

<b>Zeitschrift:</b>	Gewerkschaftliche Rundschau für die Schweiz : Monatsschrift des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes
<b>Herausgeber:</b>	Schweizerischer Gewerkschaftsbund
<b>Band:</b>	23 (1931)
<b>Heft:</b>	1
 <b>Artikel:</b>	Tarifpolitik im Bau- und Holzarbeiterverband der Schweiz
<b>Autor:</b>	Reichmann, Franz
<b>DOI:</b>	<a href="https://doi.org/10.5169/seals-352484">https://doi.org/10.5169/seals-352484</a>

### 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>**

auf Grund der Erfahrungen des letzten Jahrzehntes der Fall ist. Bekanntlich kommt gewöhnlich ein Jahr vor den Nationalratswahlen ein gewisser Zug in die eidgenössische Politik, um dem Wähler zu zeigen, wie gut für ihn gesorgt werde. Nach den Wahlen werden dann wieder für zwei Jahre die Bremsen in Funktion gesetzt. So ist es mit der Sozialversicherung gegangen, die schon mehrmals der Parlamentsmehrheit als Wahlprunkstück gedient hat. Nun möchte man noch ein drittes Bremsjahr einführen? Die Arbeiterschaft wird sich mit allen Kräften dagegen wehren.

Wir haben erwartet, dass die Forderung der Gewerkschaften auf weitere Verkürzung der Arbeitszeit bei den Unternehmern keine günstige Aufnahme finden werde. Immerhin glaubten wir nicht, dass sich die Unternehmerpresse die Bekämpfung unserer Forderung so leicht machen würde. Die Argumente, wie sie beispielsweise in der Zeitung des Baumeisterverbandes aufmarschieren, sind haargenau die gleichen wie vor 100, vor 50, vor 10 Jahren, als man die Arbeitszeit für die Kinder beschränkte, als man für die Erwachsenen den Elfstundentag und schliesslich den Achtstundentag eingeführt hat. « Teuerung, Absatzstockung, Lohnkämpfe, Arbeitslosigkeit und Verarmung », das sind wörtlich die Glieder der Argumentenkette im « Hoch- und Tiefbau ». Dass man ausserdem mit unwahren Angaben operieren muss (die deutsche Gewerkschaftspresse weise daraufhin, dass praktisch Arbeitszeitverkürzung kaum durchführbar und bei qualifizierten Arbeiten unmöglich sei) spricht jedenfalls nicht für die Stärke der Arbeitgeberposition.

---

## Tarifpolitik im Bau- und Holzarbeiterverband der Schweiz.

Von Franz Reichmann.

Am 1. Juli 1922 wurden die Verbände des Bau- und Holzgewerbes zu einem Einheitsverband zusammengefasst, der seither von 15,000 auf über 35,000 Mitglieder gewachsen ist und auch für die Zukunft noch ziemliche Ausdehnungsmöglichkeiten hat. Nebst vielen anderen Fragen der allgemeinen Gewerkschaftsbewegung hat der zentralisierte Einheitsverband seither zwei wichtige Hauptfragen planmäßig und systematisch gefördert und trotz vielen Widerständen von innen und aussen in der Verwirklichung dieser Fragen bereits ansehnliche Fortschritte erzielt. Diese zwei Hauptfragen sind: Vertragliche Regelung der Lohn- und Arbeitsbedingungen der vielen Berufsgruppen; Ausbau der sozialen Unterstützungseinrichtungen.

Von den Unterstützungseinrichtungen wollen wir heute nicht reden. Auf Wunsch der Redaktion wollen wir uns heute nur etwas

mit der Vertragspolitik des Bau- und Holzarbeiterverbandes befassen. Unter Vertragspolitik verstehen die Gewerkschaftsverbände nicht die Erörterung theoretischer Probleme, sondern die praktische Lösung von wichtigen Tagesfragen. Unter einem Arbeitsvertrag verstehen sie gewissermassen die Grundbedingungen zur systematischen Verbesserung und Sicherung der Lebenslage ihrer Verbandsmitglieder. Auf vielen Verbandskongressen wurde die Frage der Arbeitsverträge immer und immer wieder eingehend besprochen, weil mit der wirtschaftlichen und technischen Entwicklung immer wieder neue Probleme und auch neue Widerstände auftauchen.

