Das einheitliche Arbeitsrecht

Autor(en): **Nörpel, Clemens**

Objekttyp: **Article**

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

Band (Jahr): **16 (1924)**

Heft 12

PDF erstellt am: **21.05.2024**

Persistenter Link: https://doi.org/10.5169/seals-352115

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern.
Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung frei zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrucke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen weitergegeben werden.
Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des schriftlichen Einverständnisses der Rechteinhaber.

Haftungsausschluss

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr für Vollständigkeit oder Richtigkeit. Es wird keine Haftung übernommen für Schäden durch die Verwendung von Informationen aus diesem Online-Angebot oder durch das Fehlen von Informationen. Dies gilt auch für Inhalte Dritter, die über dieses Angebot zugänglich sind.

Ein Dienst der *ETH-Bibliothek*
ETH Zürich, Rämistrasse 101, 8092 Zürich, Schweiz, www.library.ethz.ch

http://www.e-periodica.ch

Danach ist, wie übrigens zu erwarten war, der Prozentsatz der Einheimischen in Bern weitaus am grössten, während er in Genf fast auf zwei Drittel der Gesamtzahl zurückgegangen ist. In Genf ist auch der Anteil der Italiener sehr stark. Das Hervortreten der Franzosen in Basel ist auf das elsässische Element zurückzuführen.

Ueber die Betriebskräfte können wir uns kurz fassen, da sie für unsere gegenwärtige Untersuchung weniger von Belang sind. Mit wenigen Ausnahmen werden in allen Betrieben mechanische Kräfte verwendet, und zwar sowohl Wasser, wie Dampf, Elektrizität wie andere Motoren. Bemerkenswert ist die starke Verwendung von Dampfkraft. Von 124,429 P. S. Dampfbetrieb in der ganzen Schweiz entfallen 39,283, also ein Drittel auf die vier Grossstädte. Insgesamt stehen 68,650 P. S. motorische Kraft zur Verfügung.

Leider ist die Verteilung der Arbeiter auf die einzelnen Industrien nicht für jede Stadt separat, sondern nur für die vier Städte insgesamt ersichtlich, so dass Untersuchungen nach dieser Richtung hin für uns nur ganz bedingten Wert haben.

Dagegen gibt die vorliegende Ausscheidung noch zu Betrachtungen nach anderer Richtung hin Anlass. Untersuchen wir einmal die dem Fabrikgesetz unterstellte Arbeiterschaft dieser vier Städte auf ihre Zugehörigkeit zu den gewerkschaftlichen Organisationen. Wir sind uns wohl bewusst, dass dies auf Grund des vorliegenden Materials eine schwierige Sache ist und dass wir genötigt sind, zum Teil mit approximativen Zahlen zu rechnen. Trotzdem lohnt sich der Versuch.

Es können selbstverständlich nicht alle dem Gesetz unterstellten Arbeiter und Arbeiterinnen ohne weiteres als organisationsfähig angenommen werden. Wir bringen in Abzug in erster Linie die jugendlichen Personen bis zum 18. Altersjahr. Sodann vom Rest noch 20%, die als Lehrlinge, Volontäre, Aufseher, Meister beschäftigt sind oder eines Gebrechens oder ihres Alters wegen oder als Familienangehörige oder Verwandte des Betriebsinhabers nicht in Frage kommen.

Aber auch die Gesamtzahl der Organisierten eines Ortes kann für die Betrachtung nicht ohne weiteres massgebend sein. Hier müssen die Gruppen ausgeschieden werden, die dem Fabrikgesetz nicht unterstellt sind. Es sind dies ein Teil der Bauarbeiter, der Buchbinder, das Chor- und Ballettpersonal, der grösste Teil der Eisenbahner, das Personal der öffentlichen Dienste, soweit es nicht industriellen Betrieben angehört, ein Teil des Lebensmittelgewerbes, das Transportgewerbe, ein Teil der Baugruppen im Metallgewerbe, das Kleingewerbe in der Metallbranche, das Postpersonal, das Telegraphenpersonal, Telephon- und Telegraphenarbeiter und Zahntechnisker. Daneben gibt es im Lithographie- und im Buchdruckergewerbe Kleinbetriebe, die aber kaum ins Gewicht fallen.

