

Schweizerisches Bundesblatt

mit schweizerischer Gesetzsammlung.

71. Jahrgang.

Bern, den 16. April 1919.

Band II.

Erscheint wöchentlich. Preis 12 Franken im Jahr, 6 Franken im Halbjahr, zuzüglich „Nachnahme- und Postbestellungsgebühr“.

Einrückungsgebühr: 15 Rappen die Zeile oder deren Raum. — Anzeigen franko an die Buchdruckerei Stämpfli & Cie. in Bern.

1053

Botschaft

des

Bundesrates an die Bundesversammlung betreffend
die Ordnung des Arbeitsverhältnisses.

(Vom 11. April 1919.)

Mit der Entwicklung der wirtschaftlichen Ungebundenheit zu Ende des 18. und zu Beginn des 19. Jahrhunderts vollzog sich in der Lage der Arbeiterklasse ein bedeutungsvoller Wechsel. An Stelle des bis anhin teils noch durch die alten Rechte der Zunftverfassung, teils durch staatliche Verordnungen bis ins Einzelne geregelten Verhältnisses zwischen Unternehmer und Arbeiter trat die vollständige Freiheit, die man als ebensowohl im Interesse des Arbeiters wie auch des Unternehmers liegend betrachtete. Im Laufe der Zeit zeigte aber das Bild seine Kehrseite. Denn trotz oder eigentlich wegen der rechtlichen Gleichstellung geriet der Arbeiter gegenüber dem immer mehr aufkommenden Grossbetrieb in ein tatsächliches Abhängigkeitsverhältnis, das sich u. a. dadurch äusserte, dass er auf die Festsetzung der Arbeitszeit und der Löhne einen bestimmenden Einfluss nicht auszuüben vermochte, was naturgemäss zu einer Herabdrückung seiner Lebenshaltung führte. Denn das Aufkommen der modernen Fabrikindustrie in Verbindung mit dem starken Arbeitsangebot veranlasste, der Erwerbssinn lockte und die Konkurrenz zwang sogar den Unternehmer zu einer möglichst intensiven Ausnützung seiner menschlichen Arbeitskräfte, um möglichst rasch die Anschaffungskosten des toten Materials zu amortisieren. Die einfache Bedienung vieler Maschinen sodann führte zur Einstellung von Frauen und Kindern, was zeitweise zu einer Herabsetzung der Arbeitslöhne der männlichen Arbeiter führte. Überhaupt standen die Löhne unter dem

auf der Lehre Ricardos von Ferdinand Lassalle aufgebauten unerbittlichen „ehernen Lohngesetz“, das lange Zeit als Dogma galt. Zu der wirtschaftlichen Abhängigkeit des Arbeiters trat vielerorts dessen persönliche Entfremdung vom Arbeitgeber, namentlich im Grossbetrieb, und damit eine Verschärfung der Klassenunterschiede. Diese Verhältnisse mussten naturnotwendig beim Arbeiter dem Wunsch nach deren Besserung rufen. Da er sich aber einzeln dem Betriebsinhaber gegenüber nicht durchzusetzen vermochte, suchte er durch Verbindung mit seinesgleichen in gemeinsamen Vorgehen sich günstigere Arbeitsbedingungen zu verschaffen, nötigenfalls zu erkämpfen.

Während es sich vorerst lediglich um lose, oft nur vorübergehende Vereinigungen handelte, entwickelten sich daraus später die Gewerkschaften. Anfänglich fasste die Bewegung in der Schweiz nur langsam Wurzeln; mit dem stetigen Anwachsen der Industriezentren, namentlich aber nach dem Jahre 1864, dem Gründungsjahre der „Internationale“, nahmen diese Selbsthülfeeinrichtungen jedoch rasch zu. Eine lebhaft Agitation entwickelte sich, gegen die man an einzelnen Orten mit Hilfe der Polizei aufzutreten versuchte, womit man jedoch in der Regel das Gegenteil des gewollten Erfolges bewirkte. Die Bewegung dehnte sich allmählich über die ganze Schweiz aus. Bei der Gründung des schweizerischen Arbeiterbundes, im Jahre 1873, waren 35 Gewerkschaften, die 3400 Mitglieder zählten, vertreten; zu Ende des Jahres 1917 standen in 24 Zentralverbänden bereits 148,697 Arbeiter organisiert da.

Diese Gewerkschaften bilden eine Geschlossenheit, die naturgemäss die Unternehmer ihrerseits zur Organisation veranlasste. So sehen wir denn, wo Organisationen bestehen, Macht gegen Macht, die sich im Kampfe misst; Streiks und Aussperrungen sind dessen Mittel, und die Statistik verkündet die Häufigkeit. Sie lehrt aber auch: wo durch Arbeiterorganisationen berechnete Forderungen durchgesetzt werden, ist die Wahrscheinlichkeit vorhanden, dass in ähnlichen, nicht organisierten Betrieben abhülfebedürftige Zustände herrschen. Dabei ist daran zu erinnern, dass in der Schweiz nur rund ein Fünftel der gesamten Lohnarbeiterschaft den Organisationen angehört und dass von den unselbständig erwerbenden Frauen nur ein geringer Bruchteil sich zusammengeschlossen hat. Die Geschichte der Streiks zeigt ferner, dass oft Begehren gestellt werden, die über das, was als berechtigt und erreichbar betrachtet werden muss, hinausgehen und infolgedessen durch die Heftigkeit von Angriff und Verteidigung zu schweren wirtschaftlichen Schädigungen und oft zur Störung der öffentlichen Ruhe führen. Aus diesen Tatsachen ergibt sich das Recht des Staates, die Freiheit des Ver-

trages für das Arbeiterrecht zu beschränken, und seine Pflicht, eine gesetzliche Ordnung zu schaffen, die gleicherweise geeignet ist, seine wirtschaftlich schwachen Glieder zu schützen und die Geltendmachung von Ansprüchen in geordnete Bahnen zu lenken. Besonders in unserer Demokratie haben wir darauf bedacht zu sein, Klassengegensätze, die sich im Laufe der Zeit herausgebildet haben, zu überbrücken und der Arbeiterschaft zum Bewusstsein zu bringen, dass der Staat ihre Lebensinteressen schützt und die Anteilnahme der breiten Massen des Volkes an den Kulturgütern herbeizuführen bestrebt ist. Aber der Gegensatz zum staatlichen Eingriff, die persönliche Freiheit, der Drang nach unbeschränkter wirtschaftlicher Betätigung und damit die Quelle der Entfaltung der kräftigsten Antriebe, darf deshalb nicht mehr eingeengt werden, als der soziale Zweck der Intervention es notwendigerweise erheischt. Beim Eingreifen in das Wirtschaftsleben soll sich deshalb der Staat darauf beschränken, Störungen zu verhüten oder doch zu beseitigen, und er muss es vermeiden, durch behördliche Massnahmen einen Stillstand oder gar einen wirtschaftlichen Rückschritt zu verursachen und damit auch diejenigen zu schädigen, die er schützen will. Denn es ist nicht zu verkennen, dass trotz der Vorteile, die eine gesunde Sozialpolitik auch dem Unternehmer bringt, aus einer einseitigen Richtung doch volkswirtschaftliche Nachteile erwachsen können. Dies insofern, als die durch die Sozialpolitik bedingten Kosten nur zum Teil und nur bis zu einer gewissen Grenze durch Vervollkommnung und Verbesserung der Betriebsmethoden einerseits, durch Abwälzung auf die Konsumenten andererseits ausgeglichen werden. Sinkt der Unternehmergewinn unter ein gewisses Mindestmass, so fehlt für den Betriebsinhaber der Anreiz, seine Arbeitskraft und sein Kapital dem Betriebe zuzuwenden. Ist dazu ein Land, wie dies besonders für das unserige zutrifft, grossen Teils auf den Export angewiesen, so fällt überdies die Konkurrenz des Weltmarktes ins Gewicht. Es wird also, je mannigfaltiger sich das Wirtschaftsleben gestaltet, die Aufgabe des Staates desto schwieriger werden, und desto vorsichtiger muss er in der Wahl seiner gesetzgeberischen Eingriffe sein.

Es ist deshalb verständlich und gerechtfertigt, wenn auch in diesen Dingen nicht ein stürmisches, planloses und damit über das Ziel hinaus schiessendes, sondern ein stufenweises, auf die Entwicklung und Erfahrungen begründetes Vorgehen eingeschlagen wurde. So beschränkte sich bisher die Sozialgesetzgebung, wenn man von der Sozialversicherung absieht, in der Hauptsache auf fabrik- und gewerbepolizeiliche Vorschriften, insbesondere durch Regelung der Beschäftigung von Frauen und Kindern, auf fabrik- und gewerbehygienische Anordnungen und auf die Normierung der

Arbeitszeit. In der Ordnung dieser Fragen aber stund, abgesehen von den in jüngster Zeit im Ausland getroffenen Änderungen, die Schweiz mit an der Spitze. Während in England, Frankreich, Belgien, Bulgarien, Niederlanden, Luxemburg, Schweden, Norwegen, Russland, Italien und Österreich (für handwerksmäßige Betriebe) man Kinder schon vom zurückgelegten 12. Altersjahre an in Fabriken bzw. in Handwerken beschäftigen darf, und man in Deutschland die Grenze auf das 13. Altersjahr hinaufsetzte, schreibt neben Österreich einzig die Schweiz das 11. Altersjahr vor. Einen Schutz für erwerbstätige Frauen kennen neben der Schweiz nur England (seit 1847), Frankreich (seit 1904) und Deutschland (seit 1910). Es haben diese Länder den 10stündigen Arbeitstag für Frauen eingeführt. Im übrigen besass Frankreich seit 1848 den 12stündentag, den es später auf $10\frac{1}{2}$ und im Jahre 1904 auf 10 Stunden herabsetzte, während Österreich den 11stündentag einführt. In Deutschland wurde durch die Gewerbenovelle von 1891 dem Bundesrate das Recht gegeben, in Fällen, wo eine Gefährdung der Gesundheit zu befürchten ist, die Dauer der Arbeitszeit vorzuschreiben. Für Betriebe, in denen die Arbeit besonders gesundheitsgefährlich ist, so z. B. in Kohlenbergwerken, haben Österreich und Belgien die Arbeitszeit auf 9, Frankreich und England auf 8 Stunden angesetzt. Dem gegenüber sei in Erinnerung gerufen, dass die Schweiz schon seit 1877 den 11stündigen Arbeitstag hatte, der durch das neue Fabrikgesetz auf 10 bzw. 9 Stunden an Tagen vor Sonn- und Feiertagen festgesetzt wurde. Über die Bestrebungen des Bundes, die Arbeitszeit noch weiter herabzusetzen, werden wir demnächst in anderm Zusammenhang berichten.

Es gilt heute als Dogma, dass wegen der Konkurrenz auf dem Weltmarkte ein rasches Vorgehen auf dem Gebiete des Arbeiterschutzes, soll es die Industrie des eigenen Landes nicht lähmen, eine internationale Regelung voraussetze. Bis jetzt bot aber eine solche erhebliche Schwierigkeiten; denn eine Einigung ist erst herbeigeführt worden betreffend das Verbot der Verwendung von weissem Phosphor und betreffend Beseitigung der industriellen Nachtarbeit der Frauen. Der Kriegausbruch hinderte die Abhaltung der auf den 3. September 1914 angesetzten Konferenz, für die der Abschluss von Vereinbarungen betreffend das Verbot der Nachtarbeit für Jugendliche und betreffend Festsetzung des Höchstarbeitstages für Frauen vorgesehen waren. Auch heute noch sind die Aussichten auf eine unmittelbar bevorstehende internationale Regelung nicht so sicher, dass jeder nationale Fortschritt bis dahin verschoben werden sollte. Es wird vielmehr ein Land den Mut haben müssen, wenn das Be-

dürfnis als unabweisbar erkannt ist, im Rahmen des möglichen vorzugehen, — in der Hoffnung, durch sein Beispiel eine zwischenstaatliche Regelung vorbereiten zu helfen. Dies gilt auch hinsichtlich der Ordnung der Lohnverhältnisse und ist diesbezüglich auch schon von verschiedenen Staaten so gehalten worden. Allerdings glaubte man bis in die jüngere Zeit hinein, abgesehen von Einzelfällen, die aus dem Spätunfallalter gemeldet sind, einen gesetzlichen Eingriff in die Lohnverhältnisse nicht vornehmen zu sollen. Dafür war es immerhin den Gewerkschaften gelungen, durch Selbsthilfe für ihre Mitglieder Lohnverbesserungen zu erzielen und durch Tarifverträge zu sichern, wobei die Bewegungen manchmal dazu führten, dass auch Outsiders der erkämpften Vorteile genössig wurden. Im übrigen aber offenbarte sich die Schwachheit der Unorganisierten besonders hinsichtlich der Lohnfragen. Deshalb sahen sich trotz der Schwierigkeiten des Problems doch Staaten in die Notwendigkeit versetzt, vermittelnd einzuwirken. Dabei tritt das Eingreifen des Staates in die Lohnbewegung in verschiedenen Formen zutage: durch die Einsetzung von Lohnämtern, durch die Bildung von Einigungsämtern, sowie durch die Förderung des Tarifvertrages und, in letzterem Falle, entweder durch dessen blosse Ausstattung mit besonderer rechtlicher Anerkennung oder unter gleichzeitiger Festsetzung von Löhnen.

* * *

Im Auslande bestehen Arbeitsämter und Lohnstellen schon seit einiger Zeit in einer ganzen Reihe von Staaten. Die Geschichte weist vor allem nach Australien, wo Viktoria zuerst die Initiative zur Errichtung von Lohnämtern ergriff. Die elenden Zustände, namentlich in der Heimarbeit, führten schon im Jahre 1896 zum Erlass eines Gesetzes, das für gewisse Industrien, in denen besonders schlimme Ausbeutung festgestellt wurde, die Schaffung von Lohnämtern vorsah. Diese Lohnämter sollten für Heim- und Fabrikarbeiter Zeit- und Stücklöhne festlegen, sowie für Fabrikarbeiter auch ein Maximum der Arbeitszeit bestimmen usw. Durch eine Novelle vom 2. November 1914 wurden die bestehenden Erlasse, die erstmals im Gesetz vom 7. Dezember 1912 zusammengefasst wurden, nach verschiedenen Richtungen, so insbesondere hinsichtlich der Befugnisse der Lohnämter erweitert. Die günstigen Erfolge des Gesetzes haben vom Jahre 1917 an Regierung und Parlament dazu geführt, stets mehr und mehr Industrien in seinen Geltungsbereich zu rücken; auch solche, in denen eine Ausbeutung besonders schlimmer Art nicht erwähnt wird. Die Methode der Lohnfestsetzung durch Lohnämter wurde

damit zu einer allgemeinen Grundlage für die Regelung der Lohn- und Arbeitsbedingungen der Industrie und trat an die Stelle des Kampfes durch Streik und Aussperrung. Dem Beispiele Viktorias folgten dank der guten Ergebnisse bald auch andere Staaten Australiens, so 1908 Neu-Süd-Wales und Queensland.

Eine ähnliche Entwicklung ging in Amerika vor sich. In manchen Gliedstaaten der Vereinigten Staaten wurden seit Jahren mit Erfolg Mindestlöhne festgesetzt. Es geschieht dies, allerdings nicht zwingend, durch Gewerbekommissionen, die Wisconsin 1911, Ohio 1913, New York 1913/15, Pennsylvania 1913 und Colorado 1915 geschaffen haben. Einschneidende Bestimmungen erliess Mexiko, dessen Staatsverfassung vom 31. Januar 1917 dem Kongress der Union und den gesetzgebenden Behörden der Einzelstaaten den Erlass von Arbeitsgesetzen vorschreibt, die sich u. a. an folgende Normen zu halten haben: Als Mindestlohn ist ein Lohn festzusetzen, der je nach den Verhältnissen der einzelnen Landesgegenden zur Befriedigung der normalen Lebensbedürfnisse des Arbeiters und zur Bestreitung der Kosten seiner Ausbildung und anständiger Vergnügungen hinreicht; in landwirtschaftlichen, Handels-, Fabrik- und Handwerksunternehmungen haben die Arbeiter Anspruch auf Gewinnbeteiligung. Für gleiche Arbeit gilt gleicher Lohn ohne Rücksicht auf Geschlecht oder Staatsangehörigkeit. Der Mindestlohn ist von Beschlagnahme und Abzügen frei. Mindestlohn und Gewinnbeteiligung werden durch paritätische Gemeindegemeinschaften festgesetzt. Für Überstunden ist ein Lohnzuschlag von 100 % zu entrichten; Überstunden für Jugendliche unter 16 Jahren und für Frauen sind verboten.

