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

Herausgeber: Schweizerischer Gewerkschaftsbund

Band: 31 (1939)

Heft: 1

Artikel: Die Gesamtarbeitsverträge des V.H.T.L.

Autor: Müller, J.

DOI: https://doi.org/10.5169/seals-352928

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: 11.12.2025

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

Die Gesamtarbeitsverträge des V. H. T. L.

Von J. Müller.

1. Vorgeschichte.

Die ersten Kollektivverträge im Wirtschaftsgebiet der Lebens- und Genussmittelbranche sind durch den Verband der Lebens- und Genussmittelarbeiter im Jahre 1906 zum Abschluss gelangt. Da ist vor allem zu nennen das Landesabkommen im Braugewerbe, das dem grossen Konflikt des Jahres 1910 zum Opfer fiel. Es waren die Bäcker in Genf, die Gärtner in Schaffhausen, die Küfer in Bern und La Chaux-de-Fonds sowie die Müller in Zürich und Burgdorf, von denen diese Bedingungen getätigt wurden.

Eine Publikation des Verbandes der Lebens- und Genussmittelarbeiter aus dem Jahre 1912 vermittelt in vollem Wortlaut den überaus interessanten Inhalt der nachfolgend aufgeführten 56 Tarifverträge, welche am 31. Dezember 1911 zu Recht bestunden. Leider sind damals genauere Erhebungen über den Umfang dieser Tarifverträge unterblieben.

11	für	die	Bäckereiarbeiter	4	für	die	Konsumarbeiter
15	»	»	Brauereiarbeiter	11	»	»	Küfer
2	»	»	Gärtner	2	»	»	Metzger
1	»	»	Arbeiterschaft der Industrie alkoholfreier Getränke	2	»	»	Mühlenarbeiter
				7	»	»	Tabakarbeiter
				1	»	»	Schokoladenarbeiter

Von dem gemeinsamen Verband der Handels-, Transport- und Lebensmittelarbeiter der Schweiz (Fusion 1915) wurde Ende 1922 ein erster statistischer Bericht über das Tarifvertragswesen des Verbandes erstattet mit dem Ergebnis, dass zu jenem Zeitpunkt (kurz nach dem Weltkrieg, einer stürmischen äussern Entwicklung des Verbandes und unter den Einwirkungen der verhängnisvollen ersten Nachkriegskrise) insgesamt für 12,957 Arbeiter und Arbeiterinnen in 1869 Betrieben 101 Tarifverträge zu Recht bestunden. Von den 12,957 Vertragsunterstellten waren 7221 oder 55,8 Prozent Mitglieder des Verbandes. Ende 1923 ergab sich ein Bestand von 113 Tarifverträgen, die sich auf 1867 Betriebe mit 13,210 Arbeitern und Arbeiterinnen erstreckten, von denen 7434 oder 56,3 Prozent im VHTL organisiert waren. Erst Ende 1926, das heisst nach der folgenden Berichtsperiode, zeigten sich die Rückschläge der kaum überwundenen schweren Wirtschaftskrise. Die Zahl der Verträge ging auf 106 zurück. Im Metzgergewerbe hatten wir auf unsere Mitwirkung bei der Erneuerung des Gesamtarbeitsvertrages verzichtet, was den Rückgang der Zahl der erfassten Betriebe auf 532 erklärlich macht. Von den 9952 Vertragsunterstellten waren 6244 oder 61,7 Prozent unserem Verbande angeschlossen.

Es begann nun eine Periode relativ guter Konjunktur, die bis 1930 andauerte. Der Erneuerung alter und dem Abschluss neuer Tarifverträge wurde vermehrte Aufmerksamkeit geschenkt. Mit der organisatorischen Erfassung neuer Betriebe kam es regelmässig zum Abschluss von Vereinbarungen über die neuerfassten Arbeitsverhältnisse. Der äussern Stärkung des Verbandes folgte eine solche auch mit Bezug auf die Vertragspositionen. Von ganz besonderer Bedeutung ist die Feststellung, dass die geltenden Tarifverträge auch inhaltlich verbessert werden konnten. Am 1. Juli 1932 waren wir bei einem Bestand von 134 Tarifverträgen angelangt, die sich auf 54 Orte und 589 Betriebe verteilten. Die Gesamtzahl der vertragsunterstellten Personen (ohne Verwaltungspersonal) betrug 14,056 wovon 9468 oder 67,4 Prozent unserem Verbande als Mitglieder angehörten.

