

**Zeitschrift:** Gewerkschaftliche Rundschau für die Schweiz : Monatsschrift des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes  
**Herausgeber:** Schweizerischer Gewerkschaftsbund  
**Band:** 32 (1940)  
**Heft:** 6

**Artikel:** Die Vertragspolitik des Bau- und Holzarbeiter-Verbandes  
**Autor:** Meyer, J.  
**DOI:** <https://doi.org/10.5169/seals-352988>

### **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:** 04.02.2026

**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. 6

Juni 1940

32. Jahrgang

### Die Vertragspolitik des Bau- und Holzarbeiter-Verbandes.

Von J. Meyer.

Alle fünf Landesberufsverbände, welche sich zum jetzigen Bau- und Holzarbeiterverband der Schweiz vereinigten, haben seit jeher die Notwendigkeit anerkannt, die Lohn- und Arbeitsbedingungen mit dem Mittel von Tarifverträgen zu regeln, und haben fortwährend versucht, solche überall dort abzuschliessen, wo sie dazu die Möglichkeit hatten. In den ersten Jahren ihres Bestehens hatten sie aber in ihrem Schosse Minderheiten, die gegen die Verträge auftraten; es waren Anarchisten, revolutionäre Syndikalistinnen, welche in den Tarifverträgen eine Art Narkotikum sahen, das den revolutionären Geist der Masse einschläfere, ein Mittel der Zusammenarbeit zwischen Meister und Arbeiter, dazu geeignet, das Zustandekommen der glückverheissenden Revolution zurückzuhalten. Aber sie zählten immer weniger und endigten mit Rückzug oder mit Verschwinden.

Die Abneigung gegen die Tarifverträge war dagegen unter den Arbeitgebern und ihren Organisationen zäh und beharrlich, und in einigen Zweigen der Industrie ist sie es noch heute. Diese Herren wollten die Lohn- und Arbeitsbedingungen despotisch diktieren, sie wollten den Arbeiterorganisationen das Recht zur Einmischung in die Betriebsangelegenheiten nicht einräumen. Nach ihrer Meinung hätten die Arbeiter nichts anderes zu tun, als zu arbeiten, zu gehorchen und den Lohn zu nehmen, welchen diese Herren zu bezahlen liebten.

Die Opposition der Unternehmer wurde zum grössten Teile in den meisten Zweigen des Gewerbes und der Industrie mit der Entwicklung und Erstarkung der Arbeiterorganisationen, mit ihrem Druck und erfolgreichen Kämpfen allmählich überwunden. Es wurden zahlreiche Streiks geführt, um die Unternehmer der verschie-

denen Zweige des Gewerbes zu veranlassen, Kollektivverträge abzuschliessen. Mehr als die Anerkennung des Rechtes und der Notwendigkeit der Teilnahme der Arbeiterorganisationen an der Regelung der Lohn- und Arbeitsbedingungen waren es die durch die Streiks verursachten Schäden, bzw. der Wunsch, diese Schäden zu vermeiden, was zahlreiche Unternehmer dazu brachte, Verträge mit den Gewerkschaften abzuschliessen. Die Ueberzeugung von der Nützlichkeit der Zusammenarbeit mit den Arbeiterorganisationen und der kollektiven Arbeitsverträge ist im Zeitraum der letzten 20 Jahre bei einem Teil der Arbeitgeber und ihren Organisationen durchgedrungen.

