Zeitschrift: Wissen und Leben
Herausgeber: Neue Helvetische Gesellschaft
Band: 22 (1919-1920)

Artikel: Die Ordnung des Arbeitsverhältnisses
Autor: Kaufmann, M.
DOI: https://doi.org/10.5169/seals-750102

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: 09.12.2025

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

DIE ORDNUNG DES ARBEITSVERHÄLTNISSES

I

Noch heute begegnet man nicht nur bei Einzelnen, sondern auch vielfach sogar in der Presse der Meinung, das Gesetz, worüber das Schweizervolk am 21. März 1920 abzustimmen haben wird, enthalte Bestimmungen über die Arbeitszeit, so dass sich am nächsten Sonntag Gelegenheit biete, zur Einführung der Achtundvierzig-Stundenwoche Stellung zu nehmen. Und doch hat das Bundesgesetz über die Ordnung des Arbeitsverhältnisses mit der Regelung der Arbeitszeit nicht das Geringste zu tun. Die Tatsache aber, dass noch bis jetzt, nur einige Tage vor der Abstimmung, in weiten Kreisen diese falsche Vorstellung sich aufrecht erhalten konnte, beweist zur Genüge, wie wenig sich viele Leute um die Sache bekümmern und ein „Ja" oder ein „Nein" auf ihren Stimmzettel schreiben, ohne sich nur die Mühe genommen zu haben, das Gesetz einmal gründlich durchzulesen. Ein Großteil des Widerstandes, der sich dagegen geltend macht, ist jedenfalls auf nichts anderes als auf dieses Mißverständnis zurückzuführen.

Es sei daher in diesem Zusammenhang kurz daran erinnert, dass der Erlass, der die Arbeitszeit regelt, schon seit dem 1. Januar 1920 in Kraft steht. Es handelt sich um die im Einverständnis mit der Industrie und unter ihrer Mitwirkung ausgearbeitete sogenannte Novelle zum Fabrikgesetz, das Bundesgesetz vom 27. Juni 1919 über die Arbeitszeit in den Fabriken, in dessen Geltungsbereich aber nur die industriellen Anstalten fallen, denen die Eigenschaft einer Fabrik zukommt. Auf andern Gebieten des wirtschaftlichen Lebens als auf dem der Industrie im engeren Sinn — z. B. also im Handel oder in den Gewerben — besteht zur Zeit keine gesetzliche Ordnung der Arbeitszeit, wenigstens von Bundes wegen nicht (wenn man absieht vom Bundesratsbeschluss betreffend die Arbeitszeit in den Heimbetrieben für Seidenbandweberei vom 12. April 1918, der die Regierungen der Kantone, in denen die Seidenbandweberei als Heimarbeit betrieben wird, ermächtigt, für diese Betriebe die tägliche Arbeitsdauer auf höchstens zwölf Stunden zu beschränken). Doch sonderbar: während gegen die Novelle zum

Fabrikgesetz, deren Bekämpfung viel eher erwartet werden konnte, von keiner Seite das Referendum ergriffen wurde, unterliegt nun ausgerechnet dieses Gesetz über die Ordnung des Arbeitsverhältnisses, das — wie wir sehen werden — in weitgehendem Maß den Grundsatz des Selbstbestimmungsrechts aufstellt, den größten Anfechtungen, obschon die beiden Räte es *einstimmig* angenommen haben.

Was bringt uns das Gesetz neues? Die Errichtung eines Eidgenössischen Arbeitsamtes hauptsächlich zur Pflege der Sozialstatistik, die Ausgestaltung des Gesamtarbeits- und des Normalarbeitsvertragsrechts, die Einsetzung paritätischer Lohnstellen mit der Befugnis zur Festsetzung von Mindestlöhnen in der Heimarbeit und endlich die Möglichkeit der Schaffung eidgenössischer Einigungsstellen.

II

Das Gesetz ist keineswegs, wie vielerorts behauptet wird, eine Folge des Generalstreiks vom November 1918 oder anderer Drohungen einer Minderheit. Die Vorarbeiten gehen vielmehr auf länger als auf anderthalb Jahre zurück, die ersten Anfänge, streng genommen, sogar noch weiter. Das Eidgenössische Volkswirtschaftsdepartement beschäftigte sich nämlich mit Lohnfragen schon im ersten Kriegsjahr. Damals — am 26. Oktober 1914 — wurde eine Konferenz von Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretern einberufen zur Beratung über die Frage des Schutzes vor ungerechten Lohnreduktionen. Auf die Anregung der Beteiligten, die Kantonsregierungen möchten zur friedlichen Beilegung von Streitigkeiten über solche Lohnabzüge paritätische Kommissionen einsetzen, wurde das Kreisschreiben vom 16. November 1914 betreffend die Herabsetzung des Lohnes von Angestellten und Arbeitern in verschiedenen Erwerbsarten erlassen, dessen Ratschlägen die Kantone aber nur unvollkommen nachkamen. Die Lohnfragen wurden jedoch nicht aus dem Auge verloren; vielmehr schenkte ihnen das Departement nach wie vor seine Aufmerksamkeit. So wurde im Herbst 1917 mit den Vertretern der Industrie und des Gewerbes eine Besprechung über den ganzen Fragenkomplex veranstaltet. Sie endigte, entsprechend dem von den Teilnehmern selbst geäußerten Wunsch, mit der Aufforderung des Departementsvorstehers an die An-

wesenden, sie möchten über die Entwicklung der Lohnsätze dem Volkswirtschaftsdepartement Bericht erstatten.

Am 29. Juli 1918 sodann, nachdem der Bundesrat von den Postulaten der schweizerischen Arbeiterschaft Kenntnis erhalten hatte, worunter sich auch dasjenige der Errichtung von paritätischen Lohnämtern mit der Befugnis zur kantonalen oder regionalen Regelung der Löhne wichtiger Industrien und Gewerbe befand, beauftragte das Volkswirtschaftsdepartement das schweizerische Arbeitersekretariat um Begutachtung dieser Frage und zur Aufstellung formulierter Vorschläge. Vom gleichen Tag datiert auch die Einladung des Departements an die zentralen schweizerischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände, Vertreter für eine paritätische Expertenkommission vorzuschlagen. Diese Kommission, unter dem Vorsitz eines Delegierten des Eidgenössischen Volkswirtschaftsdepartements, trat erstmals am 4. Dezember des gleichen Jahres zur Beratung des von Herrn Nationalrat Greulich eingereichten Entwurfes zusammen. Der Entwurf schlug den Erlass eines auf die außerordentlichen Vollmachten gestützten Bundesratsbeschlusses vor und enthielt Bestimmungen über die Errichtung eines Lohnamtes, dem obliegen sollte „die Erforschung und Hebung der Löhne in der Heimarbeit, den Industrie-, Gewerbe- und Handelsbetrieben", sowie über die Bestellung von paritätischen Lohnkommissionen zur Festsetzung von Mindestlöhnen für die einzelnen Betriebsgruppen.