Die Errichtung von Arbeitsämtern und Lohnkommissionen blieb aber nicht nur auf Australien und Amerika beschränkt, wo in der Tat vielfach andere soziale und wirtschaftliche Verhältnisse bestehen mögen als auf dem Kontinent, sondern sie fand auch Eingang in verschiedenen europäischen Staaten.

Von England wurde der Gedanke durch den Trad Board Act 1909 übernommen, zunächst freilich nur für vier ausdrücklich bezeichnete Gewerbe, in denen sich das sogenannte Schwitzsystem immer mehr ausgebreitet hatte: Konfektionsschneiderei, Papier-schachtelfabrikation, Maschinenspitzenindustrie und Kettenschmiederei, die zusammen schon damals mehr als 300,000 Arbeitskräfte beschäftigten. Mit Genehmigung des Parlaments darf aber das Gesetz noch auf andere Gewerbe ausgedehnt werden, die unverhältnismässig geringe Löhne aufweisen oder aus andern Gründen der staatlichen Regelung bedürfen. Solche Ausdehnungen des Gewerksamt-

gesetzes auf andere Industrien erfolgten bereits im Jahre 1913. Von vielen Seiten wurde ebenfalls die Einführung eines Mindestlohnes für landwirtschaftliche Arbeiter gefordert. Es kam denn auch ein Gesetz zustande, das Getreideerzeugungsgesetz vom 21. August 1917, wodurch einerseits den landwirtschaftlichen Arbeitern ein Mindestlohn zugesichert und andererseits den Landwirten ein Mindestpreis für ihr Getreide während eines sechsjährigen Zeitraumes von 1917 bis 1923, sowie Schutz gegen Pachtzinssteigerungen gewährleistet wird. Die im erwähnten Gesetz von 1909 vorgesehenen Gewerksämter, die im Falle des Bedürfnisses noch Bezirksgewerksausschüsse errichten können, bestehen je zur Hälfte aus beteiligten Arbeitgebern und Arbeitern, die gewählt oder vom Handelsamt ernannt werden. Auf Grund eingehender Ermittlungen sind die für angemessen anzusehenden Löhne bekanntzugeben. Erfolgt kein begründeter Einspruch, so werden diese Sätze nach sechs Monaten durch das Handelsamt als rechtsverbindlich erklärt. Arbeitgeber, die schon vorher zur Zahlung dieser Löhne sich verpflichten, kommen auf eine „weisse Liste“ und werden damit zu besonderer Berücksichtigung des Publikums empfohlen. Sobald die Löhne für rechtsverbindlich erklärt worden sind, werden entgegenstehende Vereinbarungen als nichtig angesehen und mit hohen Geldstrafen geahndet.

Das britische Gewerksamtgesetz vom 20. Oktober 1909 hat seine werbende Kraft zuerst in Frankreich bewährt, insofern als dieses Land im Gesetz vom 10. Juli 1915 durch Abänderung der Titel 3 und 5 des Buches I des Gesetzes betreffend Arbeits- und Sozialfürsorge das erste derartige Gesetz in einem unserer Nachbarstaaten erlassen hat. Schon als die Vorarbeiten zu dem britischen Gesetz noch im Gange waren, am 2. Juni 1907, brachte der französische Abgeordnete Coutant in der Kammer einen Antrag auf Einführung von Mindestlöhnen für Arbeiter beider Geschlechter ein. Den spezifischen Heimarbeiterschutz zur Errichtung von Lohnämtern bezweckte dagegen der erstmals am 2. April 1909 und neuerdings am 10. Juni 1910 vom Grafen Albert de Mun vorgelegte Entwurf. Unter das Gesetz fallen alle Arbeiterinnen, die zu Hause an Kleidungsstücken, Hüten, Schuhen, Wäsche jeder Art, Stickereien, Spitzen, Federn, künstlichen Blumen und andere zum Bekleidungsgewerbe gehörende Arbeiten ausführen. Die Mindestlöhne werden von paritätisch zusammengesetzten Ausschüssen (Arbeitsräten oder Lohnausschüssen) bestimmt, und zwar auf Grund der in den Werkstätten gezahlten Durchschnittslöhne der gleichen oder, wo nur Heimarbeit besteht, verwandter Berufe. Alle drei Jahre muss eine Nachprüfung des Mindest-

lohnes vorgenommen werden. Gegen die Tarifsätze, wie gegen die Mindestlöhne kann innerhalb drei Monaten bei einer paritätischen Zentralkommission Berufung eingelegt werden, und zwar von den Regierungsorganen, Berufsorganisationen oder Beteiligten. Für jede Nichtbeachtung des Gesetzes durch Fabrikanten und Mittelpersonen sind hohe Geldstrafen vorgesehen. Auf Antrag des Arbeitsministers und nach Anhörung des obern Arbeitsrates kann im Verordnungswege das Gesetz auch auf andere Berufe ausgedehnt werden.

In neuester Zeit hat Norwegen in einem Gesetz vom 5. Februar 1918 betreffend die gewerbliche Heimarbeit die Schaffung von Lohnämtern vorgesehen. Die Bestimmungen dieses Gesetzes über die Festsetzung von Mindestlöhnen gelten allerdings vorläufig nur für Heimarbeit in Gewerben zur Herstellung von Bekleidungsgegenständen und Nahrungsmitteln aller Art; doch kann der König das Gesetz auch auf andere Gewerbe in der Heimindustrie für anwendbar erklären. Es wurde ein paritätischer Heimarbeitsrat ins Leben gerufen, der Untersuchungen über die Lohnverhältnisse anordnen muss, wenn es wenigstens sechs Arbeiter oder Arbeitgeber verlangen. Erscheinen die Löhne dem Rat ungenügend, dann kann er für jede Gemeinde paritätische Lohnämter errichten, die unter seiner Oberaufsicht Mindestlöhne festsetzen.

In jüngster Zeit, am 19. Dezember 1918, hat auch die provisorische Nationalversammlung von Deutsch-Österreich ein schon seit geraumer Zeit vorbereitetes Gesetz über die Regelung des Arbeits- und Lohnverhältnisses in der Heimarbeit erlassen, das neben gewerbehygienischen und gewerbepolizeilichen Vorschriften namentlich auch die Einsetzung von Arbeitskommissionen zur Regelung der Lohn- und Arbeitsverhältnisse statuiert.

Dort wo der Tarifvertrag in Anwendung gekommen ist, zeigte sich bald das Bedürfnis, für allfällige bei der Abänderung von Tarifen sich ergebende Differenzen eine Einigungsstelle zu bezeichnen. Vorerst bestrebte man sich, eine Verständigung zwischen den Organisationen auf ein solches Vertrauenskollegium herbeizuführen. So gelang es für das Nottinghamer Strumpfwirkereigewerbe dem Fabrikanten Mundella im Jahre 1860, eine Einigungskammer zu organisieren. Um auch in Fällen, wo beide Teile auf ihrem Standpunkt beharren, zu einer Entscheidung zu kommen, wurde durch den Grafschaftsrichter Rupert Kettle das System der Entscheidung durch einen unparteiischen Vorsitzenden eingeführt. Diese Art der Erledigung von Streitigkeiten wird

auch von andern Ländern, in denen der Tarifvertrag Eingang fand, geübt.

Mit der Verschärfung der Gegensätze zwischen Unternehmer- und Arbeiterorganisationen, dann aber auch wegen der unorganisierten Arbeiter, machte sich in der Folge das Bedürfnis nach einem Eingreifen zur Beseitigung von Streitigkeiten durch staatliche Organe geltend. In Deutschland wurden die Gewerbe-gerichte durch das Gesetz vom 30. Juni 1905 ermächtigt, als Einigungsämter zu funktionieren. Ein Zwang zur Anrufung des Einigungsamtes besteht nicht. Wird von den Parteien gewünscht, dass das Amt den Einigungsversuch vornimmt, und kommt dieser nicht zustande, so wird mit Stimmenmehr ein Schiedsspruch gefällt. Hierauf haben sich die Parteien zu entscheiden, ob sie den Schiedsspruch annehmen oder nicht.

In gleicher Weise wurden in Deutschland durch die „Verordnung über Tarifverträge, Arbeits- und Angestelltenausschüsse und Schlichtung von Arbeitsstreitigkeiten“ vom 21. Dezember 1918 die für Bezirke vorgesehenen Schlichtungsausschüsse aufgefördert, selbst darauf hinzuwirken, dass Einigungsverhandlungen vor ihnen stattfinden. Diese Einwirkung soll stattfinden, wenn nicht die sich gegenüberstehenden Parteien eine andere Einigungsstelle vorgesehen haben oder eine vertraglich oder in einer sonstigen Vereinbarung vorgesehene Einigungs- oder Schlichtungsstelle in Betracht kommt. Wurde eine solche Stelle noch von keinem Teile angerufen, so soll der Schlichtungsausschuss den Beteiligten die Anrufung nahelegen und, falls diese trotzdem unterbleibt, selbst die Einigungsverhandlung einleiten. Die Erscheinung der vorgeladenen Personen zur Verhandlung wird ihnen unter Strafandrohung zur Pflicht gemacht. Kommt eine Einigung nicht zustande, so fällt der Schlichtungsausschuss einen Schiedsspruch. Den Parteien steht es frei, sich diesem zu unterwerfen oder nicht. Nach Ablauf der zur Abgabe der Erklärung angesetzten Frist wird eine von sämtlichen Mitgliedern des Schlichtungsausschusses unterzeichnete öffentliche Bekanntmachung erlassen, die den gefällten Schiedsspruch, sowie die darauf von den Parteien abgegebenen Erklärungen enthält.

In Norwegen trat mit dem 1. November 1916 ein Gesetz über das Einigungswesen bei gewerblichen Streitigkeiten in Kraft, das Streiks und Aussperrungen nicht verunmöglicht, jedoch die Parteien zwingt, die Angelegenheit einer amtlichen Untersuchung und einem Schlichtungsversuch zu unterwerfen. Die für die Gesetzesverletzungen vorgesehenen Strafen von 5 bis 25,000 Kronen sollen dessen Durchführung garantieren.

Einigungsämter, die denen in Deutschland nachgebildet wurden, haben die Kantone Bern (Gesetz vom 23. Februar 1908), Waadt (Gesetz vom 12. Mai 1909), Basel-Stadt (Gesetz vom 9. November 1911). Die Stadt Zürich (Gesetz vom 21. April 1906) besitzt ebenfalls ein Einigungsamt, bestehend aus einem ständigen Kollegium von drei Umparteiischen.

In England ist durch Gesetz vom 7. August 1896 dem Handelsamt die Befugnis erteilt worden, bei Streitigkeiten zu intervenieren. Dabei hat das Amt das Recht, die Vermittlung selbst zu versuchen, oder Vermittler zu bestimmen. Solche müssen auch auf Verlangen der Parteien bestellt werden. Da diese Institution die Verhütung grosser Streiks nicht zu verhindern vermochte, wurde 1911 noch ein Gewerbeschiedsrat bestellt, der sich aus führenden Persönlichkeiten der Unternehmer- und Arbeiterkreise zusammensetzt.

Ähnliche Einrichtungen wie England kennen auch Frankreich (Gesetz vom 27. Dezember 1892), Italien (Gesetz vom 15. Juni 1893), Belgien (Gesetz vom 16. August 1887), Niederlande (Gesetz vom 2. Mai 1897) und Schweden (Gesetz vom 31. Dezember 1906). Der Kanton Neuenburg besitzt seit dem 23. November 1899 eine dem englisch-französischen System nachgebildete Institution.

Besonders ausgebildet ist das System der Einigungsämter in Neu-Seeland, wo sowohl der Zwang der Anrufung des Einigungsamtes, als auch, wenn eine Einigung nicht erzielt wird, die Zuständigkeit der obligatorischen gewerblichen Schiedsgerichte ausgesprochen ist. Eine Nachahmung des neuseeländischen Vorbildes versuchte der Kanton Genf in seinem Gesetz vom 26. März 1904. In Fällen, wo für Arbeitsbedingungen besondere Vereinbarungen fehlen, sind diese durch anerkannten Ortsgebrauch zu regeln. Als solcher werden die nach Massgabe des Gesetzes für höchstens fünf Jahre aufgestellten Tarife angesehen. Diese können vorerst durch freie Verständigung zwischen den Parteien zustande kommen. Ist eine Einigung durch diese nicht möglich, so wird ihre Herbeiführung durch den Regierungsrat versucht. Bleibt auch dieser Versuch erfolglos, so wird durch die Zentralkommission der Gewerbeberichte ein Schiedsspruch gefällt. Solange ein neuer Tarif nicht in gesetzmässiger Weise zustande gekommen ist, gilt der bisherige. Die Anwendung von Kampfmitteln zur Abänderung eines in Kraft bestehenden Tarifes ist verboten.

Nach durchgeführtem Lohnkampf oder auch zur Vermeidung eines solchen werden immer häufiger Tarifverträge abgeschlossen.

Solche kamen erstmals in England vor. Auf dem Kontinent bürgerten sie sich zuerst im Buchdruckereigewerbe ein, wohl deshalb, weil dort die verhältnismässig geringen Arbeitsunterschiede einen einfachen Vertrag ermöglichen und weil die Organisation stark entwickelt ist. Die Tarifverträge bedeuten gesellschaftlich einen grossen Fortschritt und erziehen die Arbeiterschaft zur Vertragstreue. Wohl mehr im Interesse des Arbeitgebers als des Arbeitnehmers liegt der Abschluss langfristiger Tarifverträge, die geeignet sind, den wirtschaftlichen Frieden zu sichern. Der Arbeiterschaft ist weniger an langer Vertragsdauer gelegen, weil die Löhne die Tendenz zum Steigen haben und weil günstige Situationen bei kurzfristigen Verträgen besser ausgenützt werden können.

Der Tarifvertrag verdient es deshalb, vom Gesetzgeber berücksichtigt und ausgebaut zu werden. Wenn er trotzdem, z. B. in Deutschland nicht die zu erwartende Verbreitung fand, so ist dies zum Teil darauf zurückzuführen, dass über seinen juristischen Charakter eine gewisse Unsicherheit bestand. Ein Entscheid des Reichsgerichtes im Jahre 1904 hatte den Tarifvertrag als Koalition erklärt, vor der jedem Teilnehmer der Rücktritt freisteht. Im Gegensatz zum schweizerischen Obligationenrecht wurde deshalb auch die Abdingbarkeit des Tarifvertrages angenommen. Eine umwälzende Änderung wurde durch die bereits erwähnte „Verordnung über Tarifverträge, Arbeiter- und Angestelltenausschüsse und Schlichtung von Arbeitsstreitigkeiten“ vom 23. Dezember 1918 geschaffen. Damit ist nun nicht nur die Abdingbarkeit aufgehoben, sondern überdies dem Reichsarbeitsamt die Befugnis übertragen worden, Tarifverträge für allgemein verbindlich zu erklären.

Das bereits erwähnte österreichische Gesetz vom 19. Dezember 1918 erteilt den Zentralheimarbeitskommissionen die Befugnis, Kollektivverträge über Entlohnung der Arbeiter, die Preise der zu liefernden Waren und sonstige Arbeits- und Lieferungsbedingungen als Satzungen, und damit als allgemein verbindlich zu erklären.

