

**Zeitschrift:** Gewerkschaftliche Rundschau für die Schweiz : Monatsschrift des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes  
**Herausgeber:** Schweizerischer Gewerkschaftsbund  
**Band:** 4 (1912)  
**Heft:** 1

**Artikel:** Landesvertrag im Spenglergewerbe  
**Autor:** [s.n.]  
**DOI:** <https://doi.org/10.5169/seals-349887>

### **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:** 22.02.2026

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

sind wir weit entfernt davon, behaupten zu wollen, dass die Gewährung günstiger Arbeitsbedingungen allein ausreiche, um eine Industrie zur Blüte zu bringen; das erstere halten wir aber für eine der wichtigsten Vorbedingungen neben andern, um eine Industrie im Konkurrenzkampf zu halten und die Wirkungen der Krisen vermindern zu können. Jedenfalls werden auch die verbissensten Gegner der Verkürzung der Arbeitszeit zugeben müssen, dass früher mächtige Industriezweige, solide Etablissements verkümmert sind, trotzdem die durch sie beschäftigte Arbeiterschaft sich die denkbar schlechtesten Arbeitsverhältnisse gefallen lassen musste.

So viel zur Beruhigung der Philanthropen, der Sozialreformer, Hygieniker und anderer, die für Verbesserung der Arbeitsverhältnisse, speziell für die Verkürzung der Arbeitszeit plädieren, deren Notwendigkeit theoretisch anerkennen, aber in der Praxis, durch die Opposition der Unternehmer erschreckt, von deren Verwirklichung schlimme Folgen für die Industrie fürchten.

Nun erklären gewisse massgebende Persönlichkeiten aus den Reihen der Industriellen sich mit einer Reduktion der Arbeitszeit zwar einverstanden, jedoch fordern sie an Stelle des gesetzlichen Arbeitstages die *Normalwoche*.

Zur Beantwortung dieses Einwandes dienen die anfangs erwähnten Erläuterungen des Arbeitersekretärs Lorenz, die wir hier nicht wiederholen wollen. Dagegen möchten wir die wichtigsten Stellen der bundesrätlichen Botschaft, die diese Frage vom Standpunkt des Gesetzgebers aus beurteilen, hier festhalten. Sie lauten:

Wenn der Entwurf für die Bestimmung der Arbeitsdauer den Tag zugrunde legt, so geschieht dies in dem Bestreben, ein Gesetz zu schaffen, dessen Durchführung überwacht und gesichert werden kann, und welches seinem Zwecke wirklich entspricht. Die wöchentliche Arbeitszeit im ganzen ist aber weit weniger sicher und leicht zu kontrollieren als die tägliche Arbeitszeit, und ebenso ist klar, dass innerhalb eines Arbeitsmaximums von wöchentlich x Stunden Einrichtungen getroffen werden könnten, welche den Absichten des Gesetzes schnurstracks zuwiderlaufen würden.

Der Entwurf beantragt eine Normierung der täglichen Arbeitszeit in den Fabriken nicht in dem Sinne einer Uniformierung derselben, sondern lediglich in der Weise, dass ein Maximum aufgestellt wird, welches die Dauer der täglichen Arbeit in keiner Fabrik überschreiten soll.

Ein einheitliches Maximum ist vereinbar mit der Verschiedenheit der Fabriken. Dies ist bewiesen durch die Tatsache, dass in jedem Lande Fabriken der verschiedensten Art und Produktion dieselbe tägliche Arbeitszeit haben; dass die in vielen Ländern bestehende gesetzliche Maximalarbeitszeit für Kinder, junge Personen und Frauenspersonen jeweilen eine einheitliche ist und sich nicht nach der Verschiedenheit der Fabriken richtet und dass hierfür auch die Erfahrung aus einer Reihe schweizerischer Kantone mit mannigfaltiger Industrie vorliegt.