Die Expertenkommission machte sich ihre Arbeit nicht leicht. In zahlreichen Sitzungen und langen Verhandlungen bemühte sie sich, zu einer allseitig befriedigenden Verständigung zu kommen, die denn auch schließlich — ein einziger Punkt ausgenommen — gefunden wurde. Hinsichtlich der Form eines allfälligen Erlasses einigte sich die Kommission nach kurzer Beratung dahin, es sei dem Departement nicht der Weg eines Bundesratsbeschlusses (der keine dauernde Regelung herbeizuführen vermöchte), sondern der eines Bundesbeschlusses mit Dringlichkeitsklausel in Vorschlag zu bringen. Den Inhalt betreffend sprachen sich nicht bloß die Arbeitnehmer-, sondern mit großer Entschiedenheit auch die Arbeitgebervertreter für die Zweckmäßigkeit und Notwendigkeit der Betreibung einer richtigen Sozialstatistik aus, einer Sozialstatistik, die nach wissenschaftlichen Grundsätzen von neutraler Stelle aus ge-

führt würde und daher Anspruch auf Wahrheit und Zuverläßigkeit hätte. Auch hinsichtlich der Lohnfestsetzung lehnten die Vertreter der Arbeitgeberschaft die Zuläßigkeit einer Mitwirkung des Staates grundsätzlich nicht ab. Äußerte sich doch z. B. ein hochangesehener Industrieller folgendermaßen: „Bis vor Kurzem herrschte bei uns die Meinung vor, dass für die Festsetzung der Preise aller Güter wie auch für die Bezahlung der Arbeitskraft nur das Gesetz von Angebot und Nachfrage maßgebend sein soll. In neuerer Zeit hat sich wie in andern Dingen so auch in dieser Beziehung manches geändert, und die Auffassung, dass der Staat hinsichtlich der Entlöhnung der Arbeiter mitzureden habe, erscheint auch uns Arbeitgebern bis zu einem gewissen Grade berechtigt.“ Während aber die Arbeitnehmervertreter die Zuständigkeit staatlicher Stellen zur Lohnfestsetzung auf *alle* Betriebe ausgedehnt wissen wollten, forderten die Arbeitgebervertreter die Beschränkung einer solchen Lohnregelung auf die Heimarbeit und Industrien mit ähnlichen Arbeitsbedingungen.

Im Laufe der Beratungen schlug nun das Volkswirtschaftsdepartement vor, dem Lohnamt sei eine paritätische Lohnkommission beizuordnen, und es sei durch Beschluss des Bundesrates zu ermächtigen, im Fall eines unverkennbaren Bedürfnisses und nach Anhörung der beteiligten Berufsverbände, auch in andern Industrien und Gewerben sowie im Handel Mindestlöhne festzusetzen, und ferner soll es — unter den gleichen Voraussetzungen — durch den Bundesrat ermächtigt werden können, auf seinem Zuständigkeitsgebiet außer den Lohnfragen auch andere Teile des Dienstverhältnisses verbindlich zu ordnen und bezügliche nicht wegbedingbare Normalarbeitsverträge aufzustellen; schließlich schlug das Departement noch vor, für die Beteiligten die Friedenspflicht zu statuieren. Während dem ersten und letzten Antrag beide Teile — Arbeitgeber und Arbeitnehmer — zustimmten, erklärten sich mit den beiden andern Vorschlägen die Arbeitgebervertreter nur bedingt und unter zahlreichen Vorbehalten einverstanden. Das Departement versuchte in der Folge, durch die Aufstellung verschiedener neuer Entwürfe die Gegensätze zu überbrücken — so auch, indem es unter ganz bestimmten Voraussetzungen die Möglichkeit einer allgemeinen Verbindlicherklärung von Gesamtarbeitsverträgen durch den Bundesrat vorsah — was ihm auch insoweit

gelang, als bezüglich seines letzten Entwurfs eine Meinungsverschiedenheit nur noch bezüglich der Frage einer Erweiterung der Befugnis zur Lohnfestsetzung über die Festsetzung von Mindestlöhnen in der Heimarbeit hinaus bestand (Art. 7 des Gesetzes), wobei sich auch nur noch ein Teil der Vertreter der Arbeitgeber ablehnend verhielt, während der andere Teil mit allen Vertretern der Arbeiter dem Entwurf vollinhaltlich zustimmte.

Der Entwurf des Departements, den der Bundesrat am 11. April 1919 zu dem seinigen erhob, erlitt in den gesetzgebenden Räten noch einige Abänderungen. Die wichtigsten sind die, dass der Erlass in die Form eines dem Referendum unterstehenden Gesetzes gekleidet wurde und dass die Kompetenz zur Ausdehnung im Sinn von Art. 7 die Bundesversammlung zugewiesen erhielt. Im übrigen blieb der Entwurf in der Hauptsache unverändert und die Vorlage wurde — wie schon erwähnt — in der Schlussabstimmung von *beiden* Kammern *einstimmig* angenommen.

Dies die Entstehungsgeschichte des Gesetzes, die nur deshalb etwas ausführlich behandelt wurde, um den immer und immer wieder erhobenen Einwand zu widerlegen, es sei in aller Eile unter dem Druck von Drohungen zusammengeschustert worden, ohne dass die Beteiligten Gelegenheit gehabt hätten, ihren Standpunkt zu wahren und positiv mitzuarbeiten.

