

**Zeitschrift:** Gewerkschaftliche Rundschau für die Schweiz : Monatsschrift des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes  
**Herausgeber:** Schweizerischer Gewerkschaftsbund  
**Band:** 6 (1914)  
**Heft:** 5

**Artikel:** Gefühl und Vernunft bei Lohnbewegungen  
**Autor:** [s.n.]  
**DOI:** <https://doi.org/10.5169/seals-350250>

### **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:** 17.04.2026

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

Lage etwas zu verbessern, oft zu recht bedenklichen Praktiken; gewöhnlich fallen die ärmsten Stellensuchenden diesen Leuten zum Opfer und müssen dann, weil sie Barmittel nicht besitzen, ihre ersten Einnahmen, für die sie wohl bessere Verwendung hätten, an ihre « Wohltäter » abführen. Andere Vermittler aber, diejenigen, bei denen die « hohe Klientel » absteigt, haben geradezu bedeutende Einnahmen, denn sie lassen sich gewöhnlich nicht nach Tarif, sondern nach « Vereinbarung » bezahlen; die Stellen werden an den « Meistbietenden » verschachert.

Die *Arbeitsämter* in der Schweiz sind *staatlich* oder *kantonal* und arbeiten vollständig *unentgeltlich*. Sie haben im Laufe der Jahre einen grossen Einfluss erlangt und überragen mit ihren Vermittlungszahlen alle übrigen Arbeitsnachweise. Nur das Gastwirtsgewerbe haben sie bis jetzt nicht erobern können. Die Hoffnung, dass die Unentgeltlichkeit der Vermittlung die Angestellten veranlassen werde, sich in grösserem Masse an die Arbeitsämter zu wenden, erwies sich als trügerisch. Deshalb nahm der Verband der Arbeitsämter Veranlassung, den Versuch zu machen, in Verbindung mit den Berufsorganisationen des Wirtschaftsgewerbes den Stellenvermittlern das Feld abzugraben. Am 24. Oktober 1909 fand in Freiburg eine Verbandsversammlung der Arbeitsämter statt, mit einem Referat von Verwalter Studer. Dazu waren eingeladen worden und erschienen die Vertreter der Union Helvetia, des Internationalen Verbandes der Köche, des Genfer Verbandes und des Schweizerischen Wirtvereins. Der Referent stellte Thesen auf, die unter anderm festlegten, dass die Vermittlung von Personal nach den vom Verbands aufgestellten und von den eidgenössischen Räten sanktionierten Grundsätzen der Neutralität unentgeltlich erfolge und dass die Arbeitsämter in der Schweiz 2—3 Spezialstellen für Hotelpersonalvermittlung einrichten. In der Diskussion erklärte der Vertreter der Union Helvetia:

« Das Hotelpersonal, wenigstens soweit das schweizerische Berufspersonal und die Union Helvetia dabien in Betracht kommen, wird seine Stellenvermittlung nicht aus der Hand geben. Es wird es schon deswegen nicht tun, weil es *Sonderinteressen* hat. Wir haben die Gewähr, dass unsere Bureaus für unsere eigenen Leute in allererster Linie sorgen, währenddessen die Arbeitsämter ohne Ansehen der Person und der Nationalität ihres Amtes walten.» « Die Thesen des Referenten sind für das schweizerische Hotelpersonal *unannehmbar*.»

Gleichlautende Erklärungen gaben die übrigen Vertreter der andern Personalverbände (Genfer Verband und internationaler Verband der Köche) sowie der Vertreter des Wirtvereins ab. Auch die

zweite Konferenz, eine Kommissions-sitzung von Vertretern der Arbeitsämter und Vertretern der schon genannten Berufsorganisationen, die im April 1911 in Luzern stattfand, hatte kein praktisches Resultat. Die nächste Verbandsversammlung der schweizerischen Arbeitsämter, die am 20. Oktober 1912 in St. Gallen stattfand, beschäftigte sich wiederum mit der Frage. Diesmal ohne die Vertreter der gelben Organisationen. Genosse Stadtrat Vogelsanger-Zürich hielt ein Referat über das Thema: « Das gewerbliche Placierungswesen, seine Missstände und gesetzliche Regelung. » Der Referent empfahl eine Eingabe an den Bundesrat betreffend den Erlass eidgenössischer Bestimmungen über das gewerbmässige Stellenvermittlungswesen.

