

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

Herausgeber: Schweizerischer Gewerkschaftsbund

Band: 33 (1941)

Heft: 8

Artikel: Die Berufsgemeinschaft im graphischen Gewerbe

Autor: Möri, Jean

DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-353045>

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 Berufsgemeinschaft im graphischen Gewerbe.

Von Jean Möri.

I. Vorwort.

Die Berufsgemeinschaft hat ihren Ursprung in den Interessengruppen, die sich schon sehr frühe auf natürlichem Wege in allen Berufen bildeten. Im graphischen Gewerbe ist der kameradschaftliche Zusammenschluss jedem Gedanken der gegenseitigen Hilfe oder der systematischen Organisation der Arbeit weit vorausgegangen. Die von Gutenberg im Jahre 1440 eingeführte Buchdruckerkunst brachte alle Mitarbeiter der alten Druckereien nicht nur während der langen Tage gemeinsamer Arbeit in kameradschaftliche Verbindung, sondern auch in der damals sehr begrenzten Freizeit. Die noch ältere Kunst der Buchbinderei ermutigte ebenfalls die Gesellen zu kameradschaftlichem Verkehr unter Berufsgenossen und oft auch mit dem Meister. Viel später, nach der Einführung der von Senefelder im Jahre 1796 erfundenen neuen Druckverfahren, bildeten sich ohne Zweifel auch Interessengruppen in der Lithographie, wo ohne Organisation, ohne Verpflichtung und ohne Ziel, es sei denn jenes der Geselligkeit unter Seinesgleichen, der Geist des Zusammenseins mit Liebe gepflegt wurde. Ein aufmerksamer Geschichtsschreiber, der sich mit der Vergangenheit der Berufsorganisationen im graphischen Gewerbe befasst, kann nicht verfehlen, den manchmal lauten Gesellen einen Ehrenplatz anzuweisen, die sich in den Kneipen trafen, um in allerlei Spielen oder auch nur im gegenseitigen Gedankenaustausch den Zufall herauszufordern. Bei diesen freundschaftlichen Zusammenkünften ergab sich wahrscheinlich die erste Gewohnheit von Geldsammlungen zugunsten unglücklicher Berufsgenossen oder der Kontakt mit herumziehenden Gesellen aus andern Ländern, die von andern Sitten und mannigfachen beruflichen Kenntnissen berichteten.

Der Lauf der Zeit und der gute Wille der Menschen lieferten schliesslich die solide Grundlage für die gegenseitige Hilfe und Solidarität.

Weitere und neue Erfahrungen führten die Arbeiter des graphischen Gewerbes schliesslich dazu, sich auf einer höheren Ebene über ihren Verein, ihren Freundschaftskreis, ihre Gruppe, ihre Hilfskasse und den kleinen Kreis ihrer Umgebung zu stellen, um dem sozialen Geschehen auf der andern Seite der Grenzen ihre Aufmerksamkeit zu schenken. Die örtlichen Tarife traten an die Stelle der Lohnsätze einzelner Unternehmen und liessen schliesslich das Feld frei für Kollektivverträge, die nach dem Gesetze der Entwicklung ganz von selber zu Berufsgemeinschaften führten.

Da es sich hier darum handelt, die Beiträge der Berufsorga-

nisationen des graphischen Gewerbes zur Entwicklung des heute ziemlich verbreiteten Begriffs der Berufsgemeinschaft festzuhalten, soll jedem der Berufe ein besonderes Kapitel gewidmet werden.

Um den uns vorgeschriebenen Rahmen nicht zu überschreiten, verzichten wir darauf, die fortlaufende Aktion der Buchdrucker, Lithographen und Buchbinder darzustellen. Wir werden uns soviel als möglich an artverwandte gemeinsame Bestrebungen halten. Würden wir dies nicht tun, so würde eine ganze Nummer der « Gewerkschaftlichen Rundschau » nicht ausreichen, um auch nur einen kurzen Abriss der Wirksamkeit und Kämpfe der drei Organisationen auf dem Gebiete der materiellen und moralischen Förderung ihrer Mitglieder zu geben. Der Schweizerische Typographenbund zählt 83 Jahre, der Lithographenbund hat 53 Jahre beruflicher Erfahrung hinter sich, und die jüngste der drei Organisationen, der Schweizerische Buchbinderverband, ist 52 Jahre alt. Trotzdem er im graphischen Gewerbe die jüngste Organisation ist, gehört er zu den ältesten gewerkschaftlichen Organisationen unseres Landes.

II. Buchdruckergewerbe.

Die Wirksamkeit der Berufsgemeinschaft.

Schon im Jahre 1907, als für das ganze vom Schweizerischen Typographenbund erfasste Gebiet der erste allgemeinverbindliche Buchdruckertarif eingeführt wurde, sprachen sich die Typographen der deutschen Schweiz mit gewaltiger Mehrheit für das Prinzip des Schiedsgerichts aus, indem sie den Anschluss an den Allgemeinen Verband für Schiedsgerichte im schweizerischen Buchdruckergewerbe beschlossen. Der Verband der Typographen der welschen Schweiz — es gab damals noch keinen Einheitsverband — lehnte diese Ehre ab und stellte sich auf den Standpunkt vorsichtigen Abwartens (der sich später als falsch erwies). Der Buchdruckertarif war ein entschlossener Schritt in der Richtung der Berufsgemeinschaft, die er in manchen Punkten verwirklichte. Durch diesen Tarif wurden mit aller Genauigkeit die Löhne und andern Arbeitsbedingungen sowie die Ueberstundensätze festgelegt. Eine Minderung des Lohnes war nicht gestattet, wenn der Arbeiter einen Tag der Erfüllung bürgerlicher Pflichten opferte. Der Mindestlohn für das ganze Gebiet der Schweiz betrug Fr. 31.50 per Woche, konnte jedoch in einigen Sektionen durch beträchtliche lokale Zuschläge erhöht werden. Dieser für fünf Jahre abgeschlossene Tarif gewährte insbesondere den Vorteil der Einführung des Neunstundentages für die ersten fünf Tage der Woche und des Achtstundentages für den Samstag. Es war damit die 53-Stunden-Woche verwirklicht. Der Tarif wurde ergänzt durch eine Regelung des Lehrlingswesens. Er legte die am Ende der Lehrzeit vorgesehenen Prüfungen fest, ferner die Begrenzung der Zahl der Lehrlinge, die Aufgaben und Befugnisse der Lehrlingskommissionen und der auf paritätischer Grundlage gebildeten Zentralkommis-

sion. Das Einigungsamt hatte bereits seine feste Organisation und seine genau umschriebenen Befugnisse, desgleichen gab es die untern Schiedsgerichte.