Es gibt Unternehmerorganisationen, welche das Produktionsmonopol der betreffenden Industrie besitzen; sie diktieren die Preise ihrer Produkte und haben keine Konkurrenz zu befürchten. Einer der ersten darunter ist der Zementtrust, dem es gelungen ist, alle seit dem Weltkrieg aufgetauchten Konkurrenten zu überwältigen, indem er sie aufsaugte oder eliminierte. Solche und ähnliche Organisationen haben kein Bedürfnis zur Zusammenarbeit mit den Arbeiterorganisationen, und sie lehnen es hartnäckig ab, mit ihnen Verträge abzuschliessen. Es gelingt ihnen, ihren Willen zu diktieren und die Einmischung der Arbeiterorganisationen auszuschliessen, auch deshalb, weil die Arbeiter dieser Industrien zum grossen Teil unorganisiert sind. Diese Umstände haben bis jetzt den Abschluss von Gesamtarbeitsverträgen in der Zement- und Kalkindustrie verhindert. Die in der Ziegeleiindustrie abgeschlossenen Verträge gelten nur bei einzelnen Firmen. Die vielen, von unserem Verband unternommenen Versuche, die Arbeiter der Zement- und Kalkfabriken zu organisieren, haben fast alle fehlgeschlagen, und bei den Ziegeleiarbeitern sind dieselben nur zum Teil geglückt. Diese Misserfolge ermutigen nicht; trotzdem werden wir die Versuche erneuern und sie fortsetzen bis zum Gelingen.

Es gibt dagegen Unternehmerorganisationen, denen es nicht gelang, alle Betriebe ihres Industriezweiges zu vereinigen und zu disziplinieren, es gelang ihnen also nicht, die Konkurrenz in den Produktenpreisen, resp. unter den Arbeitgebern zu beseitigen, was den Mitgliedern ernste Schwierigkeiten und Schaden verursachte. Diese Organisationen versuchen also ihrerseits seit Jahren, zum Zwecke der Unterbindung der Schmutzkonkurrenz und gewitzigt durch die Erfahrung, dass die Tarifverträge dem Gang des einzelnen Betriebes und des Industriezweiges nicht hinderlich sind, wie sie in der Vergangenheit törichterweise glaubten, sich nicht nur nicht dem Abschluss von Verträgen zu widersetzen, sondern selbst solche abzuschliessen, wo die Möglichkeit dazu besteht. Die genannten Organisationen unterstützen ausserdem die Aufnahme der Wirtschaftsartikel in die Bundesverfassung, um in der Folge für ihren Industriezweig die Allgemeinverbindlicherklärung der zwischen den zuständigen Unternehmer- und Arbeiterorganisationen abgeschlossenen kollektiven Arbeitsverträge erwirken zu können.



## Die Taktik.

Fest überzeugt von der Nützlichkeit und der Notwendigkeit der kollektiven Arbeitsverträge, macht unser Verband alles, was in seiner Möglichkeit liegt, um solche überall abzuschliessen. Er beharrt auf deren Abschluss auch dort, wo die Unternehmerorganisationen nicht dazu bereit sind, und er steht nicht einmal dort davon ab, wo die einzelnen Unternehmer bereit sind, die Löhne der Arbeiter ohne Abschluss eines Vertrages « spontan » zu erhöhen. Die Verbesserungen, welche die Unternehmer den Arbeitern spontan bewilligen, sind vor allem sehr selten und gering und dazu in vielen Fällen vergänglich, von kurzer Dauer, unstabil und haben den Anschein eines Geschenkes. Die errungenen und in den Tarifverträgen festgelegten Verbesserungen dagegen sind dauerhaft und werden zu einem Recht der Arbeiter.

Es ist selbstverständlich, dass unser Verband nicht Verträge um der Verträge willen abschliesst, sondern um mit ihnen die moralischen und wirtschaftlichen Interessen der Arbeiter zu schützen. Verträge, die nicht in irgendeiner Weise dem Schutze der Arbeiter dienen, sind zwecklos. Aber im Verlangen nach möglichst guten Bedingungen für die Arbeiter muss auch der Lage des Industriezweiges, in welchem der Vertrag angewendet werden soll, und derjenigen der Wirtschaft im allgemeinen Rechnung getragen werden. Er hütet sich davor, mehr zu verlangen, als der betr. Industriezweig und die Wirtschaft allgemein geben können; aber er lässt nicht den einzelnen Arbeitgeber und noch weniger die bürgerlichen Institutionen entscheiden, was möglich ist für die Arbeiter zu tun.

