

Zeitschrift: Gewerkschaftliche Rundschau für die Schweiz : Monatsschrift des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes
Herausgeber: Schweizerischer Gewerkschaftsbund
Band: 4 (1912)
Heft: 8

Artikel: Heimarbeiterschutz : wie er sein soll
Autor: R.A.
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-349927>

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: 07.06.2025

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

ses Artikels ist nun diese Angelegenheit scharf umschrieben und es sollen nun auch die Kollegen bei einer allfälligen Beurlaubung zu ihren bezahlten Feiertagen kommen. Das vierte Alinea gibt klaren Aufschluss über den Arbeiterweltfeiertag. Wir hoffen nur, die Kollegen werden in Zukunft etwas mehr Gebrauch machen von diesen Vergünstigungen als dies bisher der Fall war. Demonstriert für die Verkürzung der Arbeitszeit, dann wird sie euch beim nächsten Tarifabschluss nicht mehr vorenthalten werden können.

Versäumte Arbeitszeit. Bei Todesfällen in der Familie erfolgt für die Abwesenheit für höchstens einen Tag kein Abzug. Für Teilnahme an Waffeninspektionen, Rekrutenaushebungen, Feuerwehrrübungen, ferner bei Erfüllung bürgerlicher Pflichten, wenn sich diese nicht ausserhalb der Geschäftszeit erledigen lassen und nicht besoldet sind, und bei Wohnungswechsel Verheirateter und Lediger, welche Stützen der Mutter oder Familie sind, wird die dazu benötigte Zeit, im Maximum ein Tag, ausbezahlt. Bei Niederkunft der Frau wird für höchstens einen Tag der Lohn bezahlt.

Bei Krankheitsfällen bis zu einem Tag findet kein Lohnabzug statt, ebenso für zwei Tage, wenn der betreffende Gehilfe zwei Jahre im gleichen Geschäfte in Stellung war. Im übrigen kommen für versäumte Arbeitszeit die Bestimmungen des Obligationenrechts in Anwendung.

Das Nachholen versäumter Arbeitszeit ist nicht zulässig.

Um Streitigkeiten zu vermeiden, muss der Gehilfe seine Erkrankung der Geschäftsleitung sofort melden. In zweifelhaften Krankheitsfällen kann sich die Geschäftsleitung von der Richtigkeit vergewissern, indem sie ein ärztliches Zeugnis verlangt.

Begründete Entschuldigungen sind entweder vor dem Wegbleiben oder unmittelbar nach der Abwesenheit vom Geschäfte bei der Geschäftsleitung anzubringen. Unentschuldigtes Ausbleiben kann Abzug der versäumten Arbeitszeit, bei Wiederholung ausserdem sofortige Entlassung zur Folge haben.

Dieser Artikel bringt uns auch beim Wohnungswechsel eine Bezahlung bis zu einem Tage. Es ist das eine Vergünstigung, die der Kollege mit zahlreicher Familie zu würdigen wissen wird. Auch der zweite Satz dieses Alineas bringt für Kollegen, die zwei Jahre im gleichen Geschäfte tätig sind, ein gerechtes und nichts wie angebrachtes Entgegenkommen seitens der Prinzipalität; dass derartige Sätze in den Tarif aufgenommen werden müssen, zeugt zwar nicht von allzu grossem sozialem Verständnis. Das zweite Alinea ist an und für sich selbstverständlich, doch musste von Gehilfenseite ganz energisch darauf gedrungen werden, um einer gewissen Sorte Hamster das Handwerk zu legen. Das dritte Alinea spricht vom ärztlichen Zeugnis. Es wurde ein Protokollvermerk erlassen in dem Sinne, dass dieses Zeugnis, sofern es verlangt wird, vom Prinzipal zu bezahlen ist, wenn sich dasselbe zugunsten des Erkrankten ausspricht. Im umgekehrten Falle hat es der Betreffende selbst zu bezahlen und verliert obendrauf noch

den Tag oder alle beide, wenn er zwei von der Arbeit wegblied. Im vierten Alinea wird eigentlich nur gesagt, was man aus Taktgefühlsgründen nicht sollte im Tarif festnageln müssen.

Recht auf volle Beschäftigung. Am Gewissgelde darf auch dann nicht gekürzt werden, wenn ein Gehilfe nicht die ganze Woche beschäftigt ist.

Die berechnenden Gehilfen sind voll zu beschäftigen oder bei unzureichender Arbeit nach dem Durchschnittsverdienst der letzten 30 Arbeitstage zu entschädigen.

Die Abrechnung hat bis zu einem Tage vor dem Zahltag stattzufinden. Sämtlicher bis zum Abschluss der Wochenrechnung in Korrektur vorliegender Satz ist mitzuberechnen.

