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

Herausgeber: Schweizerischer Gewerkschaftsbund

Band: 5 (1913)

Heft: 2

Artikel: Tarifvertrag im Basler Kinematographengewerbe

Autor: [s.n.]

DOI: https://doi.org/10.5169/seals-350028

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: 02.10.2025

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

täglich für Kost, Logis, Wäsche, Arzt und alle andern Bedürfnisse abgehen. *Somit verdient ein Mädchen in 310 Arbeitstagen rund einen Jahreslohn von 400 Fr.* und gibt für 365 Tage Kostgeld rund 300 Fr. aus. Was es nun weiter für seine Kleidung verausgabt, ist seine Sache, kommt aber, da seine Einnahmen vom Direktor oder der Vorsteherin in ein Sparkassenbuch eingetragen und verwaltet werden, auf die allgemeine Rechnung und wird deshalb oft irrtümlicherweise als eine Mehrforderung der Anstalt aufgefasst. Eine fleissige und geschickte Arbeiterin kann, wenn sie nicht ihr ganzes Geld an die Kleider hängt, in den vier Jahren sehr hübsche Ersparnisse machen. In vereinzelten Fällen sind diese bis auf 700 bis 800 Franken gestiegen, das Gewöhnliche ist 300 bis 400 Fr. »

Zur Entschuldigung dieser unerhörten Ausbeutung führt der Gewährsmann des « Berner Tagblattes » an, dass es sich um Mädchen handle, die « entweder geistig nicht ganz vollwertig, oder in ihrem Charakter so schwach und haltlos sind, dass sie nicht ins Leben hinausgestellt werden dürfen und ihren Unterhalt nicht selbständig erwerben können ». Die Inferiorität dieser Mädchen ist also der Deckmantel, um die schamlose Ausnützung dieser Fabriksklavinnen zu rechtfertigen. Und der Fabrikant, der diese Anstalten betreibt, wird gelobt und als echt christlicher Wohltäter gepriesen!

Wir möchten dem Einsender, wenn er verheiratet ist und Kinder hat, empfehlen, seine Töchter unverzüglich in das Mädchenheim zum Ziel zu verhandeln, vielleicht fänden dann auch seine Schreibereien über derartige Anstalten ein Ziel!

Tarifvertrag im Basler Kinematographengewerbe.

Hierüber entnehmen wir dem « Basler Vorwärts » folgende interessanten Mitteilungen:

Nach langen und schwierigen Verhandlungen, die unter Mitwirkung des staatlichen Einigungsamtes vor sich gingen, ist es gelungen, einen Tarifvertrag für das Basler Kinematographengewerbe abzuschliessen, der unseres Wissens der erste Tarifvertrag im Kinematographengewerbe überhaupt ist.

Abgesehen davon, dass es diesmal noch nicht möglich war, eine allgemeine Lohnerhöhung für das gesamte Personal zu erlangen und die jetzigen Mindestlöhne nur eine Verbesserung der bisher am schlechtesten bezahlten Arbeiter bedeuten, sind in den meisten übrigen Punkten nennenswerte Verbesserungen errungen worden, die um so mehr ins Gewicht fallen, als es sich um eine junge Organisation und um den ersten Tarifvertrag handelt. So wurde die Arbeitszeit einheitlich geregelt, eine Pause für das gesamte Personal geschaffen und ebenso ein allgemeiner, vorerst vierzehntäglicher Ruhetag errungen. Soweit bei Einstellungen noch Agenten benutzt werden, müssen die Arbeitgeber bei sechswöchiger Beschäftigung die Vermittlungsgebühren selber bezahlen, was sie wohl veranlassen wird, den Agenten bald Valet zu sagen.

