

Zeitschrift: Gewerkschaftliche Rundschau für die Schweiz : Monatsschrift des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes
Band: 23 (1931)
Heft: 2
Rubrik: Arbeitsverhältnisse

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: 15.10.2024

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

Die grosse Schwankung im Reingewinn der Kapitalanlagegesellschaften 1928/29 ist auf die Verluste bei zwei Genfer Unternehmungen zurückzuführen. Die Finanzierungs- wie auch die Holdinggesellschaften weisen gesteigerten Gewinn sowie steigende Dividenden auf. Besonders bemerkenswert ist die starke Expansion, die sich in der bedeutenden Zunahme des Aktienkapitals und der Reserven äussert. Das ist allerdings nicht alles auf die Entwicklung der schweizerischen Unternehmungen zurückzuführen. Bei den Holdinggesellschaften wurde die Vermehrung des Kapitals in der Hauptsache veranlasst durch die Gründung der Internationalen Gesellschaft für chemische Unternehmungen in Basel, der schweizerischen Holding des deutschen Chemietrusts.

Der Sturz der Aktienkurse, der im Laufe des Jahres 1930 eingetreten ist, wird zweifellos manche Finanzgesellschaften, die einen grossen Teil ihres Kapitals in Aktien angelegt haben, in Mitleidenschaft ziehen; es werden Abschreibungen notwendig werden. Das wird jedoch die Entwicklung nur vorübergehend hemmen, denn es sind meistens Unternehmungen, die dank ihrer Kapitalmacht und ihres Einflusses in Industrie und Bankwesen sich dauernd hohe Erträge zu sichern vermögen, auch bei weniger günstiger Konjunktur.

Wir führen noch die Kapitalstärke und Rendite einiger der grössten Finanzgesellschaften an für das Jahr 1929:

	Einbezahltes Aktienkapital	Reserven	Rein- gewinn	Dividende in %
	in 1000 Franken			
Kapitalanlagegesellschaften:				
Intercontinentale Anlagegesellschaft	25,000	900	1892	6
Schweiz. Gesellschaft für Anlagewerte	20,000	1,174	1512	7
Finanzierungsgesellschaften:				
Motor-Columbus A.-G.	88,500	24,350	8112	10
Bank f. elektrische Unternehmungen	75,000	16,500	9412	10
Schweiz.-amerik. Elektrizitätsges.	92,200	36,400	7905	6
Holdinggesellschaften:				
C. F. Bally A.-G., Schönenwerd	40,000	10,900	4026	8
Sulzer Unternehm. A.-G., W'thur	40,000	2,500	3833	7

Arbeitsverhältnisse.

Die Gesamtarbeitsverträge in der Schweiz.

Das Bundesamt für Industrie, Gewerbe und Arbeit hat am 31. Mai 1929 eine Erhebung über die damals bestehenden Tarifverträge durchgeführt. Die summarischen Ergebnisse dieser Erhebung haben wir in der «Gewerkschaftlichen Rundschau» 1930, S. 164 (Materialsammlung 1930 Nr. 13) veröffentlicht. Erst jetzt (Dezemberheft der «Wirtschaftlichen und Sozialstatistischen Mitteilungen») hat das Bundesamt nähere Angaben über den Inhalt der damals festgestellten Tarifverträge publiziert. Wir möchten auch hiervon unseren Lesern auszugsweise Kenntnis geben.

Es sei noch der Wunsch beigefügt, dass solches Material rascher der Öffentlichkeit bekanntgegeben wird. Die Verträge, die 1929 erfasst wurden, sind wohl zum grossen Teil schon abgelaufen und durch neue ersetzt. Da ja eine laufende Statistik über die Gesamtarbeitsverträge geführt wird, so sollten die Ergebnisse periodisch, und zwar kurz nach ihrer Feststellung, auch veröffentlicht werden. Diese Angaben haben vor allem dann ihren Wert, wenn sie aktuell sind.

