

Aus schweizerischen Verbänden

Objektyp: **Group**

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

Band (Jahr): **15 (1923)**

Heft 11

PDF erstellt am: **10.08.2024**

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern.

Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung frei zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrucke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen weitergegeben werden.

Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des schriftlichen Einverständnisses der Rechteinhaber.

Haftungsausschluss

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr für Vollständigkeit oder Richtigkeit. Es wird keine Haftung übernommen für Schäden durch die Verwendung von Informationen aus diesem Online-Angebot oder durch das Fehlen von Informationen. Dies gilt auch für Inhalte Dritter, die über dieses Angebot zugänglich sind.

die Sozialversicherung, der Entlassungsschutz, die Arbeitszeit, die Arbeitslosenfürsorge und vieles andere mehr, worauf zum grössern Teil noch nachstehend eingegangen wird.

Die Ueberwachung des oder der Tarifverträge durch den Gruppenrat beschränkt sich auf Verhandlungen mit dem Arbeitgeber im Falle von Verstössen. Tarifkontrahent ist der Gruppenrat in keinem Falle. Er muss also die Austragung des Streitfalles der in Frage kommenden *Gewerkschaft* überlassen, welche auf Arbeitnehmerseite der Vertragskontrahent ist. Bei Rechtsansprüchen kann der einzelne Arbeitnehmer unmittelbar vor Gericht klagen.

In den Fällen, wo überhaupt kein Tarifvertrag besteht, oder wo eine bestimmte Angelegenheit nicht durch Tarifvertrag geregelt ist, soll der Gruppenrat bei der Regelung der Löhne und sonstigen Arbeitsverhältnisse mitwirken. Dies soll im Benehmen mit dem Gewerkschaften geschehen. Ist die erzielte Abmachung nicht von der Gewerkschaft abgeschlossen, sondern von dem Gruppenrat getroffen, so nennt man dieselbe *Betriebsvereinbarung*, welche Bezeichnung sich hierfür in der arbeitsrechtlichen Literatur herausgebildet hat. Es handelt sich dann also um keinen Tarifvertrag. Der Tarifvertrag ist unabdingbar, vorheriger Verzicht auf Rechte hieraus ist rechtungültig. Auf Ansprüche aus einer Betriebsvereinbarung kann jedoch von dem einzelnen Arbeitnehmer im voraus rechtswirksam verzichtet werden. Die ganze Materie ist arbeitsrechtlich ebenso kompliziert wie interessant. Da nicht die gesetzlichen Betriebsräte, sondern nur freigebildete Gewerkschaften die Grundlage der Arbeiterbewegung sein können, so ergibt sich aus der vorstehenden Darstellung der Rechtslage, dass Betriebsräte und Gewerkschaften *normalerweise* gar nicht kollidieren können.

Im besondern können sich diese Betriebsvereinbarungen noch erstrecken auf die Festsetzung der Akkord- und Stücklohnsätze, die Einführung neuer Lohnungsmethoden, die Festsetzung der Arbeitszeit, die Regelung des Urlaubs sowie die Ausbildung und die Behandlung der Lehrlinge. Wegen der Lehrlinge gibt es, soweit eine Regelung durch Lehrvertrag oder Tarifvertrag erfolgt ist, die Beschwerde, in den Fällen, wo erst eine Regelung erstrebt wird, besteht ebenfalls die Möglichkeit des Abschlusses einer Betriebsvereinbarung. Ein *gesetzliches* Recht auf Urlaub gibt es nicht, vielmehr besteht dieser Anspruch fast ausschliesslich aus den Tarifverträgen. Daneben ist die Möglichkeit der Urlaubsfestsetzung durch Betriebsvereinbarungen gegeben, wenn auch tatsächlich in solchen Fällen der Erfolg ebenfalls von der Kampfkraft der betreffenden Gewerkschaft abhängt.

Die Untersuchung aller irgendwie gearteter Beschwerden einzelner Arbeitnehmer ist Sache des Gruppenrates, der in gemeinsamer Verhandlung mit dem Arbeitgeber versuchen soll, dem Uebel abzuwehren. Eine Berufung des Schlichtungsausschusses ergibt sich hieraus allgemein nicht. Die Rechtslage ist vielmehr in der Regel dieselbe wie bei der Darstellung der Ueberwachung des Tarifvertrages. Ausserdem wollen die Gewerkschaften selbst *nicht*, dass der Gruppenrat mit jeder Kleinigkeit behelligt wird, sondern der Arbeitnehmer soll vorerst seine Beschwerde einmal selbst seinem Unternehmer oder Meister vortragen, und erst im Nichteinigungs-falle soll der Gruppenrat eingreifen. Bei anderer Auffassung besteht die Gefahr, dass Querulanten eintreten könnte.