Wir lassen nun den Tarifvertrag selber folgen:

Zwischen den Inhabern folgender *Kinematographengeschäfte:* 1. Aktiengesellschaft für Kinematographie und Filmverleih in Strassburg im Elsass, vertreten durch Herrn Eugen Müller in Strassburg, für ihre hiesigen Etablissemente Greifengasse 18 und Falknerstrasse 19, 2. Elektrische Lichtbühne A.-G., Zürich, vertreten durch Herrn Fr. Lorenz in Basel für ihr hiesiges Etablissement Freiestrasse 36 (Kardinaltheater), 3. Fata Morgana, Kinematographen-Aktiengesellschaft in Basel, vertreten durch ihre Direktoren, die Herren Jakob Singer und Rudolf Rosenthal für ihre Etablissemente Freiestrasse 32, Claragraben 2 und Clarastrasse 38, 4. Herrn Alfred Probst-Bauer (Royal-Kinematograph), Steinentorberg 2, 5. Herrn Kasimir Kabzinsky (Weltkinematograph), Freiestrasse 29, jede Firma für sich handelnd, und dem Verband der Kinematographen-Arbeiter in Basel, vertreten durch die Herren Georg Sütterlin, Operateur, Emil Bachmann, Portier, Karl Wieninger, Musiker, und Max Bock, Arbeitersekretär, sämtliche in Basel wohnhaft, ist heute unter Mitwirkung des baselstädtischen Einigungsamtes folgender *Gesamtarbeitsvertrag* abgeschlossen worden:

1. *Arbeitszeit.* Die tägliche Arbeitszeit beträgt: für Operateure und Musiker im Maximum 7½ Stunden (von 3—10½ Uhr nachmittags), an Sonn- und öffentlichen Ruhetagen 8 Stunden (von 2½—10½ Uhr nachmittags); für Portiers (im äussern und innern Dienst) im Maximum 9½ Stunden zwischen 9 Uhr vormittags und 10½ Uhr abends. Nicht in diese Arbeitszeit fallen und nicht besonders bezahlt werden die Vorbereitungsarbeiten der Operateure bis eine Viertelstunde täglich und die Musikproben bis zwei Stunden wöchentlich. Sonstige über die Maximalarbeitszeit hinausgehende Arbeit wird als Ueberzeitarbeit mit 25 Prozent Zuschlag vergütet. In der Zeit zwischen 6 und 8 Uhr abends ist jedem Arbeiter eine halbstündige Ruhe- und Esspause zu gewähren, deren Anfang für den einzelnen von der Betriebsleitung festgesetzt wird.

2. *Arbeitslohn.* Der Mindestlohn (Taglohn) für Operateure beträgt anfänglich Fr. 6.50, nach dreimonatiger Anstellung Fr. 7.—, für Musiker, auch für solche, die nicht direkt von der Betriebs

leitung angestellt werden, von Anfang an Fr. 6.—, für Portiers beim Eintritt Fr. 4.50, nach vierwöchiger Beschäftigung Fr. 5.—. Jugendliches, weibliches und Hilfspersonal ist den Lohnbestimmungen des Vertrages nicht unterworfen. Ersatzpersonal darf nicht unter den endgültigen Mindestlöhnen angestellt werden. Die Lohnzahlung hat jede Woche zu erfolgen. Die Festsetzung des Zahltages wird der Betriebsleitung anheimgestellt.

3. *Ruhetage.* Bis zur Regelung der Ruhetage durch Gesetz oder Verordnung ist den Arbeitern alle zwei Wochen ein voller Ruhetag zu gewähren. Fünf von diesen 26 Ruhetagen im Jahr fallen auf die hohen Feiertage Charfreitag, Ostern, Pfingsten, Bettag und Weihnachtstag und werden wie Arbeitstage entlohnt. Die übrigen 21 Ruhetage werden von der Betriebsleitung festgesetzt und es wird für dieselben keine Vergütung gewährt. Es ist dem Personal nicht gestattet, an diesen Ruhetagen Lohnarbeit zu verrichten.

4. *Kündigung.* Die Kündigung ist für beide Teile gleich und muss auf einen Zahltag erfolgen. Für Operateure und Musiker gilt eine Kündigungsfrist von 14, für Portiers eine solche von 7 Tagen, falls sie noch nicht ein Jahr im gleichen Dienste stehen, sonst ebenfalls von 14 Tagen. Für alle Arbeiter gelten die ersten 7 Tage als Probezeit, innert welcher auf drei Tage gekündigt werden kann. Die Arbeitgeber sind berechtigt, von jedem Arbeiter eine Kaution zurückzubehalten. Sie beträgt für Portiers 15 Fr., für Operateure und Musiker 25 Fr. und ist bei ordnungsgemässem Austritt zugleich mit dem Lohnbetreffnis auszuzahlen.

