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

Herausgeber: Schweizerischer Gewerkschaftsbund

Band: 32 (1940)

Heft: 10

Artikel: Aus dem Verbandsleben des VPOD

Autor: Graf, Otto

DOI: https://doi.org/10.5169/seals-353003

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: 16.12.2025

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

Die Kriegsteuerung macht sich geltend. Der Bund hat seinen Lohnabbau, der stärker ist als der durchschnittliche Abbau im ganzen Lande, noch nicht gemildert. Das Problem der Gewährung von Zulagen ist gestellt. Der Föderativ-Verband hat das entsprechende Begehren anhängig gemacht. Die Aufwärtsbewegung der Löhne hat in der Privatwirtschaft eingesetzt. Das gleiche ist in Kantonen und Gemeinden festzustellen. Der Bund kann selbstverständlich nicht als einziger eine Ausnahme machen. Die allzu weitgehende Rücksichtnahme auf kleine reaktionäre Kreise wäre nicht ratsam. Dass das, was volkswirtschaftlich und sozial richtig ist, geschehe, dafür haben wieder die Verbände zu wirken. Mögen die Behörden dazu Hand bieten, dass das Notwendige nicht zu spät geschehe.

*

Wir haben im vorstehenden einige Ausführungen über die Arbeit der Verbände des Bundespersonals gemacht. Diese Verbände wirken seit einem halben Jahrhundert für gerechte Arbeitbedingungen ihrer Mitglieder. Sie werden nie eine privilegierte Stellung des Bundespersonals anstreben. Sie werden aber immer dafür eintreten, dass der Bund ein gerechter, sozial fortschrittlicher, ja wenn möglich vorbildlicher Arbeitgeber sei. Sie erfüllen damit gleichzeitig eine soziale und eine vaterländische Pflicht.

Aus dem Verbandsleben des VPOD.

Von Otto Graf.

I.

Der Verband des Personals öffentlicher Dienste hat grundsätzlich zum Zwecke die Organisation des gesamten Personals, das im Dienste der Oeffentlichkeit steht, das heisst also bei einer Gemeinde, einem Kanton oder auch beim Bunde angestellt ist. Gegenüber der letztgenannten Kategorie von öffentlichen Angestellten ist hinsichtlich der Organisierung im VPOD. insofern eine wesentliche Einschränkung zu machen, als das Bundespersonal weitgehend in Sonderorganisationen zusammengefasst ist (zum Beispiel Eisenbahner, Post-, Telegraphen- und Telephonbeamte und -Angestellte, Beamte der eidg. Zentralverwaltung, Zollbeamte u. a. m.), die zum Teil direkt dem Gewerkschaftsbund angeschlossen sind und vor allem eine spezielle Dachorganisation im Föderativverband des eidgenössischen Personals geschaffen haben. Es bleibt aber für den VPOD. gleichwohl noch ein grosses Agitationsfeld übrig bei all den Eidgenössischen, die heute noch keine eigenen Organisationen besitzen. Das gilt vor allem für die Arbeiter. Neben diesen Bundesangestellten gehören zum Einzugsgebiete des Verbandes weiter die Angestellten der Kantone und der Gemeinden. Auch da sind es

besonders wieder die handwerklichen Kreise und die unteren Beamtenkategorien, welche vom VPOD. erfasst werden. Immerhin gelang es hier bereits, auch eine grössere Zahl von mittleren, vereinzelt sogar von höheren Beamten zu organisieren. Die Tendenz des Verbandes geht im übrigen bewusst darauf hin, sowohl Angestellte und Arbeiter wie auch Beamte in der selben Organisation zusammenzufassen.

Entsprechend der Vielgestaltigkeit der Arbeitsgebiete im öffentlichen Dienst umfasst die Verbandsmitgliedschaft die denkbar verschiedenartigsten Berufskategorien. Neben Strassenbahnern, Elektrikern und Gasarbeitern finden wir Wegmacher, Sanitätsmänner, Feuerwehrleute. Auch Personal von Heil- und Pflegeanstalten und solches von Zeughäusern und andern militärischen Betrieben gehört zu uns. Angeschlossen ist, wie schon gesagt, eine Grosszahl von Verwaltungsbeamten. Ebenso gehören Lehrer dem VPOD. an. Ausser dem eigentlich öffentlichen Personal bemüht sich der Verband aber auch um die Organisation von Kreisen, die nur bedingt oder überhaupt nicht in einem öffentlichen Anstellungsverhältnis stehen, wohl aber eine verwandte Tätigkeit ausüben und am besten im VPOD. eingegliedert werden. Im ganzen also stellt der Verband ein recht buntes Zusammensetzspiel von Berufstätigen dar.

