

**Zeitschrift:** Gewerkschaftliche Rundschau für die Schweiz : Monatsschrift des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes  
**Herausgeber:** Schweizerischer Gewerkschaftsbund  
**Band:** 4 (1912)  
**Heft:** 2

**Artikel:** Landesvertrag im Spenglergewerbe [Schluss]  
**Autor:** [s.n.]  
**DOI:** <https://doi.org/10.5169/seals-349892>

### **Nutzungsbedingungen**

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. 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. [Siehe Rechtliche Hinweise.](#)

### **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. [Voir Informations légales.](#)

### **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. [See Legal notice.](#)

**Download PDF:** 08.02.2025

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

Die Festsetzung eines jährlichen Maximums von Tagen, für die Ueberstunden bewilligt werden dürfen, beruht auf einer gewissen Willkürlichkeit und bietet daher Schwierigkeiten. Wir betrachten sie aber als notwendig, um die Verlängerung der Arbeitszeit an angemessene Schranken zu binden und um namentlich auch zu verhüten, dass wiederholte Bewilligungen der untern Instanz zusammen mit Bewilligungen der obern ein Zuviel erreichen. Das Maximum von 80 Tagen mag als etwas weitgehend erscheinen. Es ist daher zu bedenken, dass die normale Arbeitsdauer auf 10 Stunden verkürzt ist, dass von Gesetzes wegen (Art. 20) für Ueberstunden ein Lohnzuschlag von mindestens 25% bezahlt werden muss und dass die Bedürfnisse der Industrien und Gewerbe, namentlich in Saisongeschäften, ein gewichtiges Wort mitreden. Da in grössern Fabriken Ueberstunden oft nur für einzelne Betriebsabteilungen oder kleinere Arbeitergruppen erforderlich sind und es unbillig wäre, solche Bewilligungen dem Gesamtbetriebe anzurechnen, kann das Maximum immerhin kein unbewegliches sein.»

Was Art. 38 anbetrifft, bringt die Botschaft ziemlich dieselben Grundsätze zum Ausdruck, die bereits in den Ausführungen über die Art. 35 bis 37 enthalten sind.

Wenn wir in diesem Falle die Aeusserungen des Verfassers der bundesrätlichen Botschaft so ausführlich hier wiedergeben, so geschieht das, um einen neuen Beweis dafür zu leisten, wie sehr die Gesetzgeber bei der Revision des Fabrikgesetzes auch die Bedürfnisse und Interessen der Fabrikhaber berücksichtigen und selbst auf die Gefahr hin, dass das ganze Revisionswerk Schaden leidet, solche Interessen über die der Arbeiterschaft stellen.



## Landesvertrag im Spenglergewerbe.

(Schluss.)

Aus dem im ersten Teil wiedergegebenen Wortlaut des Vertrages ist vorerst zu ersehen, dass der Neunstundentag, um dessentwillen im Jahre 1905 in Basel und in den Jahren 1906 in Bern, 1907 und 1908 in Zürich monatelang (in Zürich sogar mehr wie ein Jahr) gestreikt werden musste, wobei nur in Bern ein Erfolg erzielt wurde, nun in allen den bezeichneten Städten, ferner in La Chaux-de-Fonds und Le Locle, wo er seit dem Jahre 1907 eingeführt ist, gilt. Ab 1. Januar 1913 kommen noch die beiden Städte Luzern und St. Gallen dazu, so dass dadurch der Neunstundentag dann für sieben Städte mit zirka 650 bis 700 Spenglerarbeiter Gültigkeit gewinnt.

Damit ist sicher auch sowohl für die Berufskollegen an andern Orten als für viele andere Berufsgruppen, die noch nicht imstande waren, den Neunstundentag zu verwirklichen, wertvolle Vorarbeit geleistet.

Diese ist um so höher einzuschätzen, als bekanntlich der schweizerische Baumeisterverband wie auch die Organisation der Metallindustriellen bei jedem Anlass, der sich ihnen bietet, mit allen Mitteln die Verkürzung der Arbeitszeit unter 10 Stunden zu verhindern suchen.

Man hat auf seiten der Arbeiterschaft den unheilvollen Einfluss der Herren, die an der Spitze der Unternehmerverbände stehen, gerade bei den in den Jahren 1907 bis 1911 geführten wirtschaftlichen Kämpfen sehr deutlich wahrgenommen. Nicht etwa nur die Spengler in Basel, Zürich, Lausanne, Luzern und andern Orten, sondern auch die Zimmerleute, die Steinarbeiter, die Bauschreiner und ganz besonders die Maurer mussten bei ihren jüngsten Kämpfen derartige Interventionen sehr schmerzlich empfinden.