Am 1. Januar 1913 trat, ebenfalls für fünf Jahre, ein neuer verbindlicher Tarif in Kraft, der direkt zur eigentlichen Berufsgemeinschaft führte. Der Tarif von 1907 wurde wesentlich verbessert und genauer umschrieben. An die Stelle des einheitlichen Mindestlohnes traten vier Lohnklassen, was natürlich nicht als Verbesserung bezeichnet werden kann. In der Kategorie A betrug der Mindestlohn Fr. 36.— pro Woche, in der Kategorie B Fr. 37.50, in der Kategorie C Fr. 40.— und in der Kategorie D Fr. 42.—. Den Kurorten kam eine günstigere Behandlung zu. In Arosa, Davos und Samaden betrug der Wochenlohn mindestens Fr. 44.—, in Sankt Moritz Fr. 46.— und in Zermatt Fr. 48.—. In einem dritten Kapitel wurden die speziellen Bedingungen für die Drucker festgelegt. Ferner wurde die Zahl der zu bedienenden Maschinen begrenzt. Das vierte Kapitel betraf die Maschinensetzer, regelte die Lehrlingsfragen für diese Kategorie und bestimmte die Entlohnung während der Lehre. Der Arbeitstag wurde auf 8 Stunden festgesetzt (die für das Reinigen der Maschinen nötige Zeit inbegriffen). Die Maschinensetzer verwirklichten damit — mit einem Vorsprung von einigen Jahren — die 48-Stunden-Woche. Der Mindestlohn der Maschinensetzer betrug Fr. 36.— pro Woche. Dazu kamen Ueberstundenzuschläge von 25 Prozent und lokale Zulagen. Im fünften Kapitel wurde die Stückerarbeit geregelt. Durch ein Uebereinkommen wurden allgemeine Lohnerhöhungen von 2 Franken vorgesehen, wenn der Lohn den Mindestsatz um 11 Franken übersteigt, von 3 Franken, wenn er ihn um 6 bis 10 Franken und um 4 Franken wenn er ihn nur um 1 bis 5 Franken übersteigt. Im siebenten Kapitel wurde die Regelung des Lehrlingswesens festgelegt, wobei obligatorische Prüfungen und die Begrenzung der Zahl der Lehrlinge vorgesehen waren. Spezielle Anordnungen betrafen Bestimmungen für den paritätischen Arbeitsnachweis sowie die Zentralstelle in Bern. Endlich bestimmte der Vertrag, dass bei der Erfüllung der Aufgabe der Förderung des Buchdruckergewerbes alle politischen und religiösen Fragen beiseite gelassen werden müssen. Arbeitgeber und Arbeitnehmer waren verpflichtet, keine Stelle in einem Betrieb anzunehmen, bzw. keinen Arbeiter einzustellen, wenn die Kontrahenten ausserhalb dieses Vertragsverhältnisses standen. Strafen wurden für Schädlinge des Gewerbes vorgesehen, die sich ihren Verpflichtungen entziehen. Solche Elemente waren der Gefahr ausgesetzt, von der Liste der Betriebe gestrichen zu werden, die den Vertrag unterzeichnet haben, was bedeutete, dass z. B. die dem Vertrag angehörenden Arbeiter, die in ordentlichem Vertragsverhältnis standen, ein solches Unternehmen sofort zu verlassen hatten. Ferner wurden Bussen bis zu 1000 Franken vorgesehen. Betriebe, die für andere Unternehmen arbeiteten, die als Schädlinge betrachtet wurden, unterstanden ebenfalls den genann-

ten Strafen. Natürlich hatten die Mitglieder die Möglichkeit, an das Einigungsamt zu appellieren.

Im Druckereigewerbe der welschen Schweiz standen die lokalen Tarife bis zum Jahre 1913 in Kraft. Am vorteilhaftesten stellten sich die Mitglieder der starken Sektionen, da ihnen annehmbare Arbeits- und Lohnverhältnisse zugute kamen. Mitglieder der schwächeren Sektionen hingegen hatten Mühe, ihren Leistungen entsprechend bezahlt zu werden. Die am 1. April 1913 abgeschlossene Berufsordnung für die welsche Schweiz setzte dieser schlechteren Behandlung ein Ende. Sie wirkte sich zugunsten der beruflichen Sicherheit der Typographen aus und bedeutete einen grossen Schritt vorwärts auf dem Gebiete der gewerkschaftlichen und tariflichen Einheit. Dieses bedeutende Dokument, das vier Teile umfasst, hält sich ungefähr in den gleichen Linien wie die Berufsordnung für die deutsche Schweiz, nach deren Muster es aufgestellt worden ist. Es braucht somit nicht näher dargelegt zu werden.

Die Berufsgemeinschaft.

Artikel 1 der Berufsordnung für das schweizerische Buchdruckgewerbe, die vom 1. Januar 1918 bis Ende 1922 in Kraft stand, legte die allgemein gültigen und verbindlichen Bedingungen für die Regelung des Arbeitsverhältnisses zwischen Arbeitgeber und Arbeiter sowie den Arbeitern und den Lehrlingen fest. Es heisst darin:

« Die Vertragsparteien bilden unter Ausschluss aller religiösen und politischen Fragen eine Berufsgemeinschaft zum Zwecke der Hebung des Buchdruckgewerbes. »

Da es sich dabei um die Hebung des Buchdruckgewerbes handelte, kann man auf Grund der Bestimmungen der Berufsordnung den Schluss ziehen, dass die übertriebene Handelsfreiheit zur Schmutzkonkurrenz und zur Anarchie führt, die die Meister in ihrem Wohlergehen bedroht und den Broterwerb der Arbeiter in Gefahr bringt. Es ging demnach um die Schaffung einer Berufsordnung, die sich zugunsten der Unternehmer und der Arbeiter auswirkte. Die Arbeitgeber und die Arbeitnehmer konnten übrigens individuell ausserhalb jeglicher Organisation der Berufsgemeinschaft beitreten, und zwar auf Grund eines allzu bescheidenen jährlichen Beitrags von 5 Franken für den Unternehmer selber sowie für jeden Arbeiter, den er beschäftigte. Auch der Arbeiter selber hatte einen solchen Beitrag zu zahlen. Wer nicht als vertragstreu gelten konnte, hatte kein leichtes Leben. Artikel 12 der grundlegenden Bestimmungen besagte nach dem Muster der früheren Tarife: « Die der Berufsordnung angehörenden Arbeiter können nur bei ebensolchen Unternehmern arbeiten. » Wer sich nicht an diese Bestimmung hielt, setzte sich der Streichung von der Liste aus. Die Berufsordnung umfasste fünf Teile.