Ein Verband, der etwa 30 verschiedene Berufsgruppen umfasst, die zum Teil früher einmal als selbständiger Berufsverband ihre Vertragspolitik nach rein beruflichen Grundsätzen entfalteten, ist an und für sich schon ein kompliziertes Gebilde. Will man allgemeine Normen schaffen, so müssen eingelebte Begriffe oder alte Gewohnheiten der fortschreitenden Entwicklung Platz machen. Innerhalb der allgemeinen Norm bleibt dann immer noch Raum genug für spezielle Berufsbedürfnisse.

So hat beispielsweise der Verbandskongress in Zürich 1924 u. a. beschlossen:

« Der Verbandstag der Bau- und Holzarbeiter der Schweiz erklärt, dass sämtliche Sektionen oder Berufsgruppen des Verbandes, bei denen der Akkordzwang entweder vertraglich oder auf anderer Weise festgelegt oder anerkannt ist, bei künftigen Tarif- oder Lohnbewegungen die Abschaffung dieses Zustandes in die Forderungen aufnehmen müssen, andernfalls der Zentralvorstand keine Streikbewilligungen erteilen kann. »

Dieser Beschluss war im allgemeinen nicht neu, weil der Kampf gegen die Akkordarbeit von den meisten Berufsgruppen des Bau- und Holzarbeiterverbandes schon seit Jahrzehnten geführt wird. Als neuer Grundsatz wurde nur aufgenommen, dass bei Kündigung von Akkordtarifen die Abschaffung der Akkordarbeit als Forderung gestellt werden muss, andernfalls eine solche Bewegung von der Verbandsleitung nicht bewilligt wird. Mit ganz wenigen Ausnahmen enthalten heute auch fast alle Verträge Mindest- oder Durchschnitts-Stundenlöhne.

Der Verbandstag in Luzern 1926 hat dann weitere Richtlinien für die Vertragspolitik aufgestellt. Da dieselben im allgemeinen noch massgebend sind, seien sie hier kurz angeführt. Sie lauten:

« Für die künftige Tarifvertragspolitik stellt der Verband folgende allgemeine Richtlinien auf:

1. Da viele Kleinbetriebe im Bau- und Holzgewerbe dem Fabrikgesetz nicht unterstellt sind und somit für die Arbeitszeit keinerlei gesetzliche Bestimmungen bestehen, sollen überall dort

die Lohn- und Arbeitsverhältnisse in Tarifverträgen niedergelegt werden, wo der Abschluss eines annehmbaren Arbeitsvertrages möglich ist.

2. Als hauptsächlichste Bestimmungen in Tarifverträgen soll die weitere Arbeitszeitverkürzung, auch dort, wo sie schon 48 Stunden beträgt, bezahlte Ferien, Mindest- und Durchschnittslöhne angestrebt werden.

3. In den künftigen Tarifverträgen soll versucht werden, die Löhne für die ganze Vertragsdauer festzulegen und die Indexklausel auszuschalten.

4. In der Regel soll die Vertragsdauer zwei Jahre nicht übersteigen.

5. An Orten, wo die berufstechnischen Verhältnisse mehrerer Gruppen stark ineinander greifen, ist ein einheitlicher Ablaufstermin anzustreben.

6. Für das Holzgewerbe kann die Frage eines Landestarifes erst wieder in Erwägung gezogen werden, wenn auch die gemischten Baugeschäfte mit in das Vertragsgebiet einbezogen werden können. »

Ein politisches Glaubensbekenntnis einzupauken ist oft viel leichter, weil man dazu nur ein Element braucht, nämlich die Person, die das Glaubensbekenntnis annehmen soll. Zu einer Vertragspolitik braucht man allermindestens zwei Elemente. Einmal die Arbeiter, die mindestens prozentual soweit organisiert sein müssen, dass sie überhaupt imstande sind, eine Vertragsbewegung zu führen, und dann die Unternehmer, die, freiwillig oder gezwungen, einen Tarifvertrag akzeptieren. Sind diese zwei Elemente als erste Voraussetzung nicht vorhanden, so nützen die schönsten Richtlinien soviel wie ein Wassertropfen in einem See.

