Zeitschrift: Gewerkschaftliche Rundschau für die Schweiz : Monatsschrift des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes

Herausgeber: Schweizerischer Gewerkschaftsbund

Band: 7 (1915)

Heft: 10

Artikel: Organisation und Industrie-Förderung

Autor: [s.n.]

DOI: https://doi.org/10.5169/seals-350440

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: 10.07.2025

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

bezieht, wenn er krank ist. Eine Festlegung erfuhren auch die Ferien, indem der Grundsatz aufgestellt wurde, dass nach einjähriger Beschäftigung ein Anspruch auf mindestens eine Woche bezahlter Ferien entsteht. Dazu kommen noch einige untergeordnete Bestimmungen. Die Lohnerhöhungen machen für alle Beteiligten die Summe von rund 8000 Fr. per Monat aus. In zwei Fällen gelang es, die Firmen zu veranlassen, abgezogene oder widerrechtlich einbehaltene Beträge an die Angestellten zur Auszahlung zu bringen. *In einem dieser Fälle musste die betreffende Firma die Kleinigkeit von 12,000 Fr. herausrücken.* Wenn unseres Erachtens auch noch viel zu leisten übrig bleibt, so sind doch diese Erfolge recht beachtenswert.

Er drängt sich uns heute schon die Frage auf, durch welche Mittel wir die Angestellten dauernd der Organisation erhalten. Da das weibliche Element in den Angestelltenkategorien, die sich für die Organisation zugänglich zeigten, vorherrscht, ist es nötig, ihnen auch ausser unserer Tätigkeit zur Verbesserung ihrer wirtschaftlichen Lage noch etwas anderes zu bieten. Die Propagandatätigkeit gestaltet sich schwieriger auch dadurch, dass eine erhebliche Fluktuation zu verzeichnen ist.

Viele fassen ihren Beruf nur als Durchgangsstation zu einer guten Heirat auf. Die ganze Denkweise ist in dieser Richtung eingestellt. Nicht allen gelingt diese Absicht oder, wenn doch, dann treiben sie als verheiratete Frau ihren Beruf weiter, solange es geht. Dazu kommt, dass in Zukunft die Unternehmer wohl etwas vorsichtigere Ausbeutungsmethoden anwenden. Anderseits ist noch eine ungeheure Arbeit zu leisten. *Es ist unbedingt nötig, dass die grossen Verschiedenheiten der Gehälter innerhalb der gleichen Kategorie von Angestellten beseitigt werden.* Dadurch wird auch ein psychologisches Moment, das der Organisation nicht günstig ist, ausgeschaltet. Aber auch in der beruflichen Ausbildung erwachsen uns Aufgaben. Schon lange stehen wir auf dem Standpunkt, dass es Sache der Gesellschaft sei, die berufliche Weiterbildung der jungen Generationen energisch an die Hand zu nehmen. Im Handelsgewerbe überlässt man die Lösung dieser Aufgaben privater Initiative. Der Kaufmännische Verein kümmert sich um grosse Kreise der Angestellten in dieser Beziehung nicht. Treten wir also in die Lücke. Wir leisten auch Zukunftsarbeit in unserm Sinn, wenn wir dafür sorgen, dass in der Warenverteilung ein tüchtiges, geschultes Personal herangezogen wird. Aber auch vom Standpunkt der Gewerkschaftstätigkeit aus kann es uns nicht gleichgültig sein, ob unsere Mitglieder beruflich tüchtig sind oder nicht. Wie oft muss man von Unternehmerseite die Vorwürfe entgegennehmen, dass das Personal seinen Aufgaben nicht gewachsen, dass es nicht genügend vorgebildet sei, um eine tüchtige Arbeit zu leisten. Wenn darauf auch verschiedenes für die Unternehmer nicht Schmeichelhaftes erwidert werden kann, so haben wir doch dieser Frage ebenfalls unsere Aufmerksamkeit zu schenken. Wir haben deshalb in unserer Organisation die Frage zu prüfen, ob es nicht angebracht sei, auch der beruflichen Ausbildung unserer Mitglieder näherzutreten, vielleicht dadurch, dass wir für das in der Warenvermittlung tätige Personal ständige Fortbildungsschulen unterhalten. Es ist richtig, dass diese Aufgabe von der Organisation allein nicht gelöst werden kann; sie bedarf dabei der Unterstützung des Staates und der Gemeinden. Da unsere Genossen in den Behörden sich oft sehr energisch für die Subventionen an den Kaufmännischen Verein ins Zeug legten, ist zu erwarten, dass sie das gleiche tun, wenn es sich um Organisationen unserer Richtung handelt. Grundsätzliche Bedenken brauchen wir nicht zu haben. Wir müssen alle Mittel anwenden, um eine Besserstellung der Angestellten zu erreichen. Das können wir nur, wenn die Organisation vorwärts marschiert. Wenn dann der Staat seinen Aufgaben auf dem Gebiete der beruflichen Ausbildung nachkommen will, ist es recht. Der Kaufmännische Verein hat dann den andern Organisationen nichts mehr voraus. Sobald es aber darauf ankommt, die Frage zu entscheiden, wer für die Mitglieder in ökonomischer Beziehung mehr tut, dann brauchen unsere Organisationen den Entscheid der Angestellten nicht zu fürchten. Wenn wir deshalb die von uns zuletzt aufgeworfene Frage von allen Seiten ernstlich prüfen, müssen wir im Interesse der Angestellten und ihrer Bewegung zu deren Bejahung kommen.