Die Gründung des Verbandes fällt in das Jahr 1905. Zuerst entstanden Mitgliedschaften in den Städten, also beim Gemeindepersonal, so namentlich in Zürich, Bern und Basel. Heute erstreckt sich die Organisation über das ganze Land bis in kleine und kleinste Gemeinden hinein, und zwar sowohl in der deutschen Schweiz wie auch in den welschen Kantonen und im Tessin. Die Entwicklung des Verbandes ist bis in die letzte Zeit hinein eine andauernde und stetige gewesen, die Mitgliederzahl ist zwar nie sprunghaft gewachsen, hat anderseits aber auch nie irgendwelche bedeutsamen Rückschritte erfahren. Von 5 Sektionen mit 1100 Mitgliedern im Gründungsjahr ist die Mitgliedschaft heute bis auf rund 19,000 gestiegen, die sich auf 108 Sektionen verteilen. Davon stehen etwa 1500 im Dienste des Bundes, 5500 sind bei kantonalen Verwaltungen beschäftigt, 11,000 sind Gemeindeangestellte und 1500 endlich gehören halböffentlichen, vor allem sogenannten gemischtwirtschaftlichen Betrieben oder privaten, immerhin öffentliche Aufgaben erfüllenden Berufen an. Selbstverständlich umfasst die Organisation sowohl weibliche wie männliche Mitglieder. Die weiblichen Mitglieder sind allerdings stark in der Minderzahl, im ganzen dürften es nicht mehr als 1500 sein. Die meisten von ihnen sind Pflegerinnen in Heil- und Pflegeanstalten oder als Bühnenkünstlerinnen, Kanzlistinnen, Zahntechnikerinnen oder Militärschneiderinnen tätig. Auch einige Aerztinnen gehören bereits dem Verbande an.

Die Verbandsmitgliedschaft ist in Sektionen gegliedert, je nach dem Arbeitgeber. An ein und demselben Orte können daher

eventuell mehrere Sektionen bestehen. Das gilt namentlich für die Städte. Die beruflich gleichgerichteten Sektionen in der ganzen Schweiz werden darüber hinaus planmässig zu Berufskartellen zusammengeschlossen, die mehr und mehr den Charakter von Unterverbänden annehmen. An solchen Zusammenfassungen bestehen heute schon ein Verkehrskartell, ein Energiekartell, ein Kartell des Personals in den Heil-, Pflege-, Straf- und Korrektionsanstalten sowie ein solches für Berufsfeuerwehrleute. In die Kategorie der Kartelle gehören übrigens nach Charakter und Tätigkeit auch diejenigen Sektionen des Verbandes, die wegen ihrer besonderen Verhältnisse nicht örtlich, sondern schweizerisch aufgebaut sind. Dahin gehören zum Beispiel die Sektionen der Lehrer, Aerzte, Zahntechniker, Bühnenkünstler, Militärschneider usw.

Im Zusammenhang mit den Kartellen oder kartellähnlichen Einrichtungen sind auch noch die Berufskonferenzen zu erwähnen, die gelegentlich zur Behandlung von Fachfragen für die Mitglieder einzelner Berufsgruppen (zum Beispiel Beamte, Bauamtarbeiter usw.) angesetzt werden.

Wegleitend für die Aufgaben des VPOD. und gleichzeitig Grundlage für die Verbandspolitik ist das Arbeitsprogramm, das am Verbandstag von 1927 beschlossen wurde. Als Hauptaufgabe ist darin, wie bei jeder andern Gewerkschaft auch, die Hebung der wirtschaftlichen und sozialen Lage der Mitgliedschaft vorgesehen. Darunter ist in erster Linie die Verbesserung der Arbeitsbedingungen zu verstehen, die für manche Personalkategorien noch recht unbefriedigend sind. Das gilt vor allem für kantonale Angestellte, wie speziell Wegmacher, Bauamtarbeiter, Pflegepersonal etc., ferner für die Bediensteten in kleineren Gemeinden oder in den nur bedingt öffentlichen Betrieben. Der Verband unterstützt aber auch alle Bestrebungen, die auf Förderung bzw. Ausbau der öffentlichen Wirtschaft gerichtet sind und befasst sich intensiv mit allen wichtigen Fragen auf dem Verwaltungsgebiet, soweit sie die Interessen der Mitgliedschaft berühren.