Am 31. Mai 1929 waren 303 Gesamtarbeitsverträge in Kraft, die für 9388 Firmen und 64,786 Arbeitnehmer Geltung hatten. Die wichtigsten Gegenstände der vertraglichen Regelung sind aus der folgenden Tabelle ersichtlich:

	Zahl der Verträge (überhaupt : 303)		Zahl der Arbeitnehmer (überhaupt : 64,786)		Zahl der Firmen (überhaupt : 9388)	
	absolut	o/o	absolut	o/o	absolut	o/o
Lohn	298	98	64,010	99	8740	93
Arbeitszeit	286	94	60,435	93	9009	96
Ueberzeit- und Nacharbeit	261	86	57,126	88	8843	94
Sonn- und Feiertagsarbeit	219	72	51,904	80	8142	87
Samstagnachmittagsarbeit	196	65	49,124	76	4218	45
Ferien	223	74	34,905	54	7118	76
Lohnzahlung während Militärdienst	84	28	10,102	16	3255	35
Entschädigung während Krankheit .	96	32	10,914	17	3265	35
Kautionen	68	22	30,866	48	2781	30
Friedenspflicht	92	30	33,455	52	2554	27
Einigungs- und Schiedswesen	209	69	53,708	83	8462	90
Arbeitsnachweis	54	18	15,629	24	3857	41

Lohn und Arbeitszeit sind also jene Fragen, die von nahezu allen Tarifverträgen geregelt werden. Die Lohnverhältnisse sind für 64,000 Arbeitnehmer, die Arbeitszeit für 60,000 tarifvertraglich geregelt, während insgesamt 64,786 Arbeitnehmer unter Tarifvertrag arbeiten. Auch über die Ueberzeit- und Nacharbeit sowie die Sonn-, Feiertags- und Samstagnachmittagsarbeit finden sich häufig Bestimmungen in den Verträgen. Sehr erfreulich ist, dass auch die Ferienfrage immer mehr eine vertragliche Regelung erfährt, in 74 Prozent aller Verträge. Allerdings sind es nur 54 Prozent der unter Vertrag stehenden Arbeitnehmer, für die die Ferienbestimmungen Geltung haben. Häufiger ist die Regelung des Einigungs- und Schiedsgerichtswesens.

L o h n.

Es ist sehr zu begrüßen, dass das Bundesamt nicht nur angibt, wieviele Verträge das Lohnproblem berühren, sondern auch, wie diese Regelung ausgefallen ist. Interessant ist vor allem die Ausscheidung in Bestimmungen über Zeit- und Akkordlohn, die wir nach Berufsgruppen getrennt wiedergeben:

	Gesamtzahl der Verträge	Verträge, welche enthalten			
		keine Lohnbestimmungen	sowohl Zeit- als auch Akkordlohnbestimmungen	nur Zeitlohnbestimmungen	nur Akkordlohnbestimmungen
Bergbau (Steinbrüche)	4	—	3	1	—
Gartenbau	2	—	—	2	—
Nahrungs- u. Genussmittelindustrie	32	2	4	26	—
Bekleidungsindustrie	19	1	8	8	2
Baugewerbe	66	—	18	48	—
Holz- und Glasbearbeitung	56	—	24	32	—
Textilindustrie	4	—	—	—	4
Buchbinderei	11	—	10	1	—
Metallgewerbe	40	—	8	32	—
Uhrenindustrie	4	—	3	1	—
Graphisches Gewerbe	3	—	2	1	—
Handel	37	—	—	37	—
Verkehr	16	—	3	13	—
Theater und Kinos	6	2	—	4	—
Oeffentliche Dienste	3	—	1	2	—
Total	303	5	84	208	6

Nur 6 Verträge enthalten ausschliesslich Akkordlohnbestimmungen, 4 in der Textil-, 2 in der Bekleidungsindustrie. 208 Verträge dagegen sehen nur Zeitlöhne vor. Obenan steht das Bau- und Holzgewerbe, sodann finden sich im Metall- (vor allem Installationsgewerbe) 32 solche Verträge. Auch die Tarifverträge im Handel enthalten alle Zeitlohnfestsetzung.

Wo die Löhne im Vertrag selbst geregelt sind, werden meistens Mindestlöhne festgesetzt, manchmal auch Durchschnittslöhne, oder es ist ein Minimum und ein Maximum angegeben.

Arbeitszeit.

Von den 286 Verträgen, welche Bestimmungen über die Arbeitszeit aufgenommen haben, setzen 86 Prozent die Arbeitszeit direkt fest. (Die andern beziehen sich auf die gesetzliche oder ortsübliche Arbeitszeit.) Meistens wird die wöchentliche Arbeitszeit (überwiegend 48stundenwoche) vorgeschrieben. Die Arbeitszeitbestimmungen haben in der Regel den Charakter einer Normalarbeitszeit, von der unter bestimmten Umständen Ausnahmen zulässig sind. Etwa ein Viertel der Verträge regelt auch die Einteilung der Arbeitszeit oder behält diese freier Vereinbarung vor.