Eine weitere Ausscheidung ist notwendig für die Betriebe, deren Arbeiter wohl in der Stadt organisiert sind, die aber nicht im Stadtgebiet liegen und darum in der offiziellen Zählung ausgeschieden sind. Für Zürich und Genf dürften die Zahlen nicht von Belang sein, wir haben deshalb in diesen beiden Städten die Ausscheidung unterlassen. Dagegen spielen sie in Bern eine Rolle: Wabern, Liebefeld, Ostermundigen, Zollikofen. Für Basel kommen Birsfelden, Muttenz, Binningen, Oberwil, Allschwil in Betracht.

Unter Würdigung aller dieser Umstände kommen wir zum folgenden Resultat:

Organisationsverhältnis der in den Fabriken beschäftigten Arbeiter.

Arbeiter sind:	Zürich	Bern	Basel	Genf
Dem Gesetz unterstellt .	18,351	8710	17,066	9679
Jugendliche bis 18 Jahre	1,888	581	1 848	726
Unorganisierbar 20 %. .	3,293	1626	3,043	1791
Organisationsfähig . . .	13,150	6503	12,175	7162
Total gewerkschaftlich organisiert	16,723	14,610 -*1,600	13,832 —*500	4768
Davon dem Gesetz nicht unterstellt	8,800	7,000	6,500	2400
Dem Gesetz unterstellt .	7,923	6,010	6,832	2368
Prozent der organisierten Fabrikarbaiter	60	92	56	33

* Ausserhalb der Stadt beschäftigt.

Dieses Resultat muss mit Ausnahme von Bern als wenig erfreulich bezeichnet werden. Unsere Gewerkschaftsstatistik zeigt, dass es gerade die Städte sind, in denen das gewerkschaftliche Leben am stärksten pulsiert. Hier finden wir die regsamste Arbeiterschaft. Hier wird die grösste Propaganda entfaltet, hier hat die Arbeiterpresse die grösste Verbreitung und hier stehen der Arbeiterschaft die hervorragendsten Bildungsmöglichkeiten zur Verfügung.

Es gibt natürlich gewisse Hemmnisse, die gewürdigt werden müssen.

So dürfte das schlechte Resultat von Genf vor allem auf die heterogene Zusammensetzung der Bevölkerung zurückzuführen sein, die jede Propagandatätigkeit sehr behindert. Nicht nur ist die geistige Einstellung der verschiedenen Nationalitäten zur Organisation grundverschieden, auch die Fluktuation spielt eine grosse Rolle. In Genf mögen auch die syndikalistischen Einflüsse aus Frankreich der Werbekraft unserer Zentralverbände hinderlich sein.

Mag nun auch in Basel und Zürich das ausländische Element ebenfalls ziemlich zahlreich sein, so können die Gründe, die für Genf geltend gemacht werden, nicht in gleichem Masse zutreffen. Der grösste Prozentsatz der Ausländer ist deutscher Zunge. In Basel auch die «Franzosen». Ihnen sind die syndikalistischen Organisationsmethoden fremd, können also kein Hemmnis bilden. Dagegen wird in Basel der starke Anteil des weiblichen Elements mit eine Rolle spielen. Welches mögen nun im übrigen die Gründe der Indifferenz so grosser Arbeitergruppen sein? Das zu ergründen wäre wohl der Anstrengung wert.

Ausserordentlich erfreulich ist das Organisationsverhältnis in Bern, und auch dort gibt es noch Fabriken mit schlechten Organisationsverhältnissen. Was aber in Bern möglich ist, darf in den andern Städten nicht unmöglich sein. Wir empfehlen den Organisationsleitungen sehr, aus dieser kleinen Studie die nötige Nutzanwendung zu ziehen.

Das einheitliche Arbeitsrecht.