Was nun insbesondere die staatliche Lohnregulierung in der Schweiz auf eidgenössischem Boden betrifft, so bestehen Lohnämter bei uns bekanntlich noch nicht. Dagegen sind von Bundes wegen die Kantone durch das Fabrikgesetz vom 18. Juni 1914 gehalten, kantonale Einigungsstellen zu errichten und zwar behufs Vermittlung von Kollektivstreitigkeiten zwischen Fabrikhabern und Arbeitern über das Arbeitsverhältnis, sowie über die Auslegung und Ausführung von Gesamtarbeits- oder Normalarbeitsverträgen. Vorgängig

der Inkraftsetzung des neuen Fabrikgesetzes wurden die Kantone durch Bundesratsbeschluss vom 1. Februar 1918*) ermächtigt, die erforderlichen Vorschriften zu erlassen, um ihre Einigungsstellen auf 1. April 1918 in Tätigkeit treten zu lassen. Den Einigungsstellen kann durch die Parteien, sowie in Anwendung von Art. 35 des Gesetzes auch durch die Kantone die Befugnis zur Fällung verbindlicher Schiedssprüche übertragen werden. Bis jetzt haben die Kantone von dieser Befugnis nicht Gebrauch gemacht. Als aus Kreisen unselbständig Erwerbender nach Ausbruch des Krieges über unbillige und willkürliche Lohnkürzungen Klage geführt wurde, erliess das Industriedepartement am 16. November 1914 ein Kreisschreiben**), in dem es die Kantone auf die oben genannten Einigungsstellen hinwies und ihnen ausserdem empfahl, da wo sich ein Bedürfnis zeigen sollte, Kommissionen für die Untersuchung und Vermittlung von Anständen über Lohnkürzungen in den verschiedenen Berufsarten einzusetzen. Direkte Lohnfestsetzungen, allerdings nur auf dem Wege einer vorübergehenden Kriegsmassnahme und nur für die Stickerei, sind durch Bundesratsbeschluss vom 2. März 1917***) unter Mitwirkung einer Fachkommission eingeführt worden.

Was den Gesamtarbeitsvertrag betrifft, so ist dieses Institut in Art. 322 des revidierten Obligationenrechtes eingeführt worden. Der allerdings, entgegen den Forderungen der Arbeitervertreter, für die nicht direkt Verpflichteten nicht verbindlich ist. Daneben bestehen die Vorschriften über den subsidiäres Recht schaffenden Normalarbeitsvertrag, wie denn überhaupt die Bestimmungen des neuen Rechtes über den Dienstvertrag auf einen wesentlich vermehrten Schutz des Arbeiters hinzielen.

* * *

Soll ein Eingriff des Staates in die Arbeitsverhältnisse im Rahmen des Notwendigen bleiben, diesen aber auch restlos ausfüllen, so ist, wo die Übelstände nicht ohnehin offenkundig zutage liegen, eine Erforschung der in Frago kommenden Verhältnisse sowie ihrer Ursachen und Wirkungen erforderlich. Diese Erforschung ist Aufgabe der Statistik, und zwar der amtlichen Statistik, da für die Erhebungen durch die Beteiligten nicht immer alle Quellen zur Verfügung stehen und die Verarbeitung des Materials oft, bewusst oder unbewusst, nach einseitigen Gesichts-

*) A. S. n. F., Bd. XXXIV, S. 189.

**) S. Bundesbl. 1914, Bd. IV, S. 545.

***) A. S. n. F., Bd. XXXIII, S. 99.

punkten und Zielen erfolgt. In England wurden umfassende Untersuchungen für Zwecke der Arbeiterschutzgesetzgebung schon 1840, dann 1863/67 und 1875/76 vorgenommen.

Ihre grösste Verbreitung — ausser dem Unionsamt in sozusagen allen Bundesstaaten — hat die Einrichtung sozialstatistischer Ämter in den Vereinigten Staaten Amerikas gefunden. Mit der Aufgabe, unter der Bevölkerung nützliche Nachrichten bezüglich der mit der Arbeit im Zusammenhang stehenden Gegenstände zu sammeln und zu verbreiten, besonders in bezug auf Kapital, Arbeitszeit und Verdienst, sowie auf die Mittel zur Förderung des materiellen, sozialen, geistigen und sittlichen Wohlergehens der Arbeiter, wurde das Unionsamt zuerst (1884) als eine Ministerialabteilung errichtet, dann 1888 zu einem selbständigen „Departement“ erhoben, und zwar im Range der Ministerien. Neuerdings aber ist das Amt (1903), als ein neues Ministerium für Arbeit und Handel eingesetzt wurde, als „United States Bureau of Labour“ diesem angegliedert.

In Deutschland wurde — nachdem schon seit Jahren auf verschiedenen Gebieten spezielle Erhebungen stattgefunden — am 1. April 1902 beim ehemaligen Kaiserlich statistischen Amt eine besondere „Abteilung für Arbeitsstatistik“ errichtet, welche die wirtschaftlichen und sozialen Zustände, insbesondere auch die Lage der arbeitenden Klassen, erkennen helfen sollte. Die Aufgaben der Abteilung, der ein Beirat von 14 Mitgliedern beigegeben ist, sind: 1. die Sammlung, Zusammenstellung und periodische Veröffentlichung arbeitsstatistischer Daten und sonstiger für die Arbeitsverhältnisse bedeutsamer Mitteilungen; 2. die Vornahme besonderer Untersuchungen mit Hilfe schriftlicher und mündlicher Erhebungen, sowie die Erstattung von Gutachten.

Frankreich begann eine ständige Pflege der Arbeitsstatistik im Jahre 1891 mit der Einsetzung des „Office du travail“, welches damals als selbständige Behörde unmittelbar unter dem Minister für Handel, Industrie und Kolonien errichtet wurde. Es erhielt die Aufgabe, alle auf die Arbeit bezüglichen Nachrichten zu sammeln, zu bearbeiten und zu veröffentlichen. Einige Jahre später und abermals im Jahre 1906 ist durch Zusammenlegung von Abteilungen verschiedener Ministerien ein neues Ministerium für Arbeit und soziale Fürsorge gegründet worden, umfassend drei Abteilungen, die entsprechend ihrer Tätigkeit sich auch mit der Statistik und der Erforschung der Arbeitsverhältnisse zu befassen haben. Ein Beirat, „Conseil supérieur du travail“, wurde schon 1891 eingesetzt; seit 1904 besteht er aus

64 Mitgliedern, von denen je 27 auf die Arbeitgeber und Arbeitnehmer fallen.

England hat sich im Jahre 1892 in gründlicher Weise und dauernd an die Pflege der Arbeitsstatistik gemacht, indem es im Handelsamt eine besondere Abteilung „Departement of Labour“ errichtete, die mit zwei andern, der Handels- und der statistischen Abteilung, unter gemeinsamer Oberleitung steht. An der Spitze dieses Labour-Departements steht ein Direktor, der über eine Anzahl von Arbeitssekretären, sowie eine grosse Zahl ständiger und zeitweiliger Erhebungs- und Bureaubeamter verfügt. Von vielen dem Amt berichtenden Stellen sind ausserdem einige in ein festes Verhältnis getreten. Das Labour-Departement erstreckt seine sehr lebhaft und eingehende Forschertätigkeit auf alle Gebiete des Arbeitsverhältnisses.

In Italien wird die Sozialstatistik ständig gepflegt, seitdem durch das Gesetz vom 28. Juni 1902 das „Ufficio del Lavoro“ eingesetzt worden ist. Seine Aufgabe ist eine ähnlich wie in Frankreich und Belgien umschriebene Nachrichtensammlung, die Beobachtung der ausländischen und Mitwirkung an der italienischen Gesetzgebung, darauf bezügliche Studien und Erhebungen, und endlich sollen ihm allmählich die auf die Arbeitsverhältnisse und soziale Fürsorge bezüglichen Dienstzweige angegliedert werden. Zur Mitwirkung an der Gesetzgebung ist ferner ein Beirat, „Consiglio superiore del Lavoro“, eingesetzt.

Belgien schaffte 1895 beim Ministerium der Landwirtschaft, Industrie usw. ein „Office du travail“, dem zwar als Hauptaufgabe die Arbeitsstatistik übertragen ist, das aber auch beim Studium neu einzuführender Gesetze und bei der Ausführung der bestehenden mitzuwirken hat. In der Folge wurde das Amt mehrfach erweitert und ihm auch ein Beirat zur Seite gestellt.

Österreich gründete durch Verordnung von 1898 beim Handelsministerium als besondere Abteilung das „Arbeitsstatistische Amt“, dem die Aufgabe zufällt, für die Zwecke der wirtschaftlichen und sozialen Gesetzgebung und Verwaltung arbeitsstatistische Daten systematisch zu erheben und zu verarbeiten sowie periodisch zu veröffentlichen. Im Laufe der Jahre ist die Stellung des Amtes insofern geändert worden, als beim Handelsministerium eine sozialpolitische Sektion eingerichtet wurde, von deren Abteilungen das Amt eine bildet, während die übrigen die soziale Gesetzgebung, den Aufsichtsdienst und andere Verwaltungsangelegenheiten einschliessen.

Auch alle übrigen Staaten Europas haben sozusagen ausnahmslos ihre sozial- und arbeitsstatistischen Ämter. Es würde aber zu weit führen, auch nur in grossen Zügen darüber zu berichten. Spanien schafft 1903 das „Instituto de reformas sociales“, die Niederlande errichteten 1899 ein „Central Bureau voor de Statistiek“ und gliedern ihm eine besondere Abteilung für Arbeitsstatistik an. Schweden übt seine Sozialstatistik aus durch das statistische Zentralbureau und das Kommerzkollegium, bei dem eine besondere Abteilung für Arbeitsstatistik eingerichtet wurde, Dänemark überträgt bei der Neuordnung des staatlichen statistischen Bureaus diesem ausdrücklich auch die Sozialstatistik; in ähnlicher Weise ist Norwegen verfahren und Griechenland endlich errichtet durch Gesetz vom November 1911 im Ministerium der nationalen Wirtschaft eine Abteilung für Arbeit und soziale Fürsorge, der u. a. die Aufgabe übertragen ist, die Arbeitsbedingungen in Industrie, Gewerbe, Handel und sonstigen Unternehmungen zu untersuchen und zu studieren, vergleichende Untersuchungen der Arbeitsbedingungen im Inland und in andern Staaten anzustellen, sich über die ausländischen Arbeitsgesetzgebungen zu unterrichten und Gesetzentwürfe zur Verbesserung der gesundheitlichen und wirtschaftlichen Bedingungen der Arbeiter vorzubereiten.

In der Schweiz gehen die Bestrebungen zur Schaffung eines sozialstatistischen Amtes auf Alfred Escher zurück; sie veranlassen den damaligen Nationalrat Emil Frey, eine Motion einzureichen, die eine allgemeine Enquête über soziale Verhältnisse in der Schweiz verlangte. Nachdem vereinzelte Erhebungen über Gewerbe, Landwirtschaft, Zoll und Auswanderungen gemacht worden waren, erklärte der Bundesrat in seinem Geschäftsbericht für das Jahr 1883 diese Motion als erledigt. Erst im Jahre 1903, anlässlich der Beratung einer allgemeinen schweizerischen Betriebszählung, wurde in Referaten, gehalten im Schosse der schweizerischen Vereinigung zur Förderung des internationalen Arbeiterschutzes, die Frage betreffend eine systematische soziale Statistik wieder aufgenommen. Im Arbeitsprogramm vom 22. Mai 1906 der genannten Vereinigung wurden in acht Thesen deren Forderungen formuliert. Der Gedanke wurde in weiteren Kreisen mit Interesse aufgenommen, und am 6. Dezember 1907 reichte Nationalrat Mächler folgende Motion ein: „Der Bundesrat wird eingeladen, zu prüfen und zu berichten, ob nicht ein spezielles sozialstatistisches Amt eingerichtet werden sollte, und beziehendenfalls entsprechenden Antrag zu stellen.“ Am 31. März 1908 wurde diese Motion vom Nationalrat erheblich erklärt. Vom

Vorstand der schweizerischen Vereinigung für internationalen Arbeiterschutz wurde am selben Tage dem Bundesrat eine diesbezügliche Eingabe überreicht, in der u. a. ausgeführt wurde: „Was not tut, ist nicht eine einseitige Statistik der Arbeitsverhältnisse, sondern eine Statistik über die Lebensbedingungen aller Gesellschaftsklassen und deren Anteilnahme an der gesellschaftlichen Produktion und dem gesellschaftlichen Konsum. Nur wenn dem Gesetzgeber ein vollständiges Tatsachematerial hierüber vorliegt, ist er instande, mit wirklicher Sachkenntnis an eine planmässige, auf die Tatsachen sich stützende Gesetzgebung heranzutreten.“ In der gleichen Angelegenheit erfolgte am 15. Juni 1914 eine Eingabe an den Bundesrat, ausgehend von einer vom Bundeskomitee des schweizerischen Gewerkschaftsbundes einberufenen Konferenz zur Vereinheitlichung der Erhebungen über Arbeitslosigkeit.

* * *

Unter den Postulaten, die von der schweizerischen Arbeiterschaft im Sommer 1918 dem Bundesrat eingereicht wurden, befindet sich auch dasjenige der „Errichtung von paritätischen Lohnämtern mit der Befugnis, die Löhne wichtiger Industrien und Gewerbe regional oder kantonale zu ordnen“. Das schweizerische Volkswirtschaftsdepartement ersuchte das schweizerische Arbeitersekretariat, diese Frage zu begutachten und für deren Lösung formulierte Vorschläge aufzustellen. Der gewünschte Bericht, betitelt „Errichtung von Lohnämtern“, wurde am 24. September 1918 erstattet und war von dem als Anhang abgedruckten Entwurf zu einem „Bundesratsbeschluss über die Errichtung eines Lohnamtes und von Lohnkommissionen“ begleitet.

Vom Zentralverband christlich-sozialer Arbeiterorganisationen, vom christlich-sozialen Gewerkschaftsbund und vom politischen Komitee der christlich-sozialen Organisationen der Schweiz wurde in einer Eingabe vom 14. August 1918 unter anderem verlangt: „behördliche Aktion zwecks allgemeiner, den heutigen erschwerten Existenzbedingungen entsprechender Lohnerhöhungen für die Arbeiter, Angestellten und Beamten der privaten und öffentlichen Betriebe; Schaffung von Lohnämtern und Festlegung von verbindlichen Mindestlöhnen.“

Diese Vorschläge und Begehren riefen auch einer nach gleicher Richtung zielenden Bewegung der organisierten Angestellten. In den vom Volkswirtschaftsdepartement veranlassten Konferenzen erwies es sich mit Rücksicht auf die Verschiedenartigkeit der Verhältnisse als wünschbar, die Eingaben der An-

gestellten getrennt von den Postulaten der Arbeiterschaft zu behandeln, wobei erst noch eine Loslösung der Anträge des Personals im Gastwirtschaftsgewerbe vorgenommen wurde. Das Volkswirtschaftsdepartement bestellte deshalb zur Beratung der Fragen drei verschiedene paritätische Kommissionen, eine solche für die Lohnfragen der Arbeiter, eine andere für diejenigen der Angestellten und eine dritte für die Personalfragen im Gastwirtschaftsgewerbe. Da hinsichtlich der Begehren der Angestellten und des Hotelpersonals bereits bestimmte Forderungen vorlagen, so benützten die zwei letztgenannten Kommissionen ihre paritätische Zusammensetzung dazu, um unter Leitung eines Vertreters des schweizerischen Volkswirtschaftsdepartementes gleich in materielle Unterhandlungen zu treten, die am 11. Dezember 1918 zum Abschluss eines Gesamtarbeitsvertrages zwischen Arbeitgebern und Angestellten, und am 14. Februar 1919 zum Abschlusse eines solchen für das Gastwirtschaftsgewerbe führten. Dabei wurde es aber vom Personal, und zum Teil auch von den Arbeitgebern selbst, als für die Verhandlungen äusserst hinderlich empfunden, dass der Gesamtarbeitsvertrag nur unter den Beteiligten Recht schafft und nicht auch für die ihnen nicht beigetretenen Angehörigen der gleichen Erwerbsgruppe verbindlich erklärt werden kann. Die Personalverbände wollten denn auch ursprünglich durchaus nur verhandeln, wenn der Bundesrat gestützt auf seine ausserordentlichen Vollmachten das Ergebnis als allgemein verbindlich erkläre. Sie gingen von dieser Bedingung schliesslich nur ab im Hinblick darauf, dass der Bundesrat, selbst wenn er sich zur Anwendung der Vollmachten kurz vor deren bevorstehenden Aufhebung bzw. Beschränkung entschliessen würde, damit eine dauernde Ordnung der Dinge doch nicht würde herbeiführen können. Die Verbände machten aber für den Fall, dass die abgeschlossenen Gesamtarbeitsverträge wegen der mangelnden Verbindlichkeit für die Nichtbeteiligten nicht befriedigen sollten, alle Vorbehalte, auf ihre Eingaben an die Bundesbehörden zurückzukommen und eine staatliche Regelung zu verlangen.