III

Noch kurz ein Blick auf die Verhältnisse im Ausland. Er zeigt uns, dass das, was die Schweiz jetzt einzuführen im Begriffe ist, in den meisten Staaten schon längst besteht und sich auch gut bewährt hat. Das gilt namentlich in Bezug auf die Pflege der Sozialstatistik, die sozusagen in allen Ländern Europas und in den Vereinigten Staaten von Amerika bereits seit mehr als zwanzig und dreißig Jahren mit großem Eifer und in umfassender Weise betrieben wird. Es gilt aber auch hinsichtlich der Lohnregelung. Von Australien ausgehend (wo für gewisse Industrien, in denen eine besonders schlimme Ausbeutung herrschte, schon im Jahre 1896 Lohnämter geschaffen wurden), fand auf dem Kontinent der Gedanke zuerst in England Eingang. Das bezügliche Gesetz vom Jahr 1909 galt freilich zunächst nur für vier ganz bestimmte Gewerbe (die allerdings schon damals über 300,000 Abeitskräfte beschäftigten),

doch erhielt das Parlament die Befugnis, es noch auf andere Gewerbe auszudehnen, die unverhältnismäßig geringe Löhne aufweisen oder aus anderen Gründen der staatlichen Regelung bedürfen. Ähnlich stehen die Dinge in Frankreich. Auf dem Gebiete des Einigungswesens endlich und teilweise auch auf dem des Gesamtarbeitsvertragsrechts haben ebenfalls schon zahlreiche Länder in mehr oder weniger ausführlicher Weise legiferiert. So hat staatliche Organe zur Schlichtung von Streitigkeiten zwischen Unternehmern und Arbeitern Frankreich seit 1892, Italien seit 1893, Deutschland seit 1905, Schweden seit 1906, England seit 1911. Besonders ausgebildet ist das System der Einigungsämter in Neu-Seeland, indem dort nicht nur der Zwang zur Anrufung des Einigungsamtes, sondern auch die obligatorische Schiedsgerichtsbarkeit besteht.

Auch im Ausland hat also die Anschauung Platz gegriffen, dass es nicht nur zu den Rechten, sondern ebensosehr zu den Pflichten des Staates gehört, unter bestimmten Verhältnissen in die Freiheit des Vertrages für das Arbeiterrecht einzugreifen und zum Schutz seiner wirtschaftlich schwachen Glieder, wie auch zur geordneten Geltendmachung von Ansprüchen, Normen aufzustellen. Dass er dabei mit der größten Vorsicht zu Werke gehen und sich insbesondere davor hüten muss, die Betriebsinhaber in der freien Entwicklung ihrer Kräfte zu hemmen, erscheint selbstverständlich. Dies ist auch die Auffassung des Bundesrates, der sich darüber in seiner Botschaft zum Gesetz folgendermaßen vernehmen lässt: „Aber der Gegensatz zum staatlichen Eingriff, die persönliche Freiheit, der Drang nach unbeschränkter wirtschaftlicher Betätigung und damit die Quelle der Entfaltung der kräftigsten Antriebe, darf deshalb nicht mehr eingeengt werden, als der soziale Zweck der Intervention es notwendigerweise erheischt. Beim Eingreifen in das Wirtschaftsleben soll sich deshalb der Staat darauf beschränken, Störungen zu verhüten oder doch zu beseitigen, und er muss es vermeiden, durch behördliche Maßnahmen einen Stillstand oder gar einen wirtschaftlichen Rückschritt zu verursachen und damit auch diejenigen zu schädigen, die er schützen will.“

IV

Die erste Neuerung des Gesetzes besteht in der Errichtung eines Eidgenössischen Arbeitsamtes, dem die Erforschung der

Arbeitsverhältnisse und Arbeitsbedingungen, des Arbeitsmarktes, der Lebenshaltung, der Wohn- und Wanderungsverhältnisse der Arbeiterschaft in Heimarbeit, Industrie, Gewerbe und Handel obliegt, sowie die Vorbereitung von Reformen auf diesen Gebieten. Dieser Teil der Vorlage ist am wenigsten angefochten, vielmehr von den meisten Seiten nur begrüßt worden, ebenfalls von den Unternehmern, die ja im allgemeinen der Vorlage nicht freundlich gegenüberstehen. Als Zeichen für das Bedürfnis nach einer solchen Stelle mag erwähnt werden, dass schon jetzt, bevor über das Schicksal des Gesetzes entschieden ist, bei den Behörden Gesuche von industriellen Großbetrieben (auch von solchen aus der welschen Schweiz) um Bekanntgabe von amtlichem sozialstatistischen Zahlenmaterial gestellt sind.

Die Bestrebungen zur Schaffung eines solchen Amtes gehen bis in die Achtzigerjahre des vorigen Jahrhunderts zurück. Nach einem längern Stillstand in der Bewegung war es anno 1903 die Schweiz. Vereinigung zur Förderung des internationalen Arbeiterschutzes, welche die Frage einer systematischen Statistik wieder aufgriff und bezügliche Forderungen in ihr Arbeitsprogramm aufnahm. Im Dezember 1906 sodann reichte Herr Nationalrat Mächler eine Motion ein, die den Bundesrat einlud, zu prüfen und zu berichten, ob nicht ein spezielles sozialstatistisches Amt eingerichtet werden sollte, und bejahendenfalls einen entsprechenden Antrag zu stellen. Diese Motion wurde am 31. März 1908 vom Nationalrat erheblich erklärt. Zu gleicher Zeit erhielt der Bundesrat von der Schweiz. Vereinigung zur Förderung des internationalen Arbeiterschutzes eine Eingabe zugestellt, in der u. a. ausgeführt wurde: „Was not tut ist nicht eine einseitige Statistik der Arbeitsverhältnisse, sondern eine Statistik über die Lebensbedingungen aller Gesellschaftsklassen und deren Anteilnahme an der gesellschaftlichen Produktion und dem gesellschaftlichen Konsum. Nur wenn dem Gesetzgeber ein vollständiges Tatsachenmaterial hierüber vorliegt, ist er imstande, mit wirklicher Sachkenntnis an eine planmäßige, auf die Tatsachen sich stützende Gesetzgebung heranzutreten.“ In der gleichen Angelegenheit erfolgte am 15. Juni 1914 eine Eingabe an den Bundesrat, ausgehend von einer vom Bundeskomitee des Schweiz. Gewerkschaftsbundes einberufenen Konferenz zur Vereinheitlichung der Erhebungen über Arbeitslosigkeit.