Die Geschichte der Gewerkschaften ist noch nicht alt. Noch jünger ist infolgedessen die Entwicklung des Arbeitsrechts. Man kann behaupten, dass es, von Anfangsstadien abgesehen, vor 1918 ein Arbeitsrecht überhaupt noch nicht gegeben hat. Es gab vor dieser Zeit ein Zivil- oder Bürgerliches Recht und ein Straf-

recht. Das erstere hat auf der Grundlage des Privateigentums alle Rechtsbeziehungen der Bürger zueinander geregelt, und zwar nach dem Grundsatz des Schuldrechts. In diesem Rahmen war der « freie Arbeitsvertrag » ebenfalls festgelegt. Arbeitgeber und Arbeitnehmer konnten miteinander frei vereinbaren, zu welchen Bedingungen der erstere die Arbeitskraft des letztern kaufen, also einen Dienstvertrag oder Arbeitsvertrag abschliessen wollte. Das bürgerliche oder zivile Recht enthielt in seiner Zusammenfassung (Kodifizierung) auch einen Abschnitt über den Dienstvertrag, in welchem einige gesetzliche Sicherungen minderer Bedeutung über den Abschluss von Dienst- oder Arbeitsverträgen enthalten waren. Etwa bestehende Gewerbe-, Handels- oder Fabrikgesetze enthielten für bestimmte Arbeitnehmerschichten weitere Bestimmungen, welche bei dem Abschluss von Arbeitsverträgen beachtet werden mussten. Alles zusammen genommen, ergab einen sehr geringen Schutz der Arbeitnehmer.

Der « freie Arbeitsvertrag » sollte unter dem liberalen Regime die Gleichberechtigung von Arbeitgebern und Arbeitnehmern festlegen. Diese Gleichheit bestand aber in der Tat nicht, denn der wirtschaftlich starke Arbeitgeber konnte dem wirtschaftlich schwachen einzelnen Arbeitnehmer die Bedingungen des Arbeitsvertrages vorschreiben, das heisst, der Arbeitgeber konnte die Arbeitsbedingungen niedrig halten und der einzelne Arbeitnehmer konnte sich nicht wehren. Sobald die Arbeitnehmer diese Wirkungen erkannt hatten, bildeten sie Gewerkschaften und versuchten die vereinte Macht der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber entgegenzustellen, um auf diese Weise die Gleichberechtigung zu erzwingen und die Bedingungen der Arbeitsverträge zu verbessern. Neben dem Einzelarbeitsvertrag wurde der Tarifvertrag erstrebt, welcher den Inhalt der Einzelarbeitsverträge als Auswirkung der vereinigten Macht der Arbeitnehmer bestimmen sollte.

Die Staaten als die Gesetzgeber kümmerten sich bis 1918 um diese Entwicklung nicht. Das Arbeitsverhältnis war nur *individuell* geregelt, das heisst, soweit eine gesetzliche Regelung überhaupt vorhanden war, wurden nur die Beziehungen des einzelnen Arbeitgebers zu dem einzelnen Arbeitnehmer erfasst. Die Zusammenschlussbestrebungen der Arbeitnehmer in Gewerkschaften fanden in der Gesetzgebung keine Stütze. Es war schon sehr viel, wenn die Vereinigungsfreiheit und die Streikfreiheit stillschweigend anerkannt wurden, eine Anerkennung der Vereinigungen selbst und der von denselben abgeschlossenen Tarifverträge gab es in der Gesetzgebung bis 1918 nicht. Das hat den Befreiungskampf der Arbeitnehmer ungemein erschwert. Die jahrzehntelange Vorarbeit der Gewerkschaften, national und international, blieb ohne gesetzlichen Niederschlag.

Seit Ende 1918 ist dies anders geworden. In fast allen Kulturstaaten hat sich das Verhältnis der Arbeiter zu dem Staat geändert. Durch Verfassung und Gesetzgebung wurden mehr oder weniger ausführlich und vollkommen die Vereinigungsfreiheit, die Gewerkschaften, die Tarifverträge, die Streikfreiheit, das Mitbestimmungsrecht anerkannt. Das Schlichtungswesen, die Arbeitszeit, die Arbeitsbeschaffung, die Arbeitslosenunterstützung, die Arbeitsgerichtsbarkeit, die Arbeitsaufsicht, das Landarbeiterrecht, das Hausangestelltenrecht, der Jugendschutz und anderes mehr wurden geregelt. Das Arbeitsrecht war *kollektiv* geworden. Der Staat und die Gesetzgebung erkannten nunmehr die Gewerkschaften an, die Arbeitnehmer konnten ihre Arbeitsbedingungen durch ihre Gewerkschaften mit den Arbeitgebern vereinbaren, der Staat leistete hierbei sogar Hilfe und stattete die Vereinbarungen mit gesetzlicher Wirkung aus. Die Gewerkschaften konnten die Interessen der Arbeitnehmer gegenüber dem Staat wahrnehmen.