Was nun insbesondere den Bericht und den auf Einsetzung von Lohnämtern gerichteten Vorschlag des schweizerischen Arbeitersekretariates betrifft, so trat die zu dessen Beratung eingesetzte paritätische Kommission am 4. Dezember 1918 unter dem Vorsitz eines Vertreters des Volkswirtschaftsdepartementes zu ihrer ersten Sitzung zusammen. Da es sich bei den Postulaten der Arbeiter nicht um konkrete Begehren auf dermalige Lohnfestsetzungen, sondern vielmehr um die dauernde Schaffung von Instanzen zur jeweiligen Lohnregelung handelte, so war der

Weg des Abschlusses eines Gesamtarbeitsvertrages hier nicht gangbar. Der Entwurf des Arbeitersekretariates hatte vielmehr den Erlass eines Bundesratsbeschlusses vorgesehen. Allein auch hier musste festgestellt werden, dass ein solcher Beschluss, der sich lediglich auf die ausserordentlichen Vollmachten hätte stützen können, eine bleibende Ordnung der Dinge, wie sie die Arbeiterschaft verlangte, nicht ermöglichen würde. Die Kommission einigte sich deshalb hinsichtlich der Form eines allfälligen Erlasses dahin, den Behörden den Weg eines Bundesbeschlusses mit Dringlichkeitsklausel in Vorschlag zu bringen.

Der Entwurf des Arbeitersekretariates hatte die Errichtung eines Lohnamtes vorgesehen, dem obliegen sollte die Erforschung und Hebung der Löhne in der Heimarbeit, den Industrie-, Gewerbe- und Handelsbetrieben. Was vorerst die Erforschung der Löhne betrifft, so bestand über die Wünschbarkeit und Zweckmässigkeit dieser Aufgabe des Lohnamtes in der Kommission eine Meinungsverschiedenheit nicht. Auch hinsichtlich der Lohnfestsetzung stellten die Vertreter der Arbeitgeber grundsätzlich die Zulässigkeit der staatlichen Einmischung nicht in Abrede. So äusserte sich ein dieser Gruppe angehörendes Mitglied der Kommission wie folgt: „Bis vor kurzem herrschte bei uns die Meinung vor, dass für die Festsetzung der Preise aller Güter wie auch für die Bezahlung der Arbeitskraft nur das Gesetz von Angebot und Nachfrage massgebend sein soll. In neuerer Zeit hat sich wie in andern Dingen so auch in dieser Beziehung manches geändert, und die Auffassung, dass der Staat hinsichtlich der Entlohnung der Arbeiter mitzureden habe, erscheint auch uns Arbeitgebern bis zu einem gewissen Grade berechtigt.“ Während aber der Entwurf die Befugnis des Lohnamtes zur Festsetzung von Löhnen auf alle Betriebe ausdehnte, wollten die Vertreter der Arbeitgeber diese Befugnis beschränkt wissen auf die Heimarbeit und die Industrien mit ähnlichen Arbeitsbedingungen, und sie verhielten sich durchaus ablehnend gegenüber der Zuständigkeit des Lohnamtes auf andern Erwerbsgebieten. Ein weiterer Differenzpunkt entstand in der Folge daraus, dass das Volkswirtschaftsdepartement in der am 17. Dezember 1918 stattgefundenen Sitzung einer Subkommission den Vorschlag machte, die festzusetzende Befugnis des Lohnamtes nicht auf die Löhne zu beschränken, sondern auf andere Teile des Arbeitsverhältnisses auszudehnen, womit sich wohl die Vertreter der Arbeiter, diejenigen der Arbeitgeber aber nur bedingt und unter Vorbehalten einverstanden erklärten. Das Departement versuchte deshalb, durch Aufstellung verschiedener neuer Entwürfe, die von der Kommission

in den Sitzungen vom 17. Dezember 1918, 17. Januar und 17. März 1919 beraten wurden, die Gegensätze zu überbrücken, was ihm insoweit gelang, als bezüglich seines letzten Entwurfes eine Meinungsverschiedenheit nur noch hinsichtlich eines einzigen Punktes, auf den wir zu sprechen kommen werden, bestand, wobei sich auch nur noch ein Teil der Vertreter der Arbeitgeber ablehnend verhielt, während der andere Teil mit allen Vertretern der Arbeiter dem Entwurfe vollinhaltlich zustimmte.

* * *

Durch unsere im Eingang angestellten Betrachtungen glauben wir den Nachweis geleistet zu haben, dass der Bund heute die Ordnung auch der privatrechtlichen Arbeitsverhältnisse nicht mehr ausschliesslich den Beteiligten überlassen kann, sondern dass er, so wie er durch die Fabrikgesetzgebung bereits für die Gesundheit des Arbeiters und eine volkswirtschaftlich zweckmässige Art des Betriebes gesorgt hat, sich die Möglichkeit schaffen muss, auch hinsichtlich des eigentlichen Dienstverhältnisses ordnend einzugreifen. Dies wird ihm zur Pflicht gemacht sowohl durch die Rücksicht auf die schutzbedürftigen Angehörigen des Staates, als auch durch die Fürsorge für diesen selbst, dessen Erhaltung und Wohlfahrt mit dem Gedeihen aller seiner einzelnen Glieder unlösbar verknüpft ist. Es handelt sich um das Herantreten an eine soziale Frage, deren Lösung nicht zuletzt der Festigung des gesellschaftlichen Friedens dienen soll und deshalb gewiss auch von den einsichtigen Arbeitgebern nur begrüsst zu werden verdient. Denn die Meinung, dass die bestehenden Einigungsämter zur Erreichung des Zweckes genügen, ist erfahrungsgemäss unzutreffend. Einmal steht diesen Stellen ein Einfluss auf die Bildung des Arbeitsrechtes nicht zu, und sodann beschränkt sich ihre Tätigkeit darauf, entstandene Streitigkeiten zu schlichten oder zu beurteilen, während die geplanten Einrichtungen dazu dienen sollen, ihre Entstehung zu verhüten. Dabei wollen wir uns aber daran erinnern, dass das freie Walten der Kräfte für eine gesunde wirtschaftliche Entwicklung nicht völlig ausgeschaltet werden darf, dass die Einmischung des Staates nicht Grundsatz und Regel sein soll, sondern vielmehr nur die Misstände und Auswüchse des freien Erwerbslebens zu bekämpfen berufen ist. Auch werden wir die Stellung der schweizerischen Industrie in der Konkurrenz auf dem Weltmarkt nicht ausser Acht lassen dürfen und die Einmischung des Staates auch ihrer Form nach angemessen zu gestalten haben. So haben wir denn den vom Volkswirtschaftsdepartement aufgestellten, von der Kommission mehrheitlich ange-

nommenen Entwurf, der diesen Auffassungen Rechnung trägt, zu dem unsrigen gemacht und legen ihn hiermit den Räten mit dem Antrage auf Eintreten vor. Er will den hinsichtlich des Arbeitsverhältnisses bestehenden Begehren: Schaffung von Lohnüintern, Ausbau des Gesamtarbeitsvertrages und Einrichtung der Sozialstatistik, durch eine einzige, sie alle befriedigende Vorlage gerecht werden. Wir begleiten ihn mit folgenden Bemerkungen:

Wenn wir den Beschluss als einen solchen betreffend die Ordnung des Arbeitsverhältnisses benennen, so sind wir uns bewusst, mit dieser Bezeichnung einerseits den Inhalt nicht erschöpfend anzugeben und anderseits eine über die vorläufige Tätigkeit der vorgesehenen Amtsstellen hinausgehende Befugnis anzudeuten. Denn einmal handelt es sich allgemein nicht sowohl um die Ordnung, als namentlich um die Erforschung des Arbeitsverhältnisses, und anderseits will der Entwurf die ordnenden Befugnisse in der Hauptsache vorerst auf die Lohnreglierung und auf ein engegezogenes Gewerbegebiet, die Heimarbeit, beschränken. Allein bedenkt man, dass schon die Erforschung des Arbeitsverhältnisses an sich geeignet ist, auch dessen Ordnung zu fördern, und zieht man ferner in Betracht, dass die Anlage des Entwurfes wenigstens die Möglichkeit dieser Ordnung auf breiter Grundlage schafft, so dürfte der gewählte Titel doch dem Inhalt am nahesten kommen. Die „Errichtung eines Arbeitsamtes“ analog der „Errichtung eines Bundesamtes für Sozialversicherung“ haben wir als Überschrift verworfen, weil tatsächlich nicht die Schaffung einer neuen Amtsstelle für die Durchführung bereits gestellter Aufgaben in Frage steht, sondern weil neue Pflichten des Bundes aufgestellt werden sollen, für deren Erfüllung das Arbeitsamt nur das Werkzeug bilden soll, und weil überdies die Tätigkeit der mit dem Arbeitsamt in Verbindung stehenden Lohnstellen derjenigen des Amtes selbst an Bedeutung wohl gleichkommt.

In seinem System unterscheidet der Entwurf scharf zwischen der Einsetzung und Tätigkeit einer Verwaltungsabteilung und derjenigen der ihr beigegebenen paritätischen Kommissionen. Die Tätigkeit der Amtsstelle besteht ausschliesslich in der Erforschung der Arbeitsverhältnisse, in der Vorbereitung von Reformen, sowie in der Überwachung der Ausführung von getroffenen Festsetzungen, während diese Festsetzungen selbst den aus Vertretern der Arbeitgeber und Arbeitnehmer paritätisch zusammengesetzten Kommissionen vorbehalten bleiben, und die Mitwirkung der Behörde lediglich auf die Einsetzung dieser Kommissionen, auf die Inhabung des Vorsitzes in der Zentralkommission und auf die

Schaffung eines Rahmens für die Organisation und die Tätigkeit der Kommissionen beschränkt ist. Die Einmischung des Staates besteht also nur darin, dass er die Arbeitgeber und Arbeitnehmer anhält, ihr Arbeitsverhältnis, insbesondere das Lohnverhältnis, unter sich zu ordnen oder, soweit dies nicht möglich ist, durch neutrale Personen ordnen zu lassen. Dabei ist diese Ordnung vorläufig erst noch beschränkt auf die Heimarbeit und kann nur unter ganz bestimmten Voraussetzungen auf andere Betriebsarten ausgedehnt werden. Zu den einzelnen Bestimmungen sei folgendes bemerkt:

Zu Art. 1. Da die erforschende Tätigkeit des Amtes sich nicht auf die Lohnfragen beschränkt, sondern sich auf das ganze Arbeitsverhältnis erstreckt, ist von seiner ursprünglichen Bezeichnung als „Lohnamt“ zu derjenigen als „Arbeitsamt“ übergegangen worden. Die Berechtigung dieses Namens liegt schon im Hinweis auf das ebenfalls der Erforschung dienende internationale Arbeitsamt begründet. Verwechslungen mit lokalen, dem Arbeitsnachweis dienenden Arbeitsämtern dürften durch die Bezeichnung als „Eidgenössisches Arbeitsamt“ ausgeschlossen sein. Was die Lohnstellen betrifft, so haben zwar auch sie noch andere Obliegenheiten als nur die Lohnfestsetzung. Diese steht aber derart im Vordergrund, dass es sich empfiehlt, ihre Beziehung zu den Stellen in deren Bezeichnung zum Ausdruck zu bringen.

Zu Art. 2. Die Begriffsbezeichnung des Arbeitsverhältnisses im Rahmen des Bundesbeschlusses will zu erkennen geben, dass dieses einerseits sich auf alle sonst der dienstvertraglichen Vereinbarung vorbehaltenen Verhältnisse bezieht, andererseits aber in die öffentlichrechtliche, insbesondere die betriebspolizeiliche, Ordnung nicht eingreifen will.

Zu Art. 3. Wir haben oben gesagt, dass die Festsetzung der Arbeitsverhältnisse den Lohnstellen vorbehalten sei. Dies wird hinsichtlich der Lohnfestsetzungen ausdrücklich bestätigt durch Art. 3, Abs. 1, scheint aber gemäss Art. 3, Abs. 2 nicht zuzutreffen hinsichtlich der Ordnung anderer Arbeitsverhältnisse, die dem Bundesrate überlassen ist. Wir machen jedoch aufmerksam, dass die in Abs. 2 vorgesehene Tätigkeit des Bundesrates nur eintritt auf Antrag der Lohnstellen, denen dadurch tatsächlich doch die ausschlaggebende Rolle zugewiesen ist. Die früheren Entwürfe hatten ganz allgemein die Ordnung auch anderer Teile des Arbeitsverhältnisses als der Lohnfragen dem Bundesrat oder dem Arbeitsamt überweisen wollen, womit also auch die Möglichkeit von Einzel-erlassen, z. B. betreffend Arbeitszeit u. dgl. geschaffen worden

wäre. Die Frage wurde aber schliesslich dadurch gelöst, dass die ordnende Befugnis beschränkt wird auf die Verbindlicherklärung von Gesamtarbeitsverträgen und von Normalarbeitsverträgen, wobei erst noch, wie gesagt, ein Antrag der Lohnstellen erforderlich und die Anwendung der Bestimmung nur bei unverkennbarem Bedürfnis und nach Anhörung der beteiligten Berufsverbände zulässig ist, was alles die Einmischung des Staates auf ein Mindestmass beschränkt. In diesem aber sollte die Vorschrift aufrecht erhalten bleiben; denn gerade bei den Verhandlungen über den Gesamtarbeitsvertrag zwischen Arbeitgebern und Angestellten und zwischen den Beteiligten im Gastwirtschaftsgewerbe ist, nicht zuletzt von den Arbeitgebern selbst, die Wünschbarkeit einer behördlichen Bindung der Aussenstehenden als ultima ratio erkannt worden.

Wie bereits erwähnt, kennt auch das neueste deutsche und deutsch-österreichische Arbeiterrecht die Verbindlicherklärung der Gesamtarbeitsverträge, und auch dem schweizerischen Rechte selbst ist der Gedanke keineswegs neu. Schon der Entwurf des Bundesrates für Art. 1371^{ter} des Zivilgesetzbuches (Obligationenrecht) wollte öffentlich bekannt gemachte Tarifverträge auch für die nicht darauf verpflichteten Arbeitgeber und Arbeiter desselben Berufszweiges und derselben Gegend verbindlich erklären, allerdings nur soweit diese in ihren Dienstverträgen nicht ausdrücklich etwas anderes vereinbaren. In der nationalrätlichen Kommission verlangte eine Mehrheit die Streichung dieser ganzen Bestimmung, während Minderheitsanträge den Vorbehalt abändern wollten. So wurde von einer Seite verlangt, dass der Tarifvertrag vorbehaltlos verbindlich sei, „wenn der betreffende Verband die Mehrheit der Arbeitgeber und Arbeiter dieses Berufszweiges und dieser Betriebsart umfasst“. Ein weitergehender Antrag wollte den Vorbehalt überhaupt streichen und damit die öffentlich bekannt gegebenen Tarifverträge schlechthin als allgemein verbindlich erklären. Über die Auffassung der Mehrheit der Kommission gab der Referent im Nationalrat folgende Auskunft: „Die Streichung des von der Expertenkommission und dementsprechend vom Bundesrat beantragten Alinea 2 erfolgte von der nationalrätlichen Kommission in der Meinung, dass dasjenige, was dieser zweite Absatz eigentlich will, ohnedies, soweit es motiviert erscheint, in der Hand des Richters liegt, indem der Richter gegebenenfalls, wenn keine besondern Bedingungen über Arbeitsverträge von Personen, die nicht an den Tarifvertrag gebunden sind, abgeschlossen werden, dann die Lücken in ihren Arbeitsverträgen nach demjenigen ausfüllen wird, was sonst in der Gegend

üblich ist. Und hierbei kommt es dann doch darauf hinaus, dass der Richter die bestehenden Tarifverträge, wo sie als Ausdruck der allgemeinen Auffassung betrachtet werden können, auf andere Kreise anwendet, wo immer in den Arbeitsverträgen Lücken bestehen, und das ist gerade dasjenige, was die Expertenkommission mit Abs. 2 von Art. 1371^{ter} im Auge gehabt hat.“ Ein Vertreter der Minderheit äusserte sich dazu u. a. wie folgt: „Ich habe nun den Versuch gemacht, einen Vermittlungsantrag in dieser Streitfrage zu stellen, denn die Tarifverträge haben in den sozialen Kämpfen der Gegenwart eine so hervorragende Bedeutung, sie beeinflussen die Lösungen der Konflikte zwischen Arbeitgeber und Arbeiter so stark, dass sie nicht ohne Wirkungen auf Nichtkontrahenten sein dürfen, und es ist ganz selbstverständlich, dass im Gesetze ausgesprochen werden muss, unter welchen Voraussetzungen gewisse Wirkungen gegenüber Drittpersonen eintreten sollen. Es ist von seiten des Herrn Referenten ganz ausdrücklich anerkannt worden, dass die Tarifverträge eine wohltätige und beruhigende Wirkung in den Arbeiterbewegungen ausgeübt haben. Wenn man nun dem Tarifvertrag ein derartiges Zeugnis im Ratssaal ausstellen muss, weshalb soll man dann unter den von mir erwähnten Voraussetzungen solche Tarifverträge nicht auch gegenüber Nichtkontrahenten des gleichen Berufes und der gleichen Gegend gelten lassen? Der Herr Referent hat gemeint, der Richter werde da schon Ordnung schaffen. Der Richter werde ungefähr die Grundsätze, wie sie in einem Minderheitsantrag niedergelegt sind, im einzelnen Fall zur Anwendung bringen. Ja, wenn man vom Richter diese Erwartung hat, so ist es doch wahrhaftig zehnmal besser, man nimmt in das Gesetz eine Vorschrift auf, damit er dann weiss, dass er so zu verfahren hat. . . .“ Auch der Vertreter des Gewerbes wiederholte seine bereits in der Expertenkommission geäusserte Auffassung, dass die Tarifverträge auch als wirksam gegenüber Nichtkontrahenten erklärt werden sollen. In der Abstimmung siegte jedoch der Antrag der Mehrheit, der die Schaffung eines die allgemeine Verbindlichkeit des Tarifvertrages statuierenden ausdrücklichen Rechtssatzes verneinte. Immerhin beweisen die Minderheitsanträge und die gewaltete Diskussion, dass schon damals, im Oktober 1909, die Frage in ernstliche Erwägung gezogen worden war.