Es sind auch heute noch die beiden Momente des Gesundheitsschutzes und der Kontrolle für unsere Wahl

des Systems massgebend. Die hygienische Wissenschaft kann zwar nicht zahlenmässig beweisen, welche Wirkung die Verkürzung der Arbeitszeit auf die Gesundheit der arbeitenden Person hat, aber das beweist sie, dass die Nachteile des Aufenthalts in staubigen, heissen oder mit schädlichen Gasen und Dämpfen durchsetzten Fabrikräumen sowie der physischen und geistigen Ermüdung bei einer täglichen Verkürzung der Arbeitsdauer, somit bei einer täglichen Verlängerung der Ruhedauer, geringer sind als bei einem Wechsel zwischen Perioden längerer und kürzerer Arbeitsdauer. Dies gilt allgemein, insbesondere aber für weibliche und jugendliche Personen. Die Fabrikhygiene hat zwar in unserem Lande grosse Fortschritte aufzuweisen, aber der Gesundheitsschädigungen bleiben noch viele; manche lassen sich überhaupt nicht ganz beseitigen. Es ist also zu begreifen, dass der Arbeiter die täglich verlängerte Erholungszeit vorzieht; sie ist für ihn besonders auch dann von grossem Wert, wenn er einen langen Weg zu und von der Arbeitsstätte hat. Was die Aufsicht über die Einhaltung der gesetzlichen Arbeitszeit betrifft, so dürfte einleuchten, dass sie ungemein erschwert würde, wenn der Fabrikhaber die tägliche Stundenzahl verschieden ansetzen könnte; dass bei einem Fabrikgesetz die sichere und gute Aufsicht eine Hauptsache bleibt, ist ein alter Erfahrungssatz.

Zugunsten einer veränderlichen Tagesstundenzahl wird angeführt, dass dieses System die Einführung des freien Samstagnachmittags erleichtere. Dieses Ziel ist allerdings erstrebenswert, und es wird wohl mit der Zeit allgemein erreicht werden, ohne dass jetzt schon der gesetzliche Zwang eintritt. Die tägliche Verkürzung der maximalen Arbeitszeit um eine Stunde ist aber, vom Standpunkte des Arbeiterschutzes aus betrachtet, wichtiger als der freie Samstagnachmittag, dessen Wert noch verringert wird, wenn die Arbeitszeit über den Mittag hinaus sich erstreckt.

Es bliebe noch Stellung zu nehmen zu der in Art. 30 vorgesehenen Festsetzung der Mittagspausen. Dazu möchten wir vorläufig nur bemerken, dass von einzelnen Gewerkschaftsverbänden gewünscht wird, die Möglichkeit vorzusehen, Ausnahmen zu schaffen für den Fall, dass die Industriellen sich mit den Arbeitern über Einführung der englischen Arbeitszeit einigen. Diesem Wunsche hat die Fabrikgesetzkommision des Gewerkschaftsbundes beigegeben. Es wird davon bei Besprechung der übrigen die Pausen betreffenden Artikel noch die Rede sein.



## Landesvertrag im Spenglergewerbe.

Schon mehrfach sind wir eingeladen worden, in der « Rundschau » und im Gewerkschaftsausschuss die Frage der Tarifverträge (damit sind kollektive Arbeitsverträge überhaupt gemeint, die in erster Linie die Lohnverhältnisse für das Vertragsgebiet festsetzen) zur Behandlung zu bringen. Das soll geschehen, trotzdem wir uns von den Auseinandersetzungen über diese Frage, der verschiedenartigen Verhältnisse wegen, mit denen die einzelnen Verbände zu rechnen haben, sicher weniger versprechen als die Mitglieder des Gewerkschaftsausschusses, die solcher wünschen.