Eine amtliche neutrale Erforschung aller Arbeitsbedingungen, die Untersuchung von Übelständen in diesem Gebiete auf ihre Ursachen und Wirkungen und die wissenschaftliche Verarbeitung der gewonnenen Resultate bilden die unumgängliche Voraussetzung für eine richtige Behandlung der mit dem materiellen, geistigen und sittlichen Wohlergehen der Arbeiterschaft verbundenen sozialen Probleme, gleichgültig ob ihre Regelung vom Staat an die Hand genommen wird oder nicht. Ja, gerade zur Beurteilung der Frage, ob ein staatlicher Eingriff notwendig oder nicht vielmehr ungerechtfertigt sei, ist eine genaue Kenntnis der zu Grunde liegenden tatsächlichen Verhältnisse nötig. Und Jedermann, der sich in unserem Land mit Lohn- und anderen Fragen des Arbeitsvertrages befasst, hat den Mangel eines zuverläßigen Materials oft schon bitter empfunden. Die Erhebungen der Beteiligten selbst vermögen diese Lücke nicht auszufüllen, ist es doch z. B. bekannt, dass Berechnungen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer über die zunehmende Verteuerung der Lebenshaltung um volle 50, ja 60 % voneinander abweichen. Und woher rührt das? Den Interessenvertretungen ist es naturgemäß weniger darum zu tun, über die Gestaltung des sozialen Lebens überhaupt Licht zu verbreiten, als vielmehr darum, ihre eigene Position zu stützen und zu verbessern. Deshalb werden sie das Augenmerk der Behörden vorwiegend nur auf solche Tatsachen lenken, die ihrer Meinung nach ihre Stellungnahme zu rechtfertigen geeignet sind. Aber auch die Kantone vermöchten die Aufgaben der Sozialstatistik nicht in befriedigender Weise zu lösen, denn — abgesehen davon, dass ihnen die nötigen Mittel fehlten — handelt es sich um die Behandlung von Fragen, bei denen die *gesamte* schweizerische Volkswirtschaft ins Auge gefasst sein will und nicht nur ein Teil davon.

V

Und nun die Ausgestaltung des Gesamtarbeits- und des Normalarbeitsvertragsrechts, insbesondere die Möglichkeit der Ausdehnung von Gesamtarbeitsverträgen auf sog. Vertragsfremde, d. h. auf solche, die am Vertrag nicht beteiligt sind.

Mehr und mehr kommen alle Einsichtigen zur Überzeugung, dass die Arbeiterfragen am besten auf dem Boden der Verständigung zwischen den Arbeitgebern und den Arbeitnehmern gelöst werden.

Weder soll dem Staat ein unumschränktes Recht der Einmischung in das privatrechtliche Arbeitsverhältnis zustehen, noch sollen die Betriebsinhaber in souveräner Weise, unbekümmert um die berechtigten Bedürfnisse ihrer Arbeiter und einzig vom Verlangen nach einem möglichst hohen Reingewinn geleitet, die Arbeitsbedingungen festsetzen dürfen, — nein, sondern auf dem Wege des freiwilligen Zusammenarbeitens zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern sind deren Beziehungen zueinander zu regeln, denn die Interessen der Arbeitgeberschaft decken sich zum guten Teil mit denen der Arbeiterschaft ebensosehr wie umgekehrt. In richtiger Würdigung dieser Tatsachen haben z. B. die Engländer schon vor mehr als zwei Jahren paritätische Industrieräte ins Leben gerufen, um dem werktätigen Volk die Möglichkeit zur Erreichung verbesserter Arbeitsbedingungen in die Hand zu geben und es auf diese Weise zu einer aktiven und fortgesetzten Mitarbeit bei der Förderung der industriellen Produktion zu gewinnen. Die dortigen Erfahrungen sind denn auch sehr zufriedenstellend.

Diesem Gedanken des Zusammenschlusses der Arbeitgeber mit den Arbeitnehmern dient nun vornehmlich das Instrument des Gesamtarbeitsvertrages. Man versteht darunter eine Übereinkunft zwischen Arbeitgebern oder Arbeitgebervereinigungen mit Arbeitnehmern oder Arbeitnehmervereinigungen, in der bestimmte Vorschriften für die Dienstverhältnisse der beteiligten Arbeitgeber und Arbeiter aufgestellt werden, und zwar mit der Wirkung, dass den Bestimmungen des Gesamt- oder Tarifvertrages widersprechende Abmachungen nichtig sind (Art. 322 und 323 O.-R.).

Die Gesamtarbeitsverträge waren im wirtschaftlichen Leben bekannt, lange bevor sie die Anerkennung des Gesetzgebers fanden. Besonders aber in den letzten Jahren, mit der stetigen Zunahme und Stärkung der beruflichen Organisationen, haben sie an Bedeutung immer mehr zugenommen, und die Zahl der abgeschlossenen Verträge ist seit einiger Zeit ganz gewaltig gestiegen. Aber allen diesen Übereinkünften haftet ein großer Mangel an, über den sich nicht zuletzt die Arbeitgeber selbst bitter beklagen: sie gelten nur für die Vertragsparteien, also nur für die „Organisierten". Das praktische Bedürfnis nach einer Ausgestaltung des Gesamtarbeitsvertrages im Sinne einer Ausdehnung seiner Geltungskraft auf Außenstehende machte sich schon so lange und so

dringend geltend, dass man sich nur wundern muss, dass es in dieser Beziehung bis heute noch zu keiner gesetzlichen Regelung kam. An Anläufen hiezu fehlte es allerdings nicht. Schon der Entwurf des Bundesrates vom 1. Juni 1909 für Art. 1371 ter des Zivilgesetzbuches (Obligationenrecht) wollte — entsprechend dem von der großen Expertenkommission ausgearbeiteten Vorschlag — öffentlich bekannt gemachte Tarifverträge auch für die nicht darauf verpflichteten Arbeitgeber und Arbeiter desselben Berufszweiges und derselben Gegend verbindlich erklären, allerdings nur soweit diese in ihren Dienstverträgen nicht ausdrücklich etwas anderes vereinbaren. Die Mehrheit der nationalrätlichen Kommission verlangte jedoch Streichung dieser ganzen Bestimmung, während Minderheitsanträge auf eine Abänderung des Vorbehaltes hinzielten. So wurde von einer Seite verlangt, dass der Gesamtarbeitsvertrag allgemein verbindlich sei, „sobald der betreffende Verband die Mehrheit der Arbeitgeber und Arbeiter dieses Berufsweiges und dieser Betriebsart umfasst", während ein weitergehender Antrag den Vorbehalt überhaupt streichen wollte. Wenn auch diese Minderheitsanträge nicht durchzudringen vermochten (sie wurden zwar mit einem verhältnismässig nur geringen Mehr abgelehnt), so beweisen doch die langen damit verbundenen Beratungen, dass schon damals die Frage in ernstliche Erwägung gezogen worden war. Übrigens erfolgte die Streichung der vom Bundesrat beantragten Bestimmung über die allgemeine Verbindlichkeit der Gesamtarbeitsverträge von der Mehrheit der nationalrätlichen Kommission in der ausdrücklich zugestandenen Annahme, dass gegebenenfalls der Richter die bestehenden Tarifverträge, wo sie als Ausdruck der allgemeinen Auffassung betrachtet werden können, auf andere Kreise der betreffenden Berufsgruppen anwende, wo immer in den Einzel-Dienstverträgen Lücken bestehen. Das geschah aber nur in ganz vereinzelten Fällen.

