

Zeitschrift: Gewerkschaftliche Rundschau : Vierteljahresschrift des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes
Herausgeber: Schweizerischer Gewerkschaftsbund
Band: 40 (1948)
Heft: 7

Artikel: Arbeiterferien in der Schweiz
Autor: Hunziker, W.
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-353340>

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: 16.04.2025

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

GEWERKSCHAFTLICHE RUNDSCHAU

MONATSSCHRIFT DES SCHWEIZERISCHEN GEWERKSCHAFTSBUNDES
BEILAGE „BILDUNGSARBEIT“
MITTEILUNGSBLATT DER SCHWEIZERISCHEN ARBEITERBILDUNGSZENTRALE

HEFT 7 . JULI 1948 . 40. JAHRGANG

Arbeiterferien in der Schweiz

Wir leben gegenwärtig in der Ferienzeit. Unsere Funktionäre und Vertrauensleute, aber auch der einzelne Arbeiter und Angestellte, werden sich deshalb gerade in diesen Tagen vermehrt mit dem Problem der Arbeiterferien befassen. Deshalb halten wir es für angebracht, die nachstehenden Ausführungen wiederzugeben, die Herr Professor Dr. Walter Hunziker, Präsident der Schweizer Reisekasse, an der Generalversammlung dieser Institution am 16. Juni 1948 in Bern vorgetragen hat. Wir betrachten die Darlegungen gleichzeitig als Diskussionsbeitrag zur Frage eines allgemeinen eidgenössischen Feriengesetzes und würden uns freuen, wenn dazu aus unseren Verbänden das Wort ergriffen würde.

G. Bernasconi.

Die Ausdehnung der Ferien

Nach der eidgenössischen Betriebszählung vom August 1939 wurden rund 1 Million gewerblicher Arbeitnehmer ermittelt. Diese Zahl dürfte sich inzwischen auf etwa 1 200 000 erhöht haben.

Damals genossen ziemlich genau 60 Prozent der gewerblichen Arbeitnehmer — also unter Weglassung der landwirtschaftlichen Arbeitnehmer und der Hausangestellten, aber mit Einschluss des öffentlichen Personals — Ferien, das heisst insgesamt 600 000.

Seither hat die Gewährung von Ferien stark zugenommen, nicht nur, was ihre Dauer, sondern auch, was den erfassten Kreis der Ferienberechtigten angeht. Dies namentlich durch die Ausdehnung der arbeitsvertraglichen Regelung, ausserdem durch gesetzliche Massnahmen, wovon noch die Rede sein wird. Die Zahl der ferienberechtigten gewerblichen Arbeitnehmer ist nunmehr mit etwa 75 Prozent der Gesamtheit dieser Arbeitnehmerkategorie zu veranschlagen, was bedeuten würde, dass von den heute rund 1,2 Millionen gewerblichen Arbeitnehmern deren 900 000 bezahlte Ferien geniessen. Das wären 300 000 mehr als 1939 und stellt eine recht

respektable Ziffer dar. Immerhin darf nicht vergessen bleiben, dass auf Grund dieser Angaben immer noch eine Armee von 300 000 gewerblichen Arbeitnehmern ausserhalb des Genusses bezahlter Ferien stünde — was erkennen lässt, wieviel auf dem Gebiete der Gewährung von Ferien zu tun und zu erreichen ist. Zudem handelt es sich, wie gesagt, nur um einen Teil der Arbeitnehmerschaft, die überdies einen weit höhern Prozentsatz Ferienberechtigter aufweist als die restlichen Arbeitnehmerkategorien.

Wie erwähnt, hat nicht nur der Kreis der Ferienberechtigten, sondern auch die Feriendauer zugenommen. Nach der Betriebszählung von 1939 genossen 37,15 Prozent der ferienberechtigten gewerblichen Arbeitnehmer Ferien bis zu sechs Tagen und 62,85 Prozent solche von mehr als sechs Tagen. Der Durchschnitt lag etwa bei sieben Tagen, was — auf 600 000 Ferienberechtigte gerechnet — einem Umfang der Ferienberechtigung von 4,2 Millionen Tagen entsprochen hätte.

