

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

Herausgeber: Schweizerischer Gewerkschaftsbund

Band: 29 (1937)

Heft: 10

Artikel: Das Genfer Gesetz zur Rechtsverbindlicherklärung kollektiver Arbeitsverträge

Autor: Drocco, A.

DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-352873>

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: 15.04.2026

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

GEWERKSCHAFTLICHE RUNDSCHAU

FÜR DIE SCHWEIZ

*Monatsschrift des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes
Beilage „Bildungsarbeit“, Mitteilungsblatt der Schweiz. Arbeiterbildungszentrale*

No. 10

Oktober 1937

29. Jahrgang

Das Genfer Gesetz zur Rechtsverbindlich- erklärung kollektiver Arbeitsverträge.

Von A. Drocco,
Sekretär des Gewerkschaftskartells des Kantons Genf.

Vorbemerkung der Redaktion: Seit bald einem Jahr ist im Kanton Genf ein Gesetz in Kraft, das dem Regierungsrat die Möglichkeit gibt, Kollektivverträge allgemein verbindlich zu erklären für den ganzen Beruf, also auch für die nicht Organisierten. Es ist das derselbe Gedanke, der auch im Vorschlag der Expertenkommission des Volkswirtschaftsdepartements für den neuen Wirtschaftsartikel der Bundesverfassung enthalten ist. Allein das Genfer Gesetz geht viel weiter in den Bestimmungen wie in den Konsequenzen. Seine Tragweite ist wohl auch den meisten Kreisen in der Westschweiz nicht voll bewusst. In der deutschen Schweiz ist es überhaupt so gut wie gar nicht bekannt, dass ein solches Gesetz existiert. Es steht übrigens in Widerspruch zu den gegenwärtigen Bestimmungen der Bundesverfassung und würde wohl mit ziemlicher Sicherheit vom Bundesgericht als verfassungswidrig ausser Kraft gesetzt. Allein bis heute ist von keiner Seite ein staatsrechtlicher Rekurs eingereicht worden.

Wir veröffentlichen nachstehend einen Beitrag von Kollegen Drocco über das Gesetz und sein Zustandekommen, und wir behalten uns vor, auf die Angelegenheit später noch zurückzukommen. Für heute möchten wir insbesondere auf folgenden Umstand hinweisen:

Die Presse der freisinnigen, liberalen und konservativen Partei führt den Kampf gegen die « Richtlinien » unter dem Stichwort: « Gegen den Staatssozialismus! » In der Westschweiz hat eine geradezu tolle Hetze eingesetzt gegen die Richtlinienbewegung, die man als « staatssozialistisch » verschreit. Allein dieselben Parteien haben in Genf das Gesetz Duboule durchgesetzt, das jedenfalls mehr « Staatssozialismus » enthält als im ganzen Richtlinienprogramm zu finden ist. Auch die freisinnige und liberale Presse der übrigen Schweiz, die sonst angeblich noch wirtschaftsliberale Prinzipien vertritt, hat vom Genfer Gesetz kaum Notiz genommen, geschweige denn eine Kritik darüber gebracht. An diesem Beispiel erkennt man wieder einmal, wie viel die genannten Parteien auf Grundsätze geben. Sobald es ihnen aus parteipolitischen

Gründen opportun erscheint, das Gegenteil dessen, was diese Grundsätze verlangen, in der Praxis zu tun, so wird dies ohne weiteres gemacht. Anders als mit parteipolitischen Gründen kann man wohl das Zustandekommen des Gesetzes Duboule nicht erklären; denn es war nur ein Mittel, um den bürgerlichen Block zusammenzuschmieden, der die sozialistische Regierung stürzen sollte. Es ist notwendig, diese Widersprüche in der Politik der Gegner der Richtlinienbewegung dem Volke bekannt zu machen.

Das im Oktober 1936 vom Genfer Grossen Rat verabschiedete Gesetz zur Allgemeinverbindlicherklärung kollektiver Arbeitsverträge ist überall lebhaft kommentiert worden. Die einen beglückwünschten sich zu dem von den Genfern gegebenen « Beispiel ». Andere beklagten es, dass das Genfer Gewerkschaftskartell kein Referendum einleitete. Ohne die zur Würdigung erforderlichen Grundlagen und ohne Klarheit über die Begleitumstände, unter denen sich die Verhandlungen abgespielt haben, lässt sich nicht unbefangen und unparteiisch urteilen, lässt sich vor allem kein genaues Bild über die Tragweite und die möglichen Auswirkungen des Gesetzes gewinnen.

Zur Geschichte des Gesetzes.