Endlich sei daran erinnert, dass die Berufsgruppe der Spengler den Metallarbeiterverband während mehrerer Jahre in einer Art und Weise anspannte, die mit der Zahl der in Betracht kommenden Mitglieder in keinem richtigen Verhältnis und mit den erzielten Erfolgen in gar keinem Verhältnis mehr standen.

Es gehört wohl nicht zu den leichtesten Aufgaben des Vorstandes eines Industrieverbandes, dafür zu sorgen, dass die Mittel und Kräfte der gemeinsamen Zentralorganisation nicht fast ausschliesslich zur Führung der Lohnbewegungen einer einzelnen Berufsgruppe absorbiert werden. Das mag unter Umständen nicht durchweg zu vermeiden sein, aber auf alle Fälle hat der Zentralvorstand die Pflicht, darauf zu sehen, dass diese unverhältnismässig hohe Inanspruchnahme der Verbandsmittel nicht System werde.

Ausser solchen Erwägungen mag die Tatsache, dass in manchen Orten die beteiligten Arbeiter in absehbarer Zeit kaum imstande gewesen wären, den Neunstundentag oder selbst nur den Neuneinhalbstundentag zu verwirklichen, viel dazu beigetragen haben, dass der Zentralvorstand des Metallarbeiterverbandes dem Vertrag zustimmte, trotz der Lücken, die ihm anhaften, trotz den teilweise mehr als bedenklichen Verpflichtungen, die mit dessen Annahme verbunden sind.

So betrachten wir es als eine bedauerliche Lücke, dass in diesem Vertrag entgegen dem Prinzip, das seitens der Arbeiterschaft bei der Fabrikgesetzrevision geltend gemacht wird, an Stelle des Arbeitstages die Arbeitswoche (resp. Stundenzahl per Woche) festgesetzt wurde. Für Orte, wo die Arbeiter gut organisiert sind und

ihre Interessen selbst zu wahren wissen und speziell dort, wo bestimmte Aussicht besteht, dass die tägliche Arbeitszeit nicht über 9 oder 9 $\frac{1}{2}$  Stunden hinaus ausgedehnt wird, mag die Sache gehen.

Es kann hierbei auch noch geltend gemacht werden, dass das Gebiet, das für den Landesvertrag der Spengler in Betracht kommt, denn doch nicht so vielgestaltig und schwer übersehbar sei, wie das Geltungsgebiet des eidgenössischen Fabrikgesetzes.

Demgegenüber bleibt aber die Tatsache bestehen, dass für alle Orte und Berufe, wo die Gesamtwochenstundenzahl über 55 hinausgeht, die Gefahr besteht, dass die tägliche Arbeitszeit wenigstens während bestimmter Jahreszeiten auf 10 Stunden und mehr ausgedehnt werde.

Noch mehr bedauern wir das Fehlen jeglicher Bestimmung über den Arbeitslohn. In dem vom Metallarbeiterzentralvorstand seinerzeit veröffentlichten Auszug aus dem Schlussprotokoll steht über die Lohnfrage nur folgende Erklärung:

«Der Antrag der Arbeiter, im Vertrag den Lohnausgleich bei Verkürzung der Arbeitszeit zu stipulieren, wurde von der Meisterschaft mit der Begründung abgelehnt, dass sie strikte Weisung hätte, über die Lohnfrage dürfe nichts in den Vertrag aufgenommen werden; es sei Sache der Ortsvereine, sich mit den Arbeitern hierüber zu verständigen. Immerhin betrachteten die anwesenden Meister den Lohnausgleich als selbstverständlich.»

Gewiss wäre es keine Kleinigkeit gewesen, sich mit den Vertretern der Meisterorganisation über Aufnahme von Tarifbestimmungen im Landesvertrag zu einigen. Die Unterschiede der Verhältnisse an den verschiedenen Orten hätten die Sache kompliziert. Nichtsdestoweniger hätten im Landesvertrag gewisse Minimalgrenzen festgesetzt werden müssen, die für örtliche Tarifabschlüsse als niedrigste Basis zu gelten hätten.

Selbstverständlich liegt uns nichts ferner, als irgend jemand einen Vorwurf daraus zu machen, trotz dieser Mängel der Annahme des Landesvertrages zugestimmt zu haben. Wir denken, dass alle die beteiligten Vertreter der Arbeiter-schaft nicht ohne reifliche Ueberlegung einem Landesvertrag zustimmten, der die Parteien bei hoher Konventionalstrafe für sechs Jahre verpflichtet, ohne irgendwelche Bestimmung über das Mindestmass der Löhne zu enthalten, die der Arbeiter während dieser langen Zeit zu beanspruchen hat.