Die opferreiche Arbeit der Gewerkschaften hatte Früchte getragen, der Individualismus war zurückgedrängt, das kollektivistische Prinzip hatte Anerkennung gefunden. Ein Wendepunkt in der Arbeiterbewegung war erreicht.

An die Stelle des freien (individuellen) Arbeitsvertrages war die kollektive Regelung des Arbeitsverhältnisses getreten. Nicht mehr der einzelne Arbeitnehmer trat dem Arbeitgeber bei der Regelung der Arbeitsbedingungen entgegen, sondern die Gewerkschaften vereinbarten den Inhalt des Arbeitsvertrages durch Tarifverträge. Die Macht der Arbeitnehmer als Klasse steht den Arbeitgebern in den Gewerkschaften gegenüber. Dadurch wird ausgeglichen, was unter der Herrschaft des freien Arbeitsvertrages so nachteilig für die einzelnen Arbeitnehmer gewirkt hat. Die zersplitterten Kräfte der Arbeitnehmer vereinigten sich in den Gewerkschaften zu einer Macht, die derjenigen der Arbeitgeber gleich ist, und zwar in dem Masse, wie die Arbeitnehmer diese Sachlage erkennen und Mitglieder der Gewerkschaften sind.

Um die Erreichung dieses Zieles haben die Gewerkschaften in allen Ländern seit ihrer Gründung gekämpft. Aber auch international haben die Gewerkschaften diese Vorarbeiten geleistet. Dies geschah durch das internationale Zusammenwirken der Gewerkschaften im Internationalen Gewerkschaftsbund. Die Gewerkschaften sind auch die Mitbegründer des Internationalen Arbeitsamtes in Basel, welches seit 1900 bestand. Auch während des Weltkrieges haben die Bemühungen der Gewerkschaften ihren Fortgang genommen. Die Gewerkschaften der Ententeländer haben 1916 in Leeds, diejenigen der mitteleuropäischen Länder und der neutralen Staaten 1917 in Bern je ein Programm aufgestellt, welches bei dem Friedensschluss dem internationalen Schutz der Arbeit dienen sollte. Grundsätzlich sind diese Leitsätze in den Friedensverträgen auch anerkannt worden. Die internationale Arbeitsorganisation mit dem Internationalen Arbeitsamt in Genf wurde geschaffen mit dem Ziele, durch Ausbau der Rechte der Arbeitnehmer die Arbeitskraft der Menschen zu schützen und dadurch zur Befriedigung der Welt beizutragen. Die Arbeitnehmer aller Länder der Welt müssen diesen Bestrebungen die grösste Unterstützung angedeihen lassen. Denselben wird dereinst eine sehr grosse Bedeutung zukommen und die Verhinderung neuer Kriege wird um so sicherer möglich sein, je mehr die internationale Arbeitsorganisation ausgebaut wird.

In allen Ländern müssen die Arbeitnehmer für ein *einheitliches Arbeitsrecht* eintreten. Ueberall muss das *Gesetzbuch der Arbeit* geschaffen werden, welches alle die Arbeit betreffenden Gesetze umfassen muss. Eine sehr grosse Bedeutung kommt in diesem Gesetzbuch der Arbeit der *Arbeitgerichtsbarkeit* zu. Gegenwärtig ist in fast allen Ländern die Arbeitsgerichtsbarkeit noch mangelhaft, unzulänglich und unübersichtlich. Vielfach werden die Arbeitsstreitigkeiten noch von den ordentlichen Gerichten miterledigt, welche auf die Besonderheiten der Arbeitsstreitigkeiten nicht eingestellt sind. Dadurch entbehren die Urteile des sozialen Geistes, das Verfahren ist langwierig und teuer. Die Arbeitnehmer, welche von ihrer Arbeitskraft unmittelbar leben müssen, benötigen Arbeitsgerichte, die sozial, schnell und billig arbeiten. Deshalb kommt der Schaffung *selbständiger* Arbeitsgerichte mit abgeschlossenem Instanzenzug für *alle* Streitigkeiten *aller* Arbeitnehmer die grösste Bedeutung zu.