Was die Taktik anbelangt, so handelt der Verband nach den Umständen und dem Benehmen der Unternehmer. Er sucht den beabsichtigten Zweck vor allem durch direkte Verhandlungen mit den Unternehmerorganisationen zu erreichen; wenn ihm dies nicht gelingt, verlangt er die Intervention und den Beistand der diesbezüglichen staatlichen Institutionen, und wenn er auch mit ihrer Hilfe den gestellten Zweck nicht erreichen kann, so greift er, wenn die Umstände es erlauben und es sich um wichtige Fälle handelt, auch zum Streik. In früheren Zeiten, als die allgemeinen wirtschaftlichen und politischen Verhältnisse besser, die Unternehmer unvernünftiger und anmassender waren als jetzt, waren auch die Streiks häufiger als in den letzten Jahren. Nach der Aenderung der Taktik verschiedener Unternehmerorganisationen, welche, anstatt Verhandlungen mit unserem Verband und den Abschluss von Verträgen abzulehnen, wie sie das früher taten, jetzt sich mit ihm über die Regelung der Lohn- und Arbeitsbedingungen zu verständigen suchen, ist natürlich auch eine Aenderung der Taktik unseres Verbandes erfolgt.

Die Bau- und Holzarbeiter waren immer kampfesmutig, und ihr Verband hat einige Normen und Regeln zur Disziplinierung der



Lohnbewegungen festlegen müssen, um Streikbeschlüsse ohne die notwendige Vorbereitung und bei ungünstigen Umständen zu verhindern. Keine Sektion kann Streiks beschliessen ohne die Bewilligung des Zentralvorstandes.

### Die Entwicklung der Arbeitsverträge.

Im Bau- und Holzgewerbe sind die ersten Verträge in den Grossstädten abgeschlossen worden, wo die Arbeiterorganisationen zuerst entstanden waren. Infolge der Entwicklung und der Ausbreitung der Organisationen haben sich die Verträge auf die mittleren Städte und nachher auch auf ländliche Gegenden ausgedehnt. Die ersten waren von lokalen Berufsverbänden abgeschlossen, mitunter beschränkt auf eine einzelne Firma, manchmal auf die Firmen eines bestimmten Berufes an einem einzelnen Ort. Später, nach der Schaffung und Entwicklung der Landesunternehmer- und -arbeiterorganisationen und nachdem ein gewisses Netz von lokalen Verträgen vorhanden war, entstand das Bedürfnis, regionale, kantonale und gesamtschweizerische Verträge abzuschliessen.

Die erste schweizerische Abmachung wurde im Sommer 1919 im **Maurergewerbe** abgeschlossen. Sie beschränkte sich jedoch darauf, die Arbeitszeit festzulegen und überliess die Festsetzung der Löhne in den einzelnen Orten den lokalen Verhandlungen. Jene Abmachung sah eine bedeutende Reduktion der Arbeitszeit etappenweise bis zur Einführung der 48-Stunden-Woche ab 1. Oktober des gleichen Jahres vor. Die Unternehmerorganisation lehnte es jedoch ab, diese kurze Arbeitszeit auch für die folgenden Jahre anzuerkennen, und da die Arbeiter darauf beharrten, die 48-Stunden-Woche beizubehalten, beschloss sie im Frühjahr 1920 die Aussperrung fast in der ganzen Schweiz. Die Aussperrung wurde mit der Erneuerung des Landesabkommens, aber mit einer Arbeitszeit von maximal 50 Stunden pro Woche in einem Dutzend grosser Städte, mit 52½ Stunden in einer Anzahl anderer Orte und 55 Stunden in den übrigen Teilen der Schweiz beigelegt. Diese Abmachung wurde im Jahre 1921 erneuert.

Im September 1919 wurde ein Landesvertrag für das **Schreiner- und Glasergerbe** abgeschlossen.

Im Jahre 1920 kam ein ähnlicher Vertrag für das **Tapeziergerbe** zustande.

Aber in der Periode der wirtschaftlichen Depression, welche auf die ersten Nachkriegsjahre folgte gingen die Landesverträge verloren.