Ein besonders eifriger Verfechter dieses Postulats ist der Schweizerische Gewerbeverband, — derselbe Gewerbeverband, der nun zu einem großen Teil mit allen Mitteln die Abstimmungsvorlage und damit auch die darin vorgesehene Ausgestaltung des Gesamtarbeitsvertragsrechts zu Fall zu bringen sucht. Es genügt darauf hinzuweisen, dass schon in der großen Expertenkommission für die Revision des Obligationenrechts die Vertreter des Gewerbes — zusammen mit den Vertretern der Arbeiterschaft — es waren,

die mit großer Entschiedenheit den Gedanken vertraten, dass die Gesamtarbeitsverträge auch gegenüber Nichtkontrahenten als wirksam erklärt werden sollen. In der Eingabe an die eidg. Räte vom 19. Mai 1919 zum Gesetzesentwurf über die Ordnung des Arbeitsverhältnisses wird ferner wörtlich erklärt: „Die Allgemeinverbindlichkeit der Kollektivverträge, ein altes Postulat des Gewerbestandes und der Arbeiterschaft, soll wieder zu Ehren gezogen werden. Allein noch will die Vorlage eine solche erweiterte Rechtskraft erst bei einem unverkennbaren Bedürfnis zulassen. Die Allgemeingültigkeit solcher Gesamtarbeitsverträge, die den Wünschen der beteiligten Vertragsparteien entsprechen und im übrigen keine Verletzung der Gesamtinteressen enthalten, sollte aber nicht als Ausnahme, sondern als Regel aufgestellt werden. Seit der neuen Verteuerung der Produktionskosten haben die Gewerbetreibenden ein erhöhtes, ja ein vitales Interesse an einer derartigen Lösung.“ Und im Bericht zum Entwurf eines Bundesgesetzes betr. die Arbeit in den Gewerben vom 9. Juni 1918 schreibt der Schweiz. Gewerbeverband in den Motiven zum Abschnitt VI. „Anerkennung der Berufsverbände und die Gesamtarbeits- und Normalarbeitsverträge“: „Dieser Abschnitt behandelt einen Kardinalpunkt des gewerblichen Lebens. Die Ordnung, welche hier vorgesehen wird, ist eine durchaus neue. Der Grundsatz ist der, dass der Gesamtarbeits- oder Normalarbeitsvertrag innert dem Rahmen des Gesetzes die erste Rolle spielen und dass ihm durch bundesrätliche Sanktion derart bindender Charakter verliehen werden soll, dass er in seiner Wirksamkeit einer Vollziehungsverordnung gleich kommt. Im weitern sind Garantien zu schaffen, welche die Einhaltung von solchen Verträgen sichern.“

Aber auch aus andern Kreisen, nicht nur von Seite der Arbeiterschaft, sondern von den Unternehmern selbst, wurde vielfach die gleiche Forderung gestellt, und warum eigentlich? Die Erfahrung zeigt, dass in der Regel die organisierten Arbeitgeber am fortschrittlichsten gesinnt sind und dass sie es sind, welche den Arbeitern gegenüber das meiste Entgegenkommen an den Tag legen. Der Entschluss, berechtigten Wünschen der Arbeitnehmer zu entsprechen, wird ihnen aber oft genug erschwert, wenn nicht geradezu verunmöglicht durch die Erwägung, dass der nicht organisierte Arbeitgeber, weil er unter günstigeren Bedingungen arbeiten

kann, sie nun in gefährlicher Weise konkurrenzieren wird. Wie oft schon haben in den Verhandlungen zwischen den Verbänden der Unternehmer- und der Arbeitergruppe die Vertreter der Arbeitgeber erklärt, sie seien bereit, einen Gesamtarbeitsvertrag einzugehen, aber nur wenn er allgemein verbindlich erklärt werde! Auf den gleichen Boden stellten sich meist aber auch die Arbeitnehmervertreter. Die Parteien suchten sich dann etwa so zu helfen, dass sie in den Vertrag eine Klausel aufnahmen, wonach sie sich verpflichteten, dahin zu wirken, dass auch die nicht organisierten Arbeitgeber sich an dessen Bestimmungen halten. Als Beispiele seien erwähnt Art. 34 des Gesamtarbeitsvertrages für das schweiz. Hotel- und Gastwirtschaftsgewerbe vom 3. Juli 1919, der lautet:

Die kontrahierenden Verbände verpflichten sich, mit allen ihnen zu Gebote stehenden Mitteln dahin zu wirken, dass auch Nichtverbandsangehörige die Bestimmungen dieses Vertrages einhalten.

Sie erwarten auch, dass diese Bestimmungen durch die Gerichte als örtliches Gewohnheitsrecht anerkannt werden.

Die Vertragsparteien werden das Zustandekommen und die Bestimmungen dieses Vertrages öffentlich bekanntgeben und die nicht den Arbeitgeberverbänden angehörenden Betriebsinhaber auffordern, diese Bestimmungen, sowie die Kompetenzen der Berufszentrale ebenfalls anzuerkennen.

Sowie die Art. 11 und 12 der zwischen den zentralen Arbeitgeber- und Angestelltenverbänden der Schweiz abgeschlossenen sogenannten Berner-Übereinkunft vom 11. Dezember 1918, die folgendes bestimmen:

Art. 11. Die Vertragsparteien werden das Zustandekommen und die wesentlichen Bestimmungen dieser Übereinkunft öffentlich bekanntgeben und auch die nicht den Arbeitgeberverbänden angehörigen Betriebsinhaber auffordern, die hier vereinbarten Anfangsgehälter und Teuerungszulagen zu gewähren und in Streitfällen die Schiedskommission anzuerkennen. Sie erwarten auch, dass die Bestimmungen der Übereinkunft, wo sie nicht durch Schiedskommissionen zur Handhabung kommen, von den Gerichten als örtliches Gewohnheitsrecht anerkannt werden.

