

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

Herausgeber: Schweizerischer Gewerkschaftsbund

Band: 4 (1912)

Heft: 8

Rubrik: Lohnbewegungen und wirtschaftliche Kämpfe in der Schweiz

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: 02.02.2025

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

für die Beseitigung dieser, mittelalterlichen Charakter tragenden, Institute zu wirken. Jedenfalls dürfen solche Anstalten unserer Ueberzeugung nach nie im Abhängigkeitsverhältnis zum Fabrikunternehmen oder zur katholischen Kirche stehen, wenn sie wirklich in erster Linie dem Wohl der Arbeiter dienen wollen. Es müssen freie Arbeitergenossenschaften sein, denen Gemeinden und grössere Arbeiterorganisationen hilfreich zur Seite stehen, bis sie so weit gediehen sind, um aus eigener Kraft bestehen zu können. Wollen die Unternehmer der Arbeiterschaft in dieser Hinsicht behilflich sein, dann ist das recht lobenswert, wenn sie es in einer Weise tun, die das Abhängigkeitsverhältnis der Arbeiter nicht noch vergrössert. Ausser der Form von Schenkungen an Terrain, Lokalen, Material oder Geldmitteln gibt es eine sehr einfache Form, den Arbeitern zu Hilfe zu kommen, nämlich die, ihnen bessere Löhne zu zahlen.



Lohnbewegungen und wirtschaftliche Kämpfe in der Schweiz.

Abschluss eines neuen Kollektivarbeitsvertrages im schweiz. Buchdruckergewerbe.

Bekanntlich gehört der Schweizerische Typographenbund zu den Arbeiterorganisationen, die am frühesten aufstanden, um durch Kollektivverträge das Arbeitsverhältnis gleichmässig und unter möglichst weitgehender Wahrung der Interessen der Berufskollegen zu regeln. Indem anderseits die Berufsverhältnisse im allgemeinen solchen Bestrebungen nicht ungünstig waren und endlich wenigstens die Grosszahl der Arbeiterschaft im Buchdruckergewerbe sehr bald die hohe Bedeutung der Gewerkschaftsorganisation erfasste, gelang es den Buchdruckern schon nach wenigen Jahren, nationale und internationale Verbindungen zu schaffen, die den Unternehmern imponieren mussten.

Weiter bildete der Umstand, dass im Buchdruckergewerbe der Kleinbetrieb (bis zu 10 Arbeiter) oder wenigstens der kleine Mittelbetrieb (10 bis 25 Arbeiter) noch vorherrscht, für die kleinern Unternehmer einen triftigen Grund, mit den Gehilfen die Sache nicht zu verderben, um womöglich die Entwicklung des Grossbetriebs, das Vordringen der Maschinenteknik und die damit verbundene zügellose Konkurrenz möglichst zurückzuhalten.

Schliesslich ist die Natur der Arbeit im Buchdruckergewerbe derart, dass es sich — namentlich bei der Herstellung der Zeitungen und Druckschriften für Momentbedarf — oft schlecht lohnt, diese anderswo als am Gebrauchsort herstellen

zu lassen. Dieser Umstand erhält dem Gewerbe ein gutes Stück seines lokalen Charakters, schützt es zum Teil wenigstens vor der internationalen Konkurrenz.

Das Zusammentreffen dieser Umstände erleichtert wesentlich die Organisation und die gewerkschaftliche Aktion im Buchdruckergewerbe, d. h. es ist dem gewerkschaftlichen Zusammenschluss der Gehilfen und der Verständigung zwischen Gehilfen und Unternehmern förderlich. Ausserdem kämen noch andere Momente hier in Betracht, die den Buchdruckern im Vergleich zu der übrigen Arbeiterschaft eine günstigere Stellung sichern. Wir können jetzt nicht näher darauf eintreten. Es wäre jedoch falsch zu glauben, dass die bezeichneten Umstände etwa für alle Zeiten so günstig weiterwirken, und noch mehr wäre es falsch anzunehmen, dass nun die Typographen ruhig die Hände in den Schoss legen dürfen und nur den Mund aufzumachen brauchen, um die Früchte aufzufangen, die ihnen eine ausserordentlich günstige Situation reifen lässt. Gerade der Umstand, dass die Buchdrucker verhältnismässig am vollkommensten organisiert sind (99 %), die grossen Opfer, die der einzelne an seine Gewerkschaft bringt (bis zu 2 Fr. Wochenbeitrag) und die gewaltigen Unterstützungssummen, die der Typographenbund seinen hilfsbedürftigen Mitgliedern zuwendet, sind Beweise dafür, dass man sich unter der Arbeiterschaft im Buchdruckergewerbe sehr wohl der Wahrheit bewusst ist, dass das Schicksal des Menschen, die soziale Lage oder das Wohl und Wehe einer Gesellschaftsschicht in erster Linie von der Macht, vom Einfluss abhängt, den der einzelne oder die Gesellschaftsgruppe, der er angehört, auf die übrige Gesellschaft auszuüben vermag. Eine Wahrheit, die in der geschlossenen Organisation und in der hohen Beitragsleistung zum Ausdruck kommt für alle, die sie erkannt haben. Es muss den Typographen die Anerkennung eingeräumt werden, in dieser Richtung bahnbrechend vorgegangen zu sein, genau so wie sie bezüglich der Verkürzung der Arbeitszeit und der kollektivvertraglichen Regelung der Arbeitsbedingungen, im Ausbau des Unterstützungswesens usw. bahnbrechend vorgegangen. Ferner muss darauf aufmerksam gemacht werden, dass günstige Bedingungen, sich für seine Existenz zu wehren, es den Typographen keineswegs ersparen, die schädlichen Wirkungen der kapitalistischen Gesellschaft zu spüren.