Für heute können wir uns auf die Erklärung beschränken, dass wir den Abschluss von Kollektivverträgen, durch die die Errungenschaften der organisierten Arbeiter einer Berufs- oder Industrie-Gruppe auf möglichst viele Unternehmungen ausgedehnt und für die Vertragsdauer gesichert werden, als ein für die Gewerkschaften erstrebenswertes Ziel betrachten, wenn dabei folgende Voraussetzungen zutreffen: Erstens soll der Vertrag, durch den Arbeiter wie Unternehmer sich verpflichten, auf die Anwendung ihrer schärfsten Kampfmittel zur Wahrung ihrer Berufsinteressen während der Vertragsdauer zu verzichten, wenigstens annähernd das bieten, was sie voraussichtlich mit Hilfe dieser Mittel hätten erobern können.

Zweitens sollte der Vertrag so ausgestaltet sein, dass Modifikationen oder neue Bestimmungen, die sich aus Veränderungen der Verhältnisse, die beim Abschluss des Vertrages nicht vorgesehen werden konnten, als dringend notwendig erweisen, durchgesetzt werden können, ohne Vertragsbruch zu begehen.

Das eine ist oft recht schwer im voraus zu berechnen, für das andere lehrt die Praxis, dass man grosse Mühe hat, eine Formulierung zu finden, die die Vertragssicherheit nicht gefährdet und beide Kontrahenten befriedigt. Beides spricht dafür, dass es vor allem auf den Inhalt des Vertrages ankommt. Wenn auch die zweite Bedingung es besonders wünschenswert erscheinen lässt, die Vertragsdauer nicht allzusehr auszudehnen, so möchten wir auch für die Bestimmung der Gültigkeitsdauer vor allem den Inhalt eines Vertrages als ausschlaggebend bezeichnen.

Den Einwand prinzipieller Vertragsgegner, dass durch Abschluss von Arbeitsverträgen für längere Dauer die Kampffähigkeit der Arbeiter einbüsse, halten wir für unstichhaltig, weil dies für beide Kontrahenten gelten muss, oder dann der dadurch geschwächte Teil überhaupt nicht sehr kampffähig ist.

Damit dürfte der Standpunkt klargelegt sein, von dem aus wir über Vertragsabschlüsse urteilen.

Unsere Leser werden sich noch erinnern, dass im Laufe des letzten Jahres ausgedehnte Kämpfe im Schneidergewerbe und kurz nachher langwierige Verhandlungen im Maler- und Gipsergewerbe wegen dem von der Meisterschaft geordneten Abschluss von Landestarifien stattfanden. In beiden Fällen verhielten sich die in Frage kommenden Arbeiter entschieden ablehnend. Ueber die Gründe, die sie hiezu bewogen und das negative Ergebnis der Versuche der Meisterschaft ist in der « Rundschau »\* ausführlich berichtet worden. Seither sind nun für das Lithographiege-

werbe und für das Spenglergewerbe Landesverträge abgeschlossen worden, die eigentümlicherweise keine Bestimmungen über die Höhe, respektive das Mass der Arbeitslöhne enthalten und daher wohl geeignet sind, die besondere Aufmerksamkeit aller Gewerkschafter zu fesseln. Wir wollen uns zuerst mit dem für die Spengler abgeschlossenen Landestarif befassen. Darüber schreibt die « Metallarbeiter-Zeitung »:

« Am 29. Januar 1911 beschloss eine Konferenz der Spengler, mit der Landesorganisation der Meister Unterhandlungen anzubahnen, um mit diesen in ein Vertragsverhältnis zu gelangen. Nachdem der Meisterverband den Antrag in zustimmendem Sinne angenommen hatte, begannen die Verhandlungen. Vor allem verständigte man sich dahin, dass nur die Arbeitszeit im Landesvertrag geregelt werden solle, alle übrigen Arbeitsbedingungen sollen den Ortssektionen zur Regelung überwiesen werden. Die Arbeitervertreter konnten dem um so eher zustimmen, als tatsächlich alle Streiks, die bisher geführt wurden, nur der Verkürzung der Arbeitszeit galten, in allen andern Fragen aber jeweiligen eine Einigung ziemlich leicht zu erzielen war.

Bei den Unterhandlungen trat dies auch wieder klar zutage.

