die Privaten nicht daran hindern, sich den für eine sachgemässe Ordnung der Wirtschaft notwendigen Rahmen *selbst* zu geben.

Seit dem Erlass des Obligationenrechts hat sich die Gesamt-arbeitsvertragspraxis weiter entwickelt. Der Uebergang von der vorwiegend gewerblichen zur industriellen Wirtschaft mit ihren gegenüber früher immer weiter wachsenden interpendenten Wirtschaftsräumen hat dazu geführt, dass der räumliche Geltungsbereich der kollektiven Arbeitsverträge sich ebenfalls erweitert hat. War in der Zeit um 1900 der *Firmenvertrag* die Regel und der beidseitige korporative Vertrag die Ausnahme, so ist heute der Firmenvertrag die Ausnahme geworden; das Feld wird heute vom *Regional- und Industrievertrag* beherrscht. Mit der Vergrösserung des Geltungsbereiches sind zwangsläufig auch die Durchsetzungsformen andere geworden. Der beidseitig korporative Vertrag muss dem Verband auch in der Vertragsdurchsetzung eine andere Stellung geben, als er unter der Herrschaft des Hausvertrages hatte.

Die Neuerungen der Vertragspraxis betreffen vor allem *das Verhältnis zwischen Parteien und Beteiligten*. Die herrschende Doktrin trennt den Inhalt eines Gesamtarbeitsvertrages in einen normativen und einen obligatorischen Vertragsteil. Zum normativen Vertragsteil werden jene Bestimmungen gerechnet, welche in die zwischen den Beteiligten geltenden Dienstverträge eingehen sollen, im obligatorischen Vertragsteil werden die Beziehungen zwischen den Hauptparteien geregelt. Keine Rechtsbeziehungen entstehen — herrschender Doktrin nach — durch den Gesamtarbeitsvertrag zwischen Parteien und Beteiligten. Die Regelung dieser Verhältnisse wird als eine Angelegenheit des innern Vereinsrechts bezeichnet.

In der Vertragspraxis und der Rechtsprechung der privaten Gerichte haben sich zwei neue Rechtsansprüche, *der kollektive Erfüllungsanspruch und das kollektive Interventionsrecht* gebildet. Neben den bisherigen Normengruppen ist eine dritte Gruppe der unmittelbar verbindlichen Normen entstanden. Zu dieser Gruppe gehören jene Bestimmungen, die weder Verhältnisse zwischen den Hauptpartien betreffen noch zur Eingehung in die Dienstverträge bestimmt sind, sondern die Rechtsbeziehungen regeln, die durch den Gesamtarbeitsvertrag *zwischen Parteien und Beteiligten entstehen*. Der kollektive Erfüllungsanspruch ist das Recht aller Kollektivparteien, von jedem Angehörigen der Vertragsgemeinschaft, auch von den Mitgliedern der andern Verbände und von den angeschlossenen Aussenseitern, zu verlangen, dass sie alle auf sie bezüglichen Vorschriften des Gesamtarbeitsvertrages erfüllen. Dieser Anspruch steht den Kollektivparteien zur Wahrung der kollektiven Interessen zu und kann unbekümmert um den Willen der einzelnen Beteiligten und der Dienstvertragsparteien geltend gemacht werden. Kraft des kollektiven Interventionsrechts sind die Kollektivparteien berechtigt, zumindest für ihre Mitglieder oder aber in allen vertragsunterworfenen Dienstverträgen (die Praxis ist hier schwankend und zufolge der meist uneinheitlichen Kontrollorganisation schwer deutbar) zu intervenieren und vom Verpflichteten die Erbringung der durch den Gesamtarbeitsvertrag vorgeschriebenen Mindestleistungen an Stelle und zuhanden des Berechtigten zu fordern.

Zuerst entwickelt haben sich die neuen Formen in der Vertragspraxis des Schweizerischen Metall- und Uhrenarbeiterverbandes (SMUV) und im Kanton Basel-Stadt. In jahrzehntelanger konsequenter Arbeit hat es der SMUV verstanden, die neuen Formen in allen von ihm abgeschlossenen Gesamtarbeitsverträgen durchzusetzen. Im Kanton Basel-Stadt hat sich die neue Praxis mit staatlicher Hilfe (*Arbeitsrappengesetz*) in allen Gewerbeverträgen und langsam auch in den Industrieverträgen durchsetzen können. Von diesen beiden Zentren aus beginnt sie sich allmählich zu verbreiten. Die im Gewerbe abgeschlossenen Landesverträge verwenden in ihrer Mehrzahl die neuen Formen.