Bis nun die notwendige gesetzliche Regelung auf eidgenössischem Boden durchgeführt ist, müssen die Arbeitsämter aus eigener Kraft versuchen, einen immer grössern Teil der Vermittlung des Wirtschaftspersonals in die Hand zu bekommen. Schon ist seit dem 1. Januar 1913 in Bern eine besondere Abteilung für die Vermittlung von Wirtschaftspersonal eingerichtet, weitere werden wohl bald folgen; was sowohl den privaten Stellenvermittlern wie den gelben Berufsvereinen, die in dieser Frage so tapfer versagten, wegen ihrer « Sonderinteressen » kaum Freude machen wird. Der Verband der Gastwirtsgehilfen, der nun seinen Einzug in die Schweiz gehalten hat, wird den Arbeitsämtern bei der Lösung dieser Frage mit ganzer Kraft zur Seite stehen.



## Gefühl und Vernunft bei Lohnbewegungen.

Ueber die Erfolgsmöglichkeiten unserer Gewerkschaftsbewegung macht sich vielfach unter der Arbeiterschaft eine gewisse Unkenntnis geltend. Das ist vor allem der Fall bei Leuten, die erst jung in der Bewegung sind und noch nicht erkannt haben, dass auch dem ureigensten Zweck der Gewerkschaftsbewegung, der Verbesserung der Lohn- und Arbeitsverhältnisse der Arbeiter, unter bestimmten Verhältnissen ganz bestimmte Faktoren entgegenstehen, so dass die Bewegung des öfters gezwungen ist, einen gewissen Stillstand zu überwinden und erst wieder nach Verschwinden der hindernden Verhältnisse weiter vorwärts zu schreiten. Es erscheint deshalb notwendig, auf dieses Thema einmal des nähern einzugehen.

Wir beobachten im modernen Gewerkschaftsleben, dass in den meisten Arbeiter-Versammlungen, die sich mit einer Lohnbewegung oder der

Frage der Kündigung des bestehenden Kontraktverhältnisses befassen, die Mehrheit der Versammlung von einer gewissen Kampfesstimmung erfüllt ist und unbedenklich in eine Bewegung zum Zwecke der Erhöhung der Löhne eintreten möchte. Man lässt sich dabei vom subjektiven Empfinden, vom Gefühl, leiten, das aber bekanntlich ein schlechter Rechenmeister ist und sehr oft mit der Vernunft und fast immer mit der kühlen Erwägung auf dem Kriegsfusse steht. Das Gefühl argumentiert kurzer Hand, dass die Zeiten immer verteuert werden und deshalb eine Lohnerhöhung dringend geboten erscheint, folglich ist das Eintreten in eine Lohnbewegung nötig und berechtigt.

Die Vernunft rechnet anders. Wohl erkennt auch sie die Notwendigkeit einer Lohnerhöhung ohne weiteres an, sie lässt aber dieser Erkenntnis sofort die Frage folgen: Ist es ratsam, unter den obwaltenden Organisations- und wirtschaftlichen Verhältnissen in eine Lohnbewegung zu treten, und ist es möglich, auch bei Anwendung des stärksten Mittels, des Streiks, einen günstigen Erfolg zu erringen?

Diese verschiedenen Auffassungen haben schon oftmals in den Versammlungen der Arbeiter gegeneinander gestritten. Meistens ist es dabei wohl der Vernunft gelungen, über das Gefühl zu siegen. Wo das aber nicht geschah, da trugen die Arbeiter selbst und ihre Organisation den grössten Schaden und die bitterste Lehre davon. Ein Zurückgehen der Organisation, unnütze Kraft- und Geldvergeudung waren die Folgen. Auch in unsern Organisationen sind derartige Fälle schon vorgekommen und, um eine Wiederholung derselbe in Zukunft möglichst zu vermeiden, seien hier in kurzen Worten die Gründe dargelegt, die für jeden organisierten Arbeiter massgebend sein müssen bei der Entscheidung über die wichtige Frage einer Lohnbewegung.

Dass zur Führung eines Lohnkampfes eine Gewerkschaftsorganisation als Vorbedingung gehört, ist selbstverständlich. Die weitere Frage ist die, ob diese Organisation stark genug ist, einen Lohnkampf wagen zu können. Das ist oftmals nicht der Fall. Umstände sind mitunter vorhanden, die auch eine an sich starke Organisation im Kampfe gegen das organisierte Kapital schwächen. Unsere eigene Organisation zum Beispiel ist in einem solchen Falle in hohem Masse auf die Unterstützung anderer Gewerkschaften angewiesen. Wo aber nun andere Arbeiter wenig oder gar nicht organisiert sind, da ist trotz unserer eigenen Stärke die Aussicht auf Erfolg in einem Kampfe sehr gering. Der nur von seinem Gefühl geleitete ungestüme Vorwärtsdränger zieht diesen Umstand meistens nicht in Erwägung. Er argumentiert, dass die einmal in Fluss befindliche Bewegung