Der erste Teil enthielt die grundlegenden Bestimmungen, von

denen wir bereits gesprochen haben. Es wurden darin die Zwecke und die Ziele der Berufsordnung sowie die gegenseitigen Pflichten umschrieben, die Organisationsfreiheit garantiert und die Veröffentlichung aller gefassten Beschlüsse in den Organen der Vertragspartner vorgeschrieben, das heisst im «Gutenberg» und in der «Helvetischen Typographia» des im Jahre 1917 für die ganze Schweiz gegründeten Typographenbundes.

Im zweiten Teil wurden die Pflichten und Befugnisse der leitenden Organe der Berufsgemeinschaft niedergelegt: die Art der Wahl dieser Instanzen, die Vertretung der Vertragspartner und die bescheidene Entschädigung der Funktionäre wurden genau angegeben.

Die leitenden Instanzen setzen sich wie folgt zusammen:

1. Der Berufsausschuss, der die gemeinsamen Geschäfte der Vertragsparteien zu erledigen hat.

2. Der festangestellte Geschäftsführer, der die laufenden Geschäfte aller Organe zu besorgen, ihre Protokolle abzufassen und jedes Jahr einen Bericht aufzustellen hat, der einen allgemeinen Ueberblick der Wirksamkeit der über die 28 Bezirke verteilten leitenden Organe gibt.

3. Die schiedsgerichtlichen Instanzen, die Streitfälle zu erledigen haben, die sich aus der Anwendung der Berufsordnung ergeben.

4. Ein Einigungsamt diene als Rekursinstanz, erledigte die Klagen über die Geschäftsführung der leitenden Instanzen und ihre Funktionäre, behandelte Streitfälle zwischen Unternehmer und Arbeiter, die den Betrag von 300 Franken überschreiten, sowie Streitigkeiten zwischen leitenden Instanzen der Berufsordnung.

5. Die Lehrlingskommissionen achteten in ihren Bezirken auf die strenge Einhaltung des Lehrlingsregulativs. Ferner nahmen sie die Prüfungen unter den Lehrlingen vor.

6. Der Hauptausschuss, der sich aus je drei Mitgliedern der vertragschliessenden Parteien zusammensetzte, leitete und überwachte die Durchführung des Lehrlingsregulativs und der Prüfungen.

7. Die in sechs Bezirken eingerichteten Arbeitsnachweise hielten Arbeitgeber und Arbeitnehmer miteinander in Verbindung.

Im dritten Teil der Berufsordnung wurden mit grösserer Genauigkeit als in den früheren Tarifen die Arbeitsbedingungen festgelegt. Auf dem Gebiete der Arbeitszeit waren keine Aenderungen eingetreten: sie betrug neun Stunden für die ersten fünf Tage und acht Stunden vor Feiertagen sowie sieben Stunden am Samstag. Vom 1. Juni 1919 an trat im schweizerischen Buchdruckgewerbe die 48-Stunden-Woche in Kraft. Die Lohnsätze garantierten einen Minimallohn von Fr. 42.— pro Woche für die Klasse A, Fr. 44.— für die Klasse B, Fr. 46.— für die Klasse C und Fr. 48.— für die

Klasse D. In den Kurorten wurden wiederum Vorzugstarife festgesetzt: Fr. 50.— in Arosa, Davos, Engelberg, Samaden; Fr. 52.— in St. Moritz und Fr. 54.— in Zermatt. Diese Mindestlöhne wurden im Laufe der beiden letzten Jahre des Krieges progressiv durch bedeutende Teuerungszulagen erhöht. Die festen Ueberstundenzuschläge betragen 40 Rappen bis 9 Uhr abends, 60 Rappen von 9 Uhr abends bis Mitternacht und 80 Rappen für die Wiederaufnahme der Arbeit von 8 Uhr abends bis Mitternacht. Von Mitternacht bis zum normalen Arbeitsbeginn wurde ein Zuschlag von 100 Prozent bezahlt. Für die gesetzlichen Feiertage konnten keine Abzüge gemacht werden. In gewissen Fällen hatte der Arbeiter sogar recht auf den Lohn für eingebüßte Stunden. Im Falle des Todes eines nahen Verwandten, der Niederkunft der Gemahlin, der sanitären Untersuchung für die Rekrutierung zum Militärdienst sowie bei Umzug für die verheirateten Arbeiter oder Junggesellen, die ihre Mutter unterstützten, wurde ein Tag bezahlter Urlaub gewährt. Für die Waffeninspektion am Orte selber wurde ein halber Tag bezahlter Urlaub und ausserhalb des Ortes ein Tag gewährt. In einem speziellen Kapitel wurden alle Einzelheiten der Stückarbeit und der Zulagen für schwierige Setzarbeiten aufgeführt. Den Maschinensetzern kamen natürlich spezielle Bedingungen zugute betreffend die Dauer der Lehre an der Setzmaschine und die Löhne während dieser Lehrzeit, desgleichen für die Prüfungen. Die wöchentliche Arbeitszeit betrug 47 Stunden. Dank einem von den Unternehmern geforderten Schiedsspruch des Eidgenössischen Volkswirtschaftsdepartements erzielten die Maschinensetzer im Juli 1919 die 44-Stunden-Woche. In diesem Zusammenhang führten die Maschinensetzer einen Streik durch, bei dem sie in uneigennütziger Weise von ihren Kollegen der andern Berufsgruppen des Gewerbes unterstützt wurden. Der Mindestlohn betrug für sie 10 Franken mehr als in allen andern Kategorien. Es kamen ihnen ferner günstigere Sätze für die Ueberstunden zugute: eine Zulage von 40 Prozent bis 10 Uhr abends, 50 Prozent bis Mitternacht, 100 Prozent von Mitternacht bis 5 Uhr morgens und 50 Prozent von 5 bis 6 Uhr. Die Drucker erfreuten sich ebenfalls besonderer, wenn auch weniger günstigerer Bedingungen. Drucker, die den Mindestlohn bezogen, konnten nicht verpflichtet werden, mehr als eine einfache Maschine oder mehr als zwei Tiegelpressen zu bedienen. Wenn sie dauernd mehr als eine Schnellpresse oder mehr als zwei Tiegelpressen bedienten, so hatten sie Anrecht auf einen Lohn, der 4 Franken über dem lokalen Mindestlohn steht. Den Druckern einer Doppelrotationspresse wurde in dem Sinne Schutz gewährt, dass sie einen Kollegen heranziehen konnten, wenn sie täglich mehr als 16 Seiten in Bearbeitung hatten.