Die neueste Erhebung vom Frühjahr 1938 vermittelt uns nun ein zuverlässiges Bild von dem in jeder Richtung konsequent geförderten und zu bemerkenswerter Blüte gelangten Tarifvertragswesen unseres Verbandes. Bei einem Mitgliederbestand von 24,025 (1. Januar 1938) haben die tariflichen Abmachungen die stattliche Zahl von 165 erreicht. Der Vorteile dieser 165 Tarifverträge und sonstiger Bindungen erfreuen sich in 3092 Betrieben total 26,605 Personen, von denen 14,279 oder 53,6 Prozent unserem Verbande als Mitglieder angehören. Die Entwicklung des Vertragswesens ergibt folgendes Bild:

Jahr	Zahl der Verträge	Zahl der Betriebe	Zahl der nach Vertrag Beschäftigten	Davon organisiert		
				absolut	in % der Vertragsunterstellten	in % der Verbandsmitglieder
1911	56	285	?	?	?	?
1922	101	1869	12,957	7,221	55,8	51
1923	113	1867	13,210	7,434	56,3	59
1926	106	532	9,952	6,244	61,7	54
1932	134	589	14,056	9,468	67,4	52
1938	165	3092	26,605	14,279	53,6	59

2. Die Verträge im Jahre 1938.

26,605 Arbeitnehmer in unserem Verbandsgebiet geniessen den Vorzug vertraglich gesicherter Arbeitsverhältnisse; 47 Prozent oder fast die Hälfte von ihnen kennen trotzdem noch nicht das dringende Gebot der solidarischen Gemeinschaft im massgebenden Gewerkschaftsverband. Sie setzen sich, wie wenn das selbstverständlich wäre, an den Tisch ihrer Betriebsgemeinschaft, sie geniessen tapfer mit von dem, was «andere» geschaffen haben, und kümmern sich nicht um die naheliegendste der Pflichten.

Aus der nachfolgenden Aufstellung über die pro Mitte 1938 im VHTL gültigen Arbeitstarifverträge und Vereinbarungen ist neben dem Vertragsumfang und der Verteilung auf die Erwerbsbranchen auch der Organisationsstand ersichtlich.

Zahl der Verträge und der durch sie erfassten Betriebe und Arbeiter (Juli 1938).

Industriezweige	Verträge	Betriebe	Vertragsunterstellte Arbeitnehmer männlich	weiblich	total	davon organisiert männlich	weiblich	total
1. Mehl u. Zucker verarbeitende Industrien . .	22	368	2,860	3,613	6,473	1693	1684	3,337
	25	*38*			*2,189*			*1,643*
2. Fleisch-Industrien und -Gewerbe	7	148	857	143	1,000	615	76	691
	9	*50*			*905*			*401*
3. Getränke-Industrien . .	13	190	2,476	4	2,480	1996	2	1,998
	13	*158*			*2,578*			*2,025*
4. Diverse Lebens- und Genussmittel-Industrien .	15	64	588	995	1,583	450	439	889
	6	*6*			*447*			*391*
5. Warenvermittlung . .	61	76	2,950	5,371	8,321	2119	1852	3,971
	34	*37*			*4,211*			*2,464*
6. Transport-Betriebe . .	15	219	1,342	—	1,342	973	—	973
	17	*119*			*1,918*			*1,233*
7. Gartenbau und gärtnerische Betriebe . . .	7	1832	3,913	223	4,136	1501	20	1,521
	6	*96*			*618*			*417*
8. Diverse	25	195	853	417	1,270	611	248	859
	24	*85*			*1,190*			*894*
	165	3092	15,839	10,766	26,605	9958	4321	14,279
	134	*589*			*14,056*			*9,468*

(*Kursivziffern* = Vergleichszahlen der Erhebung 1932.)

Ein erster Vergleich der in obiger Tabelle in Kursivziffern beigefügten Zahlen aus der Erhebung vom 1. Juli 1932 zeigt die in sechs Jahren erreichten enormen Fortschritte. Auffallend ist vor allem die um das Fünffache erhöhte Zahl der erfassten Betriebe. Sie erklärt sich « en bloc » einmal aus der erfreulichen Tatsache einer Verständigung im schweizerischen Gärtnergewerbe und aus der grossen Zahl der aufgeführten Bäckerei-, Konfiserie- und Metzgereibetriebe in Genf. Der überraschende Zuwachs von über 12,000 Vertragsunterstellten ist zum grössten Teil auf die beiden Landesabkommen in der Schokoladenindustrie und im Gärtnergewerbe und sodann neben einer vollständigeren Erfassung des vorhandenen Materials dem beharrlichen Vertragswillen und der konsequenten Aufbauarbeit der vergangenen Jahre zuzuschreiben.