Ausserdem sind *Arbeitsbehörden* zu erstreben. Die staatlichen Behörden eignen sich nicht für die Ver-

waltung der Arbeitsinteressen. Das kann vielmehr nur durch die Arbeitgeber und die Arbeitnehmer gemeinsam und mit gleichen Rechten geschehen (paritätisch). In den Arbeitsbehörden unter paritätischer Verwaltung der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer sind zusammenzufassen die Arbeitsgerichte, die Schlichtungsausschüsse, die Tarifämter, die Gewerbe-, Handels-, Fabrikaufsicht (Arbeitsaufsicht), der Jugendschutz, die Arbeitsnachweise, die Arbeitslosenunterstützung, die gesamte Sozialversicherung. Die Arbeitsbehörden sind also gewissermassen das *Haus der Arbeit,* wo die Interessen und die Rechte der Arbeit wahrgenommen werden.

Diese ganze Entwicklung baut sich auf dem *kollektivistischen Prinzip* auf. Das einzelne Individuum tritt immer mehr zurück, an seine Stelle treten die *autonomen Kollektivparteien des Arbeitsrechts.* Das heisst, der Staat gewährt den Vereinigungen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer volle Selbständigkeit und ihren Vereinbarungen gesetzlichen Schutz, unmittelbare Aufgabe des Staates ist es nur, Sicherungen zu schaffen, dass nicht die Uebermacht einer Partei zu sehr ausgenutzt werden kann. Mindestlohn, Höchstarbeitszeit und dergleichen sind solche Schutzbestimmungen, ebenso gesetzlicher Urlaub usw.

Grundlage des kollektivistischen Prinzips sind also die Parteien, und zwar auf Arbeitnehmerseite die Gewerkschaften. Das kollektivistische Prinzip kann nur wirksam werden, wenn die Arbeitnehmer starke Gewerkschaften schaffen, das ist die unbedingte Voraussetzung.

Es ist ein hohes Ziel, welchem die Arbeitnehmer zustreben. Mit starken Gewerkschaften ist es zu erreichen. *Arbeitnehmer, schafft solche starke Gewerkschaften!* Das Endergebnis wird die Gemeinwirtschaft und die Verwirklichung des Sozialismus sein.

Clemens Nörpel.

Aus schweizerischen Verbänden.

Bau- und Holzarbeiter. Seit längerer Zeit bemühten sich die *Maler in Arosa,* mit den Meistern einen Vertrag abzuschliessen. Diese jedoch setzten den Forderungen der Arbeiter einen hartnäckigen Widerstand entgegen. Die Maler beharrten auf ihren Forderungen und traten am 1. November geschlossen in Ausstand. Nach Verhandlungen vor dem Einigungsamt willigten schliesslich die Meister in den Abschluss eines Vertrages ein, weigerten sich aber, eine Lohnerhöhung durchzuführen. Der Durchschnittslohn sollte ihrer Ansicht nach über Fr. 1.62 nicht hinausgehen.

Durch die straffe Solidarität der Maler ist es indessen nach dreiwöchigem Streik gelungen, die Bewegung erfolgreich zu Ende zu führen. Der abgeschlossene Arbeitsvertrag hat für die Dauer von zwei Jahren Gültigkeit. Die festgesetzten Löhne bedeuten gegenüber den bisherigen Ansätzen ebenfalls einen erfreulichen Fortschritt. Die Durchschnittslöhne dürfen für die ganze Dauer des Vertrages nicht unter Fr. 1.65 angesetzt werden.

In Zürich und Umgebung traten in drei Betrieben die *Vergolder* in Streik. Ursache des Konfliktes bildete die Ablehnung eines Vertrages mit Neuregelung der Löhne und Verschlechterung der Ferien. Nach zweiwöchigem Streik wurde der Konflikt durch folgende Vereinbarung beigelegt:

Die Stundenlöhne der Streikenden werden in den meisten Fällen um 5 Cts. erhöht, in den übrigen Fällen wird der Lohn individuell regliert. Für die 1924 entzogene Ferienentschädigung, die bei fast allen Arbeitern zwei Prozent des Jahresverdienstes beträgt, wird am letzten Zahltag vor Weihnachten der Betrag allen Arbeitern voll und ganz ausbezahlt. Massregelungen finden nicht statt. Die Lohn- und Arbeitsverhältnisse werden durch einen Arbeitsvertrag bis 1. September 1926 geregelt.