Seither haben sich die Verhältnisse in einer Weise entwickelt, dass der Gedanke nicht mehr als extrem erscheinen darf. Übrigens hat, was der Gesetzgeber damals ablehnte, sich der Richter in Erkenntnis der Notwendigkeit durch die Auslegung

des Vertragswillens wenigstens teilweise doch zu eigen gemacht. Über seine konstante Praxis hinsichtlich der Verbindlichkeits-erklärung des Gesamtarbeitsvertrages auf ihm nicht beigetretene Parteien berichtet das Gewerbegericht der Stadt Bern was folgt:

„Die Anwendung als Ortsgebrauch ist nach dem Gesetz grundsätzlich nicht möglich. Die Gerichtspraxis hat sich nun aber in der Weise ausgebildet, dass die Bestimmungen eines bestehenden Gesamtarbeitsvertrages auch auf solche Parteien angewendet werden, die den Verbänden nicht angehören, sofern einwandfrei festgestellt werden kann, dass ihnen bei der Eingehung des Dienstverhältnisses die Existenz des Kollektivvertrages und die Bestimmungen desselben bekannt gewesen sind. In einem solchen Fall wird angenommen, die Einzelparteien haben beim Abschluss des Dienstvertrages stillschweigend die Vorschriften des Gesamtarbeitsvertrages als für sie massgebend vereinbart. Die Befragung der Parteien über ihre Mitgliedschaft bei bestehenden Organisationen ist freilich in vielen Fällen sehr unangenehm und die Feststellung, ob ihnen der Kollektivvertrag bekannt gewesen ist, bietet nicht selten grosse Schwierigkeiten. Die Vorschriften über den Gesamtarbeitsvertrag können nicht darauf Anspruch erheben, dass sie eine glückliche Lösung gefunden haben.“

Zu Art. 4. Wie bereits erwähnt, soll dem Arbeitsamt die Befugnis zu entscheidender Ordnung nicht zustehen. Seine Tätigkeit erstreckt sich in der Hauptsache auf die Erforschung und auf die Ausführung. Die Erforschung aber ist nicht auf die dienstvertraglichen Arbeitsverhältnisse beschränkt, sondern wird sich auch auf alle übrigen Arbeitsbedingungen, auf die Lebenshaltung, den Arbeitsmarkt, die Wohn- und Wanderungsverhältnisse beziehen und damit eine hauptsächliche Aufgabe der Sozialstatistik erfüllen. Was insbesondere die Befugnisse des Arbeitsamtes zur Überwachung über die Einhaltung der festgesetzten Arbeitsverhältnisse betrifft, so ist dabei nicht etwa an die Schaffung eines Stabes von eidgenössischen Inspektoren gedacht. Das Arbeitsamt wird sich für die Erfüllung dieser seiner Aufgabe in der Hauptsache der Mitwirkung der Lohnausschüsse und der Ortsbehörden bedienen. Auch wird, wenn dies als zweckmässig erscheint, das Volkswirtschaftsdepartement Weisung geben können, dass die Fabrikinspektoren bei Anlass ihrer Fabrikbesichtigungen sich von der Einhaltung getroffener Verfügungen überzeugen. Das Arbeitsamt wird also bei der Überwachungstätigkeit in der Hauptsache lediglich die zentrale Stelle sein.

von der die Fäden ausgehen und bei der die Meldungen einlangen, so dass sie eine gleichmässige Durchführung der Überwachung zu sichern vermag.

Zu Art. 5. Die zentrale eidgenössische Lohnkommission ist in erster Linie Beschwerdeinstanz in Sachen der Lohnfestsetzung. Daneben amtet sie als ständige Beratungsstelle des Arbeitsamtes.

Zu Art. 6. Einem übereinstimmenden Wunsche der Arbeitgeber wie der Arbeitnehmer entsprechend ist die Lohnfestsetzung nicht nur der Bundesbehörde entzogen, sondern überdies dezentralisiert und in die einzelnen Erwerbsgruppen oder auch in einzelne Gegenden oder Landesteile verlegt worden. Es sind die nach den Bedürfnissen der Erwerbsarten gebildeten Lohnausschüsse, denen die Lohnfestsetzung obliegt. Daneben haben sie an den Aufgaben des Arbeitsamtes durch Aufsicht, Auskunfterteilung und Begutachtung mitzuwirken.

Zu Art. 7. Wie bereits erwähnt, wollten die Vertreter der Arbeitgeber in der Kommission die Einmischung des Staates ursprünglich auf die Festsetzung von Mindestlöhnen in der Heimarbeit beschränkt wissen. Im Interesse der Arbeitgeber selbst erklärten sie sich in der Folge damit einverstanden, dass die Möglichkeit der Festsetzung nicht nur von Mindestlöhnen, sondern von Löhnen überhaupt in der Heimarbeit vorgesehen werde. Dagegen verhielten sie sich, wie ebenfalls schon erwähnt, ablehnend gegenüber der Ausdehnung der Befugnisse auf Industrie, Handel und Gewerbe mit der Begründung, dass das schweizerische Erwerbsleben in der Konkurrenz auf dem Weltmarkte eine staatliche Ordnung, insbesondere Lohnregulierung, nur ertrage, wenn diese auf internationalem Boden erfolge, und dass überdies überall da, wo Organisationen bestehen, diese sich im Rahmen des von der Industrie Ertragbaren selbst durchzusetzen wissen und demnach in diesem Rahmen, über den auch der Staat nicht sollte hinausgehen dürfen, den ohnehin unbeliebten Zwang als überflüssig erscheinen lassen. Ein Vertreter der Arbeitgeber äusserte sich hierüber wie folgt: „Es wurde selbst von der Gegenseite vielfach betont, dass die organisierten Arbeiter sich im allgemeinen Löhne auszubedingen wussten, die als ausreichend bezeichnet werden müssen. Da wo dies geschah, kann selbstverständlich von einem Schutzbedürfnis nicht gesprochen werden. Umgekehrt bestreite ich nicht, dass in vielen andern Industriezweigen ein weitgehendes Schutzbedürfnis vorhanden ist. Angesichts dessen besteht kein Grund, ein Lohnamt zu errichten, dessen Geltungsbereich sich auf die Gesamtheit von Handel, Industrie und Gewerbe

erstreckt. . . Zunächst bedürfte es einer genauen Untersuchung des Volkswirtschaftsdepartements darüber, in welchen Zweigen von Industrie und Gewerbe die Verhältnisse derart liegen, dass unbedingt etwas vorgekehrt werden muss.“ Da auch Vertreter der Arbeitnehmer erklärten, auf den straff organisierten Gebieten des staatlichen Schutzes entbehren zu können, wurde bei der Aufstellung des Entwurfes den Bedenken der Arbeitgeber in weitgehender Weise Rechnung getragen. Es soll nun eine Ausdehnung der staatlichen Einmischung von der Heimarbeit auf Industrie, Gewerbe und Handel nur erfolgen können, wo die Organisationen nicht genügen, und dies auch dann nur beim Vorhandensein eines unverkennbaren Bedürfnisses und nach Anhörung der beteiligten Berufsverbände. Die vorgeschlagene Ordnung der Dinge würde also darin bestehen, dass zwar die erforschende Tätigkeit des Arbeitsamtes sich von Anfang an auf die Arbeitsverhältnisse und auf verwandte Gebiete in allen Erwerbszweigen erstreckt, dass aber die durch den Staat veranlasste Ordnung des Arbeitsverhältnisses vorläufig beschränkt ist auf die Heimarbeit, aber mit der Möglichkeit späterer Ausdehnung im Bedürfnisfalle. Diese Lösung folgt dem Beispiel anderer Staaten, insbesondere von Viktoria, England und Frankreich, wo Lohnämter zuerst auch nur für beschränkte Erwerbsgebiete, insbesondere für die Heimarbeit, errichtet wurden, aber eine Erweiterung ihrer Zuständigkeit vorgesehen ist, wovon zum Teil ausgiebiger Gebrauch gemacht worden ist.

Zu Art. 8. Es ist ohne weiteres einleuchtend, dass die durch den Entwurf dem Arbeitsamt zugedachten Aufgaben, wenn sie als solche des Bundes erkannt werden, nicht etwa durch eine ausserhalb der öffentlichen Verwaltung stehende Einrichtung, sondern nur durch eine behördliche Amtsstelle mit Aussicht auf Erfolg durchgeführt werden können. Bei der Natur dieser Aufgaben ist es ferner angezeigt, diese Amtsstelle im schweizerischen Volkswirtschaftsdepartement zu suchen oder zu schaffen. Man könnte also in erster Linie daran denken, die geplante Tätigkeit des Bundes einer bestehenden Abteilung dieses Departements zu überweisen, als welche wegen ihrer Beziehungen zu den Arbeiterrechtsfragen die Abteilung für Industrie und Gewerbe, wegen seiner sozialen Aufgaben das Bundesamt für Sozialversicherung in Betracht fallen würden. Allein die Aufgaben des Arbeitsamtes sind nach Art und Umfang derart, dass sie für sich allein einen Leiter voll in Anspruch nehmen werden. Die Angliederung an eine der beiden genannten, ohnehin durch ihre gegenwärtigen Pflichten voll in Anspruch genommenen Abteilungen könnte also

wohl nur auf dem Wege der Errichtung einer besonderen Abteilungssektion mit einem eigenen, aber dem Chef der Abteilung unterstellten Vorsteher, in Frage kommen. Eine solche Lösung würde aber unseres Erachtens nicht befriedigen. Einmal müsste sie dem Abteilungschef die Verantwortung für Aufgaben überbinden, denen er sich nur in ganz beschränktem Masse persönlich würde widmen können. Sodann ist der Aufgabenkreis des Arbeitsamtes nach Inhalt und Bedeutung derart, dass dessen Errichtung als selbständige Departementsabteilung vollauf gerechtfertigt ist, dies um so mehr, als die Leitung des Amtes einen nach Kenntnissen und persönlichen Eigenschaften hochstehenden Mann verlangt, der auch als Vorsitzender der zentralen Lohnkommission und im Verkehr mit Behörden und Organisationen der Rangswürde eines selbständigen Abteilungschefs notwendig bedarf.

Zu Art. 9. Die Einreihung der Beamten in die Besoldungsklassen entspricht den noch geltenden gesetzlichen Bestimmungen und der bisherigen Übung.

Zu Art. 10. Für die Zusammensetzung der eidgenössischen Lohnkommission soll der Grundsatz der Parität gelten. Wenn neben den Vertretern der Betriebsinhaber und der Arbeiter noch zwei neutrale Mitglieder zu bezeichnen sind, so geschieht dies hauptsächlich, um im Falle einer geschlossenen Meinungsverschiedenheit der beidseitigen Vertreter den Entscheid nicht einzig dem Vorsitzenden überlassen zu müssen. Für den Fall der Ausdehnung der Befugnisse der Lohnstellen gemäss Art. 7 hätte auch die Einsetzung mehrerer koordinierter Lohnkommissionen in Frage kommen können. Es erschien uns aber als richtiger, die Lohnkommission als einzige Stelle zu belassen, dafür die Erhöhung ihrer Mitgliederzahl und gleichzeitig die Bildung von Abteilungen in Aussicht zu nehmen, was eine geschmeidige Organisation schaffen und die jeweilige Herbeiziehung der in den einzelnen Fragen fachkundigsten Mitglieder erlauben wird. Sollte einmal auch die Ordnung von Anstellungsverhältnissen in den Tätigkeitskreis der Lohnstellen gezogen werden, so wird wohl die Wahl von Angestellten in die Kommission erfolgen, die dann mit entsprechenden Vertretern der Arbeitgeber als besondere Abteilung für Anstellungsfragen amten können.

Zu Art. 11. Die Organisation der Lohnausschüsse weist die bereits erwähnte, von der Kommission gewünschte Dezentralisierung auf.

Zu Art. 12 und 13. Die Berechtigung zur Vornahme von Erhebungen ist ein notwendiges Erfordernis sowohl für die er-

forschende, wie für die ordnende Tätigkeit. Die Befugnis zur Einvernahme von Zeugen ist auf besonderen Wunsch der Vertreter der Arbeiter in den Entwurf aufgenommen worden.

Zu Art. 14. Die tunlichste Gleichberechtigung der Geschlechter hinsichtlich der Lohnhöhe ist insbesondere von der weiblichen Vertretung der Arbeiter in der Kommission verlangt worden und wird übrigens zum Teil auch von der männlichen Arbeiterschaft als Mittel gegen die Bevorzugung weiblicher Arbeitskräfte angebeht. Die Berücksichtigung der Eignung des Arbeiters ist insbesondere aufgenommen worden, um zu verhindern, dass Arbeiter, die nicht oder nicht mehr imstande sind, eine dem vollen Mindestlohn entsprechende Arbeit zu leisten, wegen der Pflicht zu dessen Gewährung entlassen werden.

Zu Art. 15—18. Hinsichtlich des Verfahrens ist darauf hinzuweisen, dass ein solches nur auf Begehren, also nicht von Amtes wegen, eingeleitet wird. Dabei ist davon Umgang genommen worden, den Kreis der Antragsberechtigten im Entwurfe selbst zu umschreiben, da ausser den am Arbeitsverhältnis direkt Beteiligten auch Dritte, wie z. B. Organisationen, gemeinnützige Vereine und Behörden, ein Interesse an der Ordnung haben können. Das Begehren ist beim Arbeitsamt einzureichen, einmal damit diesem der Überblick gewahrt wird, und sodann, um die Zuweisung an den zuständigen Lohnausschuss zu sichern. Was insbesondere die Ausübung der dem Bundesrate vorbehaltenen Befugnisse anbetrifft, so machen wir wiederholt darauf aufmerksam, dass sie vom Vorliegen eines Antrages der Lohnstellen abhängt.

Zu Art. 19. Da einer der Zwecke der Ordnung der Arbeitsverhältnisse in der Erhaltung von Ruhe und Frieden zwischen den Beteiligten liegt, so erfordert er die Festsetzung einer Mindestdauer der getroffenen Verfügungen. Immerhin muss der Möglichkeit, dass die der Ordnung zugrunde gelegenen Verhältnisse vor Ablauf der Frist eine erhebliche Änderung erfahren, Rechnung getragen werden. Zur Vermeidung einer ordnungslosen Übergangszeit ist bestimmt, dass die einmal getroffene Festsetzung in Kraft bleibt, bis sie durch eine neue ersetzt ist.