Als der Gesetzgeber durch den Art. 323 des Obligationenrechts die zur Eingehung in die Einzelarbeitsverträge bestimmten Vorschriften des Gesamtarbeitsvertrages für *unabdingbar* erklärt hatte, glaubte er, damit die Durchsetzung der Verträge den Beteiligten gegenüber *genügend gesichert* zu haben. Aber schon *Schall* hat darauf hingewiesen, dass mit Ausnahme der Unabdingbarkeit es zwar keine tarifvertragswidrigen Einzelarbeitsverträge mehr geben kann, sondern nur noch eine vertragswidrige tatsächliche Ausübung des Arbeitsverhältnisses, dass aber dadurch der neben der

Unabdingbarkeit wirksamste Faktor zur Durchsetzung des Kollektivwillens, *die Verbände*, rechtlich ausgeschaltet sind.

Einige Verbände erkannten, dass sich die Schwierigkeiten teilweise umgehen liessen durch Einfügung von *Schiedsklauseln* in die Verträge, wonach Streitigkeiten zwischen Verbänden und Beteiligten vor vertraglichen Schiedsgerichten auszutragen seien. Abgesehen davon, dass es Ansprüche aus dem Gesamtarbeitsvertrag zwischen Kollektivparteien und Beteiligten herrschender Lehre nach nicht geben kann, widerspricht ihr auch die Geltung der Schiedsbestimmungen. Sie haben sich aber trotzdem durchgesetzt.

Als Schiedsvertrag im üblichen Sinn können diese Schiedsklauseln nicht bezeichnet werden; denn sie wirken nicht nur unter den vertragschliessenden Parteien, sondern gelten auch gegenüber den Beteiligten. Sie haben *normative* Wirkung, obschon sie nicht zur Eingehung in die Dienstverträge bestimmt sind. Dass sie als rechtliche und nicht nur mit psychologischen Zwangsmitteln erzwingbare Verpflichtungen vorgesehen ist, zeigt sich auch dahin, dass das vertragliche Schiedsgericht bei Nichterscheinen eines beklagten Beteiligten ein Kontumazurteil fällen kann.

Auf der Möglichkeit, alle aus dem Kollektivvertrag sich ergebenden Streitigkeiten der staatlichen Gerichtsbarkeit zu entziehen und besonders, von den Verbänden eingesetzten Gerichten zu übertragen, beruht die ganze Entwicklung des gesamtarbeitsvertraglichen Gewohnheitsrechts. Ansprüche, die auch heute noch von den meisten staatlichen Gerichten nicht anerkannt würden, haben sich in der Praxis der vertraglichen Schiedsgerichte durchgesetzt. Was *dort als Rechtsbruch* angesehen würde, ist *hier zur Rechtsüberzeugung* geworden.

Durch den Gesamtarbeitsvertrag entsteht eine beschränkte Rechtsgemeinschaft, beschränkt in dem Sinn, dass nur Fragen des Arbeitsverhältnisses geregelt werden sollen. Zur Durchsetzung der innerhalb der Gemeinschaft geltenden Normen werden öffentlich-rechtliche Formen verwendet. Diese Tatsache hat nichts Bedenkliches an sich, sondern ist eine *natürliche Folge* der Gruppenbildung. Im Gegensatz etwa zum mittelalterlichen Feudalrecht geschieht die Rechtsbildung auf demokratische Weise, und der Einzelne hat die Möglichkeit, aus der Rechtsgemeinschaft wieder auszuscheiden.

II. Die Allgemeinverbindlicherklärung

Eine grosse Anzahl schweizerischer Arbeitsrechtler kennt den Gesamtarbeitsvertrag weniger aus der Praxis als aus der deutschen Tarifvertragslehre und der daraus abgeleiteten sekundären schweizerischen Literatur. Auch die gesetzliche Ausgestaltung dieser Vertragsform in andern europäischen Ländern hat wenig zu Vergleichen mit