Während der zweite Teil der Berufsordnung der gründlichen Regelung des Lehrlingswesens gewidmet war, befasste sich der dritte und vierte Teil mit folgenden Punkten: Recht auf ununterbrochene Beschäftigung, die beruflichen Verantwortungen, die Ueber-

wachung der Arbeit, die vorübergehende Beschäftigung, die Frage des Berufsgeheimnisses, die Verteilung der einzelnen Orte in der Lohnskala, die verminderte Arbeitsfähigkeit, die Arbeit an Sonn- und Feiertagen sowie das Setzen im Berechnen.

Während einerseits die Arbeits- und Lohnbedingungen eingehend festgelegt wurden, galt ein spezielles Kapitel der Einhaltung der **Mindestpreise** für Druckerzeugnisse. Die beiden Parteien verpflichteten sich, gemeinsam gegen die Buchdrucker vorzugehen, die den Tarif nicht einhalten. Für die Schuldigen wurden schwere Strafen vorgesehen. Sie hatten das Recht der Berufung beim Einigungsamt. Es konnten Strafen auferlegt werden, die bis zu 1000 Franken gingen. Ein Unternehmer, der sich auf diesem Gebiet etwas zuschulden kommen liess, lief sogar die Gefahr des Ausschlusses aus der Berufsgemeinschaft. Das Einigungsamt wachte darüber, dass vertragsungetreuen Unternehmen keine Ware geliefert wurde.

Reglemente der leitenden Instanzen der Berufsgemeinschaft legten die Befugnisse der Schiedsgerichte sowie allgemeine Bestimmungen für das unentschuldigte Fernbleiben oder die Ablehnung von Richtern fest, ferner das Quorum, die Gleichheit der Stimmen im Einigungsamt usw. Im Falle der Stimmgleichheit musste mit Handmehr eine neue Abstimmung vorgenommen werden, bei der jedes Mitglied die Abgabe seiner Stimme zu erläutern hatte. Trat aufs neue Stimmgleichheit ein, so wurde ein Oberschiedsrichter ernannt, und zwar wenn nötig in der Person des Obergerichtspräsidenten des Kantons, in dem sich der Streitfall abspielte. Die Stimme dieses Oberschiedsrichters gab natürlich den Ausschlag. Urteile, Verordnungen und Beschlüsse wurden mit der absoluten Mehrheit aller stimmberechtigten Mitglieder gefasst. Ein vom Vorsitzenden und vom Sekretär unterzeichnetes Protokoll wurde spätestens in der nächsten Sitzung vorgelesen und gutgeheissen. Das Verfahren im Einigungsamt oder im Schiedsgericht war ebenfalls genau vorgeschrieben, desgleichen die Durchführung der Urteile.

Ein Reglement der Lehrlingskommissionen legte die Befugnisse der Zentralkommission und der regionalen Kommissionen sowie ihre ganze Organisation fest. Ferner enthielt es Bestimmungen für die Schlussprüfung.

Durch diese Berufsbibel von 114 Seiten wurden die Interessen der Berufsgemeinschaft, d. h. der Arbeitgeber und Arbeitnehmer, gewahrt. Sie wimmelte von äusserst peinlichen Vorschriften. So wurde es unter anderem untersagt, die Bestimmungen « über die Arbeitszeit dadurch zu umgehen, dass den Gehilfen Arbeit nach Hause gegeben wird ». Diese Bestimmung war bezeichnend für das Bedürfnis, in Frieden zu arbeiten, das der Aufstellung der Berufsordnung in einer sehr bewegten Zeit zugrunde lag. Eine andere Bestimmung lautete: « Ueberstunden dürfen auf ausdrückliches Verlangen der Geschäftsleitung nur gemacht werden, wenn es nicht möglich ist, sie durch Vermehrung des Personals zu vermeiden. »

Diese Klausel wäre sicher nicht unnütz gewesen in der Zeit der grossen Krise, die bis zu 900 Buchdrucker arbeitslos machte. Sie war sehr menschlich und gleichzeitig sehr wirkungsvoll.

Der Gesamtarbeitsvertrag für das schweizerische Buchdruckgewerbe.

Im Jahre 1922 trat nach den letzten Streiks und Aussperrungen, die das Buchdruckgewerbe auf eine harte Probe stellten, an die Stelle der durch die Unversöhnlichkeit der Unternehmer dahingefallenen Berufsordnung ein provisorisches Uebereinkommen. Zwei Sitzungen der vertragschliessenden Parteien und sieben Tage eingehender Besprechungen waren nötig, um zu diesem Einvernehmen zu gelangen. Der neue Kollektivvertrag für das schweizerische Buchdruckgewerbe trat am 23. März 1923 in Kraft und hob nominell die Berufsgemeinschaft auf. Die Aenderung war nur nominell, da das Berufsamt an die Stelle des Einigungsamtes und das paritätische zentrale Schiedsgericht an die Stelle der ein wenig schwerfällig arbeitenden regionalen Schiedsgerichte traten. Der Kampf betraf in höherem Masse die Organisation und Durchführung des Schiedsgerichts als materielle Fragen. Es waren jedoch damit Wunden geschlagen worden, die nicht leicht zu heilen waren. Zu Beginn überliess der neue Vertrag den kantonalen Gesetzen die Sorge um die Regelung des Lehrlingswesens. Das Berufsamt sah sich jedoch bald gezwungen, diese von den Unternehmern gewünschte Lücke zu füllen. Es veröffentlichte Verordnungen, die die Berufsgemeinschaft wieder auf ihren früheren Stand brachten. Das war der erste Schritt auf dem Wege zur Rückkehr. Ein zweiter Schritt zwang die Unternehmer bei der teilweisen Revision von 1926, sich aufs neue an die Arbeiter zu wenden zur Unterdrückung der Schmutzkonkurrenz. So kam es, dass der Artikel 22 die beiden Parteien aufs neue verpflichtete, « gemeinsam gegen die Arbeitgeber vorzugehen, die die Bestimmungen des Tarifs verletzen ». Die daraus entstehenden Kosten kommen auf das Konto des Schweizerischen Buchdruckervereins. Ein dritter Schritt, der den Buchdruckerverein viel Ueberwindung kostete, führte bei der teilweisen Revision des Jahres 1930 zurück zum paritätischen Arbeitsnachweis.