Abgesehen davon, dass günstige Arbeitsbedingungen, namentlich hohe Löhne, stets einen starken Anreiz bilden für den Unternehmer, auf jede mögliche Art menschliche Arbeitskraft zu sparen, suchen anderseits die Klienten oder Konsumenten ihren Bedarf an teuren Produkten so

viel wie möglich einzuschränken. Schliesslich muss im Laufe der Zeit das Buchdruckergewerbe den Einfluss allgemeiner Wirtschaftskrisen noch viel mehr zu spüren bekommen als heute, und heute schon sind die Arbeitslosen unter den Buchdruckern sehr zahlreich.

Man denke ferner daran, dass die Teuerung, Steigerung der Lebensmittel- und Mietpreise, Steigerung der direkten und indirekten Steuern, dass die schlimmen Folgen des Militarismus und andere sozialen Uebel der Arbeiterschaft im Buchdruckergewerbe ebenso weh tun wie der übrigen Arbeiterschaft. Wenn es schliesslich auch einzelnen Buchdruckern gelingt, sich aus den Reihen der Lohnarbeiter zu Professoren oder Regierungsräten, Genossenschaftsverwaltern und dergleichen Aemtern emporzuschwingen, so bilden diese glücklichen Kollegen doch die Minderheit. Die grosse Mehrzahl der Typographen ist wie jeder gewöhnliche Prolet dazu verurteilt, zeitlebens Lohnarbeiter zu bleiben. Andererseits sind selbst die bessergestellten durch Bande der Blutsverwandtschaft, der Freundschaft und der Kameradschaft mit dem übrigen Proletariat noch eng verbunden.

Wir haben somit alle Ursache, uns aufrichtig des Erfolges zu freuen, den die Mitglieder des Schweizerischen Typographenbundes am 11. September letztthin durch den Abschluss eines neuen Kollektivarbeitsvertrages errungen haben. Bevor wir darüber Näheres mitteilen, wollen wir nur den einen Wunsch äussern, nämlich den, es möchten ihrerseits auch alle organisierten Buchdrucker sich stets der gewaltigen Schwierigkeiten erinnern, mit denen die Arbeiterschaft in anderen Berufen zu kämpfen hat, wenigstens nie vergessen, dass die grossen Hindernisse der Organisation, die der Typographenbund seit seiner Gründung schon beseitigt hat, für viele andere Berufe heute noch bestehen, weil unglückliche Umstände es bisher den Arbeitern dieser Berufe nicht ermöglichten, diese Hindernisse zu beseitigen.

Nun zum neuen Vertrag. Darüber lassen wir vorerst die sprechen, die dabei beteiligt sind; deren Ansicht wird in der «*Helvetischen Typographia*» in folgender Weise zum Ausdruck gebracht:

«Ueber das zähe Festhalten an den aufgestellten Positionen hinaus bewegte doch alle Teilnehmer an den Tarifverhandlungen der Gedanke, inwieweit die Realisierung der vorliegenden Anträge die weitere Entwicklung oder gar den Fortbestand des Einheitstarifs (Untere Schiedsgerichte und Einigungsamt) beeinflussen und welche Wirkung so mancher der zu fassenden Beschlüsse auf das Gewerbe im allgemeinen und in der Oeffentlichkeit im besondern haben würde. Es soll damit nicht gesagt sein, dass sich die

Unterhändler ausschliesslich nur von ethischen Grundsätzen oder gesellschaftlichen Nützlichkeitszwecken leiten liessen, um eine gegenseitige Verständigung und Einigung herbeizuführen. Diese Annahme wäre total falsch und unberechtigt. Auf beiden Seiten musste genau abgewogen und überdacht werden, was ist für den gegenwärtigen Zeitabschnitt möglich und erreichbar.

