

**Zeitschrift:** Gewerkschaftliche Rundschau für die Schweiz : Monatsschrift des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes  
**Herausgeber:** Schweizerischer Gewerkschaftsbund  
**Band:** 22 (1930)  
**Heft:** 6

**Artikel:** Die internationale Regelung der Arbeitszeit der Angestellten  
**Autor:** Horand, Fritz  
**DOI:** <https://doi.org/10.5169/seals-352446>

### **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>**

# GEWERKSCHAFTLICHE RUNDSCHAU

## FÜR DIE SCHWEIZ

*Monatsschrift des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes  
Beilage „Bildungsarbeit“, Mitteilungsblatt der Schweiz. Arbeiterbildungszentrale*

No. 6

JUNI 1930

22. Jahrgang

## Die internationale Regelung der Arbeitszeit der Angestellten.

Von Fritz Horand, Zürich.

Auf Veranlassung des schweizerischen Arbeitnehmerdelegierten, Gewerkschaftssekretär Schürch, beschloss der Verwaltungsrat des Internationalen Arbeitsamtes während seiner 38. Tagung im Februar 1928, die Frage der Dauer der Arbeitszeit der Angestellten auf die Tagesordnung der zwölften Session der Internationalen Arbeitskonferenz (1929) zu setzen.

Damit gelangte zum erstenmal ein Verhandlungsgegenstand auf die Tagesordnung der Konferenz, der die Angestellten in erster Linie betraf. Mit Recht wohl gaben verschiedentlich die regionalen und internationalen Organisationen der Angestellten vordem der Meinung Ausdruck, die Konferenz hätte den Arbeitsverhältnissen der Angestellten mehr Aufmerksamkeit schenken sollen. Dem Washingtoner Uebereinkommen über die Arbeitszeit der gewerblichen Arbeitnehmer (1919) folgte kein entsprechendes für die zahlenmässig erhebliche Gruppe der Angestellten, obschon gerade die Arbeitszeit für eine weitere internationale Ausgleichsregelung der Wettbewerbsverhältnisse, gemäss dem Versailler Friedensvertrag, sich eignet.

Der zwölften Tagung lag zwecks erster Beratung ein «Gruabericht» des Internationalen Arbeitsamtes vor, enthaltend einen rechtsvergleichenden Ueberblick über Gesetzgebung und Praxis hinsichtlich der Arbeitszeit der Angestellten und den Entwurf eines Fragebogens zur Vorbereitung eines internationalen Uebereinkommens.

Die Konferenzberatungen zeigten deutlich die gegensätzlichen Auffassungen der Arbeitnehmer- und der Arbeitgebergruppen. Diese erklärten, die Frage sei noch nicht reif für eine internationale Lösung, und allgemeine international durchführbare

Vorschriften liessen sich noch keineswegs aufstellen angesichts des ausserordentlich umfassenden Fragenbereichs und der tief einschneidenden Verschiedenheit der Verhältnisse. Die Arbeitnehmergruppe nahm wiederholt Stellung gegen die Auffassungen der Arbeitgeber. Sie gab der Meinung Ausdruck, die Angestellten verlangten lediglich, nicht ungünstiger behandelt zu werden als die gewerblichen (industriellen) Arbeiter. Geistige Arbeit dürfe ebenso wie Handarbeit nicht über eine gewisse Grenze hinaus verlängert werden, ohne den Arbeitsertrag und die dauernde Arbeitsfähigkeit herabzumindern. Den gewerblichen Arbeitern sei eine Beschränkung der Dauer der Arbeitszeit schon vor einem Jahrzehnt zugebilligt worden. Die neuen Verfahren der wissenschaftlichen Betriebsführung hätten längst schon einen bessern Schutz der Angestellten notwendig gemacht. Verschiedene Redner erinnerten an die wichtige Rolle des Angestellten im Rahmen der heutigen Gesellschaft als Faktor des Fortschritts und der Kultur. Am Schlusse dieser Beratung wurde der im Graubericht enthaltene Fragebogen an einen 78 Mitglieder umfassenden Ausschuss verwiesen. Nach zwölf Sitzungen unterbreitete dieser Ausschuss der Konferenz einen Bericht und den bereinigten Fragebogen, der in der 25. Vollsitzung der Konferenz mit 92 gegen 15 Stimmen unverändert zur Annahme gelangte.