Beide Parteien hatten in den letzten sechs Jahren schwere Kämpfe miteinander geführt. Der Metallarbeiter-Verband hatte dafür allein eine Viertelmillion Franken aufgewendet, die Meisterschaft hatte ebenfalls schwere Opfer zu tragen. Es handelte sich faktisch darum, ob dieser Kriegszustand weiter andauern, respektive den Kampf von neuem aufgenommen werden solle, oder ob eine Basis der Verständigung gefunden werden könne.

Kurz vor Jahresschluss sind die Unterhandlungen zum Abschluss gekommen.

Eine Delegiertenversammlung der Meister hat den Vertrag am 3. Dezember, eine solche der Arbeiter am 17. Dezember angenommen. »

Wir bringen den Vertrag hier zum Abdruck.

### Vertrag.

Zwischen dem Schweizerischen Spenglermeister- und Installateur-Verband und dem Schweizerischen Metallarbeiter-Verband, beiderseits eingetragenen Genossenschaften, namens ihrer beidseitigen Sektionen, Gruppen und Mitglieder und in für dieselben verbindlicher Weise ist nachfolgender, rechtsgültiger Vertrag vereinbart worden:

#### I.

Die normale Arbeitszeit beträgt:

1. 53½ Stunden pro Woche ab 1. Januar 1912 für die Städte Basel, Bern, La Chaux-de-Fonds, Le Locle und Zürich.
2. 53½ Stunden pro Woche ab 1. Januar 1913 für Luzern und St. Gallen.

\* Siehe Nr. der « Gewerkschaftlichen Rundschau » 1911, III. Jahrgang.



3. 56 Stunden pro Woche ab 1. Januar 1912 für die Städte Davos, Herisau, Interlaken, Olten, Neuenburg, Schaffhausen, Solothurn, Winterthur, Montreux und Vevey sowie die in Kategorie 1, 2, 3, 4 und 5 domizilierten Metallwarenfabriken, soweit sie nicht dem Arbeitgeberverband schweiz. Maschinenindustrieller angehören.
4. 56 Stunden pro Woche ab 1. Januar 1913 für Arbon, Baden, Kilchberg, Rüschlikon, Thalwil und St. Moritz.
5. 56 Stunden pro Woche ab 1. Januar 1914 für Aarau, Chur, Liestal, Zug.
6. 59 Stunden, respektive 60 Stunden pro Woche für die übrigen Ortschaften und Gegenden.

Dem Schweiz. Metallarbeiter-Verband ist es freigestellt, nach dem 1. Oktober 1914 erstmals auf 1. Januar 1915 für einzelne der unter 6 fallenden Orte eine Reduktion der Arbeitszeit zu beantragen.

Das gleiche gilt für die in den Städten unter 1 und 2 domizilierten Metallwarenfabriken.

Das Schiedsgericht entscheidet endgültig über Annahme oder Ablehnung solcher Anträge.

Die Verteilung der zutreffenden Arbeitszeit auf die Wochentage selbst wird von den örtlichen Meisterorganisationen nach Anhörung der lokalen Arbeiterorganisationen in einheitlicher und für sämtliche Werkstätten auf dem Platze verbindlicher Weise geregelt.

Für Genf, Freiburg und Lausanne, die vorläufig nicht in den Vertragsbereich miteinbezogen werden, finden indessen die in Abschnitt III niedergelegten Vertragsbestimmungen in Fällen von Kollektivstreitigkeiten zwischen Angehörigen der Vertragsparteien gleichwohl Anwendung.

## II.

Der Vertrag gilt für die Dauer von 6 Jahren, laufend vom 1. Januar 1912 an, und kann beidseitig 6 Monate vor Ablauf auf den 31. Dezember 1917 in dem Sinne gekündigt werden, dass gleichzeitig von der kündenden Partei Verhandlungen zur Festlegung eines neuen Vertrages verlangt werden. Erfolgt eine Kündigung nicht, so gilt der Vertrag je ein weiteres Jahr.