Zu Art. 20. Die Veröffentlichung ist einmal überall da erforderlich, wo eine Beschwerdefrist angesetzt wird. Aber auch für die Allgemeinheit ist sie von Interesse und überdies hebt sie die Bedeutung und die Verbindlichkeit der getroffenen Verfügungen.

Zu Art. 21. Es entspricht dem Zwecke des Entwurfes und der Würde des Staates, dass, wenn einmal die von letzterem

eingesetzten Organe in Anspruch genommen werden, das Mittel der Selbsthilfe ruhe. Immerhin gilt dies nur hinsichtlich derjenigen Verhältnisse, deren Ordnung verlangt wurde. Ist also z. B. eine Lohnfestsetzung erfolgt, entsteht aber nachher ein Streit um die Arbeitszeit oder wegen der Entlassung eines Arbeiters u. dgl. so werden für diesen Streit die Kampfmittel, soweit sie als solche nicht unzulässig sind, durch Art. 21 nicht ausgeschlossen; nur darf dabei nicht gleichzeitig eine Abänderung der geltenden Lohnfestsetzung erzwungen werden.

Zu Art. 22. Die Festsetzungen können ihrer Natur oder ihrem ausdrücklichen Inhalte nach unbedingt verbindlich sein oder der freien Übereinkunft noch Raum lassen. So wird die Festsetzung von Mindestlöhnen begrifflich nicht verhindern, dass auch höhere Löhne vereinbart werden. Auch ist es denkbar, dass in einem als allgemein verbindlich erklärten Gesamtarbeitsvertrag oder in einem nicht wegbedingbaren Normalarbeitsvertrag Abweichungen durch Übereinkunft vorgesehen werden. Im übrigen aber schaffen die Festsetzungen zwingendes Recht, das jede beteiligte Seite vor der Zumutung nach dessen vertraglichen Abänderung schützen soll. Wird eine solche von allen Beteiligten gewünscht, so steht diesen der Weg des gemeinsamen Antrages an die zuständige Stelle offen.

Zu Art. 23. Meinungsverschiedenheiten aus Verfügungen und Entscheiden können entstehen, weil die Beteiligten über deren Auslegung nicht einig sind. In solchen Fällen kann ein Streit durch eine authentische Interpretation vermieden werden, weshalb das Recht vorgesehen ist, bei blossen Interpretationsstreitigkeiten eine erläuternde Verfügung zu verlangen.

Zu Art. 24. Geht der Streit über die reine Auslegungsschwierigkeit hinaus, so soll er auch dann noch nicht ohne weiteres vor den Richter gezogen werden dürfen, sondern es ist eine Vermittlung anzurufen, die am besten dem neutralen Obmann des zuständigen Lohnausschusses übertragen wird, weil ihm die Verhältnisse bekannt sind. Für die Erledigung der unvermeidbaren Streitigkeiten sodann ist ein einfaches und rasches Verfahren erforderlich. Die bezüglichen Bestimmungen sind wörtlich dem Art. 29 des Fabrikgesetzes vom 18. Juni 1914 entnommen.

Zu Art. 25. Strafbestimmungen sind einmal erforderlich zur Ermöglichung der notwendigen Erhebungen und zur Betonung der Friedenspflicht. Im übrigen werden die Rechtsverletzungen in der Hauptsache durch den Zivilrichter zu ahnden sein. Immerhin empfiehlt es sich, den vorgenommenen Festsetzungen durch

Strafandrohungen vermehrte Kraft zu gewähren, dies um so mehr, als ihre Missachtung nicht nur die Verletzung eines Privatrechtes, sondern auch eine Auflehnung gegen Verfügungen von gesetzlich bestellten Organen bedeutet. Die Strafverfolgung geschieht jedoch nur auf Antrag. Im Interesse einer einheitlichen Praxis in der Antragstellung ist diese dem Arbeitsamt überlassen.

Zu Art. 26. Der Entwurf enthält allerdings neben organisatorischen Bestimmungen auch solche materiellrechtlicher Natur, die folglich an sich normalerweise die Ordnung durch ein Bundesgesetz verlangen würden. Allein die Form eines Bundesbeschlusses mit Dringlichkeitsklausel erscheint als begründet einmal durch die in der Kommission auch von Vertretern der Arbeitgeber betonte Notwendigkeit, gerade in der gegenwärtigen Zeit der allgemeinen Teuerung die Lohnverhältnisse in der Heimarbeit mit möglicher Beschleunigung zu ordnen und sodann durch den berechtigten Wunsch der Arbeiterschaft, dass die Erforschung der wirtschaftlichen Wirkungen des Krieges auf das Arbeitsverhältnis innert kürzester Frist an die Hand genommen werde. Auch die gegenwärtigen sozialen und wirtschaftlichen Schwierigkeiten rechtfertigen eine rasche Behandlung. Das Arbeitsamt ist in der Kommission als ein Instrument des Friedens bezeichnet worden, das der Vermeidung gewaltsamer Ausbrüche diene. Kann es uns diesem Ziele näher bringen, so liegt auch darin ein gewichtiger Grund für seine dringliche Errichtung. Dabei sind wir bereit, zu erwägen, ob nicht später, wenn die Erfahrungen gesammelt sein werden, die endgültige Ordnung auf dem Wege eines Bundesgesetzes nachgeholt werden soll.

* * *

Nachdem wir im Vorstehenden den Inhalt des Entwurfes erläutert haben, ist damit auch der Boden für die Erörterung seiner Verfassungsmässigkeit geschaffen. Was vorerst die vorgeschlagene Befugnis des Bundesrates betrifft, Gesamtarbeitsverträge allgemein verbindlich zu erklären und nicht wegbedingbare Normalarbeitsverträge aufzustellen, so handelt es sich hier offenbar um nichts anderes als um eine Ergänzung der Art. 322 bis 324 des schweizerischen Obligationenrechtes, zu der die Kompetenz des Bundesgesetzgebers durch Art. 64 der Bundesverfassung gegeben ist. Wie bereits erwähnt, ist die hier geplante Ordnung der Dinge schon früher bei der Gesetzesberatung über den Gesamtarbeitsvertrag erörtert worden, und es wurde ihre Verfassungsmässigkeit damals zu Recht von keiner Seite in

Zweifel gezogen. Aber auch für die Ordnung der Lohnfragen durch die Lohnstellen bietet Art. 64 die verfassungsmässige Grundlage. So gut wie der Bund befugt ist, den Dienstvertrag gesetzlich zu ordnen, muss er auch berechtigt sein, unter Aufstellung von grundsätzlichen Normen die Ordnung im Einzelnen bestimmten von ihm bezeichneten Stellen zu übertragen. Denn die Einsetzung dieser Stellen, die Organisation, ist hier nicht der ausschlaggebende Inhalt, sie ist vielmehr nur das Mittel zum Zweck, der in der Regelung der zivilrechtlichen Verhältnisse zwischen Arbeitgeber und Arbeiter, und zwar in der Regelung nach den vom Bundesgesetzgeber vorgeschriebenen Grundsätzen, besteht. Professor Burekhardt äussert sich hierüber in seinem Kommentar zur Bundesverfassung (zweite Auflage, S. 608) wie folgt: „Dem eidgenössischen Zivilgesetzgeber kann nicht verwehrt werden, seine zivilrechtliche Ordnung durch Vorschriften öffentlich-rechtlicher Natur zu ergänzen, wo solche für die Ordnung, die er herstellen will, unentbehrlich sind. . . . Denn der Zweck ist die Hauptsache, nicht das Mittel: wenn die Bundesverfassung den Bund ermächtigt, das Zivilrecht zu ordnen, so ist es nicht um der Zivilrechtsnormen willen, sondern um der sachlich richtigen Ordnung der Dinge, um des vernünftigen gesellschaftlichen Zustandes willen, der damit erwirkt werden soll.“ Auch anlässlich seiner Besprechung des Art. 34 äussert sich der Kommentator dahin, dass Bestimmungen über den Betrag des Lohnes vom Bunde gestützt auf Art. 64 aufgestellt werden können (S. 304).

Der Umstand, dass die im Entwürfe vorgesehene Lohnfestsetzung zwingendes Recht schafft, vermag die Anwendbarkeit des Art. 64 nicht zu erschüttern. Denn dieses zwingende Recht wird durch diese seine Eigenschaft nicht etwa öffentliches Recht, sondern es bleibt als Bestandteil des Dienstvertragsverhältnisses doch Inhalt des Privatrechtes, wie ja die gesetzliche Ordnung des Dienstvertrages durch das Obligationenrecht eine ganze Anzahl zwingender Vorschriften enthält, ohne dass diese deshalb nicht als zivilrechtliche anzusprechen sein würden. Wir verweisen u. a. auf die Art. 347, Abs. 3, Art. 348, Abs. 2, Art. 349, Art. 356, Abs. 2, Art. 357, insbesondere aber auf Art. 323, der eine ganz ähnliche Ordnung herbeizuführen berufen ist, wie sie von der Tätigkeit der Lohnstellen erwartet wird.

Neben der Anwendbarkeit des Art. 64 ist übrigens auch diejenige des Art. 34^{ter} gegeben, der das Gesetzgebungsrecht des Bundes auf dem Gebiete des Gewerbewesens schafft. Diese allgemeine Begriffsbezeichnung des Gewerbewesens erlaubt es zweifellos, die Bestimmung als anwendbar zu betrachten nicht nur auf

das Gewerbe im engeren, technischen Sinne, dessen Abgrenzung gegenüber andern Erwerbsarten überhaupt keine klare ist, sondern auch auf Handel und Industrie. Allerdings spricht sich die Botschaft des Bundesrates zum genannten Verfassungsartikel über dessen Umfang nicht ausdrücklich aus, und auch aus der Beratung ist eine deutliche und geschlossene Ansichtsausserung der gesetzgebenden Behörden für die eine oder andere Auffassung nicht ersichtlich. Immerhin ist die Meinung des Bundesrates über den Begriff des Gewerbewesens im Sinne des Verfassungsartikels deutlich zutage getreten durch seine Vorbereitungen zum Vollzug. Denn nach Annahme des Verfassungsartikels liess das Industriedepartement für dessen Ausführung nicht nur die Vertreter des Gewerbes im engeren Sinne, sondern auch diejenigen von Industrie, Handel und Landwirtschaft als der beteiligten Kreise zu Wort und Vorschlag kommen. Der Geschäftsbericht des Bundesrates für das Jahr 1908 sagt darüber (S. 99): „Nachdem Art. 34^{ter} der Verfassung in der Volksabstimmung vom 5. Juli angenommen war, handelt es sich darum, für die zu erlassende Gewerbegesetzgebung ein Programm aufzustellen. Das Departement hielt es für zweckmässig, hierüber die Ansichten der beteiligten Kreise zu vernehmen und eine gegenseitige Aussprache herbeizuführen. Dies geschah in einer Konferenz vom 30. November in Bern, an der auf Einladung des Departements die schweizerischen Verbände: Gewerbeverein, Arbeiterbund, Handels- und Industrieverein, Kaufmännischer Verein, Bauernverband, mit 13 Abgeordneten, teilnahmen.“ Und im Geschäftsbericht für das Jahr 1909 (S. 430) meldet der Bundesrat, dass das Industriedepartement dem Vorschlag der für die Aufstellung des Programms eingesetzten Kommission zugestimmt und den schweizerischen Gewerbeverein, den Arbeiterbund, den Handels- und Industrieverein und den Kaufmännischen Verein eingeladen habe, ihm diejenigen Postulate bekanntzugeben, die sie für die Gesetzgebung aufzustellen in der Lage seien. Die in diesen Berichten vom Bundesrate vertretene Auffassung vom Gewerbe im weiteren Sinne ist in den Räten unwidersprochen geblieben und durch Genehmigung der Berichte gutgeheissen worden. Die von Professor Burckhardt in seinem Kommentar (zweite Auflage, S. 314) vertretene Ansicht spricht sich ebenfalls für die weitere Auslegung aus. Sie lautet:

„Wie Art. 34 dem Bunde das Recht gibt, über die Arbeit in den Fabriken einheitliche Bestimmungen aufzustellen, so ermächtigt ihn Art. 34^{ter} einheitliche Bestimmungen auf dem Gebiete des Gewerbewesens zu erlassen. Art. 34^{ter} wurde in den

Verhandlungen über die Verfassungsrevision stets in Parallele gesetzt zu Art. 34 und er steht auch in der Verfassung neben diesem Artikel, so dass anzunehmen wäre, jeder habe sein besonderes Anwendungsgebiet. Wenn das der Fall wäre, könnte der Bund für die fabrikmässige Produktion eine Reihe von Vorschriften nicht erlassen, die er für das Gewerbe im engeren Sinn erlassen kann, da Art. 34 ihm nur die Regelung bestimmter Gegenstände zuweist. Das wäre ein bedenklicher Übelstand, da viele dieser Vorschriften wirkungslos und sinnlos würden, wenn sie nicht auf die fabrikmässigen Betriebe angewendet werden könnten. Und in der Tat kann diese Beschränkung nicht gewollt sein. Die Fabrik ist nicht ein besonderer Gewerbezweig, der für sich geregelt werden könnte, sondern lediglich eine durch Umfang und Intensität ausgezeichnete Form des Betriebes. Fabrik steht nicht im logischen Gegensatz zu Gewerbe, sondern ist nur eine besondere Form des Gewerbebetriebes. Das Gewerbe im Sinn des Art. 34^{ter} umfasst also auch die fabrikmässigen Betriebsanstalten. Wenn das zutrifft, wäre es weitaus richtiger und einfacher gewesen, den spezielleren Art. 34 durch den allgemeineren Art. 34^{ter} zu ersetzen; aber niemand scheint über das Verhältnis dieser beiden Artikel nachgedacht zu haben. Dass auch der Handel zum Gewerbe im Sinne des Art. 34 gehört, ist nicht zu bezweifeln. Die Landwirtschaft dagegen ist nicht dazu zu rechnen.“

Übrigens ist auch auf die praktische Schwierigkeit hinzuweisen, die aus der Auslegung des Gewerbebegriffes im engeren Sinne entstehen müsste. Bei einer solchen einschränkenden Interpretation bliebe nämlich für die Gesetzgebung auf dem Gebiete von Handel und Industrie die Kompetenz der Kantone bestehen, die aber sofort wieder ihre Grenzen finden würde im Art. 34 hinsichtlich der Fabrikpolizei und in Art. 64 hinsichtlich der Ordnung der zivilrechtlichen Verhältnisse, ein Zustand, der zu den grössten Unklarheiten und Kompetenzkonflikten führen müsste. Nun darf aber gewiss die moderne Theorie der Auslegung, wie sie sich für die Gesetzesinterpretation herausgebildet hat, auch angewendet werden auf die Verfassung. Da ist nun zu sagen, dass es nach der immer mehr herrschenden Anschauung nicht auf das ankommt, was der Gesetzgeber gewollt hat, und was sich übrigens in vielen Fällen gar nicht einwandfrei feststellen lässt, sondern auf das, was im Gesetze gesagt ist. „Das Gesetz ist demnach nicht vom Standpunkt der Entstehungszeit, sondern vom Standpunkt des Interpreten aus auszulegen, und es geht sein Inhalt vorwärts mit der Zeit, soweit dies im Rahmen des

den Willen des Gesetzgebers perpetuierenden Gesetzeswortlautes und Gesetzeszusammenhangs möglich ist⁶ (Gmür, Kommentar zum ZGB, Bd. I, S. 32). Dass das Bedürfnis des heutigen Interpreten des Art. 34^{ter} nach der Seite der Ausdehnung liegt, und dass der Wortlaut des Artikels dem nicht widerstrebt, bedarf einer weitem Begründung nicht.