Heute dürfen wir mit einem Durchschnitt von etwa neun Tagen rechnen, also bei 900 000 Ferienberechtigten mit rund 8 Millionen Ferientagen. Was zugleich besagt, welche Reserve darin für das schweizerische Gastgewerbe beschlossen liegt, das im Jahre 1947 von Inlandgästen 12,3 Millionen Uebernachtungen in Hotels und Pensionen, bei einer Gesamtzahl an Logiernächten in solchen Beherbergungsstätten von 19,2 Millionen, zu verzeichnen hatte.

Die arbeitsvertragliche Ferienregelung

Die Ausdehnung der Feriengewährung ist vor allem eine Frucht der verbesserten arbeitsvertraglichen und gesetzlichen Ferienregelung. Hierbei kommt den *Gesamtarbeitsverträgen* eine besondere Bedeutung zu. Schon die starke Erhöhung der Zahl derselben lässt darauf schliessen. Ende Mai 1929 bestanden 303 Gesamtarbeitsverträge, Ende Juni 1938 deren 417, Mitte September 1944 deren 632, Ende 1945 deren 843, Ende 1946 deren 1066 und Ende 1947 deren 1251. Seit 1929 hat sich also die Zahl der Gesamtarbeitsverträge mehr als vervierfacht. Von 1944 an sind jährlich rund 200 neue Gesamtarbeitsverträge abgeschlossen worden, und die Weiterentwicklung ist noch im vollen Fluss.

Neben der Zahl der Gesamtarbeitsverträge fällt aber besonders der Kreis der davon erfassten Arbeitnehmerschaft ins Gewicht. In seiner Studie « Die Feriendauer gemäss den Landes-Gesamtarbeitsverträgen » (Volkswirtschaft, XX. Jahrg., Heft 9, September 1947) stellt das Bundesamt für Industrie, Gewerbe und Arbeit fest, dass die Mitte Mai 1947 bekannten Landes-Gesamtarbeitsverträge sich mit Einbezug des nicht als eigentlichen Gesamtarbeitsvertrag geltenden, jedoch in einem weiteren Sinne hierher zu zählenden Friedensabkommens in der Maschinen- und Metallindustrie auf

400 000 Arbeitnehmer erstreckten. Unter Berücksichtigung der übrigen Verträge und der seither erfolgten weitem Ausdehnung der vertraglichen Regelung dürften heute zirka 600 000 Arbeitnehmer oder 50 Prozent der gesamten gewerblichen Arbeitnehmerschaft einer gesamtarbeitsvertraglichen Ordnung unterstehen.

Dies ist deshalb bedeutsam, weil gerade die Ferienfrage zu einem der wichtigsten Vertragsgegenstände in den Gesamtarbeitsverträgen oder im Zusammenhang damit wurde. Zwar enthalten nicht mehr als drei Viertel aller Gesamtarbeitsverträge Bestimmungen über die Gewährung bezahlter Ferien, was aber darauf zurückzuführen ist, dass die Verträge ohne Ferienbestimmungen zur Hauptsache solche darstellen, die in Ergänzung eines Rahmenvertrages erlassen sind, der seinerseits die Ferienfrage ordnet. Deshalb gilt nach wie vor, was das BIGA in seiner erwähnten Studie bemerkt hat, nämlich, dass ohne weiteres angenommen werden kann, sämtliche Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis in umfassender Weise gesamtarbeitsvertraglich geregelt ist, seien im Genusse eines rechtlichen Anspruches auf Gewährung bezahlter Ferien.

Jedenfalls finden sich in allen Landes-Gesamtarbeitsverträgen Ferienbestimmungen. Dabei ist eine fortschreitende Ausdehnung der Feriendauer ebenso unverkennbar wie bedeutungsvoll. Anlässlich einer erstmals durchgeführten Erhebung über die Gesamtarbeitsverträge im Jahre 1929 konnte das BIGA feststellen, dass die Ferienhöchstdauer am häufigsten, nämlich in 96 Verträgen, noch eine Woche betrug, am zweithäufigsten, nämlich in 56 Verträgen, zwei Wochen. Demgegenüber sahen nach der Erhebung auf Mitte Mai 1947 nur noch zwei Landesverträge die 1929 häufigste Höchstdauer von einer Woche vor, während 31 Verträge mit rund 170 000 erfassten Arbeitnehmern ein Ferienmaximum von 18 Tagen und 28 Landesabkommen mit rund 185 000 unterstellten Arbeitnehmern ein Maximum von 12 Tagen bestimmten. Das ist zweifelsohne ein grosser Fortschritt. Hinzu tritt noch eine deutliche Tendenz zur Vereinheitlichung der Ferienbestimmungen. So bestanden auf Grund der zitierten Studie des BIGA Mitte Mai 1947 dreissig Landesverträge mit 273 000 erfassten Arbeitnehmern, die insgesamt nur neun verschiedene Ferienregelungen enthielten.