Die Bekämpfung der Unfall- und Gesundheitsgefahren ist sodann ein wichtiges Arbeitsgebiet des Gruppenrates, welches aber ebenfalls eine Menge Kenntnisse voraussetzt. Gewerbehygiene, Gewerbegefahren und Unfallverhütungsvorschriften müssen dem Gruppenrat genau vertraut sein; er soll auf diesen Gebieten mit den

Gewerbeaufsichtsbeamten zusammenarbeiten und dieselben durch Anregung, Beratung und Auskunft unterstützen.

Ausserdem soll der Gruppenrat sich der Kriegsbeschädigten annehmen, was nicht weiter erläutert zu werden braucht, da dieses Aufgabengebiet für nicht am Weltkrieg beteiligte Länder nicht in Betracht kommt.

Ein sehr wichtiges Aufgabengebiet ist dann noch die Mitbestimmung bei der Arbeitsordnung. Eine Arbeitsordnung ist in Deutschland durch die Gewerbeordnung zwingend für alle Gewerbebetriebe und offenen Verkaufsstellen vorgeschrieben, wenn in der Regel bei ersteren mindestens 20 Arbeiter, bei letzteren mindestens 20 Gehilfen oder Lehrlinge beschäftigt werden. Seit Inkrafttreten des Betriebsrätegesetzes kann diese Arbeitsordnung nur *gemeinsam* von Arbeitgeber und Gruppenrat erlassen werden, welche beide, der Gruppenrat durch seinen Vorsitzenden, die Arbeitsordnung und sämtliche Nachträge mit ihrer *Unterschrift* zu versehen haben. Wird über die Fassung der Arbeitsordnung eine Einigung zwischen Arbeitgeber und Gruppenrat nicht erzielt, so entscheidet auf Anrufung durch Arbeitgeber oder Gruppenrat der Schlichtungsausschuss endgültig. Für den Fall, dass trotzdem gesetzwidrige Bestimmungen in einer solchen Arbeitsordnung enthalten sind, gibt es dann noch die weitere Sicherung, dass die untere Verwaltungsbehörde jede Arbeitsordnung daraufhin prüft und jede Gesetzwidrigkeit beanstandet. Auf diese Weise ist es keinem Arbeitgeber mehr möglich, vorsintflutliche Arbeitsbedingungen in seinem Betriebe aufrechterhalten zu können. Die Festsetzung von Strafen auf Grund der Arbeitsordnung kann ebenfalls nur *gemeinsam* erfolgen.

Damit ist der *Aufgabenkreis der Gruppenräte umrissen*, bis auf die *Mitwirkung bei Einstellungen und bei Entlassungen*. Insbesondere der Entlassungsschutz nimmt in der Tätigkeit der Gruppenräte einen sehr breiten Raum ein. Es kommen dann noch die Bestimmungen über die Entscheidung von Zuständigkeitsstreitigkeiten, die Strafbestimmungen und der *besondere Entlassungsschutz der Betriebsvertretungsmitglieder* selbst. Diese Angelegenheiten erfordern zum allgemeinen Verständnis eine besondere Darstellung, welche einem besondern Artikel vorbehalten bleiben soll.

Aber schon jetzt soll, allein in bezug auf den vorstehend geschilderten Aufgabenkreis der Gruppenräte, nicht unterlassen werden, darauf hinzuweisen, wie *segenreich für die Arbeiterbewegung* derartige Rechte wirken können, wenn in dem Lande, wo die Arbeiterschaft sich solche Rechte erkämpft hat, *normale* Wirtschafts- und Währungsverhältnisse vorhanden sind. Das ist in Deutschland nicht der Fall, und darunter leidet auch die Betriebsrätebewegung. Mit der *gesetzlichen* Regelung haben daher auch Vorgänge der letzten Zeit innerhalb der deutschen Betriebsrätebewegung nichts zu tun. Dies muss besonders im Ausland genügend beachtet werden, um Missverständnisse zu vermeiden.



Aus schweizerischen Verbänden.