Zur genauen Erfassung der Lage, die durch Annahme und Inkrafttreten des Gesetzes zur Rechtsverbindlicherklärung kollektiver Arbeitsverträge geschaffen wurde — gemeinhin nennt man es *Loi Duboule* nach dem Namen des Deputierten, der es für die radikale Partei einbrachte — bedarf es einer Kenntnis der Begleitumstände, unter denen die Verhandlungen so in der Öffentlichkeit wie im Grossen Rat vor sich gingen. Dies nötigt mich zu einem Abstecher in all die Händel genferischer Politik. Ich muss daran erinnern, dass vor dem Dubouleschen Entwurf andere, rein korporative Projekte dem Grossen Rat vorgelegen haben. Einmal kam ein Antrag des Deputierten Balmer von der nationaldemokratischen Partei (Partei der Rechten) und ein anderer von Chamay, Deputierten der Union nationale (der extremen Rechtspartei), deren Präsident Georges Oltramare ist. Das erste war ein konstitutioneller Gesetzentwurf, das zweite ein Projekt eines Grundgesetzes (*loi organique*) « über die korporative Organisation ». Die im September 1933 und im November 1934 eingebrachten Projekte Chamays und Balmers schlummerten in den Mappen des Grossen Rats bis 1935, dem Zeitpunkt, wo Charles Duboule, als die Vorberatung an die Reihe kam, die eventuelle Einbringung eines dritten Projektes ankündete. Diese Beflissenheit bemächtigte sich der verschiedenen Parteien nach der Ablehnung einer Vorlage zum gesetzlichen Schutz der Arbeit, deren Ziel die Schaffung einer gesetzlichen Regelung für alle vom Fabrikgesetz nicht erfassten Arbeitnehmer gewesen war. Bei dieser Ablehnung war einer der Hauptmitwirkenden ausgerechnet Herr Duboule gewesen.

Die drei Projekte wurden von einer und derselben parlamentarischen Kommission behandelt. Man durfte also hoffen, es würden sich verschiedene Mehrheiten herausbilden, um alle drei abzulehnen, falls der Duboulesche Entwurf unseren Wünschen nicht gerecht wurde. Als wünschenswert galt uns eine Regelung, welche darauf hinauslief, die Verbindlichkeit der Kollektivverträge zu verallgemeinern — die erste Etappe einer dirigierten Wirtschaft an Stelle der wirtschaftlichen Anarchie. So haben wir auch versucht, uns mit Herrn Duboule zu einigen, mit dem ein Zusammenarbeiten möglich schien. Aber wir hatten ohne die Wechselfälle der Politik gerechnet, namentlich ohne die Wahlen von 1936: Der zu 45 % aus sozialistischen Deputierten bestehende Grosse Rat und der Staatsrat, dessen Mehrheit aus Sozialisten bestand, gingen dem Ende ihrer Wahlperiode entgegen, und die Parteien — oder vielmehr Parteiblocks — sahen sich nach einem geeigneten Sprungbrett um.

Wie von uns vorausgesehen, wurden die Vorlagen Balmer und Chamay verworfen. Aber das Duboulesche Projekt — wir hatten seinem ersten Artikel zugestimmt und dieser wurde unter Ausschluss der übrigen zugelassen — wurde Gegenstand von Jonglierkunststückchen, die aus den Wahlbedürfnissen entstanden.

Um die Sozialisten von der Regierungsgewalt auszuschalten, wurde ein Block gebildet, der von der äussersten katholischen Rechten und der Union nationale bis zur radikalen Linken reichte. Und um diesen Block zusammenzukitten, mussten die gegen die Genfer Sozialisten auftretenden Parteien ein gemeinsames Programm ausarbeiten. Dieses Programm enthielt ein Kapitel mit der Bezeichnung « berufliche Organisation », worin die Radikalen, Gegner der Korporationen christlichsozialer Prägung wie wir, den Rechtsparteien Konzessionen einräumten. Das bot uns Gelegenheit, an den Politikern die Wendigkeit zu bewundern, als sie sich von ihren Wahlinteressen treiben liessen. Dass die Kommission sich mehrheitlich für den einzigen Artikel ausgesprochen hatte, nun, was hatte das schon zu sagen! Man fand den Weg, sich untereinander zu verständigen wie die Spitzbuben auf dem Jahrmarkt, und brachte einen neuen, « verbesserten » Entwurf auf, einen entfernten Verwandten des ersten, und der Grosse Rat diskutierte und bewilligte ihn mit fliegenden Fahnen.