Die Zahl der Verbandsmitglieder, für die nun durch den Einfluss ihrer Selbsthilfeorganisation wirksame Dämme gegen die willkürliche soziale Praxis des Unternehmertums errichtet sind, konnte in sechs Jahren von 9468 auf 14,279 gesteigert werden. Ende 1926 arbeiteten bei einem Mitgliederbestand des Verbandes von rund 12,000 deren 6244 oder 52 Prozent unter tariflich geordneten Lohn- und Arbeitsbedingungen; heute sind es bei einem Bestand von 24,025 Mitgliedern deren 14,279 oder 59 Prozent.

Der wachsende Einfluss unseres Verbandes, seine anerkannte Vertragsfähigkeit und -treue lassen mit grösster Wahrscheinlichkeit

einen weitern Ausbau seiner Vertragspositionen erwarten. Auch Firmen und Industrieverbände, für deren Gewerkschaftsfreundlichkeit bis anhin praktische Beweise schwer zu erbringen wären, sind in diesen Zeiten unsicherer Wirtschaftsverhältnisse und zugespitzter Produktionsmöglichkeiten eher geneigt, Sonderregelungen aufzugeben, in möglichst umfassenden Arbeitstarifverträgen Lohn und Preis in Einklang zu bringen und damit den Konkurrenzdruck der Aussenseiter herabzumindern, wenn nicht völlig auszuschalten. Die Gewerkschaften von heute verfügen in der Wahrung der materiellen Interessen ihrer Mitglieder über jahrzehntelange opferreiche und darum um so wertvollere Erfahrungen, und wenn sie heute dezidierter als früher die schiedlich-friedliche Regelung der Arbeitsverhältnisse und in der Folge einen beidseitig förderlichen Gleichgewichtszustand erstreben, so nicht zuletzt aus dem sehr gewichtigen Grunde, weil sie kraft einer denkenden und wirtschaftlich geschulten Mitgliedschaft die restlose Innehaltung jedes Uebereinkommens ideell und materiell zu garantieren vermögen. In unserem Verbandsgebiet fördert überdies die Gegebenheit besonders wirksamer Kampfformen und -möglichkeiten die Verhandlungsbereitschaft des wirtschaftlichen Gegenspielers.

3. Der Inhalt der vertraglichen Regelung

betrifft den Lohn, die Arbeitszeit, Ueberzeit- und Nachtarbeit, Sonn- und Feiertagsarbeit, Samstagnachmittagsarbeit, die Ferien, Lohnzahlung im Militärdienst, Entschädigung während Krankheit, Kautionen, Friedenspflicht, Einigungs- und Schiedswesen, Arbeitsnachweis.

Wir beschränken uns für die folgende tabellarische Darstellung der Ergebnisse unserer Untersuchung auf die obigen Punkte und bedienen uns aus Zweckmässigkeitsgründen eines Schemas der Materialsammlung des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes.

	Zahl der Verträge überhaupt 165 *93*		Zahl der Arbeitnehmer überhaupt 26,605 *11,733*		Zahl der Firmen überhaupt 3092 *3814*	
	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %
Lohn	162	98	23,390 *11,053*	88 *94*	1518	49
Arbeitszeit	162	98	25,869 *11,655*	97 *99*	3046	98
Ueberzeit- und Nachtarbeit	145	87	24,874 *9,915*	93 *84*	3036	98
Sonn- und Feiertagsarbeit	138	83	24,288 *9,042*	91 *76*	2945	95
Samstagnachmittagsarbeit	138	83	20,597 *6,170*	77 *52*	1204	38
Ferien	154	93	26,058 *11,031*	97 *93*	3002	97
Lohnzahlung im Militärdienst	133	80	20,091 *9,428*	75 *80*	1367	44

	Zahl der Verträge überhaupt 165 *93*		Zahl der Arbeitnehmer überhaupt 26,605 *11,733*		Zahl der Firmen überhaupt 3092 *3814*	
	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %
Entschädigung während Krankheit .	148	89	23,689 *10,059*	89 *85*	2749	88
Kautionen	36	21	8,121 *3,000*	35 *25*	152	5
Friedenspflicht	17	10	7,168 *3,268*	27 *27*	233	7
Einigungs- und Schiedswesen . .	124	75	10,952 *8,917*	75 *75*	1363	44
Arbeitsnachweis	22	13	1,941 *3,969*	7 *33*	276	8

Die in Kursivziffern beigegebenen Zahlen in obiger Tabelle ermöglichen einen Vergleich mit den Resultaten der Erhebung des Bundesamtes für Industrie, Gewerbe und Arbeit aus dem Jahre 1929, soweit sie unser Verbandsgebiet betreffen. (Siehe «Gewerkschaftliche Rundschau» 1930, S. 164, 1931, S. 56.)