Bau- und Holzarbeiter. Nach zwanzigwöchigem Kampfe — er dauerte vom 23. Mai bis zum 11. Oktober — ist im Basler Holzarbeiterkonflikt eine Einigung zustande gekommen. Auch wenn nicht alle Forderungen verwirklicht werden konnten, wurden doch die Verschlechterungspläne der Unternehmer zurückgewiesen und eine bescheidene Lohnerhöhung erreicht. Die Ergebnisse der Bewegung seien hier kurz wiedergegeben:

1. Arbeitszeit. Im Entwurf der Arbeitgeber lautete die Bestimmung über die Arbeitszeit folgendermassen: Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt 48 Stunden. Sollte während der Vertragsdauer durch gesetzliche Bestimmungen oder durch freie Vereinbarung im schweizerischen Holzgewerbe eine Aenderung in der Arbeitszeit eintreten, so können die Parteien neue Verhandlungen über die Arbeitszeit verlangen. Im *neuabgeschlossenen Vertrag* steht über die Arbeitszeit folgendes: Die normale Arbeitszeit beträgt 48 Stunden pro Woche. Wo bisher eine andere Arbeitszeit bestanden hat (nämlich 47½ Stunden) kann diese beibehalten werden. Eine Klausel ist im neuen Vertrag nicht mehr enthalten.

2. Durchschnittslohn. Nach dem Entwurf der Arbeitgeber sollte der Durchschnittslohn für Schreiner Fr. 1.63 und für Zimmerleute Fr. 1.68 pro Stunde betragen. Nach dem nun abgeschlossenen Vertrag beträgt der Durchschnittslohn für Schreiner Fr. 1.73, und für Zimmerleute Fr. 1.75. Diese Löhne müssen von jeder Firma eingehalten werden. Wo vorher ein höherer Durchschnittslohn bezahlt wurde, dürfen keine Lohnreduktionen vorgenommen werden.

3. Arbeitsnachweis. Nach dem Entwurf der Arbeitgeber stand es dem Unternehmer frei, beim staatlichen Arbeitsnachweis die Zuweisung bestimmter Arbeiter zu verlangen. Nach dem neuen Vertrag haben sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer des staatlichen Arbeitsnachweises zu bedienen.

Nachdem am 6. Oktober die Streikversammlung der Einigung unter dem Vorbehalt zugestimmt hatte, dass keine Massregelungen stattfinden dürften, hatte der Basler Volkswirtschaftsbund entgegen einer mündlichen Einigung dieser Forderung nicht Rechnung getragen, was zur Folge hatte, dass sich die Arbeiter weigerten, die Arbeit aufzunehmen. Erst nach weiteren Verhandlungen war der Volkswirtschaftsbund dazu zu bewegen, die nötigen Garantien schriftlich zu geben. Daraufhin wurde der Kampf eingestellt und die Arbeit am 12. Oktober wieder aufgenommen. Der Vertrag dauert bis Jahresschluss 1927.



Aus andern Organisationen.

Jahresversammlung des Schweiz. Verbandes für Berufsberatung und Lehrlingsfürsorge. Im Kantonsratsaal in Zürich fand am 13. Oktober die 5. Jahresversammlung, die von zirka 250 Mitgliedern besucht war, statt. Der Jahresversammlung vorausgehend, sprach am Freitag auf der Berufsberaterkonferenz Prof. Dr. v. Gonzenbach, Direktor des hygienisch-bakteriologischen Instituts der eidg. techn. Hochschule in Zürich, über das Thema *«Der Arzt im Dienste der Berufsberatung»*. Um zu einem richtunggebenden Urteil zu gelangen, sei notwendig, die gesundheitlichen Anforderungen der verschiedenen Berufe zu erforschen, ebenso die Gesundheitsverhältnisse des zu Beratenden nach seiner Abstammung und den andern familiären Verhältnissen, nach seinen körperlichen und geistigen Anlagen und Fähigkeiten. Zu diesem Zweck sollte während der Schulzeit genau Buch geführt werden über alle gesundheitlich bedingten Absenzen und über die Ergebnisse der periodischen Untersuchungen der Kinder auf ihren Gesundheitszustand. Diese Aufgaben sollten der Schul-, Haus- und Gewerbearzt erfüllen. Letzterer sollte als Hygieniker in den Betrieben sein neben dem sogenannten Sozialsekretär. Man sollte ärztliche Gesundheitsspezialisten haben wie in England und Amerika, da ja die Hauptsache sei, Krankheiten zu verhüten; auch die Krankenkassen sollten eigentlich Gesundheitskassen sein. Der Vortragende berührte auch das *Taylorssystem*,