Sind unsererseits viele Wünsche nicht erfüllt worden, so ist das gleiche auf seiten der Prinzipale zu konstatieren, und die Folge davon wird sein, dass es hüben und drüben Vorhalte, Vorwürfe und eventuell auch — Verwünschungen geben wird. Es wird das immer der Fall sein, so lange wir genötigt sind, Tarifverträge abzuschliessen, und demzufolge im Zeichen der *kapitalistischen Wirtschaftsordnung* leben. Ein Arbeitsvertrag kann *niemals* etwas Ideales sein und werden, solange wir unter dem eben angeführten System schmachten. Der Arbeitsvertrag ist und bleibt eine rein *geschäftliche* Vereinbarung über den Wert einer bestimmten Arbeitsleistung. Das Bestreben des einen Kontrahenten, des Unternehmers, geht hierbei darauf aus, für den bezahlten Lohn eine möglichst grosse und für ihn vorteilhafte Arbeitsleistung herauszuholen und den Wert der letzteren durch einen möglichst hoch bemessenen Zuschlag noch zu vermehren. Der andere Kontrahent, der Arbeiter, sucht seinerseits den Preis für das zu liefernde Arbeitsquantum möglichst hochzustellen, da für ihn der geschäftliche Wert der Arbeit einzig und allein in dem dafür empfangenen Lohn besteht. Auf diesem Punkte, der Festsetzung der Arbeits- und Lohnbedingungen, kreuzen sich die beiderseitigen, einander diametral gegenüberstehenden Interessen. Jede Partei sucht ganz naturgemäss für sich die günstigsten Positionen herauszuschlagen, und man ist, um zu einem Resultat zu kommen, genötigt, sich entweder *gegenseitig Konzessionen zu machen* oder aber seine Kräfte im Kampfe zu messen.

Der Arbeits- oder Tarifvertrag ist demzufolge für den Arbeiter keine ideale Institution. Er dient in seiner kollektiven Form lediglich dazu, einer bestimmten Gruppe von Arbeitern gleichmässig *geregelt Lohn- und Arbeitsbedingungen* zu sichern und die in Betracht kommenden Arbeitgeber zu deren Beachtung zu verpflichten.

Der Tarif erlangt mit 1. Januar 1913 Gesetzeskraft für unser Gewerbe.

Hier die wichtigsten Bestimmungen:

I. Allgemeine Bestimmungen für Handsetzer, Maschinensetzer, Drucker, Stereotypeure und Galvanoplastiker.

Dieser Titel zeigt schon, dass zwei Sparten in den neuen Tarif miteinbezogen wurden. Leider mussten die Korrektoren diesmal noch fallen ge-

lassen werden. Es konnte aber ein Protokollbeschluss gefasst werden, der dahin tendiert, dass die Korrektoren wo immer möglich dem gelernten Buchdruckerstande entnommen werden sollen.

Auszahlung des Arbeitslohnes. Die Auszahlung des Arbeitslohnes geschieht wöchentlich, und zwar innerhalb der regelmässigen Arbeitszeit.

Décompte. Das Zurückbehalten von Lohn als Décompte ist nicht zulässig.

Hier wurde einem schon längst berechtigten Wunsche der Kollegen Nachachtung verschafft, dass der Lohn wöchentlich auszurichten ist ab Neujahr. Décompte ist nicht zulässig; es musste ein Protokollvermerk erlassen werden, wonach er da stehen bleibt, wo das heute der Fall ist, jedoch Neueintretenden gegenüber nicht mehr angewandt werden darf.

Versicherung gegen Betriebsunfälle. Auch die dem Fabrikgesetz nicht unterstellten Firmen sind verpflichtet, ihre Gehilfen gemäss den Bestimmungen des Bundesgesetzes über die Kranken- und Unfallversicherung auf Kosten des Geschäftes gegen Betriebsunfälle zu versichern.

Mit dieser Bestimmung ist ein Postulat seiner Verwirklichung entgegengeführt worden, das ebenfalls schon vor sechs Jahren aufgestellt wurde und einer ganz beträchtlichen Zahl von Kollegen zugute kommt; denn Ende 1911 mussten noch 244 Druckereien von 604 aufgezeichnet werden, die dem Fabrikgesetz nicht unterstellt und somit der Unfallversicherung entzogen waren.

Kündigung. Die gegenseitige Kündigungszeit ist in der Regel eine vierzehntägige; sie hat am Samstag schriftlich zu erfolgen.

Zeugnis. Ueber die Ausstellung von Arbeitszeugnissen bestimmt das O.-R., Art. 342: „Der Dienstpflichtige kann verlangen, dass ihm der Dienstherr ein Zeugnis ausstelle, das sich ausschliesslich über die Art und Dauer des Dienstverhältnisses ausspricht. Auf besonderes Verlangen der Dienstpflichtigen hat sich das Zeugnis auch über seine Leistungen und sein Verhalten auszusprechen.“

Die Kündigung hat in der Praxis bis heute zu sehr viel Unannehmlichkeiten geführt, und es lag daher im Interesse beider Teile, in diesem Punkte einen scharf umschriebenen Artikel in den Tarif aufzunehmen. Der zitierte Art. 342 des O.-R. wurde beigegeben, um Prinzipale und Gehilfen jederzeit auf den Wortlaut des Artikels aufmerksam zu machen und für die Folge Streitigkeiten zu verhüten.

