

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

Herausgeber: Schweizerischer Gewerkschaftsbund

Band: 32 (1940)

Heft: 7

Artikel: Die Gewerkschaftspolitik des VHTL in der Lebens- und Genussmittelindustrie und im privaten Transportgewerbe

Autor: Müller, J.

DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-352993>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. [Siehe Rechtliche Hinweise.](#)

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. [Voir Informations légales.](#)

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. [See Legal notice.](#)

Download PDF: 15.03.2025

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

Die Gewerkschaftspolitik des VHTL in der Lebens- und Genussmittelindustrie und im privaten Transportgewerbe.

Von J. Müller.

(Im Juniheft Nr. 6/1940 der «Gewerkschaftlichen Rundschau» haben die Kollegen J. Meyer vom Bau- und Holzarbeiter-Verband und E. Marti vom Schweiz. Textil- und Fabrikarbeiter-Verband über die Vertrags- und Lohnpolitik ihrer Fachverbände sehr verdienstliche Arbeiten veröffentlicht. Beiden Aufsätzen geht eine entwicklungsgeschichtlich interessante Schilderung voraus, der zu entnehmen ist, mit welchen Schwierigkeiten und Hindernissen diese beiden Verbände zu kämpfen hatten und noch haben, um die sozialen Forderungen der Arbeiterschaft in ihren Wirtschaftsgebieten zur Anerkennung zu bringen. Die objektiven Darlegungen beider Autoren lassen überdies erkennen, welche Bedeutung dem Organisationsstand und somit dem Kampfwert der in Frage stehenden Arbeitnehmerverbände zukam in Zeiten, da die Haltung der Arbeitgeber und ihrer Organisationen jede loyale Verständigung ausschloss. Im Verlaufe der grossen und langandauernden Krisen seit dem ersten Weltkrieg sind in den beiden Wirtschaftsgebieten des Baugewerbes und der Textilindustrie einsichtige Vertreter der Arbeitgeberorganisationen zu einer gewissen Umstellung in Arbeiterfragen gelangt. Diese Wandlung ist rein sachlich begründet und in den meisten Fällen von der Sorge um einen möglichst reibungslosen Geschäftsgang diktiert. Vielfach ist die zutagetretende erhöhte Verhandlungsbereitschaft auf behördlichen Einfluss zurückzuführen. Es kann und soll immerhin festgestellt werden, dass diese veränderte Haltung eines Teiles der Arbeiterschaft keinem der wirtschaftlichen Komponenten zu Schaden, wohl aber dem Volksganzen und für die Belange der Wirtschaft förderlich war.

Im nachfolgenden Aufsatz versuchen wir, die Verhältnisse eines zahlenmässig nicht weniger bedeutenden weiteren Teiles der Privatarbeiterschaft unseres Landes in knappem Rahmen aufzuzeigen. Der Verfasser.)

Das Tätigkeitsgebiet des Verbandes der Handels-, Transport- und Lebensmittelarbeiter der Schweiz (VHTL.) ist ausserordentlich vielgestaltig. Diese Tatsache ist bedingt durch die relative Kleinheit der Verhältnisse im Lande. Eine so wenig homogene Zusammensetzung wie diejenige unseres VHTL. müsste auch ohne den weitem Umstand der Dreisprachigkeit komplizierend und erschwerend wirken. Es kommt hinzu, dass unserem Verbands kleinere und grössere Erwerbsgruppen «zugewiesen» wurden, die einem andern der bestehenden Berufsverbände schlechterdings nicht einzugliedern waren. Wir bilden also dergestalt im VHTL. gewissermassen einen Gewerkschaftsbund im kleinen und sind zwangsläufig genötigt, uns mit Fragen zu beschäftigen, die nur ganz entfernt mit den grösseren Problemen eines wachsenden Industrieverbandes in Zusammenhang stehen. Bis zum Jahre 1915 gab es in der Schweiz einen Verband der Lebens- und Genussmittelarbeiter und einen Verband der Handels- und Transportarbeiter. Die Verschmelzung der beiden an sich lebensfähigen, aber nume-