Hierauf beschloss die Konferenz mit der erforderlichen Zweidrittelmehrheit, die Frage der Dauer der Arbeitszeit der Angestellten auf die Tagesordnung der vierzehnten Session (1930) zur zweiten und letzten Beratung zu setzen. Demzufolge unterbreitete das Internationale Arbeitsamt den Fragebogen den Regierungen der Mitgliedstaaten der internationalen Arbeitsorganisation.

Heute liegt der zweite Bericht des Amtes, der sogenannte «Blaubericht», vor. Er enthält die Antworten der Regierungen, einen Gesamtüberblick auf der Grundlage dieser Antworten und die Schlussfolgerungen mit dem Wortlaut des Vorentwurfs eines Uebereinkommens und zweier Entwürfe von Empfehlungen. Nach dem zähen Vorgefecht im Verwaltungsrat und anlässlich der ersten Konferenzberatung, wird nicht nur die Angestelltenschaft, sondern wohl mit ihr die gesamte schweizerische Arbeiterschaft mit einiger Spannung das Ergebnis erwarten. Der Blaubericht bewertet dieses im Vorwort mit folgender Feststellung: «Dieses Unternehmen der vierzehnten Konferenz dürfte voraussichtlich von Erfolg gekrönt sein, denn, wie im folgenden gezeigt werden soll, haben die Wünsche der Angestellten auf dem Gebiet der Regelung der Arbeitszeit in den Antworten der Regierungen weitgehend Anerkennung gefunden.»

Es liessen sich innert nützlicher Frist 29 Staaten vernehmen. Das Internationale Arbeitsamt hat sich bei seinen sachlichen Vorschlägen vom Bestreben leiten lassen, die von den Regierungen geäusserten verschiedenen Ansichten möglichst auf einen einheitlichen Nenner zu bringen und stark umstrittene Gebiete zu mei-

den, denn bekanntlich ist für internationale Beschlüsse eine Mehrheit von zwei Drittel der Stimmen erforderlich.

Die antwortenden Regierungen zeigen sich in ihrer überwiegenden Zahl darin einig, dass die Hauptentscheidung der Konferenz über die Regelung der Arbeitszeit der Angestellten die Form des Entwurfs eines Uebereinkommens erhalten soll. Eine gewisse Zurückhaltung machte sich hauptsächlich im Hinblick auf den Geltungsbereich des Uebereinkommens geltend. Als äusserste Grenze kommen in Frage alle Arbeitnehmer, die nicht schon durch das Washingtoner Arbeitszeitübereinkommen gedeckt oder in der Landwirtschaft, der Seeschifffahrt, der Binnenschifffahrt und Fischerei oder als Hausgehilfen oder Heimarbeiter tätig sind. In diesem Rahmen sind die verschiedensten Lösungen denkbar bis zur vorgeschlagenen einschränkenden Bestimmung, die nur eine Gruppe von Angestellten umfassen will. Es fehlt an einer internationalen und in der Gesetzgebung der einzelnen Staaten einheitlichen Umschreibung des Begriffs « Angestellter ». Schliesslich erwies sich die Lösung als am zweckmässigsten, die bereits schon anderweitig mit gutem Erfolg angestrebt wurde: dem Entwurf eines Uebereinkommens nicht Personengruppen, sondern die Betriebe selbst zugrunde zu legen und damit das gesamte in diesen Betrieben beschäftigte Personal zu erfassen. Aus den Antworten der Regierungen ableitend ist festzustellen, dass fast einstimmig die Ansicht besteht, die internationale Regelung müsse jedenfalls erfassen: *a)* kaufmännische Betriebe jeder Art; *b)* Betriebe, die sowohl Züge von gewerblichen als auch von Handelsunternehmungen aufweisen, soweit sie nicht durch die Gesetzgebung als gewerbliche (industrielle) Betriebe gekennzeichnet werden, und *c)* Betriebe, in denen Bureauarbeit überwiegt.