5. *Krankheit und Unfall.* Bei Krankheit während des ersten Dienstjahres geniesst der Arbeiter den vollen Lohn während einer Gesamtdauer von 7 Tagen, bei Krankheit während des zweiten Dienstjahres bis zu einer Gesamtdauer von 14 Tagen. Dauert die Krankheit länger als 14 Tage, so kann das Arbeitsverhältnis ohne Kündigung gelöst werden. Die Arbeiter sind vom Arbeitgeber gegen Unfall zu versichern. Bei anerkannten Unfällen ist am Zahltage jeweilen der volle Lohn auszuzahlen.

6. *Arbeits-Nachweis.* Der Verband der Kinematographen-Arbeiter unterhält einen kostenlosen Arbeitsnachweis. Soweit daneben Anstellungen durch Agenten vermittelt werden, sind dem Arbeiter allfällige von ihm bezahlte Provisionen bei sechswöchiger Dauer der Anstellung zurückzuvergüten.

7. *Schluss- und Uebergangsbestimmungen.* Der Vertrag ist auf die Dauer eines Jahres abgeschlossen und tritt am 3. Februar 1913 in Kraft. Er gilt jeweilen für ein weiteres Jahr, wenn er nicht drei Monate vor Ablauf des Vertragsjahres von einer der Parteien gekündigt wird. Die Bestimmung betreffend die halbstündige Arbeitspause am Abend tritt für die Operateure erst mit 1. April 1913 in Kraft. Der Verband der Kinematographen-Arbeiter behält sich vor, auf die Regelung der Lohnansätze zurückzukommen, wenn durch Gesetz oder Verordnung die Zahl der Ruhetage gegenüber den vorlieegnden Abmachungen vermehrt wird. Haus- und Arbeitsordnungen der einzelnen Geschäfte dürfen mit den Bestimmungen dieses Vertrages nicht in Widerspruch stehen und können nur nach Anhörung des Personals aufgestellt werden. Arbeitern, die bei Inkrafttreten des Vertrages schon mehr als den Mindestlohn beziehen, dürfen die bisherigen Lohnansätze nicht gekürzt werden. Wegen Zugehörigkeit zum Verband oder wegen Mitwirkung an den Vertragsverhandlungen darf kein Arbeiter entlassen werden.

Basel, den 22. Januar 1913.

(Folgen die Unterschriften.)

In den Schlussbestimmungen heisst es: « Der Verband der Kinematographen-Arbeiter behält sich vor, auf die Regelung der Lohnansätze zurückzukommen, wenn durch Gesetz oder Verordnung die Zahl der Ruhetage gegenüber den vorliegenden Abmachungen vermehrt wird.» Dieser Vorbehalt wurde notwendig, weil es uns nicht möglich war, das Einigungsamt zur Festlegung von Wochenlöhnen zu bestimmen und wir verhindern müssen, dass bei dem Taglohnsystem die weiteren mit der Verordnung kommenden Freitage einfach vom Lohne abgezogen werden und dadurch eine finanzielle Verschlechterung der Kinematographen-Arbeiter eintritt.

Der weitere Zusatz, « Arbeitern, die beim Inkrafttreten dieses Vertrages schon mehr als den Mindestlohn beziehen, dürfen die bisherigen Lohnansätze nicht gekürzt werden », ist eigentlich selbstverständlich, um so mehr als die Kinodirektoren vor dem Einigungsamt auch noch ausdrücklich erklärten, dass sie nicht die Absicht hätten, eine Verschlechterung eintreten zu lassen. Aber was man schriftlich niederlegt, ist doch sicherer. Wurde uns doch schon mitgeteilt, dass bei einer Firma die Absicht besteht, den über die Mindestansätze bezahlten Arbeitern bei der Umrechnung der bisherigen Monats- und Wochenlöhne die Umrechnung für alle Tage des Jahres vorzunehmen und den vierzehntäglichen Ruhetag jeweils abzuziehen. *Dies ist nach dem Tarifvertrag nicht statthaft, weil es eine Verkürzung des bisherigen Lohnes wäre.* Die Berechnung muss vielmehr so erfolgen, dass bei den über den Mindestlohn bezahlten Arbeitern die jetzige Jahreslohnsumme durch 344 Tage geteilt wird, was dann den Taglohn ergibt, der eine Woche für sechs und die andere Woche für sieben Tage zu bezahlen ist. Ebenfalls ist in den Wochen, wo der Ruhetag auf einen der fünf hohen Festtage fällt, der Lohn für sieben