Welche Haltung sollte nun nach dieser Annahme durch die gesetzgebende Körperschaft das Gewerkschaftskartell des Kantons Genf einnehmen, um die Interessen der Arbeiterschaft bestmöglich zu schützen? Sollte es mit Hilfe des neuen Gesetzes kämpfen oder das Referendum einleiten? Den zweiten Weg hielten einige — von unseren Freunden wie von unseren Gegnern — für vorteilhafter. Jeder von ihnen war darauf gefasst, dass wir ihn einschlugen: die einen zogen ihn vor, weil es hier einen grossen Kampf auszufechten geben würde; die andern wären vielleicht nicht böse gewesen, hätten unsere Bemühungen sie von diesem Gesetz wieder erlöst. Das war jedenfalls der Wunsch gewisser grosser

Arbeitgebervereinigungen, die mit keiner Geste ihre politischen Freunde zurückgehalten hatten. Sie hofften, wir würden alles ins Werk setzen, um das Gesetz zu Fall zu bringen, sie von den Verpflichtungen befreien, die es ihnen auferlegte, und wir würden ausserdem — das mag eine gute Kampfaktik sein, aber sehr loyal ist es nicht — vor der Oeffentlichkeit dann als Gegner der Kollektivverträge dastehen.

Nach reiflicher Ueberlegung beschloss jedoch das Gewerkschaftskartell auf Vorschlag seines Ausschusses, kein Referendum einzuleiten, wohl aber einen Feldzug zur Verwirklichung von Kollektivverträgen bzw. zur Verbesserung der bestehenden Verträge. Diese mit viel mehr Schwierigkeiten verknüpfte Stellungnahme hatte den grossen Vorteil, dass damit die Rollen vertauscht wurden und dass bewiesen wurde, dass wir alles andere als Gegner kollektiver Verträge, im Gegenteil, ihre eifrigen Verfechter waren. Sie stellte zudem die Arbeitgeberschaft und die Schöpfer des Gesetzes vor die Wahl, entweder den Arbeitnehmern etliche Vorteile zuzugestehen oder aber den Beweis für ihr Doppelspiel zu liefern. Als letztes Verteidigungsmittel blieb uns immer noch — und bleibt uns auch heute — die Möglichkeit, jeden uns aufgenötigten Vertrag dem Gutfinden des Bundesgerichts zu unterwerfen oder an das Volk zu gelangen mit dem Begehren auf Abschaffung des Gesetzes.

Zur Klarstellung der Rechtslage.

Zu einer fruchtbringenden Besprechung des Gesetzes und der ihm zufolge vom Staatsrat ausgearbeiteten Ausführungsbestimmungen gehört wenigstens die wörtliche Wiedergabe des Gesetzes. Hier ist sie:

Gesetz zur Allgemeinverbindlicherklärung kollektiver Arbeitsverträge, vom 24. Oktober 1936.

Art. 1. Der Staatsrat wird die Kollektivverträge als obligatorisch für die Gesamtheit eines Berufs- oder Gewerbebezuges erklären, welche von der Mehrheit der Arbeitgeber und der Mehrheit der Arbeitnehmer dieses Berufszweiges angenommen sind und dem Allgemeininteresse Genüge tun.

Art. 2. Diese Kollektivverträge müssen insbesondere Bestimmungen über die unzweideutige Regelung folgender Punkte umfassen:

- a) Hauptrechte und -pflichten der vertragschliessenden Parteien;
- b) Lohnsatz einschliesslich Ueberstunden und sonstiger Leistungen;
- c) Arbeitsdauer in Stunden, Ferien, Militärdienst, Krankheit etc.;
- d) Mindestanstellungsdauer und Probezeit;
- e) Bedingungen und Fristen der individuellen Kündigung;
- f) Schiedsbestimmungen für den Fall individueller oder kollektiver Streitigkeiten;
- g) Bestimmung des Verfahrens der Kollektivvertragserneuerung.

Ein Kollektivvertrag darf keinerlei der Organisationsfreiheit zuwiderlaufende Bestimmung enthalten.

Art. 3. Zur Einreichung beim Staatsrat zwecks Allgemeinverbindlicherklärung müssen die betreffenden Kollektivverträge die Annahme der Mehrheit der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer des Berufszweiges gefunden haben.

Art. 4. Jede Bestimmung privater Arbeitsverträge, welche die vom obligatorischen, für das gleiche Arbeitsverhältnis gültigen Kollektivvertrag dem Arbeiter oder Angestellten zuerkannten Vorteile oder Garantien beschränkt, ist gesetzlich nichtig und durch die entsprechenden Vorschriften des obligatorischen Kollektivvertrages zu ersetzen.

Art. 5. Haben innert einer Frist von 18 Monaten nach Inkrafttreten dieses Gesetzes die Angehörigen eines Berufszweiges (Arbeitgeber und Arbeitnehmer) untereinander keinen Kollektivarbeitsvertrag geschlossen, so hat der Staatsrat einen obligatorischen Mustervertrag für den betreffenden Berufszweig vorzuschreiben, wenn das Allgemeininteresse es rechtfertigt. Dieser Mustervertrag muss zuvor von einem Schiedsgericht gutgeheissen worden sein, welches aus einem Richter des Gerichtshofes als Präsidenten sowie drei Arbeitgeber- und drei Arbeiter- oder Angestelltenvertretern des fraglichen Berufszweiges besteht.