Art. 12. Wenn trotzdem in nicht den Arbeitgeberverbänden angehörigen Betrieben geringere Anfangsgehälter oder Teuerungszulagen als die hier vereinbarten zur Ausrichtung gelangen, so werden die Arbeitgeberverbände, auf Begehren der Personalverbände, mit allen ihnen zu Gebote stehenden Mitteln auf die Betriebsinhaber dahin einwirken, dass diese sowohl den Inhalt der Art. 3 bis und mit 7, als auch die Zuständigkeit der Schiedskommissionen anerkennen.

Einen sprechenden Beweis dafür, wie sehr die Neuordnung einem praktischen Bedürfnis entspricht, bildet schließlich auch die Tatsache, dass schon seit Monaten beim Eidg. Volkswirtschaftsdepartement zahlreiche Gesuche von Arbeitnehmer- und Arbeitgeberverbänden

um allgemeine Verbindlicherklärung von Gesamtarbeitsverträgen gestellt wurden, in einem Fall sogar von einer großen Unternehmerorganisation, die sich kurz vorher noch mit Händen und Füßen dagegen gewehrt hatte.

Das Gesetz tut nun nichts anderes, als dass es allen diesen Begehren Rechnung trägt, und zwar indem es dem Bundesrat das Recht verleiht, im Falle eines unverkennbaren Bedürfnisses und nach Anhörung der beteiligten Berufsverbände Gesamtarbeitsverträge für alle Angehörigen der betreffenden Erwerbsgruppen verbindlich zu erklären und Normalarbeitsverträge aufzustellen, die gültig nicht wegbedungen werden können. Besteht für eine Erwerbsgruppe ein Lohnausschuss, so muss außerdem ein Antrag von ihm und der Lohnkommission vorliegen. Der Bundesrat kann also nicht beliebig von seiner Kompetenz Gebrauch machen, sondern er darf in jedem einzelnen Fall eine allgemeine Verbindlicherklärung erst dann aussprechen, wenn das Vorhandensein eines unverkennbaren Bedürfnisses objektiv festgestellt wurde und nachdem er den Beteiligten Gelegenheit zur Vernehmlassung gegeben. Im übrigen darf wohl unbedenklich als Regel angenommen werden, dass Vereinbarungen, die zwischen wirtschaftlichen Gruppen abgeschlossen werden, welche vielfach die gegensätzlichsten Interessen vertreten, im allgemeinen eine Lösung darstellen, die als recht und billig betrachtet werden muss und darum auch den Interessen des Staates gerecht wird.

Durch die Möglichkeit, solchen Abmachungen Gesetzeskraft zu verleihen, wird der schwerfällige Apparat der ordentlichen Gesetzgebung ausgeschaltet. Damit bietet sich den Beteiligten Gelegenheit, viel mehr als es sonst der Fall wäre, ihre Interessen direkt wahrzunehmen, und weiter liegt darin der Vorteil einer raschen und guten Anpassungsfähigkeit an die jeweiligen Verhältnisse. Das mögen sich alle diejenigen wohl vor Augen halten, die sich der Neuordnung noch widersetzen. Denn was bliebe anders übrig als die direkte Intervention des Staates auf dem Weg der Gesetzgebung, wenn bei der Regelung der Arbeitsbedingungen das Mittel des Gesamtarbeitsvertrages deshalb versagen sollte, weil die Möglichkeit der allgemeinen Verbindlichkeitserklärung fehlt, die Parteien also außer Stande wären, durch eine freie Vereinbarung die gegenseitigen Beziehungen selber zu ordnen, und damit endlose Reibereien und Unfriede ent-

stünden? Jeder Meister und Industrielle, der sich dagegen wehrt, dass dem Bundesrat das Recht übertragen werde, die allgemeine Gültigkeit von Gesamtarbeitsverträgen anzuordnen, wird bei näherer Überlegung selbst zugeben müssen, dass er sich damit nur ins eigene Fleisch schneidet.

Aus dem Gesagten geht die große Bedeutung des Gesamtarbeitsvertrages, die mit der Ausdehnung seiner Geltungskraft noch zunehmen wird und der sozialen Entwicklung neue Wege weist, wohl zur Genüge hervor. Es ist in der Tat genau so, wie in den Beratungen der Bundesversammlung vom Referenten der ständerätlichen Kommission ausgeführt wurde: Durch den Gesamtarbeitsvertrag wird eine Gemeinschaft von Arbeitern und Arbeitgebern begründet, die auf dem gemeinsamen Interesse am gemeinsamen Geschäft oder Erwerbszweig beruht und häufig dazu führt, dass auch andere Punkte des Arbeitsverhältnisses als nur Lohnfragen und Fragen der Arbeitszeit durch Abmachungen geregelt werden. Darum genießt die tarifvertragliche Ordnung bei Betriebsinhabern und Arbeitern auch ein großes Vertrauen, eben weil im Gesamtarbeitsvertrag die Beteiligten, also die Sachverständigen selbst, die Ordnung bestimmen, unter der sie leben wollen. Aber auch die Öffentlichkeit und das Gemeinwesen haben — wie weiter zutreffend dargetan wird — ein Interesse an der Förderung dieser Tarifverträge und Tarifgemeinschaften. Es entsteht dadurch eine Art von Selbstverwaltung, eine Art von demokratischer Selbstregierung und Selbsthilfe, und gleichzeitig auf der andern Seite eine Entlastung des Staates, eine Dezentralisation aus der Bureaukratie des Staates heraus in die lebendige Gliederung eines volkswirtschaftlichen Körpers. Es ist klar, dass eine solche Organisation bessere Gewähr bietet für eine lebenskräftige Entwicklung als eine von oben und von außen eingreifende bureaukratische Norm. Sodann haben die Öffentlichkeit und das Gemeinwesen auch ein hohes Interesse an der in solchen Tarifgemeinschaften jeweilen angeordneten Friedenspflicht der Parteien während der Vertragsdauer, also der gegenseitigen Verpflichtungen, sich aller Zwangmittel zur Abänderung des Vertrages (wie Streik, Aussperrung u. dgl.) zu enthalten. Es ist damit die Idee des Rechtes, die Idee des Friedens an den Platz der Idee der Gewalt gesetzt, und wenn auch praktisch vielleicht diese schöne Idee nicht immer durchgesetzt

werden kann, so ist es eben doch schon ein großer Vorteil, wenn überhaupt theoretisch wenigstens diese Idee ihre Sanktion findet.