Eines ergibt sich aus dieser Sachlage klar, nämlich dass die vorgesehenen Schiedsgerichte eine ganz ausserordentliche Bedeutung gewinnen. Denn die Verhältnisse können im Zeitraum von sechs Jahren Aenderungen erfahren, die heute nicht abzusehen sind. So muss damit gerechnet werden, dass die vorgesehenen Schiedsgerichte

gelegentlich in Situationen geraten, wo eine Verständigung der Parteien, resp. ein Ausgleich der Differenzen sehr schwer zu finden ist. In solchen Momenten lastet eine ungemein grosse Verantwortung auf denen, die den letzten Entscheid zu fällen haben.

Wenn im Kommentar des Zentralvorstandes zum Landestarif erklärt wird, dass sich die heftigsten Kämpfe, die im Spenglergewerbe bisher geführt wurden, eigentlich nur um die Verkürzung der Arbeitszeit drehten, und man bezüglich der Lohnfrage sich gewöhnlich leicht verständigte, so darf doch nicht ausser Acht gelassen werden, dass dies ändern kann, sobald die Meister wissen, dass die Organisation, die den Arbeitern Rückhalt bieten soll, nicht mehr Aktionsfreiheit besitzt. Ferner ist auch bisher eine Verständigung in der Lohnfrage mit der Meisterschaft nur dann leicht gewesen, wenn entweder starke Nachfrage für Arbeiter vorhanden war, oder wenn die Vertreter der Arbeiter in der Lohnforderung nachgaben. Das wird voraussichtlich in der nächsten Zukunft so bleiben.

Allerdings muss anerkannt werden, dass es bei der sechsjährigen Vertragsdauer sehr riskiert gewesen wäre, einen festen Minimallohnansatz zu vereinbaren. Man hätte schon, wie es in dem im Jahre 1908 für vier Jahre abgeschlossenen Ortsvertrag für die Schlosser in Lausanne geschah, eine Art gleitende Lohnskala vorsehen müssen.

Aber selbst für diesen günstigsten Fall ist die sechsjährige Vertragsdauer etwas, das wir nie empfehlen möchten. Nicht etwa nur — das ist anfangs erwähnt worden — weil die Parteien in der langen Zeit möglicherweise erschlaffen, denn eine halbwegs brauchbare Organisation weiss mit ihren Mitgliedern auch in der sogenannten «faulen Zeit» etwas Rechtes anzufangen; sondern vielmehr aus andern Gründen. Dabei gilt für uns am meisten die Tatsache, dass wir in einer unsichern, rasch veränderlichen Zeit leben, die unter beständig wechselnden Formen immer wieder Situationen schafft, die die Existenz des Arbeiters erschweren. Es ist einfach unmöglich, auf viele Jahre zum voraus zu bestimmen, was unter allen Umständen dem Arbeiter vorteilhaft ist. Selbst wenn dies möglich wäre, so müssen bei Vertragsabschlüssen die Arbeitervertreter meistens einen mehr oder minder grossen Teil ihrer Ansprüche fahren lassen, das heisst man schliesst gewöhnlich ab, ohne alles, was im Interesse der Arbeiter notwendig oder wünschenswert erschien, erreicht zu haben.

Je länger nun die Vertragsdauer festgesetzt ist, um so häufiger und dringender wird sich das Bedürfnis geltend machen, die den veränderten Verhältnissen entsprechenden Verbesse-

rungen zu fordern. Ist aber die Organisation gebunden, dann ist man auf den guten Willen der Meister, eventuell auf die uns günstige Gesinnung des Schiedsgerichtes angewiesen. Wo damit nichts zu bekommen ist, muss man nachher selbst auf dringende, vielleicht mehr als berechnete Wünsche verzichten lernen. Man wird uns zugeben, dass weder das eine noch das andere einen guten Einfluss auf die Erziehung der Gewerkschafter ausübt.

Ferner ist zu bedenken, dass während der langen Vertragsdauer die Unternehmer schliesslich Zeit genug gewinnen, um Mittel und Wege ausfindig zu machen, die Vertragsbestimmungen, die ihnen unbequem sind, durch besondere Massnahmen indirekt zu umgehen, oder sie, weil sie durch den Vertrag nicht zu beseitigen sind, zu paralysieren. In sechs Jahren kann man vieles unternehmen.

Wir wollen gerne annehmen, dass im vorliegenden Falle die vertragschliessenden Parteien sich bestreben, in loyaler Weise den Vertragsbestimmungen nachzuleben, aber sechs Jahre sind denn doch eine etwas gar zu lange Zeit, die wir nur in den Kauf nehmen, wenn eminente Vorteile zu gewinnen oder grosses Unglück zu verhüten ist.