Eine weitere Entwicklung der Feriengewährung, die allerdings erst in einem Falle gesamtarbeitsvertraglich geregelt wurde, geht dahin, dem Arbeitnehmer während der Ferien neben der Lohnzahlung eine zusätzliche Ferienentschädigung zu gewähren. Schliesslich sei noch auf die für die Reisekasse interessante Tatsache hingewiesen, dass zwar nicht im Gesamtarbeitsvertrag der Schappeindustrie vom Juli 1947 selbst, aber im Protokoll dazu die Arbeitgeberschaft dieses Industriezweiges sich zur Abgabe von Reisemarken an ihr Personal zum verbilligten Ansatz von 80 Rp. bereit erklärte.

Die gesetzliche Ferienregelung

Wenn der Gesamtarbeitsvertrag für die Arbeiterschaft in den Privatbetrieben auch die wichtigste Feriengrundlage geworden ist, so muss man sich doch seiner Schwächen bewusst bleiben. Diese liegen einmal darin, dass er zur Hauptsache auf Berufe beschränkt ist, in denen lebenskräftige Organisationen auf Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite bestehen, somit dort nicht zustande kommt, wo solche fehlen. Davon hängt auch seine Ausgestaltung im einzelnen ab, die trotz aller Typisierung stark variiert, und zwar oft nicht zum Vorteil der Ferienbegünstigten. Namentlich aber gilt ein Gesamtarbeitsvertrag, wie jede vertragliche Regelung, nur so lange, als er nicht durch Kündigung, Vereinbarung oder Vertragsbruch aufgehoben wird. « Fällt er dahin », bemerkt Schweingruber (Schweingruber E., Die Feriengesetzgebung. Ihr Stand und ihre künftige Gestaltung, Nr. 7 der Schriftenreihe des Seminars für Fremdenverkehr an der Handels-Hochschule St. Gallen, St. Gallen 1945) zutreffend, « so stürzt auch das ganze auf ihm beruhende Gebäude des Arbeiterschutzes zusammen; es entsteht ein rechtloser Zustand, gewissermassen ein Vakuum, wenn nicht das Gesetz dahinter- oder danebensteht. »

Deshalb ist die Auffassung immer mehr durchgedrungen, dass der Rechtsanspruch des Arbeitnehmers auf Ferien nicht von den Zufälligkeiten einer vertraglichen Ordnung abhängig gemacht, sondern auf gesetzlichem Wege verankert werden sollte. Die Bestrebungen dazu haben sich seit Ende des letzten Krieges unverkennbar intensiviert.

1. Die kantonalen Feriengesetze

Vor allem waren es die Kantone, die ihre Bemühungen zur Lösung der Ferienfrage auf gesetzlicher Grundlage mit Entschiedenheit fortführten. Nachtsehend mag die Entwicklung in dieser Richtung während der zwei letzten Jahre kurz gekennzeichnet sein:

Für das Jahr 1946 fällt neben dem *waadtländischen* « *Reglement betr. die Ferienmarken* » vom 12. Juni 1946 namentlich das *solothurnische* « *Gesetz über die Gewährung von Ferien (Feriengesetz)* » vom 8. Dezember 1946 in Betracht. Dieses letztere ist am 1. Januar 1947 in Kraft getreten und durch die *Vollziehungsverordnung zum Gesetz über die Gewährung von Ferien (Feriengesetz)* vom 6. Mai 1947 ergänzt worden. Es handelt sich dabei um eine den neuzeitlichen Erfordernissen entsprechende Kodifikation. Sie findet Anwendung auf alle im Kanton Solothurn in einem öffentlichen oder privaten Dienstverhältnis beschäftigten Personen, soweit eine gewisse Mindestbetätigung vorliegt und das Dienstverhältnis nicht durch wenigstens den gesetzlichen Bedingungen entsprechende Kollektiv- oder Normalarbeitsverträge geordnet ist. Die Ferien-