Neben der Stellung von Forderungen gegenüber dem Arbeitgeber ist der VPOD. aber auch weitgehend bestrebt, Unterstützungseinrichtungen für die Mitglieder auf der Basis der Selbsthilfe auszubauen. So den Rechtsschutz in all den Fällen, wo ein Mitglied sich einer Rechtsstreitigkeit aus dem Betrieb oder einer ungerechtfertigten Massnahme der Verwaltung gegenübersieht, ferner die Massregelungsunterstützung, Sterbekasse, die Darlehenseinrichtung und die Notunterstützung. Auch eine Arbeitslosenversicherung besteht, insbesondere für die nicht in einem festen Anstellungsverhältnis stehenden Mitglieder. An die Versicherungsprämien, welche diese Mitglieder zu bezahlen haben, leistet der Verband einen Solidaritätsbeitrag. Den heutigen Zeiten besonders angepasst ist endlich noch die Mobilisiertenhilfe, die sich auf Beitragsreduktion oder Beitragserlass erstreckt.

Auf mehr ideellem Gebiete bemüht sich der Verband, wirksam die Bildungsarbeit zu pflegen, indem er Fragen gewerkschaftlichen, beruflichen sowie allgemein politischen Inhalts behandelt und zu diesem Zwecke des öftern Wochenendkurse veranstaltet, deren Kosten er jeweilen selber trägt. Bildungszwecken dienen auch die beiden Verbandszeitungen, der « Oeffentliche Dienst » und die « Services publics ». In den Sektionen werden regelmässig Vorträge abgehalten, auch wird ständig wertvolle Literatur vertrieben.

Schliesslich beteiligt sich der VPOD. über seine speziellen Verbandsinteressen hinaus auch lebhaft an der Propagierung und Durchsetzung allgmein wirtschafts- und sozialpolitischer Ziele, wie sie insbesondere das Minimalprogramm des Gewerkschaftsbundes vorsieht.

Die Leitung des Verbandes ist nach föderalistischen Grundsätzen aufgebaut. An der Spitze steht ein Verbandsvorstand, der sich aus Vertretern der ganzen Schweiz zusammensetzt. Aus seinem Schosse ist die Geschäftsleitung bestellt, deren Angehörige dem Kreise der jeweiligen Vorortssektion (seit langem Zürich) entnommen werden. Ein Zentralsekretariat erledigt die allgemeinen Verbandsgeschäfte und steht vor allem den Landsektionen sowie der romanischen Schweiz zur Verfügung. In den Städten Zürich, Basel und Bern bestehen vollamtliche Lokalsekretariate, der Kanton Zürich kennt ein solches im Halbamt. Die Schaffung weiterer Lokalsekretariate liegt im Zuge der Zeit. Die direkte Mitwirkung der Mitglieder ist namentlich gegeben durch die Abhaltung häufiger Vertrauensleutekurse. Die Kurse tragen dazu bei, den Kontakt zwischen der Mitgliedschaft und der Verbandsleitung enger zu gestalten und eine möglichst einheitliche Verbandsauffassung zu schaffen.

Die Stellung des VPOD. als einer freien Gewerkschaft und ihre besondere Stellung als Vertreterin öffentlichen Personals bedingt auch einen Anschluss an Organisationen gleicher oder ähnlicher Tendenz. Dazu gehören natürlich in erster Linie der Schweiz. Gewerkschaftsbund und der Föderativverband des eidgenössischen Personals (heute Föderativverband des Personals öffentlicher Verwaltungen und Betriebe). Weiter ist der Verband Mitglied der Internationale des öffentlichen Personals und als solches auch Angehöriger des Internationalen Gewerkschaftsbundes. Je nach Zweckmässigkeit wird auch mehr oder weniger engere Verbindung mit sogenannten neutralen Verbänden aufgenommen, wenn es gilt, irgendeine Forderung gemeinsam zu vertreten. Die Bedeutung dieser neutralen Organisationen ist im allgemeinen allerdings nicht sehr gross.

Ein ganz besonderes, bei keiner andern Gewerkschaft feststellbares — übrigens auch nicht benötigtes — Verhältnis besteht zwischen dem VPOD. und den politischen Parteien. Diese letzteren üben indirekt durch Behörden und Parlamente einen weit-

gehenden Einfluss auf die Anstellungsbedingungen des öffentlichen Personals aus. Durch ihre Vermittlung lässt sich daher grundsätzlich manches erreichen. Da zufolge der Einstellung des VPOD. zur öffentlichen Wirtschaft und seiner aktiven Stellungnahme innerhalb der Arbeiterbewegung für eine erfolgreiche Zusammenarbeit nur die sozialdemokratische Partei in Frage kommt, bestehen denn auch besonders enge Beziehungen nach dieser Richtung. Gelegentlich werden Verbindungen auch mit anderen fortschrittlichen Parteien oder wenigstens einzelnen Vertretern von solchen aufgenommen. Die einzelnen Mitglieder sind in ihrer parteipolitischen Einstellung natürlich vollkommen frei.