Bleibt noch die Garantiesumme, die für die Innehaltung des Vertrages deponiert wurde? Wer Verträge abschliesst, der soll sie halten, das ist unsere Meinung. Wir haben daher prinzipiell nichts gegen das Depot einer Garantiesumme einzuwenden, vorausgesetzt, dass diese im allgemeinen in vernünftigem Verhältnis zum Gegenstand des Vertrages und zu den Mitteln der Organisation steht, die sie leisten muss. Das dürfte hier zutreffen.

Dagegen erscheint der zweite Satz im vierten Kapitel des Vertrags, in dem es heisst: «Eine Vertragsverletzung liegt auch dann vor, wenn die verbotenen Massnahmen nicht direkt von einem Kontrahenten ausgehen, sofern nur erhellt, dass dieser nicht alles getan hat, um die Vertragsverletzung zu verhindern», doch bedenklich. Wenigstens hätte, wenn nicht im Vertrag selbst, so doch im Verhandlungsprotokoll näher präzisiert werden müssen, was unter dem *alles* zu verstehen ist.

So wie der Passus lautet, sind die Kontrahenten auch hier dem guten Willen oder besser dem Pflichtgefühl und der objektiven Urteilsfähigkeit des Schiedsgerichtes ausgeliefert. Freilich trifft das für beide Kontrahenten zu. Nur sind wir überzeugt, dass die Arbeiterorganisation namentlich mit dem grossen Prozentsatz der Wanderarbeiter, einen viel schwereren Stand hat als der Meisterverband.

Hoffen wir, dass die Beobachtung der Vertragsbestimmungen ohne grosse Schwierigkeiten möglich werde, dass die Spengler und Installateure in der ganzen Schweiz die sechs Jahre Vertragszeit dazu benützen, ihre indifferenten Berufskollegen für den Verband zu gewinnen und diese, wie sich selbst, zu tüchtigen Gewerkschaftern heranbilden. Wenn es ferner inzwischen dem Metallarbeiterverband gelingt, mit den Mitteln und der Kraft, die er einstweilen nicht mehr für die Lohnbewegungen der Spengler- und Installateurgruppen aufzuwenden braucht, andern Berufsgruppen gehörig vorwärts zu helfen, dann dürfte trotz der Mängel des vorliegenden Landesvertrags der Neunstundentag im schweizerischen Spenglergewerbe nicht zu teuer erkaufte sein.



## Zur Italienerfrage in der Schweiz.

Im Oktober 1905 schrieb der «American Federationist», das Organ der gewerkschaftlichen Federation of Labour folgendes in bezug auf die Einwanderung von Arbeitern, die auf einer niedrigen Kulturstufe stehen: «Man stelle sich vor, was das bedeutet. Nach 75 Jahren Agitation und Erziehung hat die Gewerkschaftsbewegung es so weit gebracht, 2 $\frac{1}{2}$  Millionen amerikanischer Arbeiter zu organisieren. Sie hat gekämpft für eine vernünftig beschränkte Arbeitszeit und einen angemessenen Lohn. Sie hat gekämpft für Hebung der Lebenshaltung, für eine selbstbewusste mannhaftige Unabhängigkeit. Un nun werden in fünf Jahren, nur fünf Jahren, 3 $\frac{1}{2}$  Millionen unorganisierter, unbezogener, unamerikanischer Arbeiter in das Land hereingelassen, um mit unseren Arbeitern zu konkurrieren, um für wenig Geld lange zu arbeiten, um unsere Lebenshaltung wieder zu senken, um in jeder Weise die grosse Arbeit, die von den Gewerkschaften geleistet wurde, zu bekämpfen.»

So wie hier die amerikanischen Arbeiter, betrachten wohl die Arbeiter aller Länder, die einer Einwanderung von Arbeitskräften gegenüberstehen, die Einwandernden als Konkurrenten. Der Arbeitsmarkt wird durch die Einwanderung von fremden Arbeitskräften zuungunsten der einheimischen beeinflusst. Ein gewisser Hass gegen die Einwanderer lässt sich darum leicht begreifen — wenigstens erklären. Unbedingt notwendig aber ist die Erscheinung, dass zuwandernde Arbeiter Konkurrenten der einheimischen sein müssen, nicht. Wenn nämlich die einwandernden Arbeiter bessere oder mindestens gleiche Arbeitsbedingungen verlangen wie die einheimischen, oder aber ihre Lebensgewohnheiten und Bedürfnisse sich decken mit denen