## III.

Allfällige Differenzen über die Auslegung der Vertragsbestimmungen und daraus resultierende Konflikte unterliegen schiedsgerichtlicher Beurteilung. Ein gleiches gilt hinsichtlich anderer kollektiver Differenzen aus dem Arbeitsverhältnis, sofern auf lokalem Boden oder durch Vermittlung beider Zentralleitungen eine Einigung nicht erzielt werden kann.

Hierfür gelten folgende nähere Bestimmungen:

Das zur Erledigung eventueller Differenzen vorgesehene Schiedsgericht wird gebildet aus je drei Vertretern der beiden Vertragsparteien und ebenso vielen Ersatzmännern sowie einem unparteiischen Obmann und zwei weiteren unparteiischen Beisitzern und ebenso vielen Ersatzleuten. Die Vertreter jeder Partei und ihre Ersatzmänner werden von der betreffenden Zentralleitung, der Obmann, die unparteiischen Beisitzer und ihre Ersatzmänner von den beiden Zentralleitungen auf dem Wege gegenseitiger Verständigung für den Verlauf der Vertragsdauer bezeichnet. Die Wahl eines Schriftführers nimmt das Gericht selbst von Fall zu Fall aus seiner Mitte vor. Im Falle des Ausscheidens eines Richters ist seitens der beiden Zentralleitungen sofort für Ersatz zu sorgen. Können sich die beiden Zentralleitungen über die Nomination eines Obmannes und der beiden weiteren Unparteiischen und ihrer Ersatzleute nicht verständigen, so erfolgt deren Bezeichnung durch den Vorsteher des eidgenössischen Handels- und Industriedepartements. Die Schiedsrichter werden für ihre Mühewaltung angemessen entschädigt.

Für Differenzen geringfügiger Art, die von den Zentralvorständen nicht geschlichtet werden können, kann

ein kleines Schiedsgericht bestellt werden. Dasselbe besteht aus dem Obmann und je einem Parteivertreter des ordentlichen Schiedsgerichts.

Der Obmann entscheidet nach mündlicher oder schriftlicher Anhörung der Parteien darüber, ob der Fall dem ordentlichen oder dem kleinen Schiedsgericht zu unterbreiten ist.

Gegen Urteile des kleinen Schiedsgerichts kann an das ordentliche Schiedsgericht rekuriert werden.

Die Möglichkeit der schiedsgerichtlichen Beurteilung verbietet auch in Konfliktfällen die Vornahme jeglicher Massnahmen, die eine Störung des Arbeitsverhältnisses zur Folge haben. Erfolgen solche trotzdem, so haben die Zentralleitungen vor allem deren unverzügliche Rückgängigmachung anzuordnen. Wird dieser Weisung seitens der fehlbaren Partei nicht sofort nach Erhalt Nachachtung verliehen, so qualifiziert sich das Verhalten derselben als Vertragsbruch.

Die schiedsgerichtliche Anrufung hat schriftlich, und zwar chargiert, durch eine der beiden Zentralleitungen unter Beifügung der zugehörigen Akten beim Obmann des Schiedsgerichtes zu erfolgen. Nach Prüfung derselben hat der Obmann alle zur baldmöglichsten Beurteilung des Falles erforderlichen Massnahmen, wie Zitation der beklagten Partei. Einladung der Richter zur gerichtlichen Tagung etc., ungesäumt zu treffen. Ist ein Richter am Erscheinen verhindert, so hat er dies dem Obmann sofort mitzuteilen, der für Ersatz Sorge trägt.

Das Verfahren vor Schiedsgericht ist mündlich. Die Parteien sind zur Vernehmung vorzuladen. Eine Vertretung derselben durch Drittpersonen, die nicht Mitglieder oder Beamte der Parteien sind, ist nicht gestattet. Das Gericht entscheidet nur bei gleicher Besetzung mit einfachem Stimmenmehr und bezieht in seinem Entscheid auch die Verteilung der Kosten ein.