Erst im Jahre 1933 nahm man im Maurergewerbe wieder Verhandlungen auf zentraler Basis auf, es gelang, den vom Baumeisterverband vorgeschlagenen Lohnabbau zu verhindern. Im Jahre 1934 schloss man in demselben Berufe eine neue Vereinbarung ab, und im Jahre 1936 wurde diese erneuert.

Gegenwärtig haben wir zwei Landesmantelverträge:

1. Im Maurergewerbe, abgeschlossen am 24. Mai 1937, abgeändert und erneuert am 18. Mai 1938.

2. Im Schreinergerwerbe, abgeschlossen am 23. August 1937.

Folgende Zahlen geben ein Bild über die Entwicklung der lokalen und regionalen Kollektivverträge im Bau- und Holzgewerbe vom Jahre 1923 (das erste Jahr seit der Fusion des Bauarbeiterverbandes mit dem Holzarbeiterverband) bis Ende des Jahres 1939.

Jahr	Anzahl der Tarifverträge	Zahl der betroffenen Arbeiter	Davon waren organisiert
1923	37	7,147	5,872
1929	134	30,942	18,133
1939	234	66,536	30,652

Verteilt auf die Berufsgruppen haben wir gegenwärtig folgende Verträge:

	Anzahl der Tarifverträge	Zahl der betroffenen Arbeiter	Davon waren organisiert
Im Holzgewerbe	70	7,039	5,691
Im Maurergewerbe	81	43,900	15,417
In andern Zweigen des Baugewerbes	83	15,597	9,544
Total	234	66,536	30,652

Wie man sieht, ist die Entwicklung in den 17 Jahren, gemessen sowohl an der Zahl der abgeschlossenen Verträge als auch an der von diesen erfassten Arbeitern bedeutend.

Es ist festzustellen, dass der Anteil der organisierten an der Zahl der organisierbaren Arbeiter, welche von den durch die Arbeitsverträge geregelten Arbeitsbedingungen profitieren, sich konstant verringerte von 82 Prozent im Jahre 1923 auf 46 Prozent im Jahre 1939. Diese Verringerung ist bedingt durch die Tatsache, dass, währenddem im Jahre 1923 der grosse Teil der Arbeitsverträge in den wichtigsten Zentren bestand, wo der Prozentsatz der Organisierten grösser ist, in der Folge zahlreiche Verträge auch auf dem Lande abgeschlossen wurden, wo der obgenannte Prozentsatz geringer ist. Im Maurergewerbe z. B. wurden in den letzten Jahren auch in den Kantonen Baselland, Glarus, Nidwalden, Obwalden, Schwyz und Uri kantonale Verträge abgeschlossen und in verschiedenen anderen Kantonen regionale Verträge. Das ist der Grund, warum man im Maurergewerbe einen niedrigeren Prozentsatz organisierte Arbeiter vorfindet.

### Landesverträge oder lokale Verträge?

Die Frage, ob es vorteilhafter ist, Landes- oder lokale Verträge abzuschliessen, könnte Gegenstand von Diskussionen nur in solchen Fällen sein, wo die Organisationen, die sie abschliessen, oder einer der Vertragskontrahenten schwach ist. In diesem Falle kann man sich darauf beschränken, lokale Verträge abzuschliessen. Wenn indessen sowohl die Unternehmer- als auch die Arbeiterorganisationen



stark und über das ganze Land ausgedehnt sind, ist es unbestreitbar vorteilhaft, Landesverträge für einen bestimmten Industriezweig abzuschliessen. Und zwar infolge der Verkettung der bestehenden Interessen in diesem Zweige, weil die Landesverträge grössere Möglichkeiten bieten, die Regelung der Lohn- und Arbeitsbedingungen auf eine breitere Grundlage auszudehnen, die übertriebenen und ungerechten Differenzen in den Lohn- und Arbeitsbedingungen von Ort zu Ort zu beseitigen oder zu verringern. Dadurch wird praktische und wirksame Solidarität geübt gegenüber den Arbeitern, welche am schlechtesten stehen und denen es nicht gelingt, die Schwierigkeiten, die sich der Verbesserung ihrer Lage entgegenstellen, von sich aus zu überwinden.