wonach jeder auf den Posten gestellt werden soll, für den er sich am besten eignet. Dabei hob er auch die Ermüdung bei langer Arbeitszeit hervor, die höhern Kosten der Ueberzeitarbeit gegenüber der normalen Arbeitszeit, z. B. des Achtstundentages. Die Aerzte als Berufsberater sollten den jungen Menschen sagen können, welche Berufe für sie nicht in Betracht kommen und welche zu berücksichtigen sind. Gut wäre es, alle Berufsberater unter einem Dach zu vereinigen, damit sie zweckdienlich zusammenwirken könnten.

An den mit lebhaftem Beifall aufgenommenen Vortrag schlossen sich noch einige weitere Vorträge und dann die Diskussion.

Frau Dr. *Schultz-Bascho* (Bern) referierte über *«Die besonderen Momente bei der weiblichen Berufsberatung»*. Sie führte u. a. aus, dass die Frau in denjenigen Berufen volle Befriedigung finden werde, in denen sie auch ihre spezifischen weiblichen Eigenschaften betätigen könne. Jetzt erfolge die Berufsentscheidung im Alter von 14—18 Jahren zu früh; sie sollte weiter hinausgeschoben werden, um sie dann entsprechend den bis dahin besser entwickelten körperlichen und geistigen Fähigkeiten und Eigenschaften treffen zu können. Prof. Dr. *Villiger*, Schularzt in Basel, unterstützte in der Hauptsache die Ausführungen des Referenten v. Gonzenbach.

In der Nachmittagsitzung referierte Privatdozent Dr. *Suter*, Leiter des psychotechnischen Instituts in Zürich, über *«Die Psychotechnik im Dienste der Berufsberatung»* in ausgezeichneter Weise und ebenso seine Assistentin, Fräulein *Wettstein*, die zahlreiche Beispiele aus der Praxis des Instituts anführte. Bei der Psychotechnik handelt es sich um die Prüfung der fünf Sinne: des Auges, des Gehörs, der Sprache, des Gefühls und des Geschmacks, ferner des Gedächtnisses, der geistigen Auffassung und Beweglichkeit, der Geistesgegenwart, des logischen Denkens und der Berufseignung im allgemeinen für geistige oder manuelle Tätigkeit.

In der Samstagsitzung wandte sich Genosse *Büchi*, Sekretär des V. H. T. L., gegen einen Artikel in der *«Berufsberatung und Berufsbildung»*, dem Organ des Verbandes, in dem das Begehren der Bäckermeister nach einer Ausnahme für die Nacharbeit vom neuen Gesetz zum Schutze der Jugendlichen unterstützt und sogar die Kaminfegermeister aufgefordert werden, das gleiche Begehren für ihr Gewerbe zu stellen. *Büchi* verurteilte diese einseitige bedenkliche Stellungnahme des Verbandes und verlangte für die Zukunft, dass in solchen strittigen Fragen zuerst beide Parteien angehört werden. Am besten verhält sich der Verband neutral. Der Verbandssekretär *Stocker* (Basel) erklärte sich damit einverstanden. *Baumann* (Luzern), Sekretär der Union Helvetia, unterstützte die Ausführungen *Büchis*.

Der Vorstand hatte unter den Mitgliedern eine Umfrage veranstaltet über eine eventuelle Statutenrevision mit verschiedenen Aenderungen, über deren Ergebnisse Dr. *Lüdi* (Bern) referierte und dabei zum Schluss kam, dass eine Statutenrevision noch kein Bedürfnis sei. Dagegen sollte die Mitgliederzahl des Vorstandes von 7 auf 11 erhöht werden, wobei er auch gleich Vorschläge für die neu zu wählenden Vorstandsmitglieder machte. An der Diskussion beteiligten sich auch unsere Genossen *Dürr* und Dr. *Oprecht*, die eine Vertretung der Gewerkschaften, namentlich im Hinblick auf die Lehrlingsfürsorge, verlangten. Von den neuen vier Mitgliedern sollten je zwei den Arbeitern bzw. Arbeitgebern überlassen werden. *Baumann* (Luzern) proponierte einen Vertreter für den Gewerkschaftsbund und einen für die Angestellten. Gewählt wurden *Dürr*, *Baumann*, *Frau Lüthy*, Präsidentin des Frauengewerbeverbandes, und Fabrikinspektor *Mail*.