II.

Haben wir im vorstehenden versucht, einen Ueberblick über die Organisation und das Tätigkeitsgebiet des VPOD. zu geben, so obliegt uns nun im folgenden, die Verbandspolitik näher zu schildern. Diese unterscheidet sich gegenüber derjenigen der Privatarbeiter-Gewerkschaften in manchen wesentlichen Punkten. So einmal mit Bezug auf die Regelung der Anstellungs- und Arbeitsbedingungen ganz allgemein. Diese Regelung geschieht fast ausschliesslich auf dem Wege von Regulativen bzw. Reglementen, sofern nicht geradezu Besoldungsgesetze (Bund, event. Kantone) in Frage kommen. Das bedeutet nun aber, dass die betreffenden Angelegenheiten einseitig durch Beschluss des Arbeitgebers, das heisst der Behörde, geregelt werden. Das Personal bzw. dessen Organisation ist nicht Vertragspartner, sondern hat lediglich die Möglichkeit, in den Vorverhandlungen auf die Gestaltung der Anstellungsverhältnisse einzuwirken. Tarifverträge können daher im allgemeinen nicht abgeschlossen werden. Aber auch die Beeinflussung der Vorverhandlungen geht öfters nicht ohne Schwierigkeiten vor sich, weil manche Behörden immer noch grosse Hemmungen haben, mit ihrem Personal, geschweige denn mit einer freien Gewerkschaft zu verkehren. Die Erzielung von Erfolgen wird im übrigen auch dadurch nicht unwesentlich erschwert, dass leider ein nicht kleiner Teil des Personals — namentlich unter den Beamten — der Organisation noch fernsteht, teils aus Furcht, teils aus Sättigung oder weil sie die Beiträge reuen. Gleichwohl hat der Verband im Laufe der Zeit sich weitgehend durchsetzen können; ja, es ist ihm sogar geglückt, an Stelle von einseitigen Regulativen eine Anzahl von Gesamtarbeitsverträgen abzuschliessen, allerdings mehr mit Betrieben halböffentlichen oder eigentlich privaten Charakters. So bestehen zum Beispiel Tarifverträge im Aktionsbereich des VPOD. zwischen diesem (bzw. einzelnen seiner Sektionen) und eine Reihe von Krankenkassenverwaltungen, mit einer Metzgergenossenschaft, die im städtischen Schlachthof arbeitet, einer forstwirtschaftlichen Stiftung und andere mehr. Fast ausschliesslich handelt es sich dabei um lokale Verträge. Landesverträge sind abgeschlossen worden vom Zentralverband VPOD. mit dem Verband schwei-

zerischer Bühnen über die Anstellungsbedingungen der Bühnenkünstler und der Chorsänger. Ein wesentlicher Unterschied zwischen dem VPOD. und andern Gewerkschaften besteht im weiteren darin, dass unser Verband nicht privaten Arbeitgebern (mit wenig Ausnahmen) gegenübersteht, Vertragspartnern also, deren Interessen er ja schliesslich nicht oder lediglich in sehr beschränktem Masse zu wahren hätte, sondern eben der Oeffentlichkeit. Jeder öffentliche Angestellte ist aber in gewissem Sinne Mitbesitzer des Betriebes, in welchem er arbeitet. Gewiss, das ist reichlich fiktiv und gewöhnlich merkt er seinen Mitbesitz nur an den Steuern — aber die Tatsache besteht eben doch und das bedingt von seiten der Gewerkschaft nach mancherlei Richtung grössere Rücksichten, so besonders auch hinsichtlich der eventuellen Anwendung des Streiks.