Nichtsdestoweniger gab es in unserem Verband noch vor kurzer Zeit einige Gruppen in grossen Städten, die mit Vorwänden oder in irrtümlicher Ueberzeugung gegen die Landesverträge auftraten in der Auffassung, diese verhindern die Verbesserung der Lage der Arbeiter in den Städten, ohne denjenigen vom Lande zu nützen. Diese Gruppen verfochten den Standpunkt, es sei vorteilhaft, lokale Verträge abzuschliessen, wo die Organisation stark ist und zur Eroberung kürzerer Arbeitszeit und höherer Löhne in diesen Orten kämpfen wird. Sie behaupteten, dass in der Folge die Betriebe der anderen Orte die Löhne automatisch erhöhen müssten und für den Fall, dass sie dies nicht tun würden, würden die von ihnen abhängigen Arbeiter das Beispiel ihrer Kollegen in den grossen Zentren nachmachen, sich organisieren und bessere Lohnbedingungen erkämpfen.

In Wirklichkeit stehen die Tatsachen in schreiendem Widerspruch mit den Theorien und Behauptungen der genannten Gruppen. Sie zeigen, dass ohne eine kräftige Hilfe von anderer Seite die Arbeiter dieser Orte und Gebiete nicht imstande waren und nicht imstande sind, ihr Schicksal zu verbessern, dass sie in gewissen Fällen den Arbeitern in den Städten mit hohen Löhnen gefährliche Konkurrenten werden können und dass die letzteren bei ihrem Aufstieg eine bestimmte Höhe nicht überschreiten können, bevor ihre Kollegen vom Lande mit langer Arbeitszeit und niederen Löhnen ebenfalls auf ein bestimmtes Niveau gestiegen sind.

Die wirksame Sprache der Taten, die Erläuterungen und Aufklärungen, die von den Leitern unseres Verbandes gegeben wurden, haben die Gegner der Landesverträge von ihrem Irrtum überzeugt und haben sie veranlasst, die Opposition aufzugeben.

Die Landesverbände der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer, welche die Nützlichkeit anerkennen, die Lohn- und Arbeitsbedingungen durch Tarifverträge zu regeln, versuchen diese Regelung soweit wie möglich auszudehnen. Die **L a n d e s m a n t e l v e r t r ä g e** dienen ihnen, um die Opposition zu brechen, welcher sie in Unternehmerkreisen rückständiger Landesgegenden noch begegnen. Folgende Zahlen können ein Bild geben über die wohlthätige Wirkung, die der Abschluss des Landesmantelvertrages im



Maurergewerbe ausübte, und über die Mitwirkung der Unternehmer- und Arbeiterverbände beim Abschluss neuer Verträge:

Ende 1936 (vor Abschluss des Landesmantelvertrages) bestanden 17 Verträge für 13,600 Arbeiter;

Ende 1939 (der Landesmantelvertrag wurde im Jahre 1937 abgeschlossen) bestanden 81 Verträge für 43,900 Arbeiter.

Es ist absolut sicher, dass es uns ohne Hilfe des Landesmantelvertrages und ohne die durch denselben vorgesehene Mitwirkung der Unternehmer nicht gelungen wäre, auch nur die Hälfte der neuen Verträge abzuschliessen und Tausende von Bauarbeitern wären ohne ihren wohlthätigen Schutz geblieben.

Von 81 Verträgen im Maurergewerbe stehen nur 4 ausserhalb des Landesmantelvertrages.

Der Rahmenvertrag im Holzgewerbe ist weniger ausgedehnt als derjenige im Maurergewerbe, weil die Verbreitung der Unternehmerorganisation beschränkt ist. Er erstreckt sich nur auf 36 lokale Verträge, während 34 abgeschlossene Verträge ausserhalb seines Wirkungsbereiches sind.

### Der Inhalt der Verträge.

Die Landesmantelverträge beschränken sich darauf, einige allgemeine Normen und generelle Regeln aufzustellen, die in den lokalen, regionalen und kantonalen Verträgen anzuwenden sind. Ab 1937 haben sie auch Lohnerhöhungen vorgeschrieben, die für das ganze, ihnen unterstellte Gebiet der Schweiz festgesetzt wurden.