schweizerischen Zuständen Anlass gegeben, obwohl die Ähnlichkeit der ausländischen gesetzlichen Regelungen mit der schweizerischen Vertragspraxis jedem Beobachter sofort in die Augen springen muss. Die wirklichkeitsfremde, dogmatische Einstellung hat zur Folge gehabt, dass die Regelung der Wirkung der *Allgemeinverbindlicherklärung* (AVE) noch von der *primitiven* Vertragsform ausgeht und der neueren Vertragspraxis keine Rechnung trägt. Die Verfeinerung des Grundvertrages kann nicht ohne Wirkung auf die Allgemeinverbindlicherklärung bleiben, sofern diese in der Zukunft von praktischer Bedeutung sein soll. Im Gewerbe sind die Lohnkosten der dominierende Produktionskostenfaktor. Es hat sich deshalb gezeigt, dass in Zeiten wirtschaftlicher Stagnation oder abnehmender wirtschaftlicher Aktivität die gesamtarbeitsvertraglichen Arbeitsbedingungen sich nicht halten können, wenn sie nicht für ganze Berufsgruppen gelten. Während des wirtschaftlichen Aufschwungs ist die Bedeutung der AVE weniger gross, da die Knappheit an Arbeitskräften dafür sorgt, dass die kollektiv vereinbarten Arbeitsbedingungen auch von den Aussen-seitern eingehalten werden. In der Depression fällt dieser Regulator weg. Der Druck der konjunkturellen Verhältnisse auf den Einzelnen wird so gross, dass das ganze Vertragsgebäude nur mittels einer straffen Kontrolle vor dem Einsturz bewahrt werden kann. Dass die bloss normative Wirkung der dienstvertragsfähigen Normen nicht ausreicht, dürfte kaum bestritten sein. In der Zeit eines rückläufigen Beschäftigungsvolumens geht es über das einem einzelnen Arbeiter Zumutbare hinaus, wenn man von ihm verlangt, dass er durch Anhebung einer Zivilklage gegen den Arbeitgeber die Vertragseinhaltung erzwingen soll. *Nur eine am Dienstvertragsverhältnis nicht direkt beteiligte Partei verfügt über die nötige Unabhängigkeit.* Innerhalb der gesamtarbeitsvertraglichen Vertragsgemeinschaft wird diese Aufgabe von den Kollektivparteien oder paritätischen Organen der Vertragsgemeinschaft ausgeübt. Die rechtlichen Hilfsmittel, die ihnen dabei zur Verfügung stehen, wurden in Abschnitt I beschrieben. Wird nun durch die AVE der persönliche Geltungsbereich erweitert, so fragt es sich, *wer* die Einhaltung der allgemeinverbindlich erklärten Normen überwachen und durchsetzen soll. Das zweckmässigste Verfahren dürfte sein, dass diese Aufgabe vom Staat *an die Verbände* oder die paritätisch zusammengesetzten Organe der Vertragsgemeinschaft delegiert wird. Dadurch erhalten die Verbände öffentlich-rechtliche Kompetenzen und haben sich, soweit sie öffentlich-rechtliche Funktionen ausüben, einer staatlichen Kontrolle zu unterziehen. Da sich die Kontrolle nur auf einen kleinen Teilausschnitt der verbandlichen Tätigkeit richtet, besteht keine Gefahr, dass die Verbände zu öffentlich-rechtlichen Korporationen würden. Die Beaufsichtigung kann in der Weise geschehen, dass den Aussen-seitern ein Be-

schwerderecht an eine ausserhalb der Verbands- und Vertragsorganisation stehende Instanz gewährt wird, sei diese ein staatliches Gericht oder z. B. das Bundesamt für Industrie, Gewerbe und Arbeit. Auch der Bundesrat hat in seiner Botschaft betreffend die Verlängerung des Bundesbeschlusses über die AVE vom 12. März 1948 anerkannt, dass die Verbände bis jetzt ihre Stellung *nicht missbraucht* hätten, indem die Klagen von Aussenseitern äusserst selten seien. Unter diesen Umständen ist nicht recht klar, weshalb gewisse Staatsrechtslehrer den Verbänden gegenüber eine ausgesprochen negative Stellung einnehmen. Die Alternative zur AVE und zum Gesamtarbeitsvertrag ist nicht die absolute Freiheit zur individuellen Ausgestaltung der Arbeitsverhältnisse. Die Arbeitsverhältnisse müssen unserer ganzen Wirtschaftsstruktur nach *kollektiv* geregelt werden. Schaltet man die privaten Kollektive aus, so muss an ihre Stelle der Staat treten. Die Alternative zu AVE und GAV ist das *Lohnamt*. Gewiss entspricht es mehr der schweizerischen Tradition, dass man Aufgaben, die die in privaten Verbänden organisierten Bürger selbst erfüllen können, der privaten Initiative überlässt. In der Vergangenheit allerdings war es so, dass die Bildung autonomer beschränkter Rechtsgemeinschaften ein Privileg vor allem der Gebietskörperschaften war. Bei der in der Schweiz noch im 19. Jahrhundert vorhandenen Binnenwirtschaftsstruktur wäre es schwierig gewesen, einen andern Anknüpfungspunkt zu finden. Mit der Aenderung des Wirtschaftsaufbaus wurde es aber notwendig, bei der Gemeinschaftsbildung auf andere Merkmale als den Wohnsitz abzustellen. Auch die völkerrechtliche Praxis hat dieser Entwicklung Rechnung getragen. Wir verweisen nur auf die Organisationsstruktur des Internationalen Arbeitsamtes, des Wirtschafts- und Sozialrates der Uno und der Wirtschaftskommission für Europa.