Die Urteilsverkündung erfolgt schriftlich. Sie ist den Parteien motiviert innert 10 Tagen nach ergangenem Urteilsspruch zuzustellen.

Das Schiedsgericht urteilt endgültig und inappellabel. Der von ihm gefällte Spruch trägt für die Parteien verbindlichen Charakter.

## IV.

Die unterzeichneten Vertragsparteien verpflichten sich, für die loyale Durchführung und Innehaltung der vertraglichen Verpflichtungen und der vom Schiedsgericht gefällten Urteile Sorge zu tragen. Während der Vertragsdauer dürfen von keiner Partei Störungen der Arbeitsverhältnisse oder Massregelungen vorgenommen werden. Eine Vertragsverletzung liegt auch dann vor, wenn die verbotenen Massnahmen nicht direkt von einem Kontrahenten ausgehen, sofern nur erhellt, dass dieser nicht alles getan hat, um die Vertragsverletzung zu verhindern.

Nichtbeobachtung vertraglicher Bestimmungen sowie vertraglich gegebener Anordnungen des Schiedsgerichtes obmanns und Nichtbefolgung schiedsgerichtlicher Urteile und Weisungen machen die schuldige Partei vertragsbrüchig und berechtigen die andere zur Schadenersatzklage in vollem Umfange.

Als Garantie für die Innehaltung des Vertrages deponieren beide Parteien für die Vertragsdauer bei der Schweiz. Nationalbank die Summe von je 10,000 Fr. (zehntausend Franken) in bar oder vollgültigen Wertchriften.

Vorstehender Vertrag ist in drei Exemplaren, wovon eines beim vorgesehenen Obmann zu deponieren ist, gefertigt und von den Parteien rechtsgültig unterzeichnet worden.

Basel und Bern, den 18. Dezember 1911.

Schweiz. Spenglermeister- und Installateur-Verband:  
Folgen Unterschriften.



Wie aus dessen Titel schon zu ersehen ist, bezieht sich der Vertrag auf die Berufsgruppen der Spengler und der Installateure aller Orte, in denen der Meisterverband Mitglieder hat. Dabei kommt grösstenteils die deutsche Schweiz in Betracht, in der französischen Schweiz nur die Städte Vevey, Montreux, Neuenburg, ferner Le Locle und La Chaux-de-Fonds. Im Vertragsgebiet werden zirka 4000 bis 4500 Arbeiter der betreffenden Berufe beschäftigt sein, von denen zurzeit etwas über 1600 Mitglieder des Metallarbeiter-Verbandes sind. Rechnet man die Installateure und Arbeiter in Metall-, resp. Blechwarenfabriken weg, so bleiben etwa 2300 Spengler, von denen gegenwärtig rund 1200 organisiert sind. Schon diese Angaben beweisen, dass dem Vertrag grosse Bedeutung zukommt, dies gilt um so mehr, als die in Frage kommenden organisierten Arbeiter zu den ältesten Berufsgruppen zählen, die den Metallarbeiter-Verband bilden und in ihrer Gesamtzahl rund 12 % der Mitgliedschaft des Verbandes ausmachen.

Auf den Inhalt des Vertrages, d. h. auf seine wichtigen Bestimmungen werden wir in der nächsten Nummer näher eintreten.