Tage zu bezahlen; also im ganzen Jahr 31 Wochen zu sieben Tagen und 21 Wochen zu sechs Tagen. Diese Berechnungsweise ergibt dann die *gleiche Jahreslohnsumme,* die bisher bezogen wurde. *Wo der Versuch gemacht werden sollte, die Löhne durch eine andere Berechnungsmethode zu verkürzen, ist dies sofort dem Arbeitersekretariat mitzuteilen.*

Wenn es weiter im Tarifvertrage heisst, dass Weibliche und Jugendliche von den Lohnansätzen ausgenommen sind, so gingen wir auf diese Forderung der Unternehmer ein, weil die kommende Verordnung hier Bestimmungen bringt, die unter anderem die Beschäftigung Jugendlicher im Basler Kinematographen-Gewerbe ganz ausschliesst.

Organisation und Kämpfe der Metzgergehilfen in Basel.

II.

Kehren wir nun wieder zur Metzgergewerkschaft zurück. Dieser erste Kampf übte eine überaus günstige Wirkung auf dieselbe aus. Wohl ging die Mitgliederzahl von über hundert auf sechzig zurück, aber die in der Organisation ausharrenden Kollegen entwickelten sich zu überzeugten und zielbewussten Klassenkämpfern. Das, was die Gewerkschaft an Terrain verlor, gewann sie an innerer Festigkeit. Der unüberbrückbare Gegensatz zwischen Arbeit und Kapital trat den Metzgerburschen Basels durch diesen ersten Kampf unverhüllt vor Augen und verfehlte seine Wirkung nicht. Was vielleicht Dutzende von Vorträgen nicht erreicht hätten, das brachten die Metzgermeister fertig, allerdings gegen ihren Willen. Die Folgen dieser Umwandlung in der Metzgergewerkschaft liessen nicht lange auf sich warten. Zunächst gelang es, durch eine intensive Agitation, bis auf wenige, recht zweifelhafte Elemente, sämtliche Metzger der Konsumschlächterei der Gewerkschaft zuzuführen, wodurch diese wieder das erste Hundert überschritt. Diesem Umstande ist es zu verdanken, dass bei der 1909 erfolgten Neuregelung der Lohn- und Arbeitsverhältnisse im A. K. V. die Metzgergewerkschaft wirksam eingreifen konnte. Gelang es auch nicht, alle Forderungen derselben durchzusetzen, so konnten gegenüber dem von den Behörden Gebotenen doch bedeutende Erfolge erzielt werden, die nicht nur den Metzgern und den mit diesen marschierenden Bäckern, sondern auch den übrigen Berufsarbeitern des A. K. V. zugute kommen. Ermuntert durch diesen Erfolg in der Konsumschlächterei, erwachte auch bei den Arbeitern der neu erstandenen Grossschlächterei Bell Söhne, A.-G.. das Bedürfnis, mittels der Organisation sich bessere Lohn- und Arbeitsverhältnisse zu verschaffen. Durch eine geschickte Hausagitation gelang es, den grössten Teil dieser Leute der Organisation zuzuführen. Obwohl der Beschluss des Metzgermeistervereins, dem die Firma damals noch angehörte, keine organisierten Gehilfen zu beschäftigen, noch nicht aufgehoben war, hütete sich diese, ihre Leute wiederum auf das Pflaster zu werfen. Es wäre diesen Herren auch schlecht bekommen, hätten sie wieder zu diesem Mittel gegriffen. Sie hätten diesmal mit einer andern Arbeiterschaft zu tun gehabt als das erstemal, abgesehen davon, dass durch die Entwicklung ihres Geschäftes auch ihre Abhängigkeit von der grossen Masse der gesamten Arbeiterschaft eine viel grössere geworden war. Die erste Aufgabe der Gewerkschaft war es nun, auch in diesem Geschäfte bessere Arbeitsbedingungen zu erreichen. Zu diesem Zwecke wurde die Einreichung eines Entwurfes zu einem Tarifvertrag beschlossen. Die Firma zeigte zuerst wenig Lust, in den sauren Apfel zu beissen. Aber angesichts der Entschlossenheit ihrer Arbeiter, und in der Erwägung, dass sie es nicht mit diesen allein zu tun habe, erklärte sie sich schliesslich zu Unterhandlungen bereit. Die Bemühungen einiger gelber Prätorianer, die Bewegung zu vereiteln, waren erfolglos. Eine Verkürzung der bereits bestehenden neuneinhalbstündigen Arbeitszeit konnte leider nicht erreicht werden. Dagegen brachte der Tarif den Arbeitern dieser Firma bedeutende Lohnerhöhungen, welche durch einen Minimallohn mit jährlicher Aufbesserung garantiert sind. Weiter wurden erreicht jährliche bezahlte Ferien bis zu 6 Tagen, Freigabe eines halben Tages am 1. Mai, teilweise Lohnzahlung bei Krankheit, Extrabezahlung der Ueberstunden mit 25 Prozent Zuschlag, Schutz gegen ungerechtfertigte Entlassung u. a. m.