Von den 12 wichtigsten Punkten der vertraglichen Regelung sind deren nicht weniger als 9 in 75 bis 98 Prozent und für 75 bis 97 Prozent der vertragsunterstellten Arbeitnehmer in den 165 vertraglichen Bindungen unseres Verbandes festgelegt.

Ueber « Die Löhne in unserem Verbandsgebiet » verweisen wir auf unsere bezügliche Publikation in Nr. 12/1937 der « Solidarität ». Der von unserem VHTL in den Verträgen niedergelegten Arbeitszeitregelung kommt angesichts des Fehlens jeglicher gesetzlichen Grundlage für die Gewerbebetriebe eminente Bedeutung zu. In demjenigen Teil des privaten Lebensmittel- und Transportgewerbes, der sich zufolge Indifferenz der Arbeitnehmer bis heute dem Einfluss unserer Tarifpolitik zu entziehen vermochte, sind ganz allgemein viel längere Arbeitszeiten üblich, und es entbehrt auch die Entschädigung für die Mehrleistungen vielfach jeglicher Regelung.

Ganz ausserordentliche Sorgfalt legten wir im VHTL schon immer auf die tarifliche Fixierung der Ferien, der Lohnzahlung im Militärdienst und der Entschädigung im Krankheitsfalle. (Vergleichszahlen aus früheren Erhebungen fehlen leider.) Von den 56 im Jahre 1912 gültigen Tarifverträgen des Verbandes der Lebens- und Genussmittelarbeiter der Schweiz enthielten nur 25 das Zugeständnis bezahlter Ferien von nicht über 6 Tage Dauer pro Jahr. Die Basis für eine absolut unerlässliche obligatorische und gesetzlich verankerte Lohnzahlung im Militärdienst konnte erfreulicherweise bedeutend erweitert werden. In 133 oder 80 Prozent unserer Verträge ist eine Lohnzahlung im Militärdienst meist ohne jeglichen Vorbehalt mit Bezug auf den gleichzeitigen Ferienanspruch vorgesehen. In den weitaus meisten Fällen handelt es sich nur um die obligatorischen Wiederholungskurse von bis heute zweiwöchiger Dauer. Voraussetzung ist mit wenigen

Ausnahmen die Beendigung eines vollen Dienstjahres im Betrieb. Verheirateten wird in der Regel der volle Lohn, Ledigen die Hälfte des normalen Lohnes vergütet.

Bei der Krankheitsentschädigung geht die Tendenz nach vermehrter Einrichtung von Betriebskrankenkassen. Herkömmlich ist die Leistung von Beiträgen an die Prämien der Krankenversicherung durch die Unternehmer. Grundsätzlich wird der ausreichenden Versicherung im Krankheitsfalle vermehrte Beachtung geschenkt.

Sehr gut ausgebaut ist in unsern Tarifverträgen sodann auch das Einigungs- und Schiedswesen. In 17 Verträgen ist die Friedenspflicht in variabler Form niedergelegt. Diese Zahl deutet darauf hin, dass von 36 Verträgen mit Kautionen mehr als die Hälfte eine Schadensdeckung durch den einzelnen Arbeitnehmer und Vertragsunterstellten beschlagen.