Organisation und Industrie-Förderung.

Eine von denjenigen Industrien der Schweiz, welche in den letzten Jahren eine ganz bedeutende Verminderung der Produktion anzeigt und doch allgemein so wenig beachtet wird, ist die *Tonwarenindustrie.* Nehmen wir die Berichte über Handel und Industrie der Schweiz aus den letzten Jahren zur Hand, so finden wir fortlaufend Klagen über den Rückgang der Tonwarenbranche, der Ofensetzerei und auch der Formerei. Treffend illustriert jedoch der letzte Bericht der Handelskammer des Kantons Zürich die absolut zuverlässige einheimische Tonwaren-

industrie, bemerkend, dass diese sowohl bezüglich kunstgerechter Ausführung als auch feuerfester Qualität der ausländischen Industrie in jeder Beziehung ebenbürtig ist. Dieser Bericht verweist auf die vorzüglichen Leistungen an der Landesausstellung, die gewiss keinem Besucher derselben entgangen sind, und schliesst der Berichterstatter damit, dass er die bestehende Krise auf den grossen Ueberfluss an Wohnungen, die unsichere politische Situation bezieht.

Wir könnten diesen Begründungen noch beifügen: die bestehende Bauspekulation, der Trieb nach scheinbar billigen Heizungsobjekten und die allzu geringe Beachtung der hygienischen Anforderungen des Publikums. Richtig ist ja nebenbei, dass ein grosser Teil dieser Produkte aus dem Auslande bezogen wird, für die hier in genügender Art und Weise Ersatz vorhanden wäre. Sehen wir nur die Aus- und Einfuhrziffern pro 1913 an, so findet der Leser sofort den Kontrast der Missachtung der einheimischen Industrie. So beträgt die Einfuhr (Wert in 1000 Franken) total für Tonwaren, Porzellan etc. 20,193, während die Ausfuhr sich nur auf 1554 Franken beziffert, und hierin ist die Ausfuhr für Töpferwaren ein ganz verschwindender Ansatz.

Nun ist ein grosser Teil unserer Bevölkerung der Ansicht, dass es sich bei diesen Industriegruppen um einen kleinen Teil der Bevölkerung handelt. Wohl ist ja richtig, dass weitaus die meisten Betriebe Kleinbetriebe sind, aber schauen wir einmal die Zahl der in diesen Betrieben Beschäftigten an, so kommen wir unwillkürlich zum Resultat, dass es sich gewiss der Mühe lohnen würde, wenn unsere Behörden dieser Berufsgruppe etwas mehr Augenmerk schenken würden. Gemäss letzter Volkszählung waren in der Tonwarenindustrie total 2755 Arbeiter in 739 Betrieben beschäftigt. Die letzte Fabrikstatistik berichtet von 572 Beschäftigten und 18 Etablissementen, welche dem Fabrikgesetz unterstellt waren. Aus diesen Zahlen ist ersichtlich, dass der Bestand und die Förderung dieser Industrie nicht so unbedeutend ist als ein grosser Teil unserer Bevölkerung glaubt.