In der Praxis soll es vorgekommen sein, dass Kollegen, die nicht die ganze Woche voll beschäftigt waren, am Lohne gekürzt wurden. Das erste Alinea untersagt das für die Folge ganz bestimmt. Das gleiche hat für die berechnenden Kollegen Gültigkeit. Die Abrechnung ist nunmehr von zwei Tagen auf einen reduziert worden. »

(Schluss folgt in nächster Nummer.)



Heimarbeiterschutz — wie er sein soll.

Motto: Der Worte sind genug gewechselt, lasst uns endlich Taten seh'n! *Faust.*

Der *Internationale Heimarbeiterschutz-Kongress*, der soeben in Zürich getagt hat, hat sich in einer Beziehung ein grosses Verdienst erworben, indem er das Gebiet der Resolutionsfabrikation verliess und auf den Boden der (im bessern Sinne des Wortes) *praktischen Arbeit* trat: Anstatt in einer mehr oder minder schönen Resolution seine Meinung über den Schutz der Heimarbeiter zu sagen, hat er den europäischen Regierungen und Parlamenten ein fix und fertiges *Mustergesetz* ausgearbeitet und ihnen damit gezeigt, wie sie es machen müssen, wenn sie den Aermsten der Armen etwas mehr als platonisches Interesse entgegenbringen wollen. Die Väter dieses Entwurfs sind die besten Kenner der Schäden der Heimarbeit: Arbeiterführer, Nationalökonomien, Fabrikinspektoren und Professoren aus Belgien; und was an ihm noch fehlte, das wurde in fast zweitägigen Debatten von Lujo Brentano, Viktor Brants, Prof. Broda sowie von einer Reihe sachkundiger Sozialisten aller Länder hinzugefügt, so dass nun keine Regierung mehr sagen kann, diese Frage sei zu kompliziert, um gesetzlich geregelt zu werden.

Es ist das erstemal, dass ein internationaler Kongress es wagte, ein im grossen und ganzen für alle kapitalistischen Länder passendes Gesetz auszuarbeiten. Dies sowie die Tatsache, dass es in allernächster Zeit einem Parlament (dem belgischen) vorgelegt werden wird, verleiht dieser Arbeit eine hervorragende Bedeutung, die eine Be-

sprechung des Inhalts auch an dieser Stelle rechtefertigt.

Das Gesetz präzisiert genau die Begriffe Gewerkschaft, Heimarbeiter, Arbeitnehmer und -geber und verpflichtet jeden Unternehmer, seine Heimarbeiter behördlich eintragen zu lassen sowie jedem Heimarbeiter ein *Lohnbuch* auszuhändigen, in welches die Löhne einzutragen sind. Jeder Arbeitgeber muss genaue Verzeichnisse führen über die Art und Mengen der Arbeit, über die Zeit, in der diese verlangt wird, über den Lohn, über Zwischenmeister usw. (Schon damit allein ist der allerschlimmsten Ausbeutung ein Riegel vorgeschoben.)

Sodann haben die Stadtverwaltungen und Gesundheitskommissionen genau Buch zu führen über die Schädlichkeit der Hausindustrien, haben dem Minister jährlich Bericht zu erstatten und zu untersuchen, welche Betriebe einer *besondern Kontrolle* zu unterstellen sind. Die Ware selbst ist durch ein Merkmal als Heimarbeit kenntlich zu machen, die Arbeitsräume müssen mindestens 10 Kubikmeetr Luftraum für jede Person enthalten; da, wo ansteckende Krankheiten sind, ist die Heimarbeit zu verbieten, Rohmaterialien, die zu Krankheiten führen können, dürfen nicht ausgegeben werden usw. Wer dagegen verstösst, dessen Ware soll vernichtet und dem soll verboten werden, fernerhin Heimarbeiter auszubeuten.

Sehr wichtig ist, dass der Entwurf in Art. 6 *Lohnausschüsse* vorsieht, die die Aufgabe haben, *Mindestlöhne* aufzustellen, um die *Willkür* der Unternehmer zu brechen. Da, wo die Unternehmer die Wahl derselben hintertreiben, soll der Minister sie von Amtes wegen ernennen, wie er auch in den Ausschüssen sich vertreten lassen darf. Diese Ausschüsse bestehen zu gleichen Teilen aus Arbeitgebern und -nehmern und müssen in bestimmten Terminen zusammentreten, um die Gesuche um Festsetzung eines Minimallohnes zu prüfen. Derartige Gesuche können durch jede beteiligte Person und Gewerkschaft eingereicht werden, damit den Heimarbeitern die Garantie gegeben ist, stets einen *Schutz gegen Hungerlöhne* zu haben. Die Ausschüsse sollen das Recht haben, in jede Lohnliste, Arbeitsordnung etc. Einsicht zu nehmen sowie technische Sachverständige heranzuziehen. Für Arbeiten, die nicht tarifiert sind, hat der Arbeitgeber vor dem Gewerbegericht nachzuweisen, dass die Preise derart sind, dass ein mittlerer Arbeiter den Mindestlohn erreichen kann. Auch für *Lehrlinge* sind Mindestpreise festzustellen, und weder ihnen noch den Arbeitern darf ein Abzug gemacht werden, weder vom Unternehmer noch vom Zwischenmeister. Millionen von Heimarbeitern werden aufatmen, wenn diese Bestimmung Gesetz wird!