Aushilfskondition. Bei Aushilfskondition bis zu einer Dauer von vier Wochen findet keine Kündigung statt.

Die Aushilfskondition muss bei der Anstellung schriftlich als solche vereinbart werden, ansonst die Kondition als dauernd angesehen wird.

Die Aushilfskondition soll von Woche zu Woche dauern. Der Gehilfe, der Aushilfskondition annimmt, ist verpflichtet, mindestens eine Woche in seiner Stellung zu verbleiben.

Austritt und Entlassung dürfen, wenn keine andere Verständigung vorliegt, nur am Samstag erfolgen.

Bei Aushilfskondition von nur einer Woche hat die Entlohnung im Gewissgeld zu erfolgen.

Zu viel Meinungsverschiedenheiten und Klagen an die Untern Schiedsgerichte haben die im alten Tarif aufgestellten Bestimmungen betreffend die Aushilfskonditionen geführt. In dem bereinigten Artikel ist nun diese Art Kondition so scharf umschrieben, dass keinerlei Zweifel in der Anwendung und auch Entlohnung mehr bestehen können. Nähere Bestimmungen über eventuelle *Fahrtentschädigung* werden im Reglement für den Arbeitsnachweis Aufnahme finden.

Pausen. Frühstücks- und Vesperpausen sind ausgeschlossen. Holenlassen von Speisen und Getränken ist nicht gestattet.

Bei mehr als fünfständiger, ununterbrochener Arbeit tritt in der Mitte der Arbeitszeit für das betreffende Personal eine viertelstündige Ruhe- und Vesperpause ein.

Der erste Teil dieses Artikels behält die alte Fassung, dagegen ist im zweiten Alinea das Wort *Ruhe* eingeschaltet worden. Es ist zu hoffen und zu wünschen, dass die Kollegen von dieser Neuerung Gebrauch machen.

Sonntags- und Feiertagsarbeit. Sonntagsarbeit wird doppelt bezahlt; für Arbeiten an gesetzlichen Feiertagen an einem Wochentage wird maximal der doppelte Lohn bezahlt.

Regelmässige Sonntagsarbeit an Zeitungen. Für regelmässige Sonntagsarbeit an Zeitungen gilt folgende Bestimmung: Die am Sonntag geleisteten Arbeitsstunden sind in der kommenden Arbeitswoche freizugeben, ohne Lohnabzug.

Während das erste Alinea dieses Artikels die alte Fassung beibehält, ist das zweite *neu* in den Tarif gekommen und bietet jenen Kollegen, die ihre Sonntage halb dem Kapital der Zeitungsbetriebe opfern müssen, einiges Aequivalent für ihre Einbusse der Sonntage, indem ihnen die Stunden, die sie am Sonntage zu leisten haben, in der kommenden Woche ohne Lohnabzug freizugeben sind. Diese Arbeit wird demzufolge dreifach bezahlt.

Bezahlte Absenzen. Bei Beurlaubungen in Feiertagswochen wird der Feiertag bezahlt, wenn der Gehilfe zwei Tage arbeitet; arbeitet er nur einen Tag, so wird der Feiertag nicht bezahlt.

Ebenso darf kein Abzug stattfinden für die gesetzlichen Feiertage oder für übliche freie ganze oder halbe Tage, worüber der Ortsgebrauch entscheidend ist sowie für die von der Geschäftsleitung angeordneten freien Stunden.

Die Festsetzung der ortsblichen Feiertage für die einzelnen Kreise ist den zuständigen Untern Schiedsgerichten überwiesen.

Nicht bezahlte Feiertage und Absenzen. Ein Feiertag wird nicht bezahlt, wenn er am ersten Tag der Woche eines neu begonnenen Arbeitsverhältnisses liegt.

Gehilfen, die vorher einzeln oder offizinsweise darum nachsuchen, kann der 1. Mai nach Massgabe der geschäftlichen Verhältnisse in den einzelnen Offizinen ganz oder nur teilweise freigegeben werden; doch geschieht dies auf Kosten der Gesuchsteller.

Zu wieviel Meinungsverschiedenheiten und Streitigkeiten hat nicht die Feiertagsgeschichte im alten Tarif geführt. Im zweiten Alinea die-

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 wegblieb. 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, Nationalökonom, Fabrikinspektoren und Professoren aus Belgien; und was an ihm noch fehlte, das wurde in fast zwoeltägigen 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-