dauer beträgt: für Arbeitnehmer, die das 20. Altersjahr noch nicht vollendet haben, mindestens zwölf Arbeitstage; für Angestellte allgemein und übrige Arbeitnehmer, die periodisch Sonntagsarbeit leisten, in den ersten vier Dienstjahren mindestens neun Arbeitstage und in den folgenden mindestens zwölf Arbeitstage, für alle übrigen Arbeitnehmer während der ersten fünf Dienstjahre mindestens sechs Arbeitstage, vom 6. bis 10. Dienstjahr mindestens neun Arbeitstage und nach über zehn Dienstjahren mindestens zwölf Arbeitstage. Geordnet sind sodann der Ferienantritt, das Verbot der Ersatzleistung und der Schwarzarbeit, der Lohnanspruch — wobei die Ferienentschädigung pro Arbeitstag mindestens dem während der letzten drei Monate vor dem Ferienantritt im Durchschnitt pro vollen Arbeitstag bezogenen Lohn zu entsprechen hat —, die Einklagbarkeit des Ferienanspruches sowie die Straf- und Schlussbestimmungen. Zuwiderhandlungen werden mit Geldbusse von mindestens 100 Fr. in schweren Fällen oder bei Wiederholung geahndet.

Das Jahr 1947 brachte neben einer *bernischen Verordnung über die Ferien der Lehrtöchter und Lehrlinge* vom 3. April 1947 gleich zwei neue Feriengesetze, nämlich eines für Genf und eines für Glarus. Beide sind noch umfassender gestaltet als das solothurnische Feriengesetz. In der Ansetzung der Feriendauer am weitesten geht das Genfer Gesetz, das « *Gesetz über die obligatorischen jährlichen bezahlten Ferien* » vom 18. Januar 1947, ergänzt durch ein Ausführungsreglement vom 29. April 1947 und eine Verordnung betr. die Organisation des Feriendienstes bei der kantonalen Ausgleichskasse vom 27. Juni 1946. Darnach hat ein Arbeitnehmer Anspruch auf jährliche bezahlte Ferien im Ausmasse von 14 Tagen, wovon 12 Werktage, die höchstens in zwei Etappen aufgeteilt werden können. Im übrigen umfasst das Genfer Feriengesetz auch die ausserhalb des Kantons domizilierten Arbeitgeber für ihre im Kanton Genf beschäftigten Arbeiter. Gegen diese beiden Bestimmungen, aber auch andere und die Verfassungsmässigkeit des Gesetzes überhaupt wurde von Arbeitgeberseite Rekurs erhoben. Die staatsrechtliche Abteilung des Bundesgerichts lehnte den Rekurs mit Entscheid vom 25. September 1947 ab. Zur Feriendauer von 14 Tagen bemerkt das Bundesgericht unter anderem: « In der Tat hängt die Notwendigkeit einer alljährlichen Ruhezeit nicht davon ab, wie lange ein Angestellter beim gleichen Arbeitgeber beschäftigt war. Bei der wachsenden Arbeitsintensität kann heute ein Arbeitsunterbruch von 14 Tagen (wovon zwei Sonntage) als vernünftig bezeichnet werden. Immer mehr Regelungen sehen das als Minimum an. Neben vielen Arbeitsverträgen sieht auch die Verordnung über das Dienstverhältnis der Angestellten der allgemeinen Bundesverwaltung (Angestelltenverordnung) zwei Wochen Ferien im Minimum vor. » (Eidg. Gesetzessammlung, Band 63, Seite 293.)

Nach dem *Glerner Gesetz über die Gewährung bezahlter Ferien (Feriengesetz)* vom 4. Mai 1947, in Kraft seit dem 1. Januar 1948, hat der Arbeitgeber dem während der gesetzlichen oder üblichen Arbeitszeit das ganze Dienstjahr dauernd beschäftigten Arbeitnehmer mindestens folgende jährliche bezahlte und zusammenhängende Ferienzeit zu gewähren: sechs Arbeitstage während der ersten fünf Dienstjahre; neun Arbeitstage vom 6. bis 10. Dienstjahr; zwölf Arbeitstage vom 11. Dienstjahr an. Lehrlinge geniessen während der Dauer der Lehrverträge zwölf Ferientage im Jahr. Die Einzelheiten der Feriengewährung sind ausserdem hier besonders einlässlich geordnet.