Darf nach dem Gesagten die Anwendung des Art. 34^{ter} auf Handel und Industrie unbedenklich bejaht werden, so bleibt noch festzustellen, dass sich die Ausführung dieses Verfassungsartikels nicht auf gewerbepolizeiliche Vorschriften zu beschränken hat, sondern auch die Ordnung des Dienstverhältnisses zwischen Arbeitgeber und Arbeiter erfassen darf. Dies ergibt sich aus der im Gegensatz zu Art. 34 ganz allgemein gehaltenen weitem Fassung der Bestimmung. Der Bundesrat hat denn auch schon in seiner Botschaft zur Verfassungsvorlage in zustimmendem Sinne eine Eingabe des schweizerischen Gewerbevereins erwähnt, die von der vorgeschlagenen Verfassungsbestimmung nicht nur einen Arbeiterschutz, sondern auch eine Besserung des Verhältnisses zwischen Meister und Arbeiter erwartete, und das Industrie-departement hat in seinem Bericht über die Ausführung des Verfassungsartikels ausdrücklich auch die Ordnung des Verhältnisses zwischen Unternehmer und Arbeiter als einen der Programmpunkte bezeichnet, wovon die Räte bei Genehmigung des Geschäftsberichtes des Bundesrates für das Jahr 1909 widerspruchlos Kenntnis nahmen.

Gestützt auf alle diese Ausführungen bejahen wir die Verfassungsmässigkeit des vorgeschlagenen Beschlusses sowohl gestützt auf Art. 64 als auch auf Art. 34^{ter} der Bundesverfassung.

Wir empfehlen Ihnen die Annahme des beigefügten Beschlussesentwurfes und bitten Sie dringend, das Geschäft in Ihrer nächsten Session zu behandeln.

Bern, den 11. April 1919.

Im Namen des schweiz. Bundesrates,
Der Bundespräsident:

Ador.

Der Kanzler der Eidgenossenschaft:
Steiger.

(Entwurf.)

Bundesbeschluss
betreffend
die Ordnung des Arbeitsverhältnisses.

Die Bundesversammlung
der schweizerischen Eidgenossenschaft,
gestützt auf Art. 34^{ter} und 64 der Bundesverfassung,
nach Einsicht einer Botschaft des Bundesrates vom 11. April
1919,

beschliesst:

Art. 1. Zum Zweck der Erforschung der Arbeitsverhältnisse in Heimarbeit, Industrie, Gewerbe und Handel wird vom Bund das eidgenössische Arbeitsamt errichtet.

I. Allgemeine
Be-
stimmungen.

1. Einrichtung.

Zur Regelung der Lohnverhältnisse und zur Mitwirkung an den Aufgaben des eidgenössischen Arbeitsamtes werden die eidgenössischen Lohnstellen eingesetzt, nämlich

1. die eidgenössische Lohnkommission,
2. die eidgenössischen Lohnausschüsse.

Art. 2. Arbeitsverhältnis im Sinne dieses Bundesbeschlusses ist der Inbegriff aller der dienstvertraglichen Vereinbarung vorbehaltenen Rechte und Pflichten zwischen dem Arbeitgeber einerseits und den Arbeitern und Angestellten anderseits.

2. Begriff
des Arbeits-
verhältnisses.

Art. 3. Die in diesem Bundesbeschluss vorgesehene Festsetzung der Löhne ist Sache der Lohnstellen.

3. Zuständig-
keit.

Der Bundesrat ist befugt, wenn ein unverkennbares Bedürfnis vorhanden ist, auf Antrag der Lohnstellen und nach Anhörung der beteiligten Berufsverbände Gesamtarbeitsverträge auch für die ihnen nicht beigetretenen Angehörigen der betreffenden Erwerbsgruppen verbindlich zu erklären und Normalarbeitsverträge aufzustellen, die gültig nicht wegbedungen werden können.

Soweit solche Gesamtarbeitsverträge und Normalarbeitsverträge auch Lohnfestsetzungen enthalten, tritt an Platz der den Lohnstellen durch Abs. 1 eingeräumten Befugnis das Recht der Antragstellung an den Bundesrat.

II Obliegenheiten.

1. des Arbeitsamtes.

Art. 4. Dem eidgenössischen Arbeitsamt liegt ob:

1. die Erforschung der Arbeitsverhältnisse und der andern Arbeitsbedingungen, des Arbeitsmarktes sowie der Lebenshaltung und der Wohn- und Wanderungsverhältnisse der Arbeiterschaft;
2. die Vorbereitung von Reformen des Arbeitsverhältnisses, sowie der Lebensverhältnisse der Arbeiterschaft;
3. die Ausführung der Entschiede der Lohnkommission;
4. die Überwachung über die Einhaltung der festgesetzten Arbeitsverhältnisse;
5. die Begutachtung von Anträgen der Lohnstellen zuhanden des Bundesrates;
6. die Aufsicht über die Tätigkeit der Lohnausschüsse.

2. der Lohnkommission.

Art. 5. Der eidgenössischen Lohnkommission liegt ob:

1. die oberinstanzliche Behandlung der gegen Lohnfestsetzungen der Lohnausschüsse erhobenen Beschwerden;
2. die Antragstellung an den Bundesrat gemäss Art. 3, Abs. 2, dieses Bundesbeschlusses;
3. die Begutachtung der ihr vom Arbeitsamt unterbreiteten Fragen aus dessen Tätigkeitsgebiet.

3. der Lohnausschüsse.

Art. 6. Den eidgenössischen Lohnausschüssen liegt ob:

1. die ihnen vom Arbeitsamt überwiesene erstinstanzliche Festsetzung von Löhnen;
2. die Ausführung von Aufträgen des Arbeitsamtes aus dessen Tätigkeitsgebiet;
3. die Mitwirkung an der Überwachung über die Einhaltung der festgesetzten Arbeitsverhältnisse;
4. die Antragstellung an die Lohnkommission zuhanden des Bundesrates gemäss Art. 3, Abs. 2, dieses Bundesbeschlusses;
5. die Begutachtung der ihnen vom Arbeitsamt unterbreiteten Fragen aus dessen Tätigkeitsgebiet;
6. die Berichterstattung über ihre Tätigkeit an das Arbeitsamt.

4. Vorläufige Beschränkung.

Art. 7. Die Befugnis der Lohnstellen zur Festsetzung von Löhnen ist vorläufig beschränkt auf die Festsetzung von Mindestlöhnen in der Heimarbeit.

Die Befugnis der Lohnstellen zur Antragstellung an den Bundesrat gemäss Art. 3, Abs. 2, dieses Bundesbeschlusses ist vorläufig beschränkt auf die Heimarbeit.

Der Bundesrat kann, wenn ein unverkennbares Bedürfnis vorhanden ist, nach Anhörung der beteiligten Berufsverbände, auf dem Verordnungswege

5. Ausdehnung.

1. den Lohnstellen die Festsetzung nicht nur von Mindestlöhnen, sondern von Löhnen überhaupt übertragen;
2. die Befugnis der Lohnstellen zur Lohnfestsetzung und zur Antragstellung an den Bundesrat gemäss Art. 3, Abs. 2, dieses Bundesbeschlusses ausdehnen auf Industrie, Gewerbe und Handel, wo eine Organisation der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer nicht vorhanden ist oder zur befriedigenden Ordnung des Arbeitsverhältnisses durch die Beteiligten selbst nicht ausreicht.

Art. 8. Das eidgenössische Arbeitsamt wird als Abteilung des schweizerischen Volkswirtschaftsdepartements errichtet.

III. Organisation.
1. des Arbeitsamtes.

Sein Personal besteht aus einem Direktor, einem oder zwei Adjunkten und aus den weiter notwendigen Beamten.

a. Personal.

Art. 9. Auf das Personal finden die Bundesgesetze vom 2. Juli 1897 und 24. Juni 1909 betreffend die Besoldungen der eidgenössischen Beamten und Angestellten Anwendung.

b. Besoldungen.

Der Direktor wird der I. Besoldungsklasse mit gesteigertem Besoldungsmaximum zugeteilt; Adjunkte, Abteilungssekretäre und Experten des Amtes der II. Besoldungsklasse und das übrige Personal in gleicher Weise wie in den andern Abteilungen des Departements der III.—VII. Besoldungsklasse.

Art. 10. Die eidgenössische Lohnkommission besteht aus dem Direktor des Arbeitsamtes als Vorsitzendem, zwei neutralen Mitgliedern, je drei Vertretern der Betriebsinhaber und der Arbeiter und aus ebensoviel Stellvertretern. Die weibliche Arbeiterschaft ist angemessen zu berücksichtigen. Die Mitglieder der Kommission und die Stellvertreter werden vom Bundesrat nach Anhörung der beteiligten Berufsverbände für eine Amtsdauer von drei Jahren gewählt. Erfolgt eine Ausdehnung der Tätigkeit der Lohnstellen gemäss Art. 7 dieses Bundesbeschlusses, so ist die Mitgliederzahl der Kommission angemessen zu vermehren.

2. der Lohnkommission.

Je nach der Art und der Bedeutung der Geschäfte amtet die Kommission als Gesamtkommission oder in Abteilungen.

Das Nähere, sowie die Geschäftsordnung und die Entschädigungen bestimmt ein vom Bundesrat zu erlassendes Reglement.

3. der Lohn-
ausschüsse.

Art. 11. Die eidgenössischen Lohnausschüsse bestehen aus einem neutralen Obmann, vier bis acht Beisitzern und ebensoviel Stellvertretern, je zur Hälfte aus Vertretern der Betriebsinhaber und der Arbeiter. In den Gruppen, die Frauen beschäftigen, ist diesen eine angemessene Vertretung einzuräumen.

Soweit die Tätigkeit der Lohnausschüsse sich auch auf die Mitwirkung an der Ordnung von Anstellungsverhältnissen erstreckt, sind besondere Lohnausschüsse mit Vertretern der Angestellten zu bilden.

Die Lohnausschüsse werden für die einzelnen Betriebsgruppen und gegebenenfalls für einzelne Gegenden oder Landesteile auf den Vorschlag der Lohnkommission vom Bundesrat nach Anhörung der beteiligten Berufsverbände für eine Amtsdauer von drei Jahren bestellt.

Die nähere Organisation, sowie die örtliche Zuständigkeit, die Geschäftsordnung und die Entschädigungen bestimmt ein vom Bundesrate zu erlassendes Reglement.

IV. Er-
hebungen.
1. durch die
Amtsstellen.

Art. 12. Das Arbeitsamt und die Lohnstellen sind befugt, zur Feststellung der Tatbestände alle erforderlichen Erhebungen zu machen. Sie sind insbesondere berechtigt, die Lohnlisten einzusehen, sowie Betriebsinhaber, Angestellte und Arbeiter als Zeugen vorzuladen und einzuvernehmen.

2. Mitwirkung
Dritter.

Art. 13. Das Arbeitsamt und die Lohnstellen können für die Ausführung ihrer Obliegenheiten die Behörden der Kantone und der Gemeinden, sowie die öffentlichen Arbeitsämter und die Stellenvermittlungsbureaux der beteiligten Organisationen in Anspruch nehmen.

V. Ordnung
des Arbeits-
verhältnisses.1. Lohn-
festsetzung.
a. Grundsatz.

Art. 14. Die Festsetzung der Löhne erfolgt in gerechter Würdigung aller Verhältnisse und unter tunlichster Beachtung des Grundsatzes, dass bei gleicher Arbeitsleistung ein Unterschied nach dem Geschlecht des Arbeiters nicht zu machen ist. Die Löhne können nach örtlichen Verhältnissen, nach Industrien und Industriegruppen sowie nach der Eignung des Arbeiters abgestuft werden.

b. Verfahren.
aa. Ver-
ständigung.

Art. 15. Begehren auf Festsetzung von Löhnen sind beim Arbeitsamt anzubringen, das sie dem zuständigen Lohnausschuss überweist. Nach Anhörung der Beteiligten und nach Vornahme der erforderlichen Feststellungen versucht der Obmann, den Lohnausschuss zu einer einmütigen Verständigung zu bringen. Wird eine solche erreicht, so ist die Lohnfestsetzung rechtskräftig.

Art. 16. Wird eine einmütige Verständigung nicht erreicht, *bb. Entscheid.* so entscheidet der Lohnausschuss durch Mehrheitsbeschluss. Gegen den Entscheid kann innert einer vom Lohnausschuss festzusetzenden Frist von wenigstens 10 Tagen von jedem Beteiligten Beschwerde an das Arbeitsamt zuhanden der Lohnkommission erhoben werden. Nach unbenütztem Ablauf der Beschwerdefrist tritt der Entscheid in Rechtskraft.

Art. 17. Wird ein Entscheid des Lohnausschusses weitergezogen, so legt das Arbeitsamt, gegebenenfalls nach Anhörung des Lohnausschusses und der Beteiligten, die Akten der Lohnkommission vor. Diese kann das Arbeitsamt zur Vornahme weiterer Erhebungen einladen; sie entscheidet endgültig über die Beschwerde. *cc. Weiterziehung.*

Art. 18. Begehren um Massnahmen des Bundesrates gemäss Art. 3, Abs. 2, dieses Bundesbeschlusses sind beim Arbeitsamt zu stellen, das sie dem zuständigen Lohnausschuss überweist. Der Befund des Lohnausschusses wird der Lohnkommission unterbreitet, die darüber entscheidet, ob ein Antrag an den Bundesrat zu stellen ist. Verneint sie es, so wird der Sache keine weitere Folge gegeben, andernfalls nimmt das Arbeitsamt die Begutachtung des Antrages zuhanden des Bundesrates vor. *2. Antragstellung an den Bundesrat.*

Bei der Antragstellung an den Bundesrat ist darauf Bedacht zu nehmen, dass für den Beschluss des Bundesrates im Vertrag vorgesehene Lohnfestsetzungen mit allfällig bereits von den Lohnstellen gemäss Art. 15—17 dieses Bundesbeschlusses vorgenommenen Festsetzungen nicht in Widerspruch stehen.

Art. 19. In jeder Festsetzung von Arbeitsverhältnissen ist der Beginn ihrer Wirksamkeit und die Frist zu bestimmen, nach deren Ablauf eine neue Festsetzung verlangt werden kann. Die bisherige Festsetzung bleibt in Kraft, bis sie durch eine neue ersetzt ist. *3. Dauer der Festsetzung.*

Tritt eine erhebliche Veränderung der Verhältnisse ein, so kann eine Abänderung auch vor Ablauf der Frist verlangt werden.

Art. 20. Die Verfügungen des Bundesrates und die Entscheide der Lohnstellen werden durch das Arbeitsamt im Bundesblatt und in den Amtsblättern der Kantone und Gemeinden, in denen die Beteiligten wohnen, veröffentlicht. Zu diesem Zwecke senden die Lohnausschüsse ihre Entscheide jeweils ungesäumt dem Arbeitsamt ein. *4. Veröffentlichung.*

5. Wirkung. Art. 21. Während des Verfahrens zur Herbeiführung von
 a. Friedens- Lohnfestsetzungen und zur verbindlichen Ordnung anderer Teile
 pflicht. des Arbeitsverhältnisses und im Falle des Erlasses rechtskräftiger Verfügungen und Entscheide auch während deren Wirkungsdauer besteht für die Beteiligten absolute Friedenspflicht hinsichtlich der Verhältnisse, deren Ordnung angebeht wird oder die den Gegenstand der Verfügungen und Entscheide bilden.

5. Ver- Art. 22. Soweit eine Festsetzung des Arbeitsverhältnisses
 bindlichkeit. etwas Gegenteiliges nicht bestimmt, können Abweichungen von ihr rechtswirksam nicht vereinbart werden.

6. Er- Art. 23. Meinungsverschiedenheiten über die Auslegung
 läuterung. von Verfügungen und Entscheiden sind der Stelle, die sie rechtskräftig getroffen hat, zu unterbreiten. Diese erlässt gegebenenfalls eine erläuternde Verfügung.

7. Streitig- Art. 24. Entstehen zivilrechtliche Streitigkeiten über die
 keiten. durch Verfügungen des Bundesrates und durch Entscheide der Lohnstellen geordneten Verhältnisses, so ist vor der Betretung des Rechtsweges die Vermittlung des Obmannes des zuständigen Ausschusses anzurufen.

Für die Erledigung der Streitigkeiten, deren Vermittlung nicht gelingt, bezeichnen die Kantone die zuständigen Gerichtsstellen.

Die Entscheidung soll auf Grund mündlichen und raschen Verfahrens erfolgen. Berufsmässige Prozessvertretung ist unzulässig, sofern eine solche nicht durch besondere persönliche Verhältnisse einer Partei als gerechtfertigt erscheint.

Der Richter hat von Amtes wegen die für den Entscheid erheblichen Tatsachen zu erforschen; er ist nicht an die Beweisanträge der Parteien gebunden und würdigt die Beweisergebnisse nach freiem Ermessen.

Das Verfahren ist kostenlos.