Weiter bestimmt der Entwurf, dass die Unter-

nehmer für die Praktiken der Zwischenmeister, Makler etc. verantwortlich sind, dass die durch solche Schmarotzer benachteiligten Arbeiter ihren Lohn vom Unternehmer einklagen können und dass jede Person berechtigt ist, einen Unternehmer, der zu niedrige Löhne zahlt, anzuzeigen. Die Entscheide der Ausschüsse werden vom Minister veröffentlicht und erlangen nach 30 Tagen Gesetzeskraft, zwei Jahre lang und, wenn nichts anderes bestimmt wird, für weitere zwei Jahre. Gegen die Entscheide kann Berufung eingelegt werden bei einer Kommission, die aus Delegierten der Ausschüsse paritätisch zusammengesetzt ist. Da, wo die Heimarbeiter zu ängstlich sind, Gesuche um Festsetzung von Löhnen zu stellen, soll der Minister von Amtes wegen Mindestlöhne bestimmen dürfen, und da, wo die Arbeiter aus Furcht vor Massregelung nicht wagen, den Lohn einzuklagen, soll jede andere Person, jede Gewerkschaft etc. das Recht haben, den betreffenden Unternehmer gerichtlich belangen zu lassen, eine Bestimmung, die den Heimarbeiter vor betrügerischen Praktiken gewisser Unternehmer wirksam schützt.

Zum Schluss sind für jede Uebertretung Strafen vorgesehen hinsichtlich eines jeden Arbeiters, das heisst der Arbeitgeber wird um so mehr bestraft, je mehr Arbeiter er betrogen hat.

Soweit der Entwurf. Auf dem Kongress in Zürich meinten einige bürgerliche Soziologen und Kleriker, dass einige dieser Schutzbestimmungen « gefährlich » seien. Ihnen wurde jedoch von Sozialisten erwidert, dass das allerdings der Fall sei — aber « gefährlich » seien diese Bestimmungen nur für die Ausbeuter, für diejenigen unter den Kapitalisten, die auf Kosten der hungernden Heimarbeiter Millionen verdienen, und für *die* sollte ja gerade der Entwurf gefährlich sein! Deren Sünden und schuftige Praktiken hätten ja gerade das Gesetz hervorgerufen. Darauf erwiderten einige französische Philanthropen, dass das Gesetz auch denen gefährlich werde, die als Kleinhändler (Krauter) auf die Heimarbeiter angewiesen seien. Worauf eine Reihe Delegierter erklärten: Ein Unternehmer, einerlei, ob gross oder klein, der nur existieren kann auf Grund der Hungerlöhne seiner Heimarbeiter, der ist nur wert, zugrunde zu gehen! Und der Kongress — das ist immerhin etwas wert! — stimmte lebhaft zu.

Jetzt liegt es nun an den Heimarbeitern, sich, wie es der Kongress in einem weitem Beschlusse gefordert hat, zu organisieren, um im Verein mit den übrigen Gewerkschaften und den Sozialisten aller Länder so viel Einfluss auf die Gesetzgebung ihres Landes zu gewinnen, wie nötig ist, die Annahme eines solchen Mustergesetzes für die Heimarbeiter zu erzwingen. Bis dahin aber haben sie

in diesem Entwurf ein vorzügliches Agitationsmaterial, das ihnen helfen wird, die Unaufgeklärten aufzuklären und die Regierungen und Parlamente sowie die Vertreter aller Parteien an ihre Pflicht und Schuldigkeit zu erinnern.

Bemerkt sei noch, dass der Kongress weiterhin beschlossen hat, diesen Entwurf allen europäischen Regierungen und Parlamenten zu unterbreiten. Auf diese Weise werden die Arbeitervertreter schon bald Gelegenheit haben, darauf Bezug zu nehmen. Auch das wird für die Heimarbeiter sehr wertvoll sein und sie zugleich etwas mehr als bisher für die Politik interessieren. R. A.



Offene Fragen über den Gesamtarbeitsvertrag im Obligationenrecht.

Nach Art. 323 des Obligationenrechts sind Dienstverträge, die von auf einen Gesamtarbeitsvertrag verpflichteten Arbeitgebern und Arbeitern abgeschlossen werden, nichtig, soweit solche dessen Bestimmungen widersprechen.