Aber auch Erschwerungen anderer Art komplizieren die Verbandstätigkeit des VPOD. Einmal der Umstand, dass der Verband, welcher seinerseits eine eigentliche, wenn auch stark föderalistisch gestaffelte Landesorganisation ist, auf der andern Seite keiner solchen gegenübersteht. Er muss sich vielmehr mit jedem Arbeitgeber besonders auseinandersetzen, mit Bund, Kantonen und jeder einzelnen Gemeinde. Weder der Schweiz. Städteverband noch die für uns sehr wichtige Vereinigung schweizerischer Elektrizitätswerke kann bis heute als Gegenkontrahent angesprochen werden, sie haben anscheinend vorläufig auch gar kein Interesse daran. Die gesamte gewerkschaftliche Tätigkeit des VPOD. ist denn auch typische Werkpolitik. Dazu kommt als eine weitere Hemmung, dass zur Regelung der Arbeitsverhältnisse im allgemeinen nicht die direkten Vorgesetzten kompetent sind, sondern dass hinter ihnen zumeist eine Kollegialbehörde (Stadtrat, Regierung) oder eine Volksvertretung (Parlament, Gemeindeversammlung) steht, die den endgültigen Entscheid zu treffen hat, was auf alle Fälle die Angelegenheit sehr kompliziert — wegen dem Rücksichtnehmen-müssen auf alle Seiten.

Endlich, so wie der Einfluss politischer Parteien für die Geltendmachung verbandspolitischer Forderungen nützlich sein kann, ist auch das Gegenteil möglich. Von rechtsbürgerlicher Seite wird nicht selten ein indirekter Druck auf das Personal ausgeübt, der dasselbe am Beitritt zu einer freien Gewerkschaft (eben dem VPOD.) hindern oder aber es gegebenenfalls auch veranlassen soll, den Verband wieder zu verlassen. So hat zum Beispiel unter dem ständigen Druck der katholisch-konservativen Partei, welche das Gemeindepersonal zum Eintritt in die christlich-soziale Organisation veranlasste, die Sektion Freiburg unseres Verbandes wieder aufgelöst werden müssen.

Zu all diesen, die Verbandspolitik allgemein belastenden Momenten sind in den letzten Jahren einige weitere Schwierigkeiten getreten, die neben viel Arbeit auch neues taktisches Vorgehen bedingt haben. Die eine dieser Schwierigkeiten brachte die

grosse Wirtschaftskrise, welche, beginnend mit dem Jahre 1931, eine sehr ungünstige Wirkung auf die Finanzlage der öffentlichen Verwaltungen und Betriebe ausübte. Sie bot den letzteren eine nur zu häufig benützte Gelegenheit, jede Verbesserung der Arbeitsverhältnisse glatt abzulehnen, mit der Begründung, dass die entstandenen Finanznöte jede weitere Belastung des betreffenden Gemeinwesens verhinderten. Die zweite neue Widerstandswelle bildete die Organisation des Bundes der Subventionslosen oder schlafenden Elefanten, der eine Zeitlang in gehässigster Art gegen das öffentliche Personal und seine angebliche wirtschaftliche Bevorzugung ankämpfte. Inzwischen ist der Elefant — das beste, was er tun konnte — glücklich wieder eingeschlafen, die Krise leider aber ist, kaum dass sie im Abflauen war, durch einen neuen Weltkrieg abgelöst worden. Dieser wiederum hat der Oeffentlichkeit begreiflicherweise erneute grosse Aufgaben gebracht und schwere finanzielle Opfer auferlegt, so dass auch durchaus berechtigten Begehren des Personals gegenüber aufs neue grösste Zurückhaltung geübt wird.

Leicht gemacht wird also dem Verband bzw. seinen Funktionären die Arbeit auch nicht. Gewisse Vorteile und Erleichterungen gegenüber den Privatarbeiter-Gewerkschaften sind da. Aber anderseits auch Nachteile. Wir haben sie oben aufzuzeigen versucht.

Wie weit ist nun der VPOD. seinen Aufgaben trotz den entgegenstehenden Schwierigkeiten gerecht geworden? Erfreulicherweise kann darüber doch manches Gute berichtet werden. Auf dem Gebiete der Verbesserung der Arbeitsbedingungen ist es gelungen, teils in den Besoldungsgesetzen und -regulativen der grossen Gemeinwesen allerhand Fortschritte zu erzielen, teils — und dies begreiflicherweise vorwiegend in kleineren Gemeinden — solche kompakte Arbeitsordnungen überhaupt erst zu schaffen. Dabei waren die Zeitverhältnisse, wie bereits angedeutet, der Aufstellung von neuen Forderungen keineswegs günstig. Es gelang aber immerhin, noch manche Verbesserung der Lohnverhältnisse zu erzielen, obschon anderseits wieder viel Kraft darauf verwendet werden musste, gegen allerhand Lohnabbau-Bestrebungen anzukämpfen oder dort, wo ein solcher Abbau angenommen werden musste, für dessen baldige Wiederaufhebung einzutreten. Mit der steigenden Teuerung in der allerletzten Zeit trat auch die Notwendigkeit an den Verband heran, sich für Teuerungszulagen einzusetzen. Diese Bestrebungen, wenn ihnen der Erfolg auch da und dort nicht versagt blieb, stossen im allgemeinen noch auf starke Widerstände, trotzdem die Ansprüche in bescheidenem Rahmen gehalten werden. Günstiger im Ergebnis erwiesen sich dagegen die Aktionen, die auf Lohnzahlung während des Mobilisationsdienstes gerichtet waren. Im Bund hat das Vorgehen des Föderativverbandes, dessen Mitglied unser Verband ja ist, zu einem sehr beachtenswerten Erfolg geführt, welche Lösung dann im Prinzip auch wegleitend für Kan-