Es ist nicht unsere Absicht, die materiellen Vorteile aufzuführen, die der kollektive Arbeitsvertrag den Arbeitern gewährt. Wir beschränken uns darauf, auf die neuen Punkte des Abkommens hinzuweisen. Die Abstufung der Ferien wird in dem Sinne erweitert, dass die Zahl der Ferientage, die bis nach einem Dienstjahr im gleichen Betrieb 6 Tage betrug, sich ab diesem Jahr stufelte bis zu 12 Tagen nach 12 Dienstjahren. Der SBV. milderte überdies die Lohnherabsetzung des Jahres 1933 durch die Schaffung und den Unterhalt einer zusätzlichen Invalidenkasse, die gestattet, die bescheidene Rente der Invaliden unseres Verbandes um 5 Franken pro Woche zu erhöhen. Der Buchdrucker-

verein erhebt zu diesem Zweck von seinen Mitgliedern einen Beitrag von 50 Rappen pro beschäftigten Arbeiter. Die Invaliden wissen natürlich diesen Beitrag zu schätzen. Ohne Zweifel handelt es sich dabei um vorteilhafte Neuerungen. Das gleiche gilt nicht für die übertriebene Erweiterung der Lohnklassen, die nicht nur auf vier Kategorien erhöht wurden, sondern auch noch Unterschiede aufweisen je nach dem der Drucker im ersten, zweiten oder dritten Jahr seiner Beschäftigung als Arbeiter steht. Ein geringer Unterschied von 2 Franken wird gemacht zwischen ledigen und verheirateten Arbeitern. In der Klasse A belaufen sich die Löhne zwischen Fr. 57.— und Fr. 67.— pro Woche, in der Klasse B zwischen Fr. 61.— und Fr. 71.50, in der Klasse C zwischen Fr. 67.50 und Fr. 78.— und in der Klasse D zwischen Fr. 75.— und Fr. 86.—. Es handelt sich natürlich dabei um Mindestlöhne. Es sind nicht mehr die Kurorte, die eine Vorzugsbehandlung geniessen, sondern die Städte, denen Zulagen zugute kommen auf Grund des Lebensunterhaltungsindex: In Basel werden 4 Franken für die Jungesellen und 5 Franken für die Verheirateten gewährt; in Biel, Bern, Bümpliz, Ostermundigen und Zürich 2 bzw. 5 Franken; in Aarau, Arbon, Frauenfeld, Laupen, Luzern, Schaffhausen, Neuhausen, Olten, Solothurn, St. Gallen und Winterthur 1 bzw. 3 Franken.

Die leitenden Instanzen setzen sich nun zusammen aus einem Berufsamt, einem Schiedsgericht, der Zentralkommission für das Lehrlingswesen und den regionalen Kommissionen.

Das Berufsamt umfasst je drei Vertreter der beiden Parteien sowie einen Sekretär, der gleichzeitig auch in der Zentralkommission für das Lehrlingswesen sitzt. Die Beschlüsse werden mit einfacher Stimmenmehrheit gefasst. Bei Stimmengleichheit gilt ein Vorschlag als abgelehnt. Das Berufsamt hat die Aufgabe, die Beziehungen zwischen den beiden Parteien aufrechtzuerhalten, die nichtorganisierten Arbeiter und Unternehmer sowie die Durchführung des Uebereinkommens zu überwachen, die Beiträge der nichtorganisierten Mitglieder einzuziehen, die Buchhaltung zu führen, die Gemeinschaft gegenüber Dritten zu verteidigen sowie andere ihm von der Berufsgemeinschaft übertragenen Aufgaben im Zusammenhang mit dem Kollektivvertrag zu erledigen. Die Verwaltungskosten werden zu gleichen Teilen unter die Parteien verteilt. In Wirklichkeit dienen dazu die Beiträge der beiden Parteien.

Das Schiedsgericht entscheidet endgültig Streitfragen zwischen den Parteien, desgleichen persönliche Streitfälle, bei denen es nicht um mehr als 100 Franken geht. Die andern Fälle werden vom Präsidenten des Schiedsgerichts unter Mitwirkung eines Vertreters der Unternehmer und der Arbeiter erledigt. Die Aufgabe des Präsidenten ist einem Juristen übertragen. Das Schiedsgericht setzt sich aus sechs Mitgliedern zusammen (drei Arbeitnehmer und drei Arbeitgeber). Beschlüsse werden mit einfacher Stimmenmehrheit gefasst. Im Falle von Stimmengleichheit entscheidet der Präsident.

Die Urteile sind endgültig und müssen sofort durchgeführt werden. Die Kosten werden zu gleichen Teilen unter die Parteien verteilt. Erfolgt eine rechtswidrige Klage, so werden die Kosten der Partei übertragen, die den Fehler gemacht hat. Im Falle einer ernsten Verletzung des Vertrags auferlegt das Gericht je nach der Bedeutung des begangenen Fehlers eine Busse. Wird die Busse innerhalb eines Monats nicht bezahlt, so erhebt sie das Schiedsgericht von den bei der Nationalbank von den Parteien hinterlegten Summen des Garantiefonds (je 25,000 Franken). Der Garantiefonds muss innerhalb eines Monats wieder ergänzt werden.

Wenn dem Kollektivvertrag das Lehrlingsregulativ und die Bestimmungen über die Lehrlingsprüfungen beigefügt würden, so würde die Berufsordnung noch umfangreicher werden. Die Regelung des Lehrlingswesens kommt der Krönung der Berufsgemeinschaft gleich, von der die Zukunft des Gewerbes abhängt. Auf diesem Gebiet ist die Zentralkommission die leitende und überwachende Instanz. Sie wird von den vier im Buchdruckgewerbe in Frage kommenden Berufsorganisationen ernannt. Sie setzt sich zusammen aus drei Vertretern des Schweizerischen Buchdruckerverbandes, einem Vertreter des Schweizerischen Faktorenverbandes, drei Vertretern des Schweizerischen Typographenbundes und einem Vertreter der Schweizerischen Buchdruckergewerkschaft. Die Prüfungskommissionen werden von den kantonalen Behörden ernannt, jedoch auf Vorschlag der zuständigen Sektionen der interessierten Berufsorganisationen.

III. In der Lithographie.

Am 1. Dezember 1911 trat die Berufsordnung für das Lithographiegewerbe und verwandte Berufe, d. h. für die Chemigraphie, für den Tief- und Kupferdruck und den Lichtdruck in Kraft.

Diese Berufsordnung ist noch heute gültig und verfolgt nachstehende Ziele:

1. Regelung des Arbeitsverhältnisses durch Aufstellung von Arbeitsvertragsnormen.
2. Gemeinsames Vorgehen gegen Schleuderer und nichttarif-treue Firmen.
3. Schiedsgerichtliche Erledigung aller aus dem Arbeitsverhältnis entstehenden Streitigkeiten zwischen Prinzipalen und Gehilfen.
4. Schiedsgerichtliche Erledigung der zwischen Sektionen des VSLB. und des SLB. oder zwischen Sektionen und einzelnen Mitgliedern der Verbände entstehenden Streitigkeiten.
5. Einigungsamtliche Vermittlung aller zwischen den Vertragsparteien entstehenden Rechtsfragen und Differenzen und ihre schiedsgerichtliche Beurteilung.
6. Regelung und Ueberwachung des Lehrlingswesens.