die noch fernstehende Masse mitreissen werde, und, wenn auch dies wenig aussichtsreich erscheint, dann wird die Vernunft und das «bessere Herz» des Unternehmers ausgespielt. Der Mann müsse doch die Notwendigkeit einer Lohnerhöhung einsehen und dementsprechend handeln, zumal hinter der gerechten Forderung der Arbeiter die Aussicht eines Streiks drohe, der schliesslich das grössere Uebel auch für den Unternehmer sei und diesen veranlassen werde, das kleinere Uebel zu wählen und nachzugeben.

Hier ist der Wunsch der Vater des Gedankens. Die Erfahrung lehrt, dass eine Lohnbewegung selten Erfolg hat, wenn die Organisationsverhältnisse unter der Arbeiterschaft mangelhafte sind. Und an das «gute Herz» des Unternehmers zu appellieren, verfehlt fast stets seinen Zweck. Ein Unternehmer mag in 100 Fällen von der Notwendigkeit einer Lohnerhöhung überzeugt sein, er wird sie in 99 Fällen doch nicht gewähren; seine Profitsucht ist eben stärker als seine Humanität. Der Arbeiter kann eben nur auf Erfolg rechnen, wenn der Unternehmer weiss, dass hinter des Arbeiters Forderung eine geschlossene Organisationsmacht steht, die in der Lage ist, die gewünschten Verbesserungen mit der Waffe des Streiks durchzufechten. Erst dann wird der Unternehmer sich zum Nachgeben veranlasst fühlen.

Wir kennen nun aber auch Fälle, in denen die Arbeiter geschlossen und einmütig in einen Streik traten und ihn ebenso geschlossen führten, dennoch aber keinen Erfolg hatten. Das beweist uns, dass bei der Inszenierung der Bewegung ein anderer Faktor unbeachtet gelassen wurde, der genau so wichtig ist, wie die geschlossene Organisation. Das sind die wirtschaftlichen Verhältnisse in der betreffenden Industrie. In der Nichtbeachtung oder auch nur lässigen Prüfung dieses wichtigen Umstandes finden wir den Schlüssel zu einer langen Reihe von Niederlagen im wirtschaftlichen Kampfe der Arbeiter. Die genaue Erforschung der Geschäftskonjunktur ist eines der wichtigsten Erfordernisse jeder Lohnbewegung. Diese Erforschung, die der von seinen Gefühlen geleitete Draufgänger selten in Rechnung stellt, ist ungleich schwieriger als die Feststellung der Schlagfertigkeit und Zuverlässigkeit der Organisation. Die Arbeiter kennen sich untereinander und sie wissen schon im voraus recht gut, auf wen bei einem eventuellen Kampfe Verlass ist oder nicht. Sie wissen mit ziemlicher Sicherheit, wer aus ihren eigenen Reihen zum Streikbrecher werden wird und bei welchen andern Arbeiterorganisationen sie auf tatkräftige Unterstützung rechnen können. Das Gefechtsfeld lässt sich hier also schon im voraus ziemlich sicher übersehen.

Anders liegt es mit der Erforschung der Geschäftslage in der betreffenden Industrie. Hier

lässt sich das Feld nicht so ohne weiteres und nicht mit solcher Sicherheit übersehen. Selbstverständlich ist es, dass Baugewerkschaften und auch Gewerkschaften in der Getränke-Industrie zur Winterszeit, zur Zeit eines allgemein bekannten flauen Geschäftsganges also, Streiks soviel als möglich vermeiden sollten. Zu einer solchen Zeit kann der Unternehmer einen kürzern oder längern Stillstand des Betriebes leicht ertragen und er ist zu viel grösserem Widerstand gegen die Forderungen der Arbeiter geneigt, als wenn der Kampf zu einer Zeit flotten Geschäftsganges begonnen wird. Natürlich lässt der Unternehmer auch zu solchen Zeiten die Arbeiter nicht in seine Geschäftsbücher sehen, und seine Klagelieder, die er den Mehrforderungen der Arbeiter gegenüber anstimmt, sind bekannt. Wenn man diesen Klageliedern unbedingt Glauben schenken wollte, wäre allerdings ein Kampf niemals angebracht. Manchmal treten jedoch Umstände ein, die bei der Erwägung, einen Kampf zu beginnen oder nicht, zur Vorsicht mahnen.