tone und Gemeinden wurde. Die öffentlichen Verwaltungen und Betriebe zahlen darnach im allgemeinen die Löhne an die mobilisierten Angestellten in folgendem Verhältnis aus:

Für Ledige 30 Prozent und mehr; für Verheiratete, je nach Kinderzahl, 60—70 Prozent, steigend vereinzelt bis auf 85, ja 90 Prozent. Die grossen Gemeinden (nicht nur Städte!) stehen dabei am besten da, zahlen sie doch den Ledigen mindestens 40 Prozent, den Verheirateten im Durchschnitt 70—80 Prozent, ebenfalls steigend in Einzelfällen bis auf 90 Prozent.

Mancher Erfolg konnte auch auf dem Boden der Arbeitszeitverkürzung erzielt werden. Wenn die Arbeitszeit auch in den grossen Verwaltungen und Betrieben einigermassen zufriedenstellend geregelt ist, so kann das leider nicht behauptet werden für die kleineren Gemeinden und für manche Kantone. Auch nicht für die Privatbetriebe mit öffentlichem Charakter. Ein schwieriges Kapitel beispielsweise bildete und bilden zur Zeit heute noch die Arbeits- und Präsenzzeiten des Anstaltspersonals (Heil-, Pflege-, Straf- und Erziehungsanstalten), die noch viel zu lang sind. Immerhin ist gerade auf diesem Gebiete manches erreicht worden. So konnte die wirkliche Arbeitszeit in den meisten Anstalten auf 10 Stunden (statt 12 oder 14) reduziert werden, auch gelang es weitgehend ein altes Postulat zu verwirklichen, dahingehend, dass das verheiratete Anstaltspersonal ausserhalb des Arbeitsortes wohnen darf.

Grosse Aufmerksamkeit wurde von jeher auch der Frage der Ferien und neuerdings auch der Feriengestaltung gewidmet. Auch hier konnten nicht nur gelegentlich Verbesserungen erreicht, sondern vor allem auch den Arbeitern und Angestellten mancher Kantone, vieler kleinerer Gemeinden und Angehörigen von nur teilweise öffentlichen Betrieben überhaupt erst der Genuss von Ferien verschafft werden. Durch Beteiligung an der Institution der Schweizer Reisekasse und Verbindung mit Gewerkschaften, die eigene Ferienheime haben, hofft der Verband auch die zweckmässige Verwendung dieser Ferien beeinflussen zu können.

Eine Reihe kleinerer Erfolge wurde erzielt auf dem Gebiete der Bezahlung von Ueberzeitarbeit, der Abgabe von Arbeitskleidern usw. Auch auf einem vielfach wunden Punkt, der Schaffung einer geordneten Disziplinarrechtspflege, konnten Fortschritte erreicht werden. Lebhaft nahm sich der Verband auch immer der Verbesserung der bestehenden Einrichtungen zur Alters- und Hinterbliebenenfürsorge an oder suchte solchen an weiteren Orten Eingang zu verschaffen. Endlich wurden von den Sekretären zahllose Einzelaktionen durchgeführt, namentlich auch zum Zwecke der Festanstellung von lediglich provisorisch Beschäftigten.

In allen diesen Fällen ging das Bestreben des Verbandes immer wieder dahin, nicht nur einzelne Teilgebiete des Anstellungsverhältnisses zu regeln, sondern möglichst den ganzen Komplex, und zwar

in der Form von Anstellungsordnungen, die neben der Umschreibung der Arbeitsbedingungen auch das Mitspracherecht des Personals enthalten sollen.