2 Verträge (für 40 Firmen und 317 Beschäftigte) verbieten die Ueberzeit- und Nacharbeit gänzlich. 259 Verträge gestatten Ueberzeit- und Nacharbeit unter bestimmten einschränkenden Voraussetzungen. 251 Verträge sehen einen Lohnzuschlag vor, der in der Regel für die Nacharbeit höher ist als für Ueberzeitarbeit.

Sonn- und Feiertagsarbeit wird in 219 oder 72 Prozent aller Verträge als möglich angenommen, jedoch unter Entrichtung eines Lohnzuschlages.

Ferien.

Rund drei Viertel aller Tarifverträge, die für rund 35,000 Arbeiter gelten, enthalten Ferienbestimmungen. 7 Verträge führen nur den Grundsatz der Feriengewährung auf, ohne über deren Dauer etwas zu sagen. 214 Verträge umfassen dagegen auch Bestimmungen über die Dauer. Fast immer wird eine Höchstdauer festgesetzt und dazwischen eine noch weitergehende Staffelung. Das Ferienminimum beträgt 2 Tage, die höchste Feriendauer 6 Wochen. Recht häufig (in 91 Verträgen) ist eine Mindestdauer von 3 Tagen vorgesehen, in 65 Verträgen beträgt diese eine Woche. Die Höchstdauer wird von 96 Verträgen auf eine Woche, von 56 Verträgen auf zwei Wochen angesetzt. In der Regel wird eine gewisse Dienstdauer als Voraussetzung für die Feriengewährung betrachtet. Meistens beginnt der Ferienanspruch nach Beendigung eines vollen Dienstjahres. In einzelnen Fällen wird eine längere Dienstdauer verlangt. Bemerkenswert ist, dass in 105 Verträgen Bestimmungen gegen missbräuchliche Regelung von Ferien aufgeführt werden, meist in der Form eines Verbotes von Berufsarbeit zu Erwerbszwecken oder von Erwerbsarbeit überhaupt. Solche Bestimmungen sollten allerdings überflüssig sein. Die Gewerkschaften werden selbst dafür sorgen, dass die Ferien auch richtig verwendet werden, denn wer das nicht tut, der schädigt die Arbeiterbewegung.

Lohnzahlung bei Militärdienst und Krankheit.

Ein einziger Tarifvertrag schliesst die Bezahlung des Militärdienstes aus. In den 84 Verträgen, die während des Militärdienstes Lohnzahlung vorsehen, ist meistens nur der obligatorische Wiederholungskurs erwähnt, seltener auch die Rekrutenschule oder sonstiger Dienst. Die Vergütung besteht in der Bezahlung des vollen oder des halben Lohnes.

In bezug auf die Entschädigung während Krankheit ist meistens eine direkte Vergütung (Bezahlung von Lohn oder Taggeld) vorgesehen während der Dauer der Krankheit. Die Lohnvergütung beträgt in der Regel 50—100 Prozent des Lohnes, abgestuft nach der Anstellungsdauer und der Dauer der Krankheit. Manchmal bezahlt der Arbeitgeber einfach einen Beitrag an die Prämie der Krankenversicherung. Dieser Beitrag beläuft sich auf 50—100 Prozent der Prämie.

Friedenspflicht.

Der Gesamtarbeitsvertrag hat den Zweck, Kampfmassnahmen zwischen den beiden Parteien nach Möglichkeit zu verhindern. Es herrschen indessen vielfach unrichtige Vorstellungen über den Umfang dieser sogenannten Friedenspflicht. Der Abschluss eines Tarifvertrages bedeutet nicht, dass Gewerkschaft und Arbeitgeberorganisation während der Dauer des Vertrages überhaupt keine Forderungen aufstellen und verfechten dürfen. Wenn im Vertrag nichts bemerkt ist, so gilt nur die «relative» Friedenspflicht, das heisst, es dürfen keine Kampfmassnahmen getroffen werden zur Abänderung der vertraglich geregelten Bestimmungen. Andere Punkte, über die im Vertrag nichts gesagt wird, unterstehen dagegen der Friedenspflicht nur, wenn das ausdrücklich im Tarifvertrag erklärt ist (absolute Friedenspflicht).