2. Die bundesgesetzliche Regelung der Ferienfrage

Bei aller Anerkennung der kantonalen Bemühungen und Fortschritte in der gesetzgeberischen Lösung der Ferienfrage muss man sich doch bewusst bleiben, dass kantonale Feriengesetze zwangsläufig unzulänglich bleiben, und zwar abgesehen von ihren regionalen Verschiedenheiten. Zwar hat das Bundesgericht in seinem erwähnten Entscheid die Verfassungsmässigkeit solcher Gesetze erneut bejaht. Nichtsdestoweniger kann der kantonale Gesetzgeber nur öffentliches, nicht aber Zivilrecht erlassen. « Er kann », wie Schweingruber (op. cit.) richtig bemerkt, « also die mit jeder Ferienregelung zusammenhängenden zivilrechtlichen Einzelfragen nicht regeln. Tut er es gleichwohl, so riskiert er, dass das Bundesgericht sie als verfassungswidrigen Eingriff in das dem Bund vorbehaltene Zivilrecht (OR) aufhebt. Die Kantone sind in dieser Hinsicht somit ausserordentlich gehemmt. »

Diese Rücksichten gelten nicht für den Bund. Er hat sich bereits verschiedentlich auf dem Gebiete der Feriengesetzgebung betätigt. Auch die letzte Session der eidgenössischen Räte war mit einem Bundesgesetz über die Abänderung von Art. 10 des Bundesgesetzes betreffend die Arbeitszeit beim Betrieb der Eisenbahnen und andern Verkehrsanstalten beschäftigt, wonach jedem davon erfassten Beamten, Angestellten und Arbeiter pro Kalenderjahr 14 Tage Ferien bis zum Ende des Jahres, in dem das 14. Dienstjahr zurückgelegt wird, 21 Tage vom Jahre an, in dem das 15. Dienstjahr oder das 35. Altersjahr zurückgelegt wird, und 28 Tage vom Jahre an, in dem das 50. Altersjahr zurückgelegt wird, gewährt werden sollen. Solche Erlasse beschränkten sich aber auf bestimmte Kategorien von Arbeitnehmern. Ihre Bedeutung wird keineswegs durch die Feststellung geschmälert, dass sie, je fortschrittlicher sie ausgestaltet wurden, die Kluft zur Ferienregelung für die übrige Arbeitnehmerschaft nur noch verstärken halfen.

Die Zersplitterung und Ungleichheiten in den geltenden Ferienordnungen einerseits und die Gemeingut der Sozialpolitik gewordene Erkenntnis von der Notwendigkeit einer allgemeinen und angemessenen Feriengewährung andererseits fordern gebieterisch eine einheitliche Regelung auf eidgenössischem Boden. Die Verhältnisse sind für eine eidgenössische Feriengesetzgebung reif geworden. Im Vordergrund steht die Dringlichkeit des Postulats. Sie ist, wie festgestellt werden darf, erkannt. Davon zeugen die einschlägigen Bestimmungen in den nunmehrigen Vorlagen über eine schweizerische Arbeitsgesetzgebung. Jedenfalls kann angenommen werden, dass eine Verwirklichung in der einen oder andern Form nicht mehr allzu ferne steht.

Die organisatorische Lösung der Ferienfrage

Damit erhält aber ein anderes Problem ausschlaggebende Bedeutung, nämlich dasjenige, die tatsächliche Gestaltung der Ferien der Arbeitnehmerschaft so zu ordnen, dass sie der verbesserten Feriengewährung entspricht. Es wäre verfehlt, sich mit der Feriengewährung und der Schaffung der rechtlichen Grundlagen dafür zu begnügen. Dies würde bedeuten, dass man auf halbem Wege stehenbliebe. Die sozialpolitisch verantwortlichen Behörden und Organisationen können sich der Verantwortung nicht entschlagen, durch geeignete Massnahmen dafür besorgt zu sein, dass die durch Gesetz und Kollektivverträge gesicherten Ferien seitens der Berechtigten auch möglichst zweckmässig ausgenützt und dass die Voraussetzungen und Instrumente dafür geschaffen werden.