Da für unsern Verband in vielen Fällen die zwei Elemente vorhanden sind, konnte in den letzten Jahren im allgemeinen nach diesen Richtlinien eine praktische und fruchtbringende Vertragspolitik entfaltet werden. Wenn wir wissen, dass es auch in der Schweiz heute noch grosse Industriezweige gibt, wo die Unternehmer nach wie vor grundsätzliche Gegner des Tarifvertrages sind, obwohl ihnen oft auch starke Gewerkschaften gegenüberstehen, so will die obige Feststellung immerhin etwas bedeuten.

Die Entwicklung der Tarifverträge im Bau- und Holzarbeiterverband kommt rein zahlenmäßig in folgender Zusammenstellung zum Ausdruck:

Jahr	Zahl der Tarifverträge	Unterstellte Arbeiter	Davon waren organisiert
1923 . . . . .	37	7,147	5,872
1925 . . . . .	56	13,640	9,500
1929 (1. Januar)	87	20,493	13,667
1930 (1. Januar)	134	30,942	18,133

In dieser Weise haben sich die Tarifverträge vermehrt, die der Bau- und Holzarbeiterverband in den letzten Jahren mit den zuständigen Unternehmerorganisationen abschliessen konnte. Wie schon aus der Zahl der unterstellten Arbeiter hervorgeht, handelt es sich nicht bloss um sogenannte Arbeitsverträge einzelner Betriebe, sondern mit ganz wenigen Ausnahmen um Kollektivverträge, die ganze Orte und Bezirke umfassen. Es befinden sich darunter auch einige Landesverträge, die über die ganze Schweiz ausgedehnt sind.

Wenn wir heute diese Entwicklung der Tarifverträge näher betrachten, so sehen wir deutlich, dass mit dem Wachstum des Verbandes auch die Zahl und das Umfassungsgebiet der Tarifverträge gewachsen ist. Mit andern Worten, es bestätigt sich auch bei dieser Betrachtung wieder die Binsenwahrheit von der Bedeutung der Gewerkschaftsbewegung. Je grösser, stärker und einflussreicher eine Gewerkschaft, umso mehr wird sie mit bestimmender Regulator für die Lohn- und Arbeitsbedingungen ihrer Mitglieder. Damit ist auch der Kommentar zu den trockenen Zahlen der obigen Zusammenstellung gegeben. Er lässt sich noch ergänzen durch folgende Vergleiche: 1923 hatte der Bau- und Holzarbeiterverband etwas über 16,000 Mitglieder. Davon waren nur für ein Drittel die Lohn- und Arbeitsbedingungen vertraglich geregelt. 1930 zählt der Bau- und Holzarbeiterverband 35,000 Mitglieder. Davon arbeiten 18,133 Mitglieder unter vertraglichen Lohn- und Arbeitsbedingungen, das sind 52 Prozent aller Mitglieder.

Die grosse Differenz der überhaupt unter Tarifvertrag Arbeitenden zur Zahl der Organisierten: 30,942 zu 18,133 berührt meistens das Baugewerbe. Dort kommen hauptsächlich bei den Maurern und Handlangern für die einzelnen Ortsverträge grosse Zahlen von Organisierten in Betracht, aber auch noch grosse Zahlen von Unorganisierten.