## Berichterstattung über den schweizerischen Arbeitsmarkt.

Die Zentralstelle schweizerischer Arbeitsämter gibt sich seit einer Reihe von Jahren redliche Mühe, klare Bilder über die jeweilige Situation am Arbeitsmarkte zu erlangen. Wer die Monatsrapporte regelmässig sammelt, der vermag auch gute Relativzahlen über die Schwankungen am Arbeitsmarkte zu erhalten, aber mehr nicht. Wer dagegen die Publikationen des deutschen Reichsarbeitsamts oder der ähnlichen französischen und englischen Regierungsstellen regelmässig verfolgt, der merkt sofort, dass da wirkliche positive Arbeit zur Erkenntnis der Situation am Arbeitsmarkte geleistet wird. In der Schweiz ist dies bisher noch nicht der Fall. Den Schaden davon haben alle die Organisationen und Persönlichkeiten, die die Gestaltung am Arbeitsmarkte verfolgen müssen. In erster Linie sind das die Gewerkschaften, deren Aktionen ja zu ihrem Gelingen direkt eine günstige Gestaltung des Arbeitsmarktes voraussetzen. Aber im Ausland werden die zuverlässigen Berichte der statistischen Zentralstellen für den Arbeitsmarkt auch von allen möglichen anderen Praktikern beachtet. So richten die grossen Berliner Konfektionshäuser das Quantum der erzeugten Kleidungsstücke für den Massenbedarf direkt nach den Nachrichten über den Arbeitsmarkt, die sie aus den wichtigsten Industriegebieten erhalten.

Die Arbeiterschaft als Grosskonsumentin ist in ihrer Kaufkraft abhängig von der vorhandenen Lohnsumme und diese wiederum von dem Beschäftigungsgrade. Es sind nicht nur die Gewerkschaftsleiter, die von einer guten Berichterstattung über die Gestaltung des Arbeitsmarktes Vorteile ziehen könnten, sondern auch die Angehörigen anderer Berufsgruppen. Warum ist es nun der Zentralstelle schweizerischer Arbeitsämter, die nun sogar in neuester Zeit vom Bunde subventioniert wird, nicht gelungen, uns allmonatlich einen wirklich befriedigenden Rapport zu geben? An gutem Willen fehlt es wahrlich nicht, denn in den letzten Jahren ist die Berichterstattung immer mehr verbessert worden und auch die von den Praktikern gewünschte Promptheit der Berichterstattung ist zu konstatieren.

Der Grund liegt darin, dass die behördlichen Arbeitsämter die einzigen Berichterstatter für die Monatsrapporte sind. Wer nun ein wenig in der realen Praxis Bescheid weiss, der weiss genau, dass nur ein verschwindend kleiner Teil aller Stellenbestzungen durch die kommunalen und kantonalen Arbeitsnachweise vorgenommen wird. Der öffentliche Arbeitsnachweis ist natürlich unstrittig ein Fortschritt gegenüber dem « Umschauen » oder gegenüber der Regulierung des Arbeitsmarktes durch Inseratenplantagen und geldgierige Menschenfreunde unter den privaten Vermittlern. In diesem Stadium der Entwicklung, also heute noch in kleinen Städten und auf dem Lande, ist der Arbeitsnachweis durch eine öffentliche Körperschaft ein Fortschritt.

Die Arbeitsvermittlung ist aber für gewöhnlich der Beginn eines Arbeitsvertrages und der Arbeitsvertrag wird heutzutage immer mehr das Objekt erbitterter Kämpfe zwischen Arbeiter und Unternehmer. Die Kämpfe beschränken sich nicht nur auf ein Feilschen um Arbeitsbedingungen, sie werden heutzutage immer mehr um die Bestimmung des Charakters des Arbeitsvertrages geführt. Für den Unternehmer ist der Arbeitsvertrag ein reines und brutales Kaufgeschäft, er kauft die Arbeitsstunden wie er die Zentner Kohlen und die Ballen Seide kauft. Der Unternehmer wehrt sich dagegen, dass die Ware Arbeitskraft eine besondere Ware wird, die Rechte im Betrieb heischt. Der Arbeiter dagegen kann in dem Arbeitsvertrag keinen gewöhnlichen Kauf sehen, denn die « Ware » ist für ihn ein ungeheuer wichtiger Teil seiner Persönlichkeit, seine Lebenszeit. An Stelle des rein geschäftlichen Arbeitskaufes treten der Kollektivvertrag oder zum mindesten die Bestrebungen zur Einführung eines solchen. Individuelle Abmachungen einzelner Arbeiter mit einzelnen Unternehmern werden immer mehr in beiden Lagern als unsolidarische Seitensprünge verurteilt. Zwar sehen wir es gern, wenn einzelne