7. Anordnung von Massnahmen zur strengen Innehaltung der Berufsordnung und zur Gewinnung neuer Mitglieder der vertragsschliessenden Verbände.

Die leitenden Instanzen setzen sich zusammen aus einem Tarifamt, dem Sekretariat und den örtlichen Einigungsämtern. Das Tarifamt bespricht und behandelt alle wichtigen und prinzipiellen Fragen. Es tritt schlichtend auf und erledigt endgültig alle Streitigkeiten, die sich aus den Arbeitsbedingungen ergeben, insbesondere bei der Interpretation und Durchführung der Berufsordnung. Das Amt ernennt ebenfalls den Sekretär des Bureaus, der mit der Erledigung der laufenden Angelegenheiten, der Abfassung und Unterzeichnung (mit den beiden Präsidenten) der Protokolle der paritätischen Sitzungen betraut ist. Das Tarifamt übermittelt Streitigkeiten geringerer Bedeutung, bei denen es sich um nicht mehr als 100 Franken handelt, an die lokalen Einigungsämter, deren Präsidenten (Arbeitnehmer- und Unternehmervertreter) jedesmal Schiedsrichter ernennen. Wenn diese örtlichen Schiedsgerichte einen Konflikt nicht zu lösen vermögen, so erfolgt die Erledigung der Angelegenheit endgültig durch das Tarifamt.

Der zweite Teil der Berufsordnung behandelt die wichtige Frage der Arbeitsvertragsnormen. Vom 1. Januar 1912 an betrug die Arbeitszeit 52 Stunden pro Woche. Zurzeit steht die 48-Stunden-Woche in Kraft. In Betrieben mit Schichtarbeit kann die wöchentliche Arbeitszeit auf 45 Stunden herabgesetzt werden, wenn es sich um Tagschichten handelt und auf 42 Stunden bei Nachtschichten. Das Lohnminimum ist für die ganze Schweiz auf 72 Franken pro Woche festgesetzt. In dem ersten Uebereinkommen des Jahres 1911 betrug der Mindestlohn 33 Franken. Sieben bis acht bezahlte Ferientage sind gewährleistet, desgleichen ein bezahlter Tag bei Todesfall in der näheren Verwandtschaft, bei Umzug, sanitärer Untersuchung für die Rekrutierung und Waffeninspektion. Ein bezahlter Tag wird auch für den Fall gewährt, dass der Ehegatte der Niederkunft seiner Frau beiwohnt.

Schon in der Berufsordnung des Jahres 1911 war das Recht auf Ferien klar umschrieben. Es wurden zwischen drei und sechs Tage gewährt. Heute kommen den Lithographen wenigstens sechs Ferientage zugut nach zwei Jahren Arbeit im gleichen Betrieb, neun Tage nach fünf Jahren und 12 Tage nach acht Jahren. Bei Hilfskräften, die weniger als drei Wochen im Betrieb sind, kann die Entlassung von einem Tag auf den andern vorgenommen werden. Nach drei Wochen tritt für solche Hilfskräfte eine Kündigungsfrist von acht Tagen ein. Dauert die Anstellung einen Monat, so tritt die legale Kündigungsfrist von 14 Tagen in Kraft.

Jeder Gewerkschafter weiss, dass die Mitgliedschaft in der Lithographie für die Arbeitgeber und Arbeitnehmer obligatorisch ist. Diese obligatorische Mitgliedschaft ist eine Quelle der Kraft, die sich in der Berufsordnung widerspiegelt:

diese besteht seit dem Jahre 1911 und ist seit diesem Jahre lediglich revidiert worden.

Als gelernte Arbeiter gelten nur männliche Arbeiter, die eine reguläre Lehre gemacht haben.

Für die Chemigraphen stehen spezielle Bestimmungen in Kraft. Sie können nur durch Ueberläufer ersetzt werden, wenn der Arbeitsnachweis nicht in der Lage ist, einen gelernten Arbeiter zu vermitteln. Auch die Spezialarbeiter des Tiefdruckes werden im gleichen Sinne geschützt.

Der dritte Teil der Tarifordnung gilt der Zusammensetzung und Organisierung des Tarifamtes. Diese Geschäftsordnung umschreibt die Befugnisse des Sekretariats, das Verfahren des Einigungsamtes oder des Schiedsgerichts. Die Urteile werden mit absoluter Stimmenmehrheit gefällt. Bei Stimmengleichheit wird eine zweite Abstimmung vorgenommen, wobei jedes Mitglied seine Stimmabgabe zu erläutern hat. Bei abermaliger Stimmengleichheit ist ein Obmann zuzuziehen. Können sich die Mitglieder auf einen solchen nicht einigen, so wird der Obergerichtspräsident des Kantons, in welchem verhandelt worden ist, ersucht, einen Obmann zu bezeichnen, der dem Lithographiegewerbe oder seinen verwandten Berufen nicht angehört. Bei Stimmengleichheit entscheidet dieser Obmann. Die Kosten des Verfahrens werden zu gleichen Teilen den beiden Parteien überbunden. Es kann jedoch vorkommen, dass die verurteilte Partei einen Teil oder die ganzen Kosten zu tragen hat.

Der Anhang umfasst ein Lehrlingsregulativ, das ergänzt wird durch Fragebogen für die Zwischen- oder Schlussprüfung in den zahlreichen Sparten des Gewerbes.