Die für das Jahr 1930 angegebenen Zahlen bezogen sich auf den Jahresbeginn. Im Laufe dieses Jahres wurden im Bau- und Holzgewerbe für zirka 18,000 Mann entweder die Verträge vom Verband gekündigt oder sie waren automatisch abgelaufen. Da wir bald am Jahresschluss angelangt sind, lässt sich heute schon sagen, dass fast alle abgelaufenen oder gekündigten Verträge mit ganz wenigen Ausnahmen wieder erneuert oder verbessert werden konnten, so dass heute mindestens 60 Prozent der organisierten Bau- und Holzarbeiter unter vertraglichen Lohn- und Arbeitsbedingungen arbeiten. Trotzdem gerade im Jahre 1930 die Unternehmer sich die grösste Mühe gegeben haben, um den starken Einfluss des Bau- und Holzarbeiterverbandes auf die Gestaltung der allgemeinen Arbeitsbedingungen zu brechen, ist ihnen dies absolut nicht gelungen. Nicht einmal in Basel haben dies die Unternehmer trotz riesiger Anstrengung fertiggebracht, denn nach 33 Wochen Streik konnte für das ganze Holz- und Baugewerbe auf

dem Platze Basel ein Gesamtarbeitsvertrag abgeschlossen werden, der, trotz einigen Konzessionen der Arbeiter, auch für die neue Vertragsperiode erhöhte Mindest- und Durchschnittslöhne sowie verbesserte Ferien für das Holz- und Zimmergewerbe vorsieht.

Nebst Kollektivverträgen für einzelne Orte und Bezirke haben im Bau- und Holzgewerbe auch schon Landesverträge bestanden. So unter andern für Holzarbeiter, für Tapezierer, für Marmorarbeiter. Gegenwärtig besteht nur noch für das Parkettgewerbe ein Landestarif, der aber nur die deutsche Schweiz umfasst. Für Holzarbeiter ist für die nächste Zeit ein Landestarif nicht möglich, weil diese Unternehmergruppe in viel zu viel Organisationen zersplittert ist. Das Tapezierergewerbe wiederum weist einen nur mangelhaft organisierten Unternehmerverband auf, so dass durch einen Landestarif nur ein kleiner Teil der Tapeziererbetriebe erfasst würde. Zudem ist die Einstellung dieser Unternehmergruppen sehr verschiedenartig. Die Unternehmer in den grossen Orten wären für einen Landestarif, diejenigen der kleineren Orte sind dagegen. Bei den Arbeitern ist es zum Teil umgekehrt. Es wird also auch in den nächsten Jahren noch bei örtlichen Kollektivverträgen bleiben.

Für den Ausbau der künftigen Arbeitsverträge macht der Verband nach zwei Richtungen weitere Anstrengungen: bessere Regelung der Lehrlingsfrage und der bezahlten Ferien. In der Lehrlingsfrage steht der Verband erst am Anfang. Das Organisationsverhältnis verschiedener Berufsgruppen war bis jetzt so mangelhaft, dass der Verband alle Anstrengungen machen musste, erst einmal die «Alten» organisatorisch zu erfassen. Bezahlte Ferien dagegen bestehen schon in vielen Verträgen. Eine Rundfrage in den Sektionen hat ergeben, dass im Jahre 1929 in 124 Orten 4266 Arbeiter 23,687 bezahlte Ferientage aufzuweisen hatten. In Wirklichkeit dürften es zwar etwas mehr sein, weil jede Statistik mangelhaft ist. Bezahlte Ferien sind nur in Verträgen festgelegt. Wo keine Verträge bestehen, haben die Arbeiter auch keine Ferien. Nur in ganz wenigen Einzelfällen bestehen Ausnahmen.

Ein guter Arbeitsvertrag bildet den Hebel und das Sicherheitsventil für die Gestaltung der Lohn- und Arbeitsbedingungen. Das ist die Quintessenz der Vertragspolitik einer Gewerkschaft.

---

## Zur Beachtung.

Wer eine Einbanddecke oder einen gebundenen Jahrgang 1930 der «Gewerkschaftlichen Rundschau» wünscht, soll seine Bestellung bis am 20. Januar an das Sekretariat des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes, Bern, richten. Wir verweisen auf die Notiz auf der zweiten Umschlagseite.