risch schwachen Organisationen ist dem ständigen Drängen des Gewerkschaftsbundes und der Initiative unseres unvergesslichen Herman Greulich zu verdanken. Der neue Verband, eben unser VHTL., trat mit rund 6000 Mitgliedern seinen Vormarsch an. Jene düstere Periode der Kriegsjahre 1914—1918 erwies wie nie zuvor die Notwendigkeit starker und aktionsfähiger Gewerkschaftsverbände. In den unzähligen Bewegungen zur Erlangung von Teuerungszulagen, Bewegungen, die sich für die nämliche Betriebsgruppe mehrmals im Jahre wiederholten, hatte der VHTL. seine Feuerprobe zu bestehen. Dass er diese Probe gut bestanden hat, beweist der eklatante äussere Aufschwung des Verbandes. Ende 1919 hatte unser VHTL. einen Mitgliederbestand von rund 20,000. Jene Rückwärtsbewegung der schweizerischen Gewerkschaften in den Krisenjahren 1921—1925 reduzierte auch die Verbandsgemeinde des VHTL. um zirka 8000 Mitglieder. Von 1930 bis zu den Kriegswirren von heute war der VHTL. in stetem Aufstieg begriffen. Mit über 24,000 Mitgliedern nahm unser Verband im Schweiz. Gewerkschaftsbund zu Beginn des Jahres 1939 die vierte Stelle ein.

Drei Gebiete der sozialpolitischen Interessenwahrung sind es, in denen unser VHTL. während der 25 Jahre seines Bestehens mit zielklarer Energie und unbestreitbarem Geschick seinen wachsenden Einfluss geltend machte. Es sind dies die Ferienfrage, die Gestaltung der Löhne und die tarifvertragliche Regelung der Arbeitsverhältnisse.

Schon die ersten Tarifverträge des Verbandes der Lebens- und Genussmittelarbeiter, datiert aus den Jahren 1906—1910, enthalten Bestimmungen über einen jährlichen Erholungsurlaub ohne Lohnabzug. Eine für jene Zeit geradezu vorbildliche Ferienregelung findet sich in den ersten Tarifverträgen mit einzelnen grösseren Konsumgenossenschaften. Wir haben zu diesem Thema in den Nummern 5/7/1937 der «Solidarität» eine Abhandlung veröffentlicht, in welchem «Beitrag zum bezahlten Jahresurlaub» die ganze Entwicklung der Ferienfrage im VHTL. branchenweise und chronologisch dargestellt wurde. Es gibt heute im Verbandsgebiet des VHTL. keine Erwerbsbranche mehr, in der nicht wenigstens die ersten Ansätze einer kollektiven Ferienregelung vorhanden wären. In einigen Berufen und Gewerben, wie zum Beispiel im Bäcker- und Konditorengewerbe, wo 1937 von zirka 12,000 Beschäftigten, inkl. Verwaltungspersonal und Lehrlinge, kaum 10 Prozent einer vertraglichen Ferienregelung teilhaftig waren, bleibt noch manches zu tun übrig. Bedauerlich ungenügend steht es mit der Ferienregelung im privaten Transportgewerbe. Hier kommt bei einer nur im Rahmen eidgenössischer Ruhezeitvorschriften bis zum Frühjahr 1940 etwas eingedämmten überlangen Arbeitszeit noch der fast gänzliche Mangel an bezahlten Ferien hinzu. Eine Ausnahme bilden die Transportarbeiter der Städte Zürich, Basel und Bern, für die im «Dreistädtevertrag» auch ein Minimum an Ferien gewähr-

leistet ist. Bescheiden sind die Ferien bei den Gärtnern, Handels-
hilfsangestellten und Kohlenarbeitern. Wie unser Verband den
Ferienanspruch des gastgewerblichen Personals in den Volkshäu-
sern geordnet hat, so müsste es bei entsprechendem Organisations-
stand der Angestellten in allen Ganzjahresbetrieben dieser Branche
nachgeahmt werden können. Wo aktionsfähige Küfersektionen be-
stehen, da ist auch seit 1920 für vertraglich garantierte Ferien
gesorgt. Im Metzgergewerbe hat sich mit unserer wirksamen Bei-
hilfe ebenfalls seit dem Weltkrieg der Feriengedanke sehr weit-
gehend durchgesetzt. Schlimm ist es in bezug auf Ferien bei den
Mühlenarbeitern bestellt. Die Zahl der ferienberechtigten Arbeiter
dieses Gewerbes beträgt kaum 10 Prozent. In der Schokoladen-
industrie hat sich das Begehren nach einem bezahlten Jahresurlaub
erstmalig betriebsweise durchgesetzt. Mit dem Abschluss einer
Landesvereinbarung im Jahre 1938 stehen alle in dieser Industrie
Beschäftigten im Genuss eines zweiwöchigen Ferienanspruches. In
der zentralschweizerischen Tabakindustrie sind bis vor einem Jahr
nur 6 Arbeitstage als bezahlter Urlaub gewährt worden. Inzwischen
sind 9 Tage daraus geworden und in den zur Zeit im Gang befind-
lichen zentralen Verhandlungen für die Schaffung eines Gesamt-
arbeitsvertrages für die Zentral- und Westschweiz soll der Ferien-
frage besondere Aufmerksamkeit geschenkt werden.