VI

Da wo keine oder nur ungenügende Organisationen bestehen, lässt sich das Arbeitsverhältnis auf dem Weg des Gesamtarbeitsvertrages und dessen allgemeiner Verbindlicherklärung nicht regeln. Und doch erweist sich gerade in denjenigen Erwerbsgebieten, in denen sich keine Berufsverbände gebildet haben, eine Ordnung als dringend notwendig, denn da in diesen Erwerbsgruppen die Arbeiter sich nicht selbst zu helfen wussten, leiden sie meist unter sehr ungünstigen Arbeitsbedingungen. Der Staat, will er sich dieser Schutzbedürftigen annehmen, muss daher zu einem andern Mittel greifen. Bei uns hat er sich zur amtlichen Lohnfestsetzung durch Lohnstellen entschlossen. Aber auch damit greift er keineswegs in diktatorischer Weise in das privatrechtliche Arbeitsverhältnis ein; seine ganze Einmischung besteht vielmehr lediglich darin, dass er Arbeitgeber und Arbeitnehmer anhält, ihre Beziehungen, insbesondere das Lohnverhältnis, unter sich selbst zu regeln. Das geschieht durch die Einsetzung paritätischer Lohnstellen, nämlich einer eidgenössischen Lohnkommission, und von eidgenössischen Lohnausschüssen. Wer dem Staat die Befugnis zu einer derartigen Lohnregelung abspricht, dem sei die Frage vorgelegt, warum nicht ebenso gut, ja mit noch viel mehr innerer Berechtigung eine Instanz geschaffen werden soll, die entscheidet, was für ein Lohn zu zahlen sei, ähnlich wie Instanzen errichtet wurden zur Beurteilung der Frage, wer in einem einzelnen auch noch so unbedeutenden Streitfall Recht hat. Füllt die Schweiz diese Lücke aus, so folgt sie, wie schon erwähnt, auch in dieser Richtung nur dem Beispiel anderer Staaten, insbesondere Frankreich und England.

Die eidgenössischen Lohnausschüsse bestehen aus einem neutralen Obmann und je mindestens drei Vertretern der Betriebsinhaber und der Arbeiter, unter denen im Sinne des Gesetzes auch die Angestellten verstanden sind. Sie werden für die einzelnen Erwerbsgruppen, und gegebenenfalls für einzelne Gegenden oder Landesteile, nach Anhörung der beteiligten Berufsverbände auf den Vorschlag der eidgenössischen Lohnkommission bestellt. So

zusammengesetzt, besteht wohl alle Gewähr, dass die Ausschüsse, die übrigens nicht von Amtes wegen funktionieren, in voller Kenntnis der Dinge handeln und ihre Aufgabe richtig erfüllen können, viel besser als eine Verwaltungsstelle, aber auch besser, als wenn sie in ihrer Tätigkeit auf das Gebiet eines Kantons beschränkt blieben. Denn man wird doch zugeben müssen, dass es außerordentlich unzweckmäßig wäre, z. B. für die Uhrenindustrie einen Lohnausschuss Bern (Jura), einen Lohnausschuss Neuenburg, einen Lohnausschuss Solothurn und einen Lohnausschuss Genf einzusetzen. Die eidgenössische Lohnkommission sodann ist ebenfalls eine paritätische Instanz, bestehend aus dem Direktor des Arbeitsamtes als Vorsitzendem, zwei neutralen Mitgliedern und je mindestens drei Vertretern der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer, diese wiederum gewählt nach Anhörung der beteiligten Berufsverbände. Sie ist Rekursinstanz für die Feststellung der Löhne, hauptsächlich aber auch das Beratungskollegium und die Antragstellerin zu Händen nicht nur des Arbeitsamtes, sondern des Bundesrates und der Gesetzgebung. Namentlich in letztgenannter Beziehung kann sie, da sie in fortgesetzter Berührung mit den praktischen Bedürfnissen und dem Leben steht und auch erwartet werden darf, dass Arbeitgeber wie Arbeitnehmer ihre bestqualifizierten Vertreter in dieses Kollegium abordnen werden, eine außerordentlich bedeutungsvolle Tätigkeit entfalten.

Die Festsetzung der Löhne ist einzig und allein Sache der Lohnstellen, also der Beteiligten selbst. Dem Arbeitsamt steht keinerlei Entscheidungsbefugnis zu. Seine Tätigkeit beschränkt sich vielmehr — abgesehen von der Erforschung der Arbeitsverhältnisse und der Vorbereitung von Reformen, wovon schon gesprochen wurde — auf die Überwachung der Ausführung von getroffenen Festsetzungen, und zwar nur auf Beschwerde hin. Aber nicht nur das: die Befugnis der Lohnstellen zur Festsetzung von Löhnen ist beschränkt auf die *Festsetzung von Mindestlöhnen in der Heimarbeit,* in der — beiläufig bemerkt — heute noch gegen 100,000 Personen beschäftigt sind (nicht gerechnet die ungefähr 30,000 Kinder unter 14 Jahren). Und darüber, dass in der Heimarbeit ein gewisser staatlicher Eingriff notwendig ist, darüber sind heutzutage alle einig, die Arbeitgeber nicht zuletzt. Gibt es doch noch Heimarbeiter und Heimarbeiterinnen, die bei zehn- bis zwölfstündiger Arbeitszeit

nur einen Taglohn von Fr. 3.50 bis 3.— und weniger verdienen! Vor dem Krieg betrugen nachgewiesenermaßen die Stundenlöhne der Heimarbeiter z. B. in der Stickerei 10—14 Rappen, in der Konfektion 24 Rappen, in der Seidenstoffweberei 9 Rappen, in der Leinenweberei 12 Rappen, in der Handmaschinenstickerei 20 bis 35 Rappen, in der Strohflechterei 12—15 Rappen und im Tessin sogar nur 2—3 Rappen, — Löhne, die auch bei einer Verbesserung durch Teuerungszulagen vollständig ungenügend sind.