Noch kurz vor dem Weltkrieg galt der Arbeitsnachweis als einer der wichtigsten Behelfe zur Erweiterung und Mehrung des gewerkschaftlichen Einflusses oder Geltungsbereiches. Das ist erklärlich aus der Tatsache heraus, dass in der Frühperiode des gewerkschaftlichen Vordringens für die zeitweise nicht unbedeutende Zahl von Gemassregelten « offene Türen » eine Lebensnotwendigkeit für die Gewerkschaften waren, zumal es sich bei diesen Gemassregelten sehr oft um Vertrauensleute und Vorkämpfer handelte. Aehnlichen Motiven entsprang übrigens auch der Drang nach dem Obligatorium der Verbandszugehörigkeit in gewissen Berufen und Betrieben. Die gewerkschaftlich organisierten Bäckergehilfen und die Küfergesellen unterhielten gutgeführte eigene Arbeitsnachweisstellen. In 10 Verträgen der Jahre 1909 bis 1912 waren entsprechende Bestimmungen enthalten. Einige andere Verträge empfahlen die Benützung kommunaler Arbeitsämter. Heute sind es eigentlich nur noch gewisse Gewerbekreise, die nicht ohne Sorgen eine «gewerkschaftsfreie» Gehilfenbewegung protegieren und zu demselben Zwecke eigene Arbeitsnachweisbureaus unterhalten. Nach der heutigen Sachlage bringt nur der korrekt geführte öffentlich-paritätische Arbeitsnachweis eine gesunde Lösung.

Unsere Tarifverträge sind ein Arsenal von Tatsachenmaterial mit wertvollsten Aufschlüssen und Einzelheiten über die praktische Durchsetzung modernen Arbeitsrechtes.

Es zeugt von weitreichendem gegenseitigem Vertrauen, daneben natürlich auch von stabilen wirtschaftlichen Voraussetzungen, wenn 85 Prozent aller Tarifverträge unseres Verbandes eine automatische Erneuerung vorsehen. Nicht wenige unserer Verträge gehen in ihrem Ursprung auf die Zeit vor dem Weltkrieg zurück. Der Landesvertrag im Braugewerbe (mit Vorläufern bis in das Jahr 1896 zurück) datiert neben andern aus dem Jahre 1920 und wurde seither nach Massgabe der Verhältnisse ausgebaut. Etwas merkwürdig mutet die Tatsache an, dass noch immer fast die

Hälfte aller Verträge die ausdrückliche Gewährleistung des Vereinsrechtes enthalten.

In 25 Verträgen sind den Arbeiter- oder Betriebskommissionen gewisse Kompetenzen zuerkannt, und fraglos werden sich aus Vorschlägen und Anregungen intelligenter Arbeiter für die Betriebsführung Vorteile ergeben. In 13 Verträgen ist nach dem Prinzip der « gleitenden Lohnskala » die Möglichkeit kürzerer Kündigungsfristen vorgesehen.

Relativ wenig Anhaltspunkte finden sich in unsern Tarifverträgen mit Bezug auf den Schutz der Jugendlichen und Lehrlinge. Wo in den Betrieben Jugendliche in grösserer Zahl beschäftigt werden, konnten immerhin auch deren Minimallöhne normiert werden. Als Kuriosum erwähnen wir noch einen Vertrag, worin dem VHTL ausdrücklich die Kompetenz zur Ernennung von Kontrollorganen mit Zutrittsrecht zu den Arbeitsräumen zugestanden wird.

4. Schlusswort.

Mit der vorliegenden Arbeit darf unser Verband das Verdienst beanspruchen, auf einem wichtigen Teilgebiet unserer schweizerischen Volkswirtschaft Klarheit über Art und Umfang der tarifvertraglichen Bindungen des Arbeitsverhältnisses geschaffen zu haben. Man wird der grossen sozialfortschrittlichen Aufbauarbeit unseres Verbandes und vor allem seiner Vertragspolitik nur gerecht, wenn man sich vor Augen hält, dass der VHTL mit seinen 18 verschiedenen Branchegruppen einen Gewerkschaftsbund « en miniature » darstellt, und wenn man weiter bedenkt, welch absonderliches Mass von Mühe und Kleinarbeit zu leisten ist, um die Arbeitsverhältnisse der zahlreichen Mittel- und Kleinbetriebe unseres Verbandsgebietes tariflich zu ordnen.

Dass alle diese Abmachungen und Regelungen auf dem freien und darum fruchtbaren Boden gleichberechtigter und loyaler Verhandlungs- und Verständigungspolitik gewachsen sind, vermag ihren innern Wert nur zu erhöhen.

Die Tarifverträge sind für die Wirtschaft von heute zu einem lebensnotwendigen Element der Sicherheit und der Beruhigung geworden. Ihre mannigfachen Vorteile für beide Kontrahenten sind einleuchtend. Sie werden ihren Zweck um so besser zu erfüllen vermögen, je eher es gelingt, sie auf die Stufe vollkommener Kodifizierung des gesamten Arbeits- und Dienstverhältnisses in allen Branchen und Berufen zu heben.