Die Bestimmungen des Artikels 5 haben für die Landwirtschaft keine Geltung.

Art. 6. Alle kollektiven Streitigkeiten, die nicht innert einer Frist von höchstens zwei Monaten seit Anzeige des Streites auf dem Wege des Uebereinkommens oder Schiedsspruchs geregelt sind, und zwar auf Grund der Bundes- oder kantonalen Gesetze oder im Ausnahmefall auf Grund des von den Parteien zur Regelung eines bestimmten Streitfalles Vereinbarten, werden von der zuerst auftretenden Streitpartei oder in Ermangelung einer solchen vom Staatsrat, einem Gericht unterbreitet, welches aus einem Richter beim Gerichtshof und aus zwei Arbeitgeber- und zwei Arbeitnehmerrichtern als Beigeordneten zu bilden ist. Ein Arbeitgeber und ein Arbeitnehmer sowie ein Ersatzmann für jeden von ihnen werden als ständige Beigeordnete vom Staatsrat ernannt. Die beiden anderen Richter sind von jeder Partei im Streitverfahren zu bezeichnen. Dieses Gericht hat seine Entscheidung, gegen welche nicht appelliert werden kann, innert einer Frist von höchstens drei Monaten zu fällen.

Falls während des Streitverfahrens die normale Geltungsdauer des Kollektivvertrags abläuft, bleibt bis zur gerichtlichen Entscheidung das alte Verhältnis in Kraft.

Art. 7. Innert drei Monaten nach der Bekanntgabe dieses Gesetzes erlässt der Staatsrat die Vorschrift bzw. die Vorschriften, welche zu seiner Anwendung erforderlich sind.

Art. 1 erfordert nicht viel Kommentar. Unter ausdrücklichen Vorbehalten hinsichtlich des kantonalen Gesetzgebungsrechtes in Sachen von Arbeitsverträgen — einem dem Bund vorbehaltenen Bereich — kann man das Prinzip der allgemeinen Anwendung der Kollektivverträge gelten lassen. Dieses Prinzip entspricht durchaus einem Bedürfnis. In unserer Zeit mutet es nur als gerecht an, dass die Gesamtheit eines Gewerbes, eines Berufszweiges, gleichartigen Mindestbedingungen zumal hinsichtlich Lohnsätzen, Arbeitszeit und gewisser Vorschriften allgemeiner oder sozialer Art unterworfen wird. Der einzige von uns aufrechterhaltene Einwand besteht darin, dass wir die Verbindlicherklärung der von den bedeutendsten Berufsorganisationen abgeschlossenen Kollektivverträge verlangten. Es scheint uns weniger glücklich formuliert, dass die Kollektivverträge durch die Mehrheit der Arbeitgeber und die Mehrheit der Arbeitnehmer des Gewerbes gebilligt sein sollen, denn dies kann zu seltsamen Situationen führen. Tatsächlich gibt es Berufszweige, in denen die Mehrheit der Arbeiterschaft von einer Minderheit der Unternehmer beschäftigt wird. Es könnten infolge dieser Tatsache wegen der Opposition einer Mehrheit kleiner Unternehmer,

die wenig oder gar keine Arbeitskräfte beschäftigen, Kollektivverträge nicht für obligatorisch erklärt werden, welche von solchen Arbeitgeberverbänden, die eine Minderheit grosser Unternehmungen umfassen — und nahezu den gesamten Wirtschaftseinfluss eines Berufszweiges repräsentieren — und den Arbeiterorganisationen abgeschlossen werden, denen die Mehrheit der Arbeitnehmer angehört.

Art. 2 schreibt vor, auf welche Punkte sich der Kollektivvertrag vor allem erstrecken muss. Es erübrigt sich, hier darauf einzugehen, wie auch auf Art. 3, der eine Wiederholung oder Ergänzung von Art. 1 darstellt.

In Art. 4 hat es den Anschein, dass die Kollektivverträge eine Garantie erhalten, welche ihnen schon Art. 323 des Eidg. Obligationenrechts zusichert. Nur unterscheidet sich in diesem Punkte das Genfer Gesetz durch seine Schwerfälligkeit vom Obligationenrecht. Ein Vergleich der beiden Texte genügt, um hiervon zu überzeugen:

Loi Duboule: « Art. 4. Jede Bestimmung privater Arbeitsverträge, welche die vom obligatorischen, für das gleiche Arbeitsverhältnis gültigen Kollektivvertrag dem Arbeiter oder Angestellten zuerkannten Vorteile oder Garantien beschränkt, ist gesetzlich nichtig und durch die entsprechenden Vorschriften des obligatorischen Kollektivvertrages zu ersetzen. »

Schweiz. Obligationenrecht: Dienstverträge, die von auf einen Gesamtarbeitsvertrag verpflichteten Arbeitgebern und Arbeitern abgeschlossen werden, sind, soweit sie den darin aufgestellten Bestimmungen widersprechen, nichtig.