Endlich enthält die Berufsordnung ein Reglement für den Invaliditätsfonds des Vereins Schweizerischer Lithographiebesitzer zugunsten der Mitglieder des Schweizerischen Lithographenbundes. Dieser Fonds setzt sich zusammen aus dem im Jahre 1932 vorhanden gewesenen Vermögen und wird gespeist aus einem von den Mitgliedern des Vereins der Lithographiebesitzer zu zahlenden Beitrag von 60 Rappen pro Woche und Gehilfe. Der Fonds gehört natürlich der Organisation der Arbeitgeber. Den Lithographen, die zur Ausübung ihres Berufes nicht mehr fähig sind, werden einmalige oder regelmässige Entschädigungen bezahlt. Die Höhe der Beihilfe wird vom Verein der Lithographiebesitzer nach Vernehmung des Tarifamtes bezahlt, das seinerseits von der Organisation der Gehilfen beraten wird. Diese altbewährte Organisation des Berufes, die sich im Rahmen des sozialen Friedens im Laufe der Zeit dauernd verbessert hat, zeigt klar, dass, wenn auch im Lithographiegewerbe die Berufsordnung nicht den Namen der « Berufsgemeinschaft » hat, sie nichtsdestoweniger die besten Grundsätze der Berufsgemeinschaft verkörpert, und zwar seit 30 Jahren und mit einer solchen Kontinuität, dass zwischen dem Wortlaut des Jahres 1911 und jenem des Jahres 1932 keine grundsätzlichen Un-

terschiede vorhanden sind. Es sind lediglich Verbesserungen zu bemerken, die dem sozialen Fortschritt entsprechen und die bei den Lithographen noch schneller zum Ausdruck kommen als in andern Gewerben. Auch hier geben der soziale Friede und die Berufsordnung ein bemerkenswertes und bewundernswertes Beispiel der Zusammenarbeit.

IV. Im Buchbindergewerbe.

Der Schweizerische Buchbinderverband, der seit 52 Jahren für die Verbesserung der Arbeitsbedingungen seiner Mitglieder kämpft, hat eine bewegte Wirksamkeit hinter sich. Die Schwierigkeiten in diesem Gewerbe sind grösser als im Buchdruckgewerbe und in der Lithographie. Diese Sachlage ist zum Teil das Resultat der im Verband vereinigten sehr zahlreichen Sparten sowie der grossen Zahl der Unternehmerverbände, mit denen es zu verhandeln und Kollektivverträge abzuschliessen gilt: Verband schweizerischer Buchbindermeister, Vereinigung Zürcher Grossbuchbindereien, Westschweizerischer Verband der Buchbindermeister, Schweizerischer Buchdruckerverein, Syndikat schweizerischer Geschäftsbücherfabriken usw. Diese Sachlage erleichtert die Arbeit nicht.

Mehr als in allen andern Berufen des graphischen Gewerbes waren bei den Buchbindern lange Zeit örtliche Tarife gang und gäbe, und zwar gegen den Willen der Arbeiter, die einen guten nationalen Kollektivvertrag zur wirksamen Ausschaltung der vererblichen regionalen Konkurrenzen vorgezogen hätten. Es hielt äusserst schwer, im Jahre 1914 zu einem einheitlichen Tarif zu gelangen. Die Mindestlöhne wurden sofort auf 30 bis 37 Franken festgesetzt, die Arbeitszeit auf 53 Stunden pro Woche, die Ueberstundenzuschläge auf 30 bis 100 Prozent. Den Buchbindern kamen ebenfalls die bei den andern Arbeitern des graphischen Gewerbes eingeführten regulären Ferientage zugute. Ferner verpflichteten sich die beiden Parteien zur gemeinsamen Regelung des Lehrlingswesens. Endlich wurde die Ausdauer der Mitglieder des Verbandes durch eine allgemeine Lohnerhöhung belohnt. Für die Erledigung von Streitfällen zwischen den Parteien oder im Falle einzelner Mitglieder wurde ein Schiedsgericht eingesetzt.

Im Zusammenhang mit den Ereignissen des Jahres 1919 wurden die Löhne der gelernten Arbeiter durch einen erneuerten Vertrag um 25 bis 30 Prozent gesteigert. Damit wurden die Mindestlöhne der gelernten Arbeiter bis auf 65 Franken erhöht. Ab 1. Juli 1919 betrug die wöchentliche Arbeitszeit 48 Stunden. Den gelernten Arbeitern wurden Zuschläge von 5 Franken, den Hilfsarbeitern über 16 Jahre von 3 Franken und jenen unter 16 Jahren und dem weiblichen Personal von 2 Franken gewährt. Der Vertrag regelte auch das Vorgehen der Berufung an das Schiedsgericht.

Es ist die Berufsordnung des Jahres 1938, die am deutlichsten den Geist der Berufsgemeinschaft widerspiegelt. Die Unternehmer, die ausserhalb der gewerkschaftlichen Organisation stehen, sind zur

Bezahlung eines jährlichen Beitrages von 20 Franken sowie von 10 Franken für jeden beschäftigten Arbeiter und Hilfsarbeiter zugunsten der Vertragsparteien verpflichtet. Gelernte Arbeiter, die nicht organisiert sind, zahlen 25 Franken und die Hilfskräfte ohne Unterschied des Geschlechts 15 Franken. Eine Gegenseitigkeitsklausel verpflichtet die Unternehmer, nur Personal zu beschäftigen, das der Berufsordnung angehört. Die Gehilfen ihrerseits können nur Arbeit bei einem Unternehmer annehmen, der der Berufsordnung angehört. Die Einhaltung der Preise ist für alle der Berufsordnung angehörenden Betriebe obligatorisch. Die vertragschliessenden Parteien sind verpflichtet, gegen Ueberschreitungen gemeinsam vorzugehen.

Die vertragschliessenden Parteien sind verpflichtet, gemeinsam zur Hebung des Berufes vorzugehen. Dazu geben Gelegenheit die Propaganda zugunsten von Qualitätsarbeit, die Unterbreitung von Gesuchen an die Behörden und die dauernde Förderung der Berufsbildung. Die vertragschliessenden Parteien haben auch gemeinsam gegen die Schmutzkonzurrenz und schädliche Elemente zu kämpfen und sind zu gegenseitigem Beistand bei der Verwirklichung der gemeinsamen Aufgaben verpflichtet. Sie unterhalten auch einen paritätischen Arbeitsnachweis. Die Einstellung und Entlassung sind in gleicher Weise wie bei den übrigen graphischen Gewerben geregelt.

Auf Grund des Vertrages beträgt die Arbeitszeit in der Buchbinderei 48 bis 50 Stunden. In den Betrieben, die bereits die 50-Stunden-Woche überschreiten, kann die Arbeitszeit im Höchstmass bis auf 52 Stunden gebracht werden. Bei fortlaufenden Arbeiten, die fünf Stunden überschreiten, muss dem Personal eine Pause von einer Viertelstunde gewährt werden. In gleicher Weise wie im Buchdruckgewerbe und der Lithographie ist es verboten, ausserhalb des Betriebes berufliche Arbeit zu verrichten. Die Buchbinder haben auch das Berufsgeheimnis zu wahren.