Mit andern Worten, da wo ein Tarif besteht, soll derselbe für alle Arbeiter gelten bei denjenigen Meistern, welche ihn anerkannt haben. Es darf also ein Tarifmeister mit einem einzelnen Arbeiter, oder umgekehrt, der Arbeiter mit dem Meister, nichts anderes abmachen als was im Tarif steht. Tun sie es dennoch, so haben diese Abmachungen keine Rechtswirkung.

Der Art. 322 des Obligationenrechts spricht nur allgemein, dass Arbeitgeber oder Arbeitgebervereinigungen mit Arbeitern oder Arbeitervereinigungen Vorschriften für die Dienstverhältnisse aufstellen können, was schriftlich geschehen muss, wenn es gültig sein soll.

In der Praxis wird sich die Sache gar nicht so einfach gestalten und lässt das Gesetz verschiedene Fragen offen.

Zum Beispiel: Die unorganisierten Arbeiter einer Werkstatt kommen miteinander überein, mit dem Meister einen Arbeits-Vertrag abzuschliessen. Der Vertrag kommt zustande. Nun kommt es heute, besonders in unsern Berufen, sehr oft vor, dass binnen kurzer Zeit die betreffenden Arbeiter, welche sich hier als Kontrahenten zusammenfanden, in ganz kurzer Zeit fast sämtliche, oder auch alle, aus dem Geschäfte austreten. Der Meister allein bleibt, er stellt sich wieder andere Leute ein.

Sind nun die Abmachungen, welche die ausgetretenen Arbeiter mit dem Meister getroffen, verbindlich für das neue Personal?

Diese Frage muss verneint werden.

Anders wird es sein, wenn einen solchen Werkstellen-Vertrag eine Organisation mit dem Meister abgeschlossen hat. Dann sind beide Kontra-

henten vorhanden, der Vertrag wird seine Gültigkeit behalten, auch wenn alle zur Zeit des Abschlusses beschäftigten Arbeiter wechseln; er wird auch für unorganisierte Arbeiter verbindlich sein.

Ein anderer Fall.

Die unorganisierten Arbeiter eines Ortes, wie es zum Beispiel in der welschen Schweiz so oft vorkommt, halten Versammlungen ab, stellen einen Tarif auf, der Tarif kommt mit den Meistern zustande. Von den Arbeitern unterzeichnet eine Kommission, sie ist im nächsten Jahre gar nicht mehr am Orte oder die Betreffenden sind selbst Meister geworden. Zum Grossteil sind auch wieder andere Arbeiter da. Sie finden, der Tarif, welchen die Leute im Vorjahre abgeschlossen haben, sei nicht passend und erklären sich in einer Versammlung nicht daran gebunden. Damit wird zweifellos der Vertrag aufgehoben sein, da der Dienstvertrag den Begriff des Ortsgebrauchs nicht mehr kennt.

Es ist einleuchtend, dass als Vorbedingung zur Durchführung eines Tarifvertrages zum mindesten eine Arbeiterorganisation als Kontrahent zu den Meistern stehen muss.

Wie aber nun, wenn die betreffende Organisation nur eine Minderheit der am Platze beschäftigten Leute bildet und die andern unorganisiert sind? Kann diese Minderheit der Organisierten verbindlich für die Mehrheit der Arbeiter die Arbeitsbedingungen festsetzen mit den Meistern?

Wir glauben dies verneinen zu müssen.

Nun kommt es aber auch vor, dass in einem Berufe verschiedene Organisationen bestehen. Nicht selten ist es der Fall, dass solche während einer Tarifbewegung sich bilden oder von den Meistern gebildet werden. Dieses neue Gebilde vereinigt nur eine Minderheit von Arbeitern des betreffenden Ortes. Diese Minderheit schliesst nun mit den Meistern einen Tarif ab, zu dem sich die Mehrheit nicht verstehen kann.

Kann nun ein solcher Tarif im Sinne des Art. 323 des Obligationenrechts verbindlich erklärt werden? Das heisst, darf die betreffende Meisterorganisation nicht mit der Mehrheit einen Tarif abschliessen, welcher andere Bestimmungen enthält?

Nach unserm Dafürhalten hat hier das Gesetz Lücken, welche durch eine authentische Interpretation, vielleicht des Bundesrates oder des Bundesgerichtes ergänzt werden sollten, damit eine einheitliche Rechtsprechung in Streitfällen zustande käme. Zweifellos muss es Grundsatz werden, dass nicht eine Minderheit von Arbeitern für die Mehrheit derselben an einem Orte verbindliche Tarife aufstellen kann. Denn sonst würde das ganze Tarifwesen aufs ärgste gefährdet und kaum noch eine friedliche Erledigung von Tarifabschlüssen