Mit dem Ausbau der AVE braucht nicht bis zum Erlass eines Gesetzes über den GAV zugewartet zu werden. *Die Anerkennung des Kollektivklagerechts kann im Gesetz über die AVE erfolgen.* Sollte es später zu einem Gesetz über den GAV kommen, so können die Bestimmungen über das Kollektivklagerecht aus dem Gesetz über die AVE gestrichen und in das Gesamtarbeitsvertragsgesetz übernommen werden. Auch vom konjunkturpolitischen Gesichtspunkt aus ist die AVE ein wichtiges Instrument, indem sie es erlaubt, in Krisenzeiten dem Kaufkraftschwund einen gewissen Widerstand entgegenzusetzen. Gelingt es nicht, die Kaufkraft der Beschäftigten einigermassen zu erhalten, so muss die Lücke durch künstliche Kaufkraftschaffung ausgefüllt werden. Zudem wird bei einer zu grossen Elastizität der Löhne der Rationalisierungsdruck der Krise abgeschwächt, indem an Stelle einer echten Rationalisierung ein Rationalisierungersatz in Form des Lohnabbaus tritt.

III. Wirtschaftsartikel und AVE

Die beiden bundesrätlichen Botschaften zu den Wirtschaftsartikeln haben zwei Tatsachen klar hervorgehoben: dass die Verbandsbildung zusammenhängt mit der Weiterentwicklung der Wirtschaft und dass GAV und AVE *keine undemokratischen Rechtsetzungsverfahren* sind. Die erste Botschaft führt auf Seite 840 aus:

« Endlich ist in den letzten Jahrzehnten eine wachsende Komplizierung der volkswirtschaftlichen Organisation und des volkswirtschaftlichen Prozesses eingetreten. Diese Entwicklung droht zu wachsenden Schwierigkeiten zu führen, wenn nicht eine entsprechende Zusammenfassung und Gliederung der Aufgaben erfolgt. Ansätze einer solchen Zusammenfassung sind in verschiedenster Form festzustellen: in der Bildung von Grossunternehmungen und Konzernen, in genossenschaftlichen Gruppen, in Kartellen und Gewerkschaften und in den übrigen Wirtschaftsverbänden.

In allen diesen Entwicklungen liegen grundsätzlich berechnete Ansätze zu einer Zusammenarbeit. Man wird vielleicht sagen, dass darin eine höhere Form der Wirtschaftsführung im Werden sei und dass diese nicht etwa erst zu schaffen, sondern nur auszubauen wäre. Aber die Rechtsordnung und die Wirtschaftspolitik haben bisher die Konsequenzen aus dieser neuen Situation nicht gezogen, sondern gelegentlich zwischen Bekämpfung und Unterstützung der neuen Organisationsformen geschwankt. Daher ist es an der Zeit, sie bewusst in die Wirtschaftsordnung einzubauen, damit sie ihre Aufgaben erfüllen, zugleich aber in ihren monopolistischen Tendenzen überwacht werden können. »

Die zweite Botschaft sagt auf Seite 921:

« Vor allem begrüßen wir jene Tendenzen, die den Staat von einer zu weitgehenden Einmischung in das Arbeitsverhältnis entlasten wollen und die Lösung der hierfür geeigneten Fragen eher im Zusammenwirken der beteiligten Organisationen sehen, wobei dann der Staat sich darauf beschränken könnte, den getroffenen Vereinbarungen oder den Beschlüssen paritätischer Organe allgemeine Wirksamkeit zu verleihen. Unsererseits möchten wir dieser Art des Vorgehens gegenüber der unmittelbaren Regelung durch staatliche Vorschriften den Vorzug geben. Gerade auf diesem Gebiet ist der Wille der Beteiligten zu loyaler Zusammenarbeit entscheidend, weshalb eine organisch ‚von unten‘ gewachsene Lösung befriedigendere und nachhaltigere Erfolge zeitigen wird als eine ‚von oben‘ eingeführte gesetzliche Regelung. »

Die Wirtschaftsartikel halten an der überlieferten Handels- und Gewerbefreiheit fest. Der staatliche Eingriff soll die *Ausnahme* bilden. Zugleich wird anerkannt, dass das heutige Wirtschaftsleben ein ausgebautes Organisationswesen verlangt. Würde man die private Organisationsbildung hindern, so wären die Koordinationsaufgaben vom Staat zu übernehmen. Eine solche Ausdehnung der staatlichen Einflussphäre auf Kosten der privaten Verbände be-

absichtigen die Wirtschaftsartikel nicht. Jene Rechtsauffassung, die meint, alle Koordinationstätigkeit sei staatliches Monopol, ist von polizeistaatlicher Engherzigkeit und verkennt die liberalen und demokratischen Grundauffassungen unserer Bundesverfassung. Der Staat hat nur auf jenen Gebieten, *wo das öffentliche Interesse es erfordert*, die ausschliessliche Koordinationskompetenz. Innerhalb derjenigen Lebensgebiete, die der Privatautonomie überlassen bleiben, besteht ein solcher Ausschliesslichkeitsanspruch *nicht*. Zur Privatautonomie gehört auch die Freiheit der Gruppenbildung. Wenn sich diese auf freiwilliger Grundlage entstandenen Gruppen zu partiellen Rechtsgemeinschaften entwickeln, wird dadurch der Rahmen der Privatautonomie nicht überschritten. Erfahrung hat gezeigt, dass sich innerhalb solcher beschränkter Rechtsgemeinschaften alle Rechtsformen entwickeln, die das staatliche Recht kennt: dispositives Recht, zwingendes Privatrecht, öffentliches Recht und Doppelnormierungen. Es handelt sich dabei um einen in den Gesetzen der Gruppenbildung begründeten Vorgang. Weil die Rechtswissenschaft sich bis jetzt vorwiegend nur mit *einer* Rechtsgemeinschaft, der staatlichen, befasst hat, ist ihr entgangen, dass es sich bei den angeführten Rechtsformen um Typen handelt, die sich innerhalb *jeder* Rechtsgemeinschaft bilden und dass dieser Vorgang eine *logische Folge* der Gruppenbildung ist. Wie die bundesrätliche Botschaft anerkennt, sind diese Sonderrechte keineswegs undemokratisch, da die Gruppenbildung auf freiwilliger Grundlage erfolgt und überhaupt das Vereinsrecht eine demokratische Organisationsform sicherstellt.

Es ist in letzter Zeit die Auffassung vertreten worden, dass eine AVE von innerhalb partieller Rechtsgemeinschaften geltenden Normen sich nur auf sich privatrechtlicher Formen bedienende Normen erstrecken könne. Eine solche Ansicht vernachlässigt die Erfordernisse der Rechtsverwirklichung. Schon *Eugen Huber* hat die Rechtsverwirklichung *als ebenbürtige Zwillingschwester* der Rechtssetzung anerkannt. Dehnt der Staat den Geltungsbereich der von privaten Rechtsgemeinschaften geschaffenen Normensystemen aus, so kann er dies nicht ohne Rücksicht auf die Erfordernisse der Rechtsdurchsetzung tun. Einen je grösseren Personenkreis eine Rechtsgemeinschaft umfasst, um so mehr drängt sich die Verwendung öffentlich-rechtlicher Formen auf. Es geht nicht an, den persönlichen Geltungsbereich eines Normensystems zu erweitern, dabei aber gleichzeitig nur solche Rechtsformen zuzulassen, die eine Durchsetzung verunmöglichen. Auch der Staat kann sich nicht über die elementaren Organisationsgesetze einer Rechtsgemeinschaft hinwegsetzen.

Dr. W. Jucker, Bern.