Dagegen sind die Meinungen der Regierungen sehr geteilt, ob auch Betriebe zur Pflege und Beherbergung von kranken, gebrechlichen, bedürftigen und geisteskranken Personen, Schauspiel- und Vergnügungsbetriebe, Hotels, Klubs, Kaffeehäuser, Gasthäuser, Ferienheime und Schankstätten im allgemeinen einbezogen werden sollten. Um die Annahme des Entwurfs eines Uebereinkommens nicht zu gefährden, glaubte das Internationale Arbeitsamt, wie folgt verfahren zu sollen: 1. Es bringt den Vorentwurf eines Uebereinkommens in Vorschlag über die Regelung der Arbeitszeit für das gesamte Personal im Handel und in Bureaus und 2. es legt die Entwürfe für zwei Empfehlungen vor: *a)* betreffend die Regelung der Arbeitszeit in Hotels, Gastwirtschaften und ähnlichen Betrieben und *b)* betreffend die Regelung der Arbeitszeit in Theatern und andern öffentlichen Vergnügungsstätten. Nach diesen empfiehlt die Konferenz der Mitgliedstaaten, Untersuchungen über die in den bezeichneten Betrieben herrschenden Verhältnisse durchzuführen unter Berücksichtigung der im Uebereinkommensentwurf niedergelegten Grundsätze. Wo eine Regelung der Arbeitszeit schon besteht, sollen besondere Untersuchungen

über die Anwendung jener Regelung durchgeführt werden. Berichterstattung innert vier Jahren an das Internationale Arbeitsamt auf Grund eines vom Verwaltungsrat gutzuheissenden einheitlichen Planes. Das Amt wird an Hand dieser Betriebe eine Uebersicht ausarbeiten, die eine Grundlage für weitere Beschlüsse geben wird.

Zweifellos werden die Empfehlungen dazu führen, über die zugestandenermassen noch nicht eingehend abgeklärten Arbeitszeitverhältnisse einer besonderen Gruppe von Betrieben Aufschlüsse zu verschaffen, die zu einer brauchbaren internationalen Festsetzung von Arbeitszeitnormen beitragen können. Zu bedenken geben aber namentlich die in den Empfehlungen vorgesehenen langen Fristen und die Dringlichkeit, im Hotel- und Gastwirtschaftsgewerbe und in den Theaterbetrieben und Vergnügungsstätten durch Arbeitszeitbegrenzungen einem notwendigen Arbeiterschutz Geltung zu verschaffen.

Das erwähnte Uebereinkommen ist bestimmt, im Handel und in Bureaus (öffentlich und privat) einem ganz erheblichen Teil von Arbeitnehmern, ausgehend vom Washingtoner Grundsatz, der 48stundenwoche und des Achtsturentages, wegbahnend eine bestimmte maximale Arbeitszeit zu sichern. Die Anwendungsbestimmungen der 48stundenwoche und des Achtsturentages werden unter Ausnutzung der Erfahrungen auf Grund des Washingtoner Uebereinkommens mit einiger anpassungsfähigen Beweglichkeit ausgerüstet. Für einzelne Gruppen von Betrieben oder Personen wird die 54- und 60stundenwoche bzw. der zehnstündige Arbeitstag zugelassen.

Für verschiedene Fragen ist nach dem « Blaubericht » noch keine bestimmte Formulierung vorgesehen. Diese wird der Konferenz überlassen. Es harrt ihr folglich ein recht gerüttelt Mass an Arbeit, indem sie nicht nur über die Prinzipien der Ausscheidung in Uebereinkommen und Empfehlungen zu entscheiden hat, sondern auch über die Grundsätze der Beinhaltung der Vorlagen, die das Schicksal der schliesslichen Lösung stark beeinflussen werden.

Die Arbeitnehmerschaft, insbesondere die Angestelltenverbände, sehen in den Entwürfen des Internationalen Arbeitsamtes viele Wünsche und Forderungen, für die sie sich stets mit wohlwogener Entschiedenheit eingesetzt haben, unerfüllt, so die Forderung nach einer Festlegung des Achtsturentages mit freiem Samstagnachmittag. Klarheit dürfte jedoch darüber bestehen, dass es sich für die gesamte Arbeitnehmerschaft vorerst einmal darum handeln muss, dem durch die Washingtoner Konferenz international sanktionierten Prinzip der 48stundenwoche auf der ganzen Linie zur Anerkennung zu verhelfen, bevor weitergehende Forderungen, die das genannte Ziel beeinträchtigen müssten, aufgegriffen werden.