Was keinesfalls etwa dahin aufzufassen ist, es werde einer behördlichen Intervention in der Durchführung der Ferien unserer Arbeitnehmerschaft das Wort gesprochen. Die Ferien sind im Gegenteil wie kaum ein anderes Gebiet die höchstpersönliche Domäne jedes einzelnen, in der sich seine Neigungen und seine Entschlussfreiheit möglichst ungehemmt auswirken sollen. Darin liegt gerade ihre heilsame Wirkung. Auch besitzen wir in der Schweiz glücklicherweise einen Verkehrs- und Beherbergungsapparat, der eine höchst differenzierte Ferienausnützung gestattet.

Trotzdem sind gewisse Hilfen nicht zu umgehen. Dies einmal deshalb, weil auch bei einer fortschrittlich gestalteten Ferienordnung die Lohnentschädigung während der Ferien nur in seltenen Fällen ausreicht, um einem Arbeitnehmer und seiner Familie einen Ferienaufenthalt ausserhalb seines Wohnortes zu ermöglichen. Ein Feriensparsystem kann hier helfen. Darüber hinaus gilt es, den Arbeitnehmer darin zu unterstützen, dass er die ihm verfügbaren Ferienmittel mit dem grössten Nutzen für ihn und seine Familie verwendet.

Alles dies sind organisatorische Fragen, wie sie am besten von

den direkt und indirekt interessierten Stellen unter Ausschaltung jedes Zwanges für die Ferienberechtigten gelöst werden können. Ohne Ueberheblichkeit darf festgestellt werden, dass in der Schweiz der Weg dafür nicht mehr gesucht werden muss, sondern in der « Schweizer Reisekasse » bereits gefunden wurde. Die Organisation der Feriengestaltung, die sich durch die verbesserte und in rascher Ausdehnung befindliche Feriengewährung gebieterisch aufdrängt, stellt uns keine grundsätzlich neuen Probleme. Es handelt sich vielmehr lediglich darum, das bestehende und hinreichend bewährte Institut der Reisekasse angemessen zu benützen und auszubauen. Der Reisekasse ergeben sich aus der schon verwirklichten und noch zu erwartenden Ferienregelung auf breiterer Grundlage dankbare Aufgaben. Was not tut, besteht einzig und allein darin, dass noch weitere Kreise als bisher ihren Nutzen erkennen, sich ihr anschliessen und sie in ihren Bestrebungen unterstützen, mit dem Ziele, der schweizerischen Arbeitnehmerschaft nicht nur die angemessene grundsätzliche Ferienregelung, sondern auch eine ihrer Eigenart entsprechende vorbildliche und wirksame Ferienorganisation zu verschaffen.

Prof. Dr. W. Hunziker.

Zur Frage der Internationalisierung schweizerischer Messen

Die schweizerischen Messen (vorab die Schweizerische Mustermesse in Basel) erfreuen sich steigender Beliebtheit bei einem breiten Publikum. Wichtiger aber ist, dass sie zu bedeutenden Faktoren unseres Wirtschaftslebens geworden sind. Es ist klar, dass auch die Gewerkschaften, als die Sachwalter der Arbeiterschaft, sich um deren Zukunft und Entwicklung interessieren. Wir bedauern es deshalb, dass man es nicht für notwendig erachtet hat, sie zu der unter Umständen folgenreicheren Frage der Internationalisierung der Messen anzuhören. Auch in dieser Hinsicht scheint man die Arbeiterschaft nur als Objekt der Wirtschaft zu kennen. Das soll uns nicht hindern, der nachstehenden Stellungnahme Raum zu geben, die als Beilage zum Jahresbericht 1947/48 des « Schweizerwoche-Verbandes » erschienen ist. Wir betrachten die Ausführungen und Schlussfolgerungen als Diskussionsbeitrag und enthalten uns vorläufig einer eigenen Stellungnahme. Eventuell werden wir in einer späteren Nummer der « Rundschau » auf die Angelegenheit zurückkommen. Noch lieber würden wir einer Stellungnahme aus unseren Verbänden Raum geben.

G. Bernasconi.

Um sich über dieses bedeutsame Zukunftsproblem unserer schweizerischen Wirtschaft ein objektives Urteil bilden zu können, ist es notwendig, auf die wirtschaftliche Lage der Schweiz vor 1914 und im ersten Weltkrieg und später wieder in den dreissiger Jahren zurückzublicken, mit ihren gefährlichen Ueberfremdungs- und Abhängigkeitserscheinungen. Die Mustermesse Basel und die