Vom Rückgang besagter Berufe wurde nun am meisten die Kachelindustrie getroffen. Schon seit einigen Jahren ist durch die weitverbreitete Zentralheizung sowie die eisernen Mantelöfen der Kachelofen derart zurückgegangen, dass sich der Verband der Stein- und Tonarbeiter, dem die in diesen Berufen Beschäftigten angehören, ernstlich damit befasste und an die Unternehmerorganisation mit Ratschlägen über die Förderung der einheimischen Industrie gelangte. Denn aus den eingezogenen Erkundigungen über den Rückgang des Kachelofens war ersichtlich, dass vielerorts nebst den Spekulationsbetrieben, die ja nur billigere Produkte dulden, über diese Art Heizungssystem unklare und unzutreffende Meinungen im Volke vorherrschten; es wurde konstatiert, dass die Vorzüge des Kachelofens, die schon längstens seitens der Hygieniker des In- und Auslandes, aber auch von Architekten anerkannt waren, unterschätzt werden. Der Architekt nahm nicht Rücksicht auf die durch andere Heizungskörper hervorgerufenen schwarzen Wände, die Gefahr des Zerspringens der Möbel in den Wohnzimmern, auf die schöne Ausstaffierung der Wohnräume; der Hausmeister berücksichtigte nicht den geringen Heizmaterialverbrauch des Kachelofens, sondern nur die Differenz bei der Anschaffung gegenüber andern Systemen; auch die Reparaturen, die unerschöpfliche Anpassungsfähigkeit der Kachelöfen und Herde, all das wurde übergangen.

Letzthin fand nun in Olten eine Sitzung der Vertreter des Meisterverbandes und des Arbeiterverbandes der Schweiz statt, allwo eingehend all dies besprochen und speziell in bezug auf Förderung dieser Industrie massgebende Beschlüsse gefasst wurden. Die Vertreter beider Vereinigungen wurden sich einig, dass etwas getan werden müsse, um diesen Beruf zu erhalten, und zwar hauptsächlich durch Aufklärung des Volkes und der Behörden über die Vorzüge des Kachelofens. Es wurde beschlossen, ein diesbezügliches Flugblatt vorerst zu verbreiten, dann soll in nächster Zeit eine heiztechnische Kommission für die ganze Schweiz, bestehend aus Meister- und Arbeitervertretern als auch solcher von städtischen heiztechnischen Beamten, ernannt werden, welche die weiteren Schritte einleitet.

Um aber überall tüchtige Kräfte für diese Heizungssysteme heranzuziehen, soll demnächst eine Petition eingereicht werden an die in Frage kommenden Behörden zur Einführung von Fachkursen an den Gewerbeschulen, denen die Arbeiter beiwohnen können, um sie in die technische und auch die praktische Seite aller Heizkörper einzuführen.

Im nächsten Jahr sollen dann noch Wanderkurse von Autoritäten in diesem Gebiete in allen grösseren Städten der Schweiz abgehalten werden.

Hierdurch hoffen wir, dass es möglich sein dürfte, den früher so beliebt gewesenen Kachelofen wieder zur Geltung zu bringen und damit die einheimische, zurzeit so gedrückte Kachelindustrie wieder zu heben.

An gleicher Sitzung kam auch eine Einigung zustande über die baldige Einführung eines paritätischen Arbeitsnachweises für die ganze Schweiz.

Aus all dem ist zu ersehen, dass es den Arbeiterorganisationen äusserst ernst ist, die bestehenden Industriegruppen zu fördern und dem Lande wirtschaftliche Vorteile zu erbringen. *K.*

Lohnbewegungen und Konflikte.

Lohnbewegung im Buchbindergewerbe.

Die Lohn- und Arbeitsbedingungen in der Schweiz wurden bis heute durch lokale tarifliche Vereinbarungen geregelt, ein System, das man in Anbetracht des kleinen Tätigkeitskreises von seiten der Gehilfenschaft schon längst gerne ausgeschaltet hätte, um an deren Platz einen einheitlichen Landestarif für das ganze Land festzusetzen. Einen ernsten diesbezüglichen Versuch unternahm der Schweiz. Buchbinder-Verband im Jahre 1914, indem er dem Schweiz. Buchbindermeisterverein einen Einheitstarifentwurf vorlegte, der aber durch ihre Generalversammlung im gleichen Jahre zurückgewiesen wurde. Dieser Entwurf stellte Bestimmungen in bezug der Regelung der Lohn- und Arbeitsverhältnisse fest, die eine intensive Besserung der ganzen Gewerbeverhältnisse zum Zwecke hatte und folgende Punkte aufwies: Arbeitsbedingungen, Arbeitszeit, Arbeitslohn, Ueberzeitarbeit, Feiertage, Ferien, Kündigung, Lehrlingswesen, Arbeitsnachweis, Schiedsgerichte und Tarifamt, Preisschutz und Tarifdauer. Es war allerdings anzunehmen, dass ein Vertrag mit solch breiter Grundlage auf Widerstand stossen musste, namentlich in einem Gewerbe, wo das Kleinmeistertum, ausser einigen Grossbetrieben, vorherrscht. Wenig Förderung trugen auch die inzwischen aufgetretenen Folgen des Krieges bei, welcher Umstand besonders seitens der Meister als Vorwand benützt wurde, ja sie sogar veranlasste, in Anbetracht dessen von einer Erneuerung der Verträge Abstand zu nehmen und dies dem Buchbinder-Verband beantragte, der aber dies abwies.