Die Vertragskontrahenten haben es beim gegenwärtigen Stand der Dinge weder als vorteilhaft noch als praktisch erachtet, auch die Arbeitszeit und die Löhne in den einzelnen Orten durch die Landesverträge festzusetzen. Es kann sein, dass sie dies in Zukunft tun werden, aber im Moment halten sie es für zu schwierig, die Meister und die Arbeiter aller Gebiete zu befriedigen, und deshalb überlassen sie deren Festsetzung den lokalen und kantonalen Organisationen. Sie beteiligen sich dennoch durch ihre Vertretungen an den Verhandlungen zum Abschluss lokaler Tarifverträge und üben dabei einen starken Einfluss aus.

Die lokalen und kantonalen Verträge fixieren vor allem die Arbeitszeit, welche für den einzelnen Ort und Industriezweig einheitlich ist, aber von Ort zu Ort variieren kann, sie setzen die Löhne der verschiedenen Arbeiterkategorien fest, die Lohnzuschläge für Ueberzeit-, Nacht- und Sonntagsarbeit, für Arbeit im Wasser, die Vergütung für Arbeiten ausserhalb des Ortes, die bezahlten Ferien etc. Sie fixieren die Art der Lohnzahlung, regeln die Frage der Kündigung, legen das zu befolgende Vorgehen für die Erledigung eventuell entstehender Divergenzen über die Anwendung und Auslegung der Vertragsbestimmungen fest.

Die Verträge einiger weniger Gruppen, wie die der Gipser in Zürich, der Maler und Gipser in Bern, der Maler in Grenchen,

Olten und Solothurn, sehen eine engere Zusammenarbeit zwischen den Unternehmern und den Arbeitern bei der Wahrung der Berufsinteressen vor. Unter anderem sind die Unternehmer verpflichtet, nur organisierte Arbeiter zu beschäftigen und die Arbeiter dürfen nicht bei unorganisierten Unternehmern arbeiten, um so den ersteren bei der Verteidigung gerechter Preise zu helfen. Auch der Vertrag in der tessinischen Granitindustrie (Bezirk Rivera und Leventina) sieht unter anderem eine gewisse Zusammenarbeit vor zwischen Meister und Arbeiter im Kampfe gegen die ruinöse Konkurrenz und speziell gegen die sogenannten «Kompagnien» (kleine Gruppen von Akkordanten), welche die Preise und die Löhne ruinieren.

Die bis jetzt gemachten Erfahrungen mit dieser, sagen wir engen, vertraglichen Zusammenarbeit, waren keine schlechten. Es ist immerhin zu bemerken, dass eine solche Zusammenarbeit nur möglich und vorteilhaft ist bei bestimmten Voraussetzungen, wo die Unternehmer- und Arbeiterverbände bereits einen hohen Grad der Entwicklung erreicht haben.

Die in den einzelnen Verträgen festgesetzten Lohn- und Arbeitsbedingungen variieren von Gruppe zu Gruppe, von Ort zu Ort. In der Regel haben die seit langer Zeit gut organisierten Berufsgruppen, wie die Gipser, die Steinarbeiter, die Plattenleger, die Schreiner, die Anschläger, die Parkettleger, in den Städten kürzere Arbeitszeiten und höhere Löhne und geniessen, zum Teil, bezahlte Ferien. Der Wahrheit zur Ehre muss man hinzufügen, dass ausser der langjährigen guten Organisation und der hochqualifizierten Berufe, diese Arbeiter, die an Zahl beschränkt sind, oft auch deshalb bedeutend bessere Arbeitsbedingungen als die grosse Masse der Bauarbeiter erobern konnten, weil ein guter Teil von ihnen eine weniger starke Opposition gegenüber ihren Forderungen vorgefunden hat als die zahlreiche Kategorie der Bauarbeiter. Die schlechteren Arbeits- und Lohnbedingungen findet man in der Regel in jenen Orten und Gebieten, in welchen die Organisation spät entstand, oder wo es erst in den letzten Jahren gelungen ist, einen Tarifvertrag abzuschliessen. Es ist jedoch sicher, dass auch die schlechteren der bestehenden Verträge im Bau- und Holzgewerbe den Arbeitern nützlich sind; sie bieten ihnen einen gewissen Schutz gegen die Willkür und den Missbrauch der Unternehmer, sie regeln die Arbeitszeit und die Löhne in ihrem Interesse und bilden eine Grundlage oder den Ausgangspunkt zur Erreichung von besseren Arbeitsbedingungen.