Die nichtigen Bestimmungen werden durch diejenigen des Gesamtarbeitsvertrages ersetzt.

Art. 5 stellt eine regelrechte juristische Ketzerei dar, denn der Begriff des Mustervertrages, welcher in Art. 324 des Eidg. Obligationenrechts definiert wird, schliesst jede Möglichkeit aus, einem solchen Vertrag Rechtskraft zu verleihen, denn er kennzeichnet sich ja gerade dadurch, dass er nur Gültigkeit hat, wenn kein individuelles « entgegengesetztes Abkommen » besteht. Kann der Staatsrat die Bestimmungen eines Mustervertrages als obligatorisch erklären, indem er die entgegenstehenden Bestimmungen eines Individualvertrages annulliert? Da ganz augenscheinlich der bundesrechtliche Begriff dem des Genfer Gesetzes übergeordnet ist, würde vor Bundesgericht kein Jurist, der auf seinen Ruf bedacht ist, eine entgegengesetzte These stützen. Im Grossen Rat aber fanden sich ihrer zehn, die für diesen Artikel stimmten, ohne eine Miene zu verziehen!

Die Landwirtschaft wurde von den Bestimmungen des Art. 5 ausgenommen. Nach den Erklärungen, die den Arbeitern der « Landkorporation » von dem christlichsozialen Deputierten und Sekretär Berra gegeben wurden, hatte man gefürchtet, die Stimmen der landwirtschaftlichen Deputierten würden im Verein mit denen der Sozialisten im Grossen Rat die Verwerfung des Gesetzes herbeiführen.

Art. 6 trug unbestreitbar das Gepräge der korporativen Wirtschaft. Er zielte auf Einschränkung des Streikrechts und Einführung des obligatorischen Schiedsverfahrens ab. Durch die Erklärungen jedoch, welche die Gesetzgeber im Parlament formulieren mussten, sowie die Tatsache, dass keinerlei Zwangsmassnahme vorgesehen ist, blieb das Streikrecht gewahrt.

Eine der diesem Artikel innewohnenden Gefahren besteht in der eventuellen Zusammensetzung des Gerichts. Aus dem Kollegium der drei ständigen Richter könnte der Staatsrat recht wohl den vom Gewerkschaftskartell des Kantons Genf vorgeschlagenen Arbeiterrichter ausschalten und ihn durch einen Kandidaten aus anderen Arbeitnehmerschichten ersetzen: der christlichsozialen Korporation oder der « autonomen » Gewerkschaften radikaler Zugehörigkeit. Welches Vertrauen diesem Artikel gebührt, das werden wir jedoch weiterhin sehen. Für jetzt bleibt die Aufgabe, die wesentlichsten Mängel des vom Staatsrat gemäss Art. 7 herausgegebenen Ausführungsreglements hervorzuheben. Wörtlich wiedergeben kann ich sie aus Raummangel nicht.

Was beim Lesen des Ausführungsreglements überrascht, ist die erläuternde Bemerkung am Anfang. Nichts im Gesetz wie auch in den Grossratsverhandlungen hätte sie voraussehen lassen. Dass man den Sinn gewisser Ausdrücke eindeutig festlegt, daran hat niemand etwas auszusetzen; ganz im Gegenteil. Dass man aber mittels dieser Bemerkung den Geltungsbereich des Gesetzes einzuschränken sucht, übersteigt die Grenzen des Verständnisses. Das Gesetz schreibt im ersten Artikel eindeutig vor, dass « der Staatsrat die Kollektivverträge für die Gesamtheit eines Berufs- oder Gewerbezweiges als obligatorisch erklärt, welche von der Mehrheit der Arbeitgeber und Arbeitnehmer dieses Berufszweiges angenommen sind und dem Allgemeininteresse Genüge tun ». Gleichermassen lassen auch die Verhandlungen im Grossen Rat keinerlei Zweifel in dieser Hinsicht zu: die Gesamtheit bestimmter Berufs- oder Gewerbebranche — das bedeutet alle, die sie ausüben, ohne irgendwelche Ausnahme — sollten den Bestimmungen der Kollektivverträge unterstellt sein. Nun aber laufen Ziffer 2 und Ziffer 3, letzter Abschnitt, des Ausführungsreglements auf nichts weniger hinaus, als die kleinen Unternehmer von den Verpflichtungen zu entbinden, die sich aus dem Gesetz ergeben! Sie lauten:

- « 2. Der Ausdruck ‚Arbeitgeber‘ bezeichnet die Unternehmer aller Kategorien, die dem Gesetz unterstehen.
3. Der Ausdruck ‚Angestellter‘ bezeichnet alle unter das Gesetz fallenden Personen, seien sie nun eigentliche Angestellte oder Arbeiter, welche ihre Arbeit gegen ein nach Stunden, Stückzahl usw. berechnetes Entgelt ausführen. Lehrlinge, welche der gesetzlichen Regelung des Lehrverhältnisses unterstehen, sind nicht Angestellte im Sinne dieser Vorschrift. »

Entschieden läuft dieser Versuch Gefahr, zum ernstlichen Stein des Anstosses zu werden, denn weder die Arbeitnehmervereinigungen noch die Arbeitgebervereinigungen lassen ihn gelten. Will

man geordnete Gewerbeverhältnisse, so bedarf es dringend der Unterstellung aller Unternehmen, ob sie nun Personal beschäftigen oder nicht, unter bestimmte gleichartige Vorschriften. Von diesen hebe ich nur eine hervor: die über die Arbeitszeit. Mit dem Augenblick, wo die kleinen Unternehmen von einer Arbeitszeitregelung ausgenommen würden, verschwände die Ordnung aus dem Gewerbewesen, um infolge der unlauteren Konkurrenz, die jene den mittleren und grossen Betrieben machen können, erneut der alten Unordnung zu weichen.

Man wird vielleicht einwenden, der Begriff des « Arbeitgeber »-Unternehmers existiere bereits in der Verfügung, mit der das kantonale Einigungsamt ins Leben gerufen wurde*. Diese Verfügung, welche sich auf die kollektiven Verhältnisse und Streitigkeiten zwischen « Arbeitgebern » und « Arbeitnehmern » bezieht, ist älter als die Loi Duboule; sie hat folglich nicht die durch dieses Gesetz neu-geschaffene rechtliche Lage voraussehen können.

Art. 9 und 10 des Ausführungsreglements verdienen ebenfalls, besonders erwähnt zu werden. Der eine wie der andere umschreiben die Voraussetzungen, welche die nach Art. 3 des Gesetzes zur Wahl berufenen Abstimmenden erfüllen müssen. Um stimmberechtigt zu sein, müssen Arbeitgeber und Arbeitnehmer seit mindestens drei Jahren in Genf wohnen. Ferner müssen die ersteren seit mindestens drei Jahren ihren Betrieb führen, und alle Unternehmungen, gleichviel welcher Art und wieviel Arbeitskräfte sie beschäftigen, verfügen über nur eine Stimme. Die Billigkeit dieser Bedingungen werden die Leser ermessen können, besonders wenn es sich um Gesellschaften mit einer grossen Zahl Filialen handelt. Aber die Arbeitnehmer schneiden noch schlechter ab, denn sie müssen unter anderem (Art. 10) « zur Zeit der Vorlegung des Kollektivvertrages bei einem Unternehmer des Gewerbes im Sinne des Art. 9 » beschäftigt sein. Anders ausgedrückt: der zur Abstimmungszeit gerade arbeitslose Arbeitnehmer hat kein Stimmrecht, ebensowenig wie derjenige, welcher in einem seit weniger als drei Jahren bestehenden Betrieb arbeitet, wenn er selbst auch seinen Beruf schon seit zwanzig, dreissig oder vierzig Jahren ausübt. Das ist zum allermindesten seltsam!

*

Bevor ich diesen Teil meiner Abhandlung beende und zu den Schlussbemerkungen übergehe, halte ich es für zweckmässig, zusammenfassend noch die Instanzen aufzuzählen, die zur Entscheidung über kollektive Verträge oder Streitfragen berufen sind. Sie folgen hier der Reihe nach:

Erste Stufe: das Amt für Kollektivverträge (Office des contrats collectifs), geleitet von Herrn Duboule, dem Urheber des Gesetzes, der vom Deputierten zum Beamten aufgerückt ist.

* Verfügung vom 11. Oktober 1918, abgeändert durch die Verfügungen vom 6. Dezember 1919 und 11. März 1936.

Seine Befugnisse sind in Art. 14 und 15 des Ausführungsreglements festgelegt.

Zweite Stufe: Kantonales Einigungsamt (Office cantonal de conciliation). Seine Aufgabe ist in der Hauptsache eine vermittelnde, doch kann es laut Art. 14 der Verfügung Schiedsurteile fällen, wenn die Parteien es ausdrücklich wünschen.