Nach und nach liefen nun fast sämtliche Lokaltarife ab. Vom Meisterverein dadurch wieder auf den lokalen Boden zurückgedrängt, wandte nun die Gehilfenschaft als Basis für die Erneuerungen der Lokaltarife den zurückgewiesenen Einheitstarif an, so dass dadurch die Meisterschaft in ihren Beratungen sich gezwungenermassen mit dem Einheitsgedanken befassen musste. Da glücklicherweise auch auf ihrer Seite ein Teil für eine einheitliche Regelung der Arbeits- und Lohnverhältnisse eintritt, so entstand nach mehrmonatiger Diskussion in ihren Sektionen ein Gegenentwurf zu der einheitlichen Vorlage der Gehilfenschaft. Immerhin mit dem Unterschiede, dass derjenige der Gehilfen sich auf die ganze Schweiz erstrecken sollte, während derjenige der Meister nur für das deutsche Sprachgebiet vorgesehen ist, mit welchem Gedanken sich schliesslich auch die Gehilfenschaft befreundete, da es ihr dann dennoch möglich sein wird, für die französische Schweiz das gleiche zu schaffen.

Die Unterhandlungen, welche seit Mitte Oktober im Gange sind, mussten allerdings erzwungen werden, da die Meisterschaft glaubte, den Schweiz. Buchbinder-Verband veranlassen zu können, dem Burgfrieden zuliebe jede ernste Bewegung zu unterlassen. Der Zentralvorstand namentlich, aber auch die Gehilfenschaft beurteilte bereits von Anfang der Kriegskrise an die Beachtung des Burgfriedens als eine grobe Pflichtvernachlässigung gegenüber ihren gewerkschaftlichen Aufgaben, so dass der Schweiz. Buchbinder-Verband zu teilweisen Streikmassnahmen griff, um den Verhandlungen ein schnelleres Tempo beizubringen, was ihm auch gelang. Der Meister-Gegenentwurf enthielt ferner solch unannehmbare Bestimmungen und Lohnansätze, dass derselbe glatt abgewiesen wurde. So zum Beispiel: Als Minimallohn proponierten die Meister 26 Fr. mit einem Ortszuschlag von 2 Fr. für fünf Städte. Die Vertragsdauer wurde auf vier Jahre, mit Inkrafttreten drei Monate nach vollständigem Friedensschluss, festgelegt. Als Lohnaufbesserung offerierten sie zwei Prozent. Die weiteren Verhandlungen haben bereits bessere Bedingungen gebracht, aber die Arbeiterschaft, in Anbetracht des unzulänglichen Entgegenkommens und gestützt auf ihr festes Zusammenhalten und überzeugt von der Tatsache, dass die Gegnerschaft trotz Krisenzeit oder gerade wegen derselben mehr Profit macht als in gewöhnlichen Zeiten, besteht auf einer wesentlichen Verbesserung namentlich der materiellen Lage des Buchbinderpersonals, inklusive der Hilfsarbeiter und Arbeiterinnen. Die Meisterschaft hat ihrerseits zu Gegenmassnahmen ausgeholt und am 13. November die allgemeine Aussperrung vorgenommen, die aber nur teilweise eingetreten ist, da viele Prinzipale nicht im Sinne haben, gerade in der besten Zeit ihre Leute auf die Strasse zu stellen, so dass die allgemeine Lage für die Buchbinderorganisation eine günstige genannt werden darf.

Was wurde bis heute bezahlt? Die Handhabung der Minimallöhne weist in den verschiedenen Städten voneinander abweichende Lohnansätze auf; bei einzelnen diesbezüglichen Verträgen wurden die Löhne im ersten Jahr der freien Vereinbarung überlassen und erst im zweiten Jahr ein bestimmter Lohn festgesetzt, welcher nur in der Sektion St. Gallen auf 31 Fr. steht, während in den übrigen Orten derselbe auf 30 Fr. angesetzt war. Die meisten Verträge weisen eine dreijährige Vertragsdauer auf, nur Bern figuriert mit einer fünfjährigen.