Den fünf Berufsorganisationen, welche sich zu unserem jetzigen Industrieverband zusammenschlossen, und diesem selbst ist es in den langen Jahren ihrer Tätigkeit, mit zahlreichen Bewegungen und manchmal langen und harten Kämpfen gelungen, etwas Ordnung in einen grossen Teil des Bau- und Holzgewerbes zu bringen; sie haben bemerkenswerte Verkürzungen der Arbeitszeit durchgesetzt und beträchtliche Lohnerhöhungen für viele Zehntausende



von Arbeitern erreicht; sie haben die Arbeitgeber und ihre Organe zu einer anständigen Behandlung ihrer Untergebenen veranlasst, und die moralischen und wirtschaftlichen Interessen der Arbeiter tatkräftig geschützt.

Dem jetzigen Verband verbleibt noch viel zu tun übrig, nicht nur in der Zement- und Ziegelei-Industrie und nicht nur in ländlichen Gebieten, wo die zähe Gegnerschaft der Unternehmer gegen den Abschluss von Verträgen noch vorhanden ist, sondern auch in verschiedenen Berufsgruppen in manchen kleinen und grossen Zentren. Er macht alles, was im Bereich seiner Möglichkeit liegt, und wird seine Aktion zur Wahrung der Interessen der Arbeiterschaft, unter Anpassung an die veränderten Verhältnisse, mit Beständigkeit und Zähigkeit fortsetzen.

---

## Die Lohnpolitik des Schweiz. Textil- und Fabrikarbeiter-Verbandes.

Von E. M a r t i.

Am 25. August 1939 feierte die kapitalistische Presse den 80. Todestag des «Spinnerkönigs» Heinrich Kunz in Uster, wobei dessen Verdienste um das Gemeinwesen und um die Entwicklung der Baumwollindustrie im Zürcher Oberland gehörig hervorgehoben wurden. Natürlich hat die genannte Presse nichts darüber berichtet, dass der «Spinnerkönig» in seinen acht Spinnereien das scheusslichste Ausbeutungssystem aller Zeit grosszüchtete, dass er trotz eines endlich erlassenen gesetzlichen Verbotes und trotz einer direkten Aufforderung des Statthalteramtes und der Schulbehörden schulpflichtige Kinder die ganze Nacht hindurch arbeiten liess, und dass in seinen Spinnereien Ochsenziemer an den Wänden aufgehängt waren, von denen die Jagdhunde von Aufsehern fleissig Gebrauch gemacht haben sollen. Der Spinnerkönig hinterliess bei seinem am 25. August 1859 erfolgten Tode ein für damalige Verhältnisse ungeheures Vermögen von 25 Millionen Franken!

Der Oberst, Kantonsrat und Fabrikant Heinrich Kunz hat viele Nachahmer gefunden, kleinere «Textilkönige», welche ebenfalls den unstillbaren Drang in sich fühlten, schnell reich zu werden, die bis auf den heutigen Tag alle Ausbeutungsmassnahmen anzuwenden wussten, um ihr Ziel zu erreichen, und die selbst vor Vereinsrechtsraub nicht zurückschrecken. Wiederholt haben einsichtiger und loyalere Textilfabrikanten darauf aufmerksam gemacht, dass die grosse Unterschiedlichkeit in der Belohnung und die katastrophalen Krisenwirkungen für die schweizerische Textilwirtschaft zu einem wesentlichen Teil auf den Umstand zurückzuführen seien, dass sehr viele Textilfabrikanten, ungehindert durch eine organisierte, klar-