Gewiss ein ansehnlicher Erfolg für eine noch junge Gewerkschaft, der allerdings zu einem guten Teil auch dem Umstande zu verdanken ist, dass die Produkte dieser Firma in der grossen Masse des Volkes ihren Absatz suchen müssen. Die nach Abschluss von Tarifverträgen sehr oft gemachte Erfahrung, dass ein Abflauen der Begeisterung für die Organisation unter den Mitgliedern eintritt, blieb hier erspart. Und zwar sorgte die Firma Bell selbst dafür, dass die Arbeiter zu der Ueberzeugung kamen, dass nicht nur zum Abschluss, sondern auch zur Durchführung oder Respektierung eines Tarifvertrages eine gute Organisation notwendig ist.

Die Unterhandlungen mit der Firma Bell zeigten aber auch die Unzulänglichkeit der bisherigen Regelung der Lohn- und Arbeitsverhältnisse im Allgemeinen Konsumverein.

Wiederholt wurde von den Vertretern dieser Firma darauf hingewiesen, dass im A. K. V. kein Tarifvertrag bestehe, sondern dass da die Lohn- und Arbeitsverhältnisse nur durch die von den Behörden erlassenen Reglemente bestimmt werden. Das hat in der Tat damals gestimmt. Wohl ist in diesen Behörden auch die organisierte Arbeiterschaft vertreten und bildet sogar eine schwache Mehrheit in derselben. Den Vertretern der Arbeiter im Genossenschaftsrat ist bei Angelegenheiten, welche diese selbst betreffen, das Recht der beratenden Stimme eingeräumt, aber an dem System ändert das nichts. Das Prinzip des positiven Mitbestimmungsrechts bei der Regelung der Lohn- und Arbeitsverhältnisse im A. K. V. war den Arbeitern dieses Geschäftes durch den bisherigen Modus vorenthalten. Das in der Metzgergewerkschaft schon früher gehegte Verlangen, auch in der Konsumschlächterei auf Einführung eines Tarifvertrages zu dringen, erwachte von neuem, mächtiger und stärker als je zuvor. Dem Begehren der Metzger auf Abschluss eines Tarifvertrages, schlossen sich die Bäcker und später die Fuhrleute an. Fernstehende Genossen sind kaum in der Lage, sich einen Begriff von der Mühe und Arbeit zu machen, welche die Durchführung dieses Prinzips in dieser Genossenschaft verursachte. Zirka $1^1/_2$ Jahre brauchte es, bis in diesem Geschäft der erste Tarifvertrag zum Abschluss kam. Mitschuldig an dieser Verzögerung war allerdings auch der im Mai 1910 beschlossene Systemswechsel in der Verwaltung, der mit Neujahr 1911 vollzogen wurde. Auch einige Genossen in den Behörden bewiesen, dass sie für dieses gewerkschaftliche Prinzip nicht das nötige Verständnis besitzen.

Obwohl sich die neue Verwaltung sofort bereit erklärte, in Tarifunterhandlungen einzutreten, dauerte es noch $^3/_4$ Jahre, bis dieselben endgültig zum Abschluss kamen. Endlich, im letzten Vierteljahr 1911, konnte der Tarif von den in Frage kommenden Kontrahenten unter-