In Fällen von mutwilliger Prozessführung ist der Richter befugt, gegen die fehlbare Partei Bussen auszusprechen und ihr die Kosten ganz oder teilweise aufzuerlegen.

VI. Straf- Art. 25. 1. Mit Geldbusse von 10 bis 500 Franken wird
 bestimmungen. bestraft:

a. wer den auf Festsetzung der Tatbestände gerichteten Anordnungen des Arbeitsamtes und der Lohnstellen zuwiderhandelt;

- b. wer wegen Nichtbezahlung der festgesetzten Löhne rechtskräftig verurteilt worden ist, wenn die Bezahlung in böswilliger oder mutwilliger Weise verweigert wurde;
- c. wer der durch Beschluss des Bundesrates vorgenommenen Ordnung anderer Teile des Arbeitsverhältnisses zuwiderhandelt;
- d. wer die in Art. 21 dieses Bundesbeschlusses vorgeschriebene Friedenspflicht verletzt.

2. Die Untersuchung und Beurteilung erfolgt auf Antrag des Arbeitsamtes; dabei sind die allgemeinen Bestimmungen des Bundesgesetzes über das Bundesstrafrecht vom 4. Februar 1853 anzuwenden.

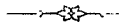
3. Die Entscheidungen der kantonalen Behörden sind dem Arbeitsamt schriftlich mitzuteilen und können von ihm nach Massgabe der kantonalen und der eidgenössischen Prozessvorschriften weitergezogen werden.

Art. 26. Dieser Bundesbeschluss wird als dringlich erklärt und tritt sofort in Kraft.

VII. Schlussbestimmungen.
1. Dringlichkeit.

Art. 27. Der Bundesrat wird mit der Vollziehung dieses Bundesbeschlusses beauftragt und erlässt die hierzu erforderlichen Verordnungen.

2. Vollziehung.



Entwurf des schweiz. Arbeitersekretariates vom 28. Sept. 1918.

Bundesratsbeschluss

über die

Errichtung eines Lohnamtes und von Lohnkommissionen.

Art. 1. Der Bund errichtet ein dem Volkswirtschaftsdepartement angegliedertes Lohnamt.

Art. 2. Das Lohnamt besteht aus einem Direktor als Präsident, sechs Beisitzern und ebensoviel Stellvertretern, je zur Hälfte aus Vertretern der Betriebsinhaber und der Arbeiter. Unter letztern muss sich wenigstens eine Vertretung der Arbeiterinnen befinden.

Art. 3. Die Mitglieder des Lohnamtes werden vom Bundesrat gewählt. Für die Beisitzer und Stellvertreter machen die Verbände der Betriebsinhaber und der Arbeiter Vorschläge.

Art. 4. Dem Lohnamt liegt ob die Erforschung und Hebung der Löhne in der Heimarbeit, den Industrie-, Gewerbe- und Handelsbetrieben. In erster Linie sind Betriebsgruppen zu erfassen, deren Löhne offenkundig zur Bestreitung des Lebensunterhaltes nicht ausreichen.

Art. 5. Für die zu behandelnden Betriebsgruppen werden vom Volkswirtschaftsdepartement Lohnkommissionen bestellt. Sie bestehen aus einem neutralen Obmann, sechs bis acht Beisitzern und ebensoviel Stellvertretern, je zur Hälfte aus Vertretern der Betriebsinhaber und der Arbeiter. In den Gruppen, die Frauen beschäftigen, ist den Arbeiterinnen eine angemessene Vertretung einzuräumen. Die Beisitzer und Stellvertreter werden von den beteiligten Verbänden der Betriebsinhaber und Arbeiter vorgeschlagen.

Art. 6. Das Lohnamt und die Lohnkommissionen sind befugt, zur genauen Feststellung der Tatsachen alle nötigen Erhebungen zu machen. Sie sind insbesondere berechtigt, die Lohnlisten ein-

zusenden, Betriebsinhaber, Angestellte und Arbeiter als Zeugen vorzuladen und einzuvernehmen.

Art. 7. Zuwiderhandlungen gegen Anordnungen des Lohnamtes und der Lohnkommissionen werden mit Busse bis zu 200 Fr. geahndet.

Art. 8. Den Lohnkommissionen liegt ob, Mindestlöhne festzustellen, die nach Städten und Landesteilen abgestuft werden können.

Art. 9. Nach abgeschlossener Untersuchung versucht der Obmann, die Lohnkommission zu einer einmütigen Verständigung zu bringen. Gelingt das nicht, so wird der Spruch mit Mehrheit gefällt.

Art. 10. Gegen den Entscheid der Lohnkommission kann innert 20 Tagen Beschwerde beim Lohnamt erhoben werden, das endgültig entscheidet.

Art. 11. In jedem Entscheid ist die Frist festzusetzen, nach deren Ablauf eine neue Festsetzung der Mindestlöhne verlangt werden kann.

Tritt vor Ablauf dieser Frist eine erhebliche Verteuerung der Lebenshaltung ein, so kann vorher eine Erhöhung der Mindestlöhne verlangt werden.

Art. 12. Die Entscheide der Lohnkommissionen und des Lohnamts werden im Bundesblatt und in den Amtsblättern der Kantone und Gemeinden, in denen die Beteiligten wohnen, veröffentlicht.

Art. 13. Klagen über Nichtbezahlung der Mindestlöhne sind an die Lohnkommission zu richten. Diese stellt den Tatbestand fest und mahnt den Betriebsinhaber. Bleibt die Mahnung erfolglos, so verfällt die Lohnkommission den Betriebsinhaber zur Nachzahlung und zu einer Busse bis zum vierfachen Betrag der vorerhaltenen Löhne. Berufung dagegen ist innert zehn Tagen beim Lohnamt zu erheben, das endgültig entscheidet.

Art. 14. Das Lohnamt führt die Aufsicht über die Lohnkommissionen. Das Volkswirtschaftsdepartement erlässt die Ausführungsbestimmungen.

Art. 15. Dieser Beschluss tritt am _____ in Kraft.



Zusammenfassende Darstellung über Entstehung, Organisation und Aufgabe der englischen Industrieräte.

I. Entstehung.

Zum Zwecke des Studiums einer Erneuerung und Verbesserung der Beziehungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern wurde zu Anfang des Jahres 1917 vom englischen Arbeitsminister ein „Reconstruction Committee on Relations between Employers and Employed“ eingesetzt, bestehend zu gleichen Teilen aus Vertretern der leitenden Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände unter einem neutralen Vorsitzenden (J. H. Whitley, von dem es seinen Namen erhielt), mit dem Auftrag:

1. Vorschläge zu machen und zu prüfen, die eine fortgesetzte Verbesserung der Beziehungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer ermöglichen sollen;
2. Mittel und Wege zu empfehlen, die eine fortgesetzte und systematische Prüfung und Revision derjenigen industriellen Verhältnisse, welche die Beziehungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer berühren, durch die von ihnen direkt Betroffenen ermöglichen sollen, unter Berücksichtigung von künftigen Verbesserungen der Produktions- und Arbeitsbedingungen.

Über das Ergebnis seiner Beratungen erstattete das Committee am 8. März 1917 dem Ministerium einen ausführlichen Bericht, worin es die Richtlinien einer neuen gewerblich-industriellen Arbeitsverfassung entwickelte. Es empfahl, in jeder Industrie ein System von ständigen paritätischen Räten zu schaffen, denen die Aufgabe zufiele, alle auf das Arbeitsverhältnis bezüglichen allgemeinen Fragen fortgesetzt zu prüfen. In Juli 1917 unterbreitete das Ministerium die Vorschläge auf dem Zirkularweg allen Arbeitgeberverbänden, sowie Gewerkschaften, und lud sie zur Meinungsäußerung ein. Gestützt auf das günstige Ergebnis der Antworten, in denen grösstenteils die Zustimmung zu den in der Vorlage niedergelegten Grundsätzen zum Ausdruck kam, beschloss darauf das Ministerium, den Bericht als wegleitend für seine Wirtschaftspolitik der Übergangszeit zu betrachten und die Vorschläge des Whitley-Committees sofort zu verwirklichen. Mit Rundschreiben vom 20. Oktober 1917 lädt der Arbeitsminister

die führenden Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften förmlich ein, die Bildung der im Whitley-Bericht empfohlenen Räte ungesäumt an die Hand zu nehmen, und empfiehlt ihnen seine Dienste für die Anbahnung der ersten Schritte.

Ausdrücklich ist in diesem Rundschreiben darauf hingewiesen, dass für Industrien mit verhältnismässig schwach entwickelter oder gänzlich fehlender Organisation das Whitley-Programm nicht anwendbar sei, und dass es noch besonderer Erwägungen darüber bedürfe, in welcher Weise die mangelnden Voraussetzungen zu schaffen, eventuell andere Vorkehren zu treffen seien. In einem weitem, speziell mit dieser Frage sich näher befassenden Bericht des „Committee in Relations between Employers and Employed“ vom 18. Oktober 1917 kommt dieses zum Schluss, dass für solche mangelhaft organisierte Industrien ein behördliches Eingreifen nicht zu vermeiden, vielmehr ein gewisses Mass von Staatskontrolle notwendig sei (so insbesondere der Löhne und der Arbeitszeit). Diese Aufgabe soll vor allem den bereits bestehenden Lohnämtern zufallen, deren Kompetenz in letzter Zeit nach mehrfacher Richtung eine Erweiterung erfuhr.

II. Organisation.

In jeder Industrie soll zunächst als oberstes Organ ein National Council geschaffen werden. Erstreckt sich die Industrie auf verschiedene abgegrenzte Distrikte, die namentlich hinsichtlich der besondern Branchenverhältnisse eine hervorragende Bedeutung haben, so können District Councils gebildet werden, die dem National Council untergeordnet sind. Sodann empfiehlt die Kommission die Vervollständigung der Repräsentative in den einzelnen Betrieben durch die Bildung von Works Committees. Über diese Gliederung der Industrieräte spricht sich der Bericht des Whitley-Committees folgendermassen aus:

„Es genügt nicht, ein Zusammenwirken der Beteiligten nur im Zentrum der Industrie zwischen den Landesbranchenverbänden zu erzielen, die Mitwirkung und Unterstützung von Arbeitgebern und Arbeitnehmern in den Distrikten und in den einzelnen Betrieben ist in gleicher Weise nötig. Der nationale Industrierat soll nicht als ein für sich abgeschlossenes Ganzes betrachtet werden, vielmehr ist eine dreifache Gliederung vonnöten: nach Betrieben, Distrikten und Landesindustrien. Überdies ist wichtig, dass auf jeder der drei Stufen nach einheitlichen Grundsätzen verhandelt wird, so dass die grösstmögliche Einheitlichkeit der Aktion erzielt wird. . . . Regelmässige Konferenzen und fortgesetzte

Zusammenarbeit sind für die Distrikts- und Werkskomitees ebenso nötig wie für die nationalen Industrieräte. Der beabsichtigte Zweck ist die Sicherung steter Kooperation, wobei dem arbeitenden Volk eine grössere Anteilnahme bei der Behandlung von Fragen, die seine Industrie berühren, ermöglicht werden soll, was nur dadurch zu erreichen ist, dass Arbeitgeber und Arbeiterschaft in beständiger Fühlung bleiben.“

Die Vertreter werden von den beidseitigen Organisationen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer gewählt, und zwar soll die Zahl der Parteivertreter gleich gross sein. Bei der Zusammensetzung ist Rücksicht zu nehmen einerseits auf die verschiedenen Berufsklassen in der Arbeiterschaft und andererseits auf die verschiedenen Gruppen der Industrie. Sind auf der einen oder andern Seite mehrere Organisationen vorhanden, so soll jeder derselben gemäss ihrer numerischen Bedeutung eine Vertretung eingeräumt werden. Wo weibliche Arbeitskräfte in Frage kommen, ist auch diesen eine entsprechende Vertretung einzuräumen.

III. Aufgaben.

Es gelte — so führt der Bericht aus — dem werktätigen Volk die Möglichkeit zur Erreichung verbesserter Arbeitsbedingungen und einer im allgemeinen höhern Lebenshaltung an die Hand zu geben, um es auf diese Weise zu einer aktiven und fortgesetzten Mitarbeit bei der Förderung der industriellen Produktion zu gewinnen. Dabei soll kein neues „Element of State interference“ (Element der Staatsintervention) geschaffen werden. Im Gegenteil will man es den Industrien ermöglichen, sich in weitgehendem Masse selbst zu verwalten. Dem Staat aber sollen diese halbamtlichen, ständigen, beratenden Councils in allen industriellen Fragen eine Stütze bilden. Mit Rücksicht auf die verschiedenen Verhältnisse in den einzelnen Industrien verzichtet die Kommission darauf, allgemeine Ratschläge hinsichtlich der Regelung der Arbeitsbedingungen und der Arbeitsmethoden zu erteilen. Der Aufgabenkreis wird im Bericht näher umschrieben, wobei es aber die Meinung hat, dass nicht ein eng umrissenes Arbeitsprogramm aufgestellt werden soll und kann. Auch dieses wird von Industrie zu Industrie wesentliche Abweichungen aufweisen und nur die Zeitumstände, sowie die beteiligten Interessen sollen für die Aufgabestellung sorgen. Nach der Auffassung des Whitley-Committees würden sich folgende Fragen oder Fragenkomplexe für die Behandlung in den verschiedenen Industrieräten vorzugsweise eignen:

1. bessere Ausnützung der praktischen Kenntnisse und Erfahrungen des arbeitenden Volkes;

2. Mittel und Wege, der gewerblichen Arbeiterschaft einen grösseren Anteil und gleichzeitig eine grössere Verantwortlichkeit zu ermöglichen bei der Festsetzung und Durchführung derjenigen Bedingungen, unter denen sie ihre Arbeit verrichtet;

3. Feststellung allgemein leitender Grundsätze für die Arbeitsbedingungen, inbegriffen Anfangsgehälter und Anfangslöhne und Methoden der Lohnsteigerung und Lohnaufbesserung, unter Berücksichtigung der Notwendigkeit, der Arbeiterschaft einen Anteil an der steigenden Prosperität der Industrie zu gewähren;

4. die Festsetzung von regulären Verhandlungsmethoden bei Streitigkeiten zwischen Arbeitgebern und Arbeitern und Massregeln zur Verhütung von Streitigkeiten und zur Ausgleichung von Differenzen bei deren Entstehung;

5. Mittel, um der arbeitenden Klasse stetige Arbeits- und Verdienstmöglichkeit zu sichern, ohne die Freizügigkeit unnötigerweise zu beschränken;

6. Methoden der Festsetzung und Regulierung der Saläre, Lohnsätze und Akkordpreise usw. und des Verfahrens bei den zahlreichen Schwierigkeiten, die hinsichtlich der Wahl der Lohnskalen und der Lohnsysteme entstehen;

7. berufliche und technische Aus- und Fortbildung;

8. Untersuchung über die Verhältnisse der Industrie und zweckentsprechende Verwertung der Ergebnisse;

9. von der Arbeiterschaft vorgeschlagene Erfindungen und Verbesserungen und deren richtige Verwertung und Ausnützung. Erfinderschutz;

10. Verbesserungen des Arbeitsprozesses, des industriellen Werkzeuges, der Arbeitsorganisation und einschlägigen, sich auf die Betriebsführung und Leitung beziehenden allgemeinen Fragen. Prüfung industrieller Experimente und Mitwirkung bei der Verwirklichung neuer Ideen unter Berücksichtigung der von der Arbeiterklasse in bezug hierauf vertretenen Gesichtspunkte;

11. Vorschläge und vorbereitende Arbeiten für die industrielle Gesetzgebung.

Botschaft des Bundesrates an die Bundesversammlung betreffend die Ordnung des Arbeitsverhältnisses. (Vom 11. April 1919.)

In	Bundesblatt
Dans	Feuille fédérale
In	Foglio federale
Jahr	1919
Année	
Anno	
Band	2
Volume	
Volume	
Heft	15
Cahier	
Numero	
Geschäftsnummer	1053
Numéro d'affaire	
Numero dell'oggetto	
Datum	16.04.1919
Date	
Data	
Seite	1-47
Page	
Pagina	
Ref. No	10 027 078

Das Dokument wurde durch das Schweizerische Bundesarchiv digitalisiert.

Le document a été digitalisé par les Archives Fédérales Suisses.

Il documento è stato digitalizzato dell'Archivio federale svizzero.