Bekleidungs- und Lederarbeiter. Ende Oktober fanden in Bern Verhandlungen zwischen Bekleidungs- und Lederarbeiterverband und dem Schneidermeisterverband statt, die die Revision des Arbeitsverhältnisses zum Gegenstand haben sollten. Die Vorschläge der Arbeitgeber wurden vom Führer ihrer Delegation bekanntgegeben. Schurter gab die Erklärung ab, dass die Arbeiterdelegation, bevor sie auf die Beratung dieser Dinge eintrete, gegen die Nichtinnehaltung der Vereinbarung vom 25. September d. J. durch Mitglieder des Meisterverbandes Protest erhebe. Trotzdem dort ausdrücklich vereinbart wurde, dass Massregelungen nicht vorgenommen werden sollten, wurden verschiedene Kollegen nicht mehr eingestellt. Von seiten der Meister wurde geltend gemacht, dass es sich nicht um Massregelungen handle, vielfach seien bei Nichtwiedereinstellung moralische Gründe ausschlaggebend gewesen. Zinner und Stadler verlangten schliesslich, dass die Arbeitgeberdelegation eine Erklärung abgeben sollte, dass sukzessive alle frühern Arbeiter wieder eingestellt werden sollten. Darauf traten die Meister nicht ein und gaben die Erklärung ab, auch auf weitere Unterhandlungen zu verzichten. Damit haben sich die Verhandlungen über die Revision des Arbeitsverhältnisses zerschlagen.

Buchbinder. Seit längerer Zeit bemühte sich der Buchbinderverband, mit dem Syndikat schweizerischer Geschäftsbücherfabriken zu einem Arbeitsvertrag zu gelangen. Auf Seiten der Unternehmer war man redlich bemüht, diesbezügliche Unterhandlungen solange als irgendmöglich hinauszuschleppen. Erst nachdem die Arbeiterschaft, des langen Wartens müde, die Kollektivkündigung einreichte, liessen sich die Arbeitgeber zer Verhandlungen herbei, die folgendes Ergebnis hatten:

Von jedem Lohnabbau wird Umgang genommen. Bei Neueinstellungen von Personal sollen die Mindestlöhne des Arbeitsvertrages von 1919 innegehalten werden. Ferien werden gewährt analog den Bestimmungen des Arbeitsvertrages für das Buchdruckergewerbe (3 Tage nach einem Jahr, 6 Tage nach 3 Jahren). Die Verhandlungen über die Schaffung eines Arbeitsvertrages werden vier Monate nach dem Fallen der Einfuhrbeschränkungen aufgenommen (somit im April oder im Juli 1925). Eine allgemeine Lohnerhöhung konnte nicht erreicht werden, doch sollen individuelle Lohnerhöhungen gewährt werden, die denn auch von einer Firma bereits ausbezahlt worden sind. Wenn die Bewegung nicht mit einem grössern Erfolg abgeschlossen werden konnte, liegt die Schuld bei einem Teil der Arbeiterschaft selber, die den leeren Versprechungen der Unternehmer glaubten und den Einflüssen ihrer Propaganda erlagen.

Metall- und Uhrenarbeiter. Der Kampf in der *Neumühle in Zürich* ist nach Verhandlungen zwischen der Firma und dem Schweizerischen Metall- und Uhrenarbeiterverband beendet worden. Nachdem bei Ausbruch des Konflikts die Kampfleitung vollständig in den Händen der Metallarbeitervereinigung gelegen hatte, nötigte der Verlauf der Bewegung die Arbeiterschaft, die Kampfleitung dem Metallarbeiterverband zu übertragen. Es kam eine Vereinbarung zustande, die im wesentlichen die folgenden Bestimmungen enthält: Die Forderung auf generelle Lohnerhöhung wird von seiten der Arbeiterschaft fallen gelassen. 36 Arbeitern wer-