Was die Mitwirkung des Personals an den Betriebsaufgaben anbelangt, so hat auch hier der Verband manches geleistet. Die bereits früher erwähnten Berufskartelle oder Berufskonferenzen sowohl wie die Verbandszentrale haben auf dem Wege der Anregung und Mitwirkung manches für ein reibungsloses Arbeiten auf den verschiedensten Gebieten der öffentlichen Verwaltung geleistet. So haben sich die Aerzte der Kranken- und Unfallversicherung angenommen, die Mitglieder des Energiekartells haben die neuen Starkstromvorschriften vorberaten, das Verkehrskartell nahm sich der Arbeitszeit in den Verkehrsbetrieben an, das Anstaltskartell insbesondere beruflichen Aus- und Weiterbildungsfragen usw. Recht Wertvolles konnte bereits auch erreicht werden in der Schulung des öffentlichen Personals. Vorschläge über Einführung neuer Angestellter und Arbeiter in ihren Arbeitsbereich, daneben aber auch in die Gesamtorganisation und die Aufgaben des betreffenden Gemeinwesens führten unter anderem zur Verwirklichung in der Stadt Zürich, gaben Anlass zur Erteilung von Urlaub an strebsames Personal zwecks Weiterbildung und Vorbereitung des Aufstieges. Der Verband selber hat seinen Mitgliedern ebenfalls praktische Hilfe vermittelt, indem er Interessenten durch Beiträge dazu verhalf, Kurse beispielsweise an der Handelshochschule St. Gallen zu besuchen. Besonders erwähnenswert ist in diesem Zusammenhange die ganz auf Anregung des VPOD. erfolgte Hebung des Berufsstandes der Pfleger und Pflegerinnen in Irrenanstalten. Diese Gruppe blieb bis vor kurzem noch gänzlich sich selbst überlassen, ihre soziale und wirtschaftliche Stellung war denn auch entsprechend. Heute kennen diese Pfleger und Pflegerinnen berufliche Ausbildungskurse, kennen eine von der Anstaltskommission des Vereins für Psychiatrie zusammen mit dem VPOD. durchgeführte Prüfung, daneben aber auch eine wesentlich gehobene soziale Lage. Die Erfolge sind allerdings nicht in allen Kantonen gleich gross, im allgemeinen aber kann ein ganz überraschender Fortschritt konstatiert werden. Heute interessiert sich der Verband stark für das freie Personal der Krankenanstalten.

Der VPOD. hat aber über all diesen Bestrebungen die Mitwirkung an allgemein wirtschafts- und sozialpolitischen Aufgaben nicht vergessen. Er hat auch dem Interessenkreis der Privatarbeiter-Gewerkschaften seine Aufmerksamkeit gewidmet, wohl wissend, wie sehr der Stand des öffentlichen Personals letztendlich vom Volke abhängig ist und dass zu diesem Volke nicht zuletzt die Privatarbeiter gehören.

Diese verschiedenen Erfolge, aber auch die Misserfolge, die natürlich keineswegs gefehlt haben und deren Ursachen ja auch seinerzeit bereits erwähnt wurden, zeigen mit aller Klarheit, welche

Ziele und Aufgaben der Verband in der nächsten Zukunft verfolgen muss.

In allererster Linie gilt es natürlich, die Stärkung der Mitgliedschaft zu pflegen. Noch stehen allzu viele « Oeffentliche » abseits von jeder Organisation, zu ihrem eigenen Schaden, ganz abgesehen davon, wie wenig Solidarität mit ihren Kollegen und der gesamten Arbeitnehmerschaft sie durch ein solches Verhalten beweisen. Je stärker der Verband ist, desto besser kann er sein Hauptziel verfolgen, die Anstellungs- und Arbeitsverhältnisse des gesamten öffentlichen Personals, inbegriffen das Disziplinar- und Mitspracherecht, in besondern Regulativen zu verankern, ein eigentliches Personalrecht zu schaffen und dieses Personalrecht zu pflegen, nicht zuletzt durch Schaffung von Personalämtern bei den grösseren Gemeinwesen. Wo Regulative nicht am Platze sind und überdies soweit als immer möglich, soll auch dem Gedanken der Tarifverträge vermehrter Eingang verschafft werden. Voraussetzung dazu ist allerdings, dass manche Verwaltungen und öffentliche Betriebe sich dem Personal gegenüber noch etwas vernünftiger einstellen, als dies heute der Fall ist. Wünschenswert wäre auch, dass der Landesorganisation der Arbeitnehmer (VPOD.) auch eine, oder vorläufig besser mehrere Landesorganisationen der Arbeitgeber gegenübergestellt werden könnten, etwa eine Organisation für die grossen Städte (Städteverband), für die grösseren Landgemeinden, die Elektrizitätswerke, Anstalten. (Anfänge dazu sind bei den letzten beiden bereits vorhanden.) Eine Landesorganisation besteht, allerdings als einzige, unter den schweizerischen Theatern. Wenn sie auch nicht sehr fest ist, hat sie doch die Basis zu einem Gesamtarbeitsvertrag abgegeben. Die Abmachungen zwischen dem VPOD. und den eben als wünschbar erklärten Landesorganisationen der öffentlichen Arbeitgeber brauchen sich dabei gar nicht in Details zu verlieren, sondern beschränkten sich zweckmässig nur auf Richtlinien und Minimalforderungen. Die Hauptsache wäre die Erzielung einer gewissen Einheitlichkeit in den Anstellungsbedingungen des öffentlichen Personals, wie es die Gewerkschaften der Privatarbeiter für ihre Kreise ja auch anstreben. Fortschrittlichere oder finanziell kräftigere Gemeinwesen haben dann immer noch die Möglichkeit, in ihren Ansätzen darüber hinauszugehen. Für alle diese zuletzt genannten Bestrebungen scheint der Boden heute zwar noch wenig vorbereitet zu sein. Wer kann aber wissen, was uns die nächste Zeit bringt und eventuell wie rasch.