Wir stehen gegenwärtig wieder in der Jahreszeit, wo Unterhandlungen mit den Unternehmern an der Tagesordnung sind, und wir halten es für notwendig, darauf hinzuweisen, dass das Gefühl in diesen Unterhandlungen und bei der Diskussion in den Versammlungen nicht mit der Vernunft davon laufen sollte. Wo bei genauer Erwägung aller Umstände ein Bestehen auf den gestellten Forderungen und ein eventueller Kampf aussichtsreich erscheint, dann natürlich Kampf, wo das jedoch nicht der Fall ist, ist es besser, einen günstigeren Zeitpunkt abzuwarten, um die Organisation vor schwerem Schaden zu bewahren.

Wir halten es für unsere Pflicht, die Arbeiter über die wahren Verhältnisse aufzuklären. Zum wirtschaftlichen Aufstieg der Arbeiterklasse ist die volle Beachtung und das Studium aller wirtschaftlichen Voraussetzungen notwendig; kühle Vernunft und Erwägung muss eventuell unter Ausserachtlassung aller Gefühlsmomente ausschlaggebend sein. Geschieht das, dann ist nicht nur viel, sondern alles gewonnen, und die Organisation wird gedeihen und von Erfolg zu Erfolg schreiten.

\* \* \*

Von diesem, der amerikanischen Brauereiarbeiter-Zeitung entnommenen Artikel können wir alles bis auf den zweitletzten Satz unterschreiben. Wir sind nämlich der Meinung, dass eine Gewerkschaft auch den Gefühlsmomenten sogar jederzeit weitgehend Rechnung tragen muss. Nur soll die Erziehung der Gewerkschafter so betrieben werden, dass Gefühl und Vernunft übereinstimmen. Das letztere ist namentlich Aufgabe der Arbeiterbildung.



## Der Einfluss der sozialen Lage auf Geistes- und Nervenkrankheiten.

Die interessante Frage über die Beziehungen zwischen sozialer Lage und Geistes- und Nervenkrankheiten ist von Privatdozenten Dr. G. Voss im Sammelwerk « Krankheit und soziale Lage » bearbeitet worden.

Im Laufe der letzten Jahrzehnte ist in Deutschland sowie in andern Kulturländern eine erhebliche Zunahme der Geistes- und Nervenkrankheiten zu konstatieren. Während im Jahre 1880 in den preussischen Anstalten auf 10,000 Einwohner 22,4 Geistesranke gezählt wurden, entfielen im Jahre 1905 26,0 und im Jahre 1910 sogar 37,8 auf 10,000 Einwohner.

In Zürich kommen 97 Geistesranke auf 10,000 Einwohner, dagegen in Indien wird auf 70,000 und in Java auf 50,000 Einwohner ein Geistesranke gezählt. Die moderne Kultur und das komplizierte Leben der heutigen Gesellschaft erfordern gesteigerte Ansprüche an das menschliche Gehirn und die Leistungsfähigkeit des einzelnen. Der erbitterte Kampf ums Dasein, das Hasten und Treiben im Erwerbsleben, der verbreitete Genuss alkoholischer Getränke, die Ausdehnung der Geschlechtskrankheiten haben eine grosse Reihe psychischer Erkrankungen zur Folge.

Unter diesen sozialen Ursachen, die eine Zunahme der Nerven- und Geisteskrankheiten erwirken, spielen der Alkoholmissbrauch und die Syphilis die wichtigste Rolle. Bei etwa 25 bis 40 % aller in Heilanstalten sich befindenden Geistesranke kommt als Ursache der übermässige Alkoholenuss in Betracht. Noch höhere Zahlen liefert die Syphilis mit ihren Folgezuständen, der progressiven Paralyse und der Syphilis des Gehirns.

Von Wichtigkeit ist die Wirkung des Alkoholismus auf die Nachkommenschaft. Nach der Statistik stammen in Frankreich 55,5 % aller Idioten und 52 % der Epileptiker (Fallsüchtige) von trunksüchtigen Eltern.

Nach den Erhebungen eines französischen Autors waren 814 Nachkommen, welche von 215 Trinkerfamilien stammen, folgendermassen belastet. Es waren

totgeboren . . . .	16 = 2,0 %
frühgeboren . . . .	158 = 19,3 %
Trinker . . . . .	179 = 24,2 %
Idioten . . . . .	322 = 39,6 %
Verbrecher . . . . .	62 = 7,6 %
Epileptiker . . . . .	95 = 11,7 %
Hysterische . . . . .	36 = 4,4 %
Geistesranke . . . .	145 = 22,7 %

Somit schadet der Alkohol nicht nur denen, die ihn trinken, sondern seine zerstörende Wir-