In 92 Verträgen ist nach den Angaben des Bundesamtes die absolute Friedenspflicht niedergelegt, wobei allerdings in einzelnen Fällen Solidaritätsaktionen (Generalstreiks, Generalaussperrungen) ausgenommen sind. Die Gewerkschaften tun gut, wenn sie bei Vertragsunterhandlungen diesem Punkt volle Aufmerksamkeit schenken und keine Bindungen eingehen, die ihre Bewegungsfreiheit in bezug auf vertraglich nicht geregelte Verhältnisse hindern.

Einigungs- und Schiedswesen.

209 Verträge sprechen sich aus über die Beilegung von Streitigkeiten, die sich aus der Durchführung des Vertrages ergeben können. Gewöhnlich wird ein bestimmtes Verfahren vorgeschrieben für den Fall eines Konflikts. Etwa die Hälfte der Verträge sehen die Mitwirkung von amtlichen Einigungsorganen vor, wenn eine direkte Erledigung unter einem unparteiischen Obmann nicht gelingt.

Kautionen.

Als Sicherheit für die Einhaltung des Vertrages wird von 68 Verträgen die Hinterlage einer Kaution verlangt, wobei von beiden Vertragsparteien gleich hohe Summen hinterlegt werden müssen. Die niedrigste Kaution beträgt Fr. 200.—, die höchste Fr. 25,000. Bei Vertragsverletzung verfällt die Kaution als Konventionalstrafe.

Arbeitsnachweis.

Von den 54 Verträgen für 15,629 Arbeiter, die diesen Punkt regeln, bestimmen 39 Verträge, dass die Verbandsarbeitsnachweise benutzt werden sollen. In 14 Fällen ist die Benützung der amtlichen Arbeitsämter vorgesehen und nach einem Vertrag geschieht die Arbeitsvermittlung nach örtlicher Vereinbarung. Diese Vorschriften sind jedoch zumeist nicht zwingend, sondern haben nur wegleitende Bedeutung.

*

Zum Schluss geben wir noch in einer Tabelle an, für wieviele Arbeitnehmer in den einzelnen Berufen eine vertragliche Regelung der hauptsächlichsten Punkte des Arbeitsverhältnisses besteht:

	Bergbau	Gartenbau	Nahrungs- und Genussmittel	Bekleidungs- u. Reinigungs-gewerbe	Baustoffe, Bau-gewerbe	Holz- u. Glasbe-arbeitung	Textil-industrie	Buch-binderei
1. Lohn	849	833	4585	2793	23,827	7009	3109	1196
2. Arbeitszeit	849	833	4861	2587	23,241	6724	9	1196
3. Ueberzeit- und Nachtarbeit	849	833	4625	2539	23,367	6675	—	1196
4. Sonn- und Feiertagsarbeit	849	623	4449	2307	20,395	6285	—	1196
5. Samstagnachmittagsarbeit	86	—	3581	193	22,726	5639	9	1196
6. Ferien	699	833	4585	709	3,256	4640	9	1054
7. Lohnzahlung während Militärdienst	—	210	3940	—	25	344	—	—
8. Entschädigung während Krankheit	—	833	3831	56	25	344	—	—
9. Kautionen	—	—	—	20	14,199	3924	—	739
10. Friedenspflicht	—	—	2433	2036	15,972	3843	1800	1012
11. Einigungs- und Schiedswesen	764	623	4024	2718	19,294	5088	3100	283
12. Arbeitsnachweis	—	—	986	3	2,062	3291	—	42

	Metall-, insbes. Installations-gewerbe	Uhren-industrie	Graphisches Gewerbe	Handel	Verkehr	Theater und Kinos	Oeffentliche Dienste	Total
1. Lohn	5264	1909	6770	3848	1508	279	231	64,010
2. Arbeitszeit	5264	1909	6770	3848	1406	707	231	60,435
3. Ueberzeit- und Nachtarbeit	5264	317	6770	3203	978	279	231	57,126
4. Sonn- und Feiertagsarbeit	4829	—	6770	2632	863	475	231	51,904
5. Samstagnachmittagsarbeit	4757	1417	6770	2166	340	83	161	49,124
6. Ferien	5089	1417	6770	3848	1058	707	231	34,905
7. Lohnzahlung während Militärdienst	305	—	—	3747	1171	129	231	10,012
8. Entschädigung während Krankheit	430	—	—	3426	1031	707	231	10,914
9. Kautionen	4672	1592	5720	—	—	—	—	30,866
10. Friedenspflicht	4107	1417	—	—	835	—	—	33,455
11. Einigungs- und Schiedswesen	4865	1909	6770	2521	1238	511	—	53,708
12. Arbeitsnachweis	542	—	5720	2449	172	362	—	15,629