Der Satz der Mindestlöhne beträgt je nach der Anzahl der Dienstjahre und der beruflichen Praxis der gelernten Arbeiter 50 bis 76 Franken. Für die männlichen Hilfskräfte betragen die Mindestlöhne zwischen 33 und 49 Franken pro Woche und für das weibliche Personal 22 bis 40 Franken. Arbeiterinnen, die regelmässig an Maschinen arbeiten und fähig sind, diese ohne die Hilfe einer dritten Person zu bedienen, haben Anrecht auf einen Lohn, der nach einer Praxis von sechs Monaten im Minimum 46 Franken betragen kann. Die Zuschläge für Ueberstunden betragen je nach der Tageszeit 25, 50 und 100 Prozent.

Nach zwei Jahren Dienstzeit hat der Arbeiter recht auf drei Ferientage, nach fünf Jahren auf sechs Ferientage. Ferner kommen ihm sechs legale Feiertage zugute, die, was ausdrücklich gesagt

wird, auf Arbeitstage fallen. Das Schiedsgericht, dessen Vorsitz ein Jurist führt, erledigt endgültig alle Konflikte zwischen den Parteien und ist auch als Berufsinstanz wirksam. Die Berufsordnung, die Gesetzkraft hatte vom 1. August 1938 bis 31. Juli 1941, ist auf Grund des Artikels 39 von den Parteien stillschweigend für ein Jahr erneuert worden.

Zum Schluss mag der kürzlich erfolgte Abschluss eines Ueber-einkommens zwischen den Meistern und den Arbeitnehmern auf dem Boden der Gegenseitigkeit erwähnt werden, das den Arbeitern Löhne sichert, die über den oben erwähnten Sätzen stehen und alle Vorteile der Berufsgemeinschaft gewähren.

V. S c h l u s s f o l g e r u n g e n .

Die Berufsordnung, von der die Vorläufer der Gewerkschaftsbewegung träumten, ist in der Schweiz ihrer Verwirklichung noch nie so nahe gewesen. Die wirtschaftlichen und sonstigen Katastrophen, die sich in Europa seit einiger Zeit folgen, begünstigen diese Entwicklung. Gewerkschafter, die beunruhigt sind, weil gewisse wirtschaftliche Kreise, die noch gestern von der beruflichen Organisation wenig wissen wollten, heute ebenfalls dieses Glaubensbekenntnis propagieren, sprechen sich gegen die Berufsgemeinschaft aus. Wieder einmal besteht die Gefahr, dass die Etikette der Flasche vor ihrem Inhalt in Erwägung gezogen wird. Diese Opposition könnte zur Not verstanden werden, wenn sie von Gewerkschaftern käme, denen die Vorteile der Kollektivverträge unbekannt sind, und nicht — wie dies manchmal der Fall ist — von jenen, die innerhalb ihres Berufes alle ihre Vorteile geniessen. Wie viele Leute Prosa schreiben, ohne es zu wissen, so sind viele Gewerkschafter aktive Mitglieder einer Berufsgemeinschaft, ohne es zu wissen. Dieser negative Tatbestand erklärt zum Teil die zahllosen Enttäuschungen, die wir in den letzten 24 Monaten auf dem Gebiete der angeblichen politischen und sozialen Reife des Volkes erlebt haben. Oft geht es mehr um das blinde Vertrauen in einen Mann als um jenes Vertrauen, das sich auf Vernunft und gesunden Menschenverstand gründet. Selbst in unserem fortschrittlichen Lande hat es sich gelegentlich herausgestellt, dass man nicht immer genügend gewappnet ist gegen die Sirenen der Demagogen.

Diese Feststellungen zeigen, dass noch allerlei zu tun ist auf dem Gebiete der Erziehung. Die Demokratie verlangt Menschen und Staatsbürger, die selber und nicht auf dem Wege über Drittpersonen denken. Eine solche Einstellung schliesst das Vertrauen gegenüber andern nicht aus. In diesem Falle handelt es sich jedoch um ein weitsichtiges und vernünftiges Vertrauen, das eine Quelle der Kraft und nicht der Schwäche ist.

Wenn der Wert der Berufsgemeinschaft richtig verstanden werden soll, so sind ebenfalls Menschen nötig, die selber denken.

Die neue Ordnung der Berufsgemeinschaft hat seit 30 Jahren Proben abgelegt. Sie ist ein zuverlässiges und sicheres Element des sozialen Fortschrittes.

Sollten sich die Berufsgemeinschaften verallgemeinern, so müssen sie früher oder später durch eine zwischenberufliche Gemeinschaft gekrönt werden. Andernfalls kommt es zu Interessenkonflikten, die für die nationale Wirtschaft äusserst gefährlich wären. Auf einer höheren Ebene hätte diese Instanz die Aufgabe, das Gleichgewicht herzustellen zwischen den verschiedenen Elementen der Produktion, wobei natürlich auch die Konsumenten einzubeziehen wären, die übrigens zu einem grossen Teil die Mitglieder der Berufsgemeinschaften ausmachen. Schon jetzt muss man sich aber vor neuen Utopien hüten. Man darf sich nicht der Illusion eines allgemeinen Ausgleichs im Sinne kommunistischer Träume hingeben. Die ideale Bedarfsdeckungswirtschaft ist weder vom Kommunismus noch vom Faschismus verwirklicht worden. Sie wird auch nicht von den Berufsgemeinschaften verwirklicht werden. Dies ist übrigens ein Glück, denn wir vertreten — wie die Dichter — die Ansicht, dass das Resultat der Uniformität eines Tages die Langeweile wäre.

Die Berufsgemeinschaft hat die Aufgabe, innerhalb des Berufs und nachher in der allgemeinen Wirtschaft des Landes Ordnung zu schaffen. Wenn ihr dies gelingt, ist es ihr gleichzeitig auch gelungen, die zur Zeit bestehenden skandalösen Ungleichheiten zu beseitigen.

Der Schweizerische Gewerkschaftsbund und die Berufsgemeinschaft.

Die am 16. Mai 1941 in Bern abgehaltene 126. Sitzung des Ausschusses des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes behandelte u. a. nach einem Referat von Dr. Max Weber folgende, durch ein besonderes Komitee aufgestellte Thesen und Musterstatuten einer Berufsgemeinschaft. Die Thesen sind vom Bundeskomitee einstimmig gutgeheissen und vom Ausschuss mit grosser Mehrheit angenommen worden.

I.

Das Ziel der Gewerkschaften besteht, wie es im Arbeitsprogramm des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes heisst, darin, eine Ordnung der Wirtschaft und Gesellschaft zu schaffen, die das Wohlergehen aller Menschen bezweckt, und in der nicht nur politische, sondern auch wirtschaftliche und soziale Gleichberechtigung herrscht; ferner wollen sie der Arbeit einen möglichst hohen Anteil am Gesamtertrag der Volkswirtschaft verschaffen und diesen Anteil so gerecht wie möglich unter alle Schichten der Arbeitenden