Grosses Gewicht legt der Verband nach wie vor auf eine allgemeine Verwaltungsreform, die geeignet sein dürfte, neben einer gesunden Rationalisierung der Betriebe und namentlich auch der Verwaltungen die Stellung des öffentlichen Angestellten in und zu seinem Arbeitsplatz wesentlich zu ändern. Auf diesem Gebiet scheinen uns Zeit und Gelegenheit nicht ungünstig zu liegen. Das Anpacken dieser Aufgabe dürfte auch geeignet sein, wieder weitere Kreise, speziell unter den Beamten, auf unsern Verband

und seine Zwecke und Ziele aufmerksam zu machen und den Wunsch zu wecken, sich ebenfalls in Reih und Glied zu stellen.

Zum Schlusse wollen wir vom Zukunfts w o l l e n weniger reden als vom zukünftigen M ü s s e n. Dieses letztere wird uns vorgeschrieben durch die Zeitverhältnisse und die dadurch bedingten Aufgaben. Zu den letzteren gehört vor allem die Anpassung der Löhne an die sich ständig verändernden und ungünstiger gestaltenden Existenzbedingungen; es gehören dazu im besondern: Aufhebung noch bestehenden Lohnabbaues, Gewährung von Teuerungszulagen, angemessene Hilfe für die Mobilisierten und endlich noch einmal weitgehende Hilfe zugunsten der Privatarbeiterschaft.

Ein n e u e s A r b e i t s p r o g r a m m wird all diesen Zielen und Aufgaben den gewissermassen rechtlichen, verbandspolitischen Boden schaffen. Es ist bereits in Vorbereitung. Darüber hinaus wird der Verband aufmerksam verfolgen, was auf p o l i t i s c h e m B o d e n sich abspielt. Die Einstellung der Parteien zur Demokratie, zur militärischen Abwehr, zu all den Erneuerungsforderungen ist für keine Gewerkschaft so wichtig und weittragend wie für den VPOD. Ihre Beobachtung und Verfolgung bildet daher eine Notwendigkeit für den Verband.

Auch das gehört zu den Aufgaben, die uns einfach auferlegt worden sind.

Ersatzstoffe.

Von A. J u c k e r.

Im Gegensatz zum letzten Weltkrieg scheint in diesem Ringen um die europäische Hegemonie das Warenproblem und die Sicherung der Rohstoffbestände gegenüber der Beherrschung der Kraftquellen und der Transportwege in eine sekundäre Linie versetzt zu werden. Dieser Erscheinung liegen verschiedene Umstände zugrunde. Einmal fand das Warenproblem sofort bei Kriegsausbruch in der kriegswirtschaftlichen Versorgungspolitik, Ausfuhrverbote, Vorratshaltung, Preisregulierung usw. und in der unmittelbar einsetzenden Bahngutregelung sowie Instradierung eine erschöpfende Kontrolle; anderseits gliederten die staatlich geleiteten Wirtschaften die Wareneinfuhr und Warenverteilung sowie die Rohstoffversorgung bereits geraume Zeit vor Kriegsausbruch in den ökonomischen Prozess der Bedarfswirtschaft, in die Sicherstellung des Verbrauchs und in die vorgesehenen Produktionspläne ein. Als dritte ausschlaggebende Ursache verdient die weitgehend vorgetragene Entwicklung der modernen Stofftechnik Erwähnung.

Um uns auf einige wenige Gebiete zu beschränken, verzichten wir in diesem Zusammenhang auf eine Erläuterung der Errungenschaften der organischen und anorganischen Chemie auf dem Gebiete der Fettversorgung zu Nahrungszwecken und für den indu-