Eine Ausdehnung der Befugnis zur Lohnfestsetzung durch Lohnstellen kann nur auf Beschluss der *Bundesversammlung* erfolgen, aber nur für einzelne Zweige oder einzelne wichtige Kategorien von Arbeitern (oder Angestellten) der Industrie, der Gewerbe und des Handels, und *nur unter der Voraussetzung*, dass eine Organisation der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer nicht vorhanden ist oder zur befriedigenden Ordnung des Arbeitsverhältnisses durch die Beteiligten selbst nicht ausreicht. Mit andern Worten: der Staat schreitet durch das Mittel der Lohnstellen nur in der Heimarbeit und — auf Beschluss des Parlaments — nur in denjenigen Erwerbsgruppen ein, in denen sich die ungenügend entlöhnten Arbeiter nicht selbst helfen können, weil mangels genügender Organisation eine Ordnung auf dem Wege des Gesamtarbeitsvertrages nicht möglich ist. In diesem beschränkten Umfang aber muss ein staatlicher Eingriff als gerechtfertigt und notwendig erscheinen, denn es liegt im höchsten Interesse der *Allgemeinheit*, dass nicht nur die Person und die Gesundheit des Arbeiters vom Staate geschützt werde, sondern auch seine Arbeitskraft und seine Arbeitsleistung, wo die Verhältnisse dies erfordern. Und es sollte nicht mehr vorkommen, dass der Lohn eines Arbeiters nicht einmal ausreicht, nur um die bescheidensten Lebensbedürfnisse zu befriedigen. Die Ermächtigung der Lohnstellen zu Lohnfestsetzungen über die Festsetzung von Mindestlöhnen in der Heimarbeit hinaus ist an so viele Kautelen gebunden, dass jede Befürchtung vor einem Missbrauch vollständig unbegründet ist. Und es hieße schon das Vertrauen in beiden Kammern der Bundesversammlung verloren haben, wollte man glauben, eine Ausdehnung würde ohne genügenden sachlichen Grund erfolgen. Der Gedanke, dass ein staatlicher Eingriff in die Lohnverhältnisse nicht das Erste, sondern das Letzte sei, ist im Gesetz so bestimmt und deutlich ausgedrückt, als es nur geschehen kann.

Die Festsetzung der Löhne soll in Würdigung aller Verhältnisse erfolgen und unter tunlichster Beachtung des Grundsatzes, dass bei gleicher Arbeitsleistung ein Unterschied nach dem Geschlecht des Arbeiters nicht zu machen ist. Die Löhne können nach örtlichen Verhältnissen, nach Erwerbsgruppen sowie nach der Eignung des Arbeiters abgestuft werden.

In jeder Festsetzung von Arbeitsverhältnissen [1]) ist der Beginn ihrer Wirksamkeit und die Frist zu bestimmen, nach deren Ablauf eine Abänderung verlangt werden kann. Abgesehen vom Eintritt einer erheblichen Veränderung der Verhältnisse bleibt die bisherige Festsetzung in Kraft, bis sie durch eine neue ersetzt ist. Während des Verfahrens zur Festsetzung von Arbeitsverhältnissen und während der Wirkungsdauer rechtskräftiger Verfügungen und Entscheide besteht für die Beteiligten absolute Friedenspflicht hinsichtlich der Verhältnisse, deren Ordnung anbegehrt wird oder die den Gegenstand der Verfügungen und Entscheide bilden. Wer während dieser Zeit zum Mittel der Selbsthilfe greift, gleichgültig ob Arbeitgeber (z. B. durch Aussperrung) oder Arbeitnehmer (z. B. durch Streik), verletzt die Friedenspflicht und macht sich damit strafbar. Ebenso wer den getroffenen Verfügungen zuwiderhandelt. Diese sehr wertvollen Bestimmungen der Vorlage bezwecken die Erhaltung von Ruhe und Frieden zwischen den Beteiligten.

VII

Die Möglichkeit der Schaffung eidgenössischer Einigungsstellen betreffend, genüge der Hinweis darauf, dass während der letzten Zeit beim Eidgenössischen Volkswirtschaftsdepartement innert weniger Monate gegen 40 Gesuche um Vermittlung in Arbeitskonflikten gestellt wurden, sei es von Arbeitnehmern, sei es von Arbeitgebern oder auch von beiden zusammen. Jedesmal waren es große Landesverbände, und die Intervention wurde in der Regel angerufen, wenn der Streit schon auf des Messers Schneide stand. In der grossen Mehrzahl der Fälle konnte durch das Departement selbst oder durch seine Organe eine vollständige Einigung entweder herbeigeführt oder doch vorbereitet werden. Darin liegt doch offenbar der Beweis, dass sich dieses Verfahren bewährt hat, ja, dass die Be-

[1]) Arbeitsverhältnis im Sinn des Gesetzes ist der Inbegriff aller der dienstvertraglichen Vereinbarung unterliegenden Rechte und Pflichten zwischen dem Arbeitgeber und den Arbeitnehmern.

teiligten selber das Bedürfnis nach einer neutralen Stelle empfinden, an die sie sich in Kollektivstreitigkeiten wenden können, die sich über das Gebiet eines Kantons hinaus erstrecken.

* * *

Nach dem Gesagten mag sich jeder selbst ein Bild machen, ob es vernünftig ist und klug, gegen ein Gesetz wie das in Rede stehende Stellung zu nehmen; gegen ein Gesetz also, das wie nicht bald ein anderes dazu berufen ist, der Förderung sozialer Gerechtigkeit und der Sicherung des sozialen Friedens zu dienen; gegen ein Gesetz, das gewiss wesentlich dazu beitragen wird, Störungen unserer Volkswirtschaft durch kräfteverzehrende Kämpfe zu verhüten, die nicht selten auch politische Erschütterungen mit sich bringen. Und jeder mag selber darüber urteilen, ob die dagegen ins Feld geführten Gründe — um nicht zu sagen Schlagworte — gerechtfertigt, oder ob sie nicht vielmehr haltlos, ja zum guten Teil geradezu widersinnig sind.

BERN M. KAUFMANN

□□□

WUNSCH

Von ROSA WEIBEL

Ich möchte linde Jesushände haben,
Die heilend ich auf Wunden legen könnte;
Mit einem Tüchlein, feiner noch als Seide,
Möcht ich die Tränen aller Mütter trocknen,
Die weinen um ein Kind.
Ich möchte alles Leid der Erde tragen,
Auch müder Tiere quälend schwere Last,
Möcht labend volle Wasserbecher reichen
Dem Wüstenvolke, dem die Zunge dorret.
Möcht arme Kindlein liebend niederlegen
In Betten, weicher als der Arm der Mutter . . .
Doch, ich bin nichts — und meine harten Hände
Mühn sich ums Brot wie tausend harte Hände.
Nur wenn sie eine Blume fassen dürfen,
Ein sammetweiches Kinderhändchen spüren,
Dann fühle ich, wie heftig sie sich sehnen,
Gütig zu sein, wie Jesu Hände waren.

□□□