Dritte Stufe: das Schiedsgericht, welches nach Art. 5 der Loi Duboule über die Gutheissung der Musterverträge entscheiden muss, ehe der Staatsrat sie für rechtsverbindlich erklären kann.

Vierte Stufe: das in Art. 6 des Gesetzes vorgesehene Gericht, das letzthin durch seine erste Entscheidung dem Streik der Gipser und Maler ein Ende setzte.

Schlussbemerkungen.

Die Einwände und Kritiken sind von zweierlei Art: die einen vernünftig, begründet, die anderen demagogisch und eher von Leuten herrührend, welche die Prüfung einer Frage nur durch die parteipolitische Brille fassen können. « Aber Sie rechtfertigen unsere Kritiken ja durchaus, » werden die letzteren beim Lesen dieser Abhandlung sagen, « da ja gerade auch Sie vor allem die Irrtümer und Mängel der Loi Duboule herausstellen! » Jedem oberflächlichen Geist könnte das richtig erscheinen. Es dürfte indessen genügen, daran zu erinnern, dass von Anfang an das Prinzip des Gesetzes selbst unsere Zustimmung gefunden hat: die Anwendung der Kollektivverträge auch auf jene Arbeitnehmer und Arbeitgeber, die als Parasiten gewohnt waren, von den Vorteilen der Verträge zu leben. Wir haben uns erhebliche Mühe gegeben, die Irrtümer auszumerzen, die das Gesetz enthielt, und haben deren Nachteile auf das Mindestmass reduziert, wobei wir hinsichtlich der Verfassungsmöglichkeit des Gesetzes keine Verantwortung übernahmen. Sollten wir nun noch angesichts alles dessen uns aus Eigenliebe oder zugunsten der Interessen anderer nach Kräften bemühen, das Gesetz zu Fall zu bringen?

Da wir genötigt sind, die Gewerkschaftsbewegung zum Ziele zu führen, weiter zu sehen, als unsere Nase reicht, und alles zu vermeiden, was im geringsten demagogischen Charakter haben könnte, haben wir es für weiser gehalten, die für den Abschluss von Kollektivverträgen günstigen Umstände zu nützen, um die Arbeitgeberverbände zu zwingen, « Ballast abzugeben » oder ihre Karten aufzudecken. Diese Taktik — sie ist, ich wiederhole es, mit mehr Schwierigkeiten verknüpft und, um einen Modeausdruck zu gebrauchen, weniger dynamisch als die Einleitung des Referendums — hat Erfolg gehabt. Gewiss hatten wir neben dem Erfolg auch einige Niederlagen zu verzeichnen, die auf besondere Umstände zurückzuführen sind. Haben wir in der Vergangenheit keine erlitten? Wimmelt es nicht in der Geschichte unserer Bewegung von ähnlichen Beispielen? Da heisst es, Bilanz ziehen und die Aktiven den Passiven gegenüberstellen. Nun, die Aktiven — und das ist

die Hauptsache — übertreffen die Passiven bei weitem. Man nenne doch irgendwo anders in der Schweiz Kollektivverträge, die unter anderem enthalten: 1. bezahlte Ferien auf Grund des Beschäftigungsverhältnisses, nicht in einem Betrieb, sondern im g a n z e n B e r u f s z w e i g, so dass während der Ferien die arbeitslosen Berufsgenossen durch Vermittlung einer Kompensationskasse Nutzen hieraus ziehen; 2. Zahlung von 50 % des Monatsbeitrags für eine Krankenkasse; 3. teilweise Vergütung der Militärdienstzeit! Sehr zahlreich sind sie nicht, und ohne zu übertreiben dürfen wir uns rühmen, im wohlverstandenen Interesse der gewerkschaftlich organisierten im besonderen und der Arbeitnehmerschaft im allgemeinen gehandelt zu haben.

In gewissen Kreisen hat man sich vorweg mit dem durch Art. 6 des Gesetzes geschaffenen Gericht befasst. Die Bedeutung dieses Artikels ist niemand besser zu würdigen imstande als die Gewerkschafter der Privatbetriebe. Wiewohl es zuerst die Absicht der Gesetzesurheber war, ihnen durch Erschwerung einer Streikauflösung die Verteidigungsmöglichkeiten zu schmälern, so haben doch die im Grossen Rat abgegebenen Erklärungen und das Fehlen jeder Zwangsmassnahme diese Gefahr auf ihren normalen Umfang zurückgeführt. Der wesentlichste begründete Einwand ist, dass hier das Verfahren in die Länge gezogen wird, das schon seit langem durch die Gründung des Kantonalen Einigungsamtes eingeführt ist.

Das Arbeitsgericht wird soviel wert sein wie die Männer, aus denen es besteht, namentlich sein Präsident. Das ist beim Kantonalen Einigungsamt der Fall, es wird auch für diese Institution zutreffen. An uns ist es, alle Kräfte anzuspannen, um den Einfluss zu erlangen, der uns rechtmässig zukommt.

Eine erste Erfahrung konnten wir übrigens letzthin anlässlich des Streiks der Gipser und Maler in Genf im Juni/Juli d. J. machen. Da auf direktem Wege, trotz behördlicher Verweise und christlichsozialer Manöver, keinerlei Lösung zustande kam, ernannte der Staatsrat provisorisch — und beging damit einen weiteren Verstoss gegen das Recht, der schlechten Spielern die Anrufung des Bundesgerichts ermöglicht hätte, denn das Gesetz sieht diese Ernennung für die Dauer von drei Jahren vor! — ein Richterkollegium, das zur Entscheidung über die Streitfrage beauftragt war. Das Gericht fällte ein Urteil, von dem man sagen darf, dass es den Arbeitern mehr Genugtuung gewährte als den Unternehmern. Diese Entscheidung stellt ein wichtiges Ereignis in der Geschichte der Arbeit dar.

Ist es anderseits nicht seltsam, dass eine Kritik hinsichtlich des Gerichts gerade da vorgebracht wird, wo man die Schaffung von Verwaltungsgerichten verlangt (soweit sie nicht schon bestehen), die über Streitfälle zwischen dem Arbeitgeber Staat (Bund, Kanton, Gemeinde) und dem Personal erkennen sollen da, wo alle Arbeitsbedingungen nur auf reinem Verfahrenswege behandelt werden, sei es nun vor den gesetzgebenden Räten oder

den entsprechenden juristischen Instanzen. Der Streik ist für die Arbeitnehmerschaft der Privatbetriebe ebensowenig Selbstzweck wie für die der öffentlichen Unternehmungen. Er ist Mittel, und wir alle streben danach, dass eines Tages, wenn die Arbeiter die Bedingungen einer würdigen Existenz erlangen, auf die sie Anrecht haben, die soziale Gerechtigkeit es ermöglichen wird, den Streik unter die Erinnerungsstücke der Vergangenheit einzureihen.

Schliesslich als letztes Argument allgemeiner Art unter so vielen weiteren, die Erwähnung verdienten: Jedes menschliche Werk ist vervollkommnungsfähig, die Loi Duboule wie alle anderen. Ist einmal die Glut der Parteileidenschaften erloschen oder wenigstens gedämpft, so wird sich, das ist unsere Hoffnung, ändern lassen, was abgeändert werden muss, und verbessern, was verbessert werden kann. Die Hauptsache ist, die Flinte nicht ins Korn zu werfen, sich unter keinen Umständen entmutigen zu lassen und Tag für Tag die Aktion selbst weiterzuführen bis zu dem Ziele, das wir verfolgen: der Errichtung einer neuen Gesellschaft, in der nicht mehr grosses Elend der einen die empörende Begleiterscheinung übermässigen Reichtums der anderen ist.

Aus den Berichten der Fabrikinspektoren.

Von M. M e i s t e r.

Der vom Eidg. Volkswirtschaftsdepartement herausgegebene Jahresbericht 1936 der eidgenössischen Fabrikinspektoren gibt in mancher Beziehung aufschlussreiche Auskunft über den Vollzug des eidgenössischen Fabrikgesetzes. Der Bericht wird ergänzt durch einen knapp gehaltenen Auszug aus den Berichten der Kantonsregierungen während der Jahre 1935 und 1936, wodurch gewisse Angaben der eidgenössischen Fabrikinspektoren besonders unterstrichen werden. Ferner veröffentlicht das Fabrikinspektorat des Kreises II ausführliche Mitteilungen über chemische und mikroskopische Untersuchungen von Staubproben in Druckereien, durch die die Notwendigkeit der Anbringung von Dunstabzügen über den Giesskesseln an Setzmaschinen überzeugend nachgewiesen wird. Diese Abhandlung dürfte vor allem das in den Druckereien beschäftigte Personal sowie die Druckereibesitzer stark interessieren.

Uebereinstimmend stellen die Fabrikinspektoren fest, dass mit der am 26. September erfolgten Abwertung eine auffallend rasche Wiederbelebung einzelner Industriezweige erfolgte. Im Export war es nicht nur die Verbilligung durch die Abwertung, sondern hier und vor allem auch im Inlandgeschäft das allgemeine Anziehen der Materialpreise, die der Kauflust neuen Anreiz gaben. Die Uhrenindustrie zeigte rasch eine auffallende Belebung, die diesmal die gesamte Branche erfasste; eine erfreuliche Erhöhung der Verkaufspreise, die auch Lohnerhöhungen erlaubte, ist damit ver-