Einer tabellarischen Aufstellung über den Umfang der heute
geltenden Ferienregelung durch Tarifverträge unseres VHTL. im
Tätigkeitsbericht 1936—1938 ist zu entnehmen, dass für rund
16,500 Arbeiter und Arbeiterinnen unseres Verbands-
gebietes der Ferienanspruch tariflich geregelt ist. Bemerkenswert
ist die Tatsache, dass mit dem wachsenden Einfluss
des Verbandes die obere Grenze der für einen maximalen Ferien-
anspruch benötigten Dienstjahre sich rasch gesenkt hat.

Der Gedanke eines jährlichen bezahlten Erholungsurlaubes
für die Arbeiter und Angestellten hat sich seit 20 Jahren dank der
mutigen Initiative der Gewerkschaften in weitem Umfange durch-
gesetzt. Schon gibt es Unternehmungen industrieller Art, die, um
die Ferienfrage in rationeller Weise zu lösen, für eine oder zwei
Wochen ihre Betriebe gänzlich stilllegen. Obwohl die Arbeitgeber
den Anspruch der Arbeiter auf bezahlte Ferien im allgemeinen
nicht grundsätzlich ablehnen, lehrt uns ein Blick auf die verwor-
renen Zeitverhältnisse, dass der vor einigen Jahren angeregte Er-
lass eines schweizerischen Feriengesetzes noch in weiter Ferne
steht.

Stand der Löhne im Verbandsgebiet des VHTL.

Nach einer von F.A. Lange geäußerten Ansicht ist die eine
Wirkung einer gesteigerten Lebenshaltung die, dass die besser ent-
löhnten Arbeiter nach Massgabe ihres Organisationsstandes jedem
Versuch einer Herabdrückung dieser höhern Lebenshaltung ein-
mütigen Widerstand entgegensetzen. Die Lohnpolitik unseres Ver-

bandes richtete sich gradlinig immer nach der bewährten Devise, bei steten Anstrengungen nach erhöhtem Anteil der Arbeiter an den Kulturgütern im allgemeinen vor allem die Nominallöhne vor grossen Schwankungen und Durchbrüchen zu bewahren. Eine solche Lohnpolitik dient nicht nur den besondern Belangen der Lebens- und Genussmittelindustrien und -gewerbe selbst, es macht sich darüber hinaus auf weitere Zweige der Volkswirtschaft ein beruhigender Einfluss bemerkbar. Die Arbeiterschaft der für unser Verbandsgebiet in Frage stehenden Erwerbsbranchen hatte schon in der ersten Nachkriegskrise einen geringeren Lohnabbau erlitten als diejenige anderer Industrien und Gewerbe. Für unsere Berufskategorien ist damals der Lohnabbau durchschnittlich nicht über 10 bis 12 Prozent hinausgegangen. In den folgenden Jahren bis 1930 ist jener Lohnabbau auf der ganzen Linie wieder aufgeholt worden.

Ueber die Lohnsätze der wichtigsten Berufskategorien im VHTL. liegen im Tätigkeitsbericht 1936—1938 zuverlässige Angaben vor. Die Lohnhöhe variiert von Beruf zu Beruf und von Landesteil zu Landesteil. In der Westschweiz sind die Löhne bei wenig unterschiedlichen Lebenshaltungskosten durchweg geringer als in der Ost- und Zentralschweiz. Im Tessin halten die Löhne aller Erwerbskategorien einen Vergleich mit den Ansätzen in der übrigen Schweiz nicht aus. Gelernte Berufsarbeiter der Lebens- und Genussmittelbranche stehen mit Wochenlöhnen von 70—90 Franken in der Ost- und Zentralschweiz, von 60—80 Franken in der Westschweiz und von 50—70 Franken im Tessin fraglos in den oberen Positionen der für qualifizierte Arbeit im Lande überhaupt bezahlten Durchschnittslöhne. Mit in Berücksichtigung gezogen werden muss sodann der veränderte Arbeitsrhythmus und die durch Rationalisierung und Mechanisierung grundlegend verstärkte Ausnützung der Arbeitskräfte. Es wird auch von Arbeitgeberseite zugegeben, dass die Arbeitsleistungen nach der Einführung der 48-Stunden-Woche entgegen anfänglich gehegten Befürchtungen sich überraschend schnell und reibungslos der kürzeren Arbeitszeit angepasst haben und dass sogar das Produktionsvolumen eher eine Steigerung erfahren hat.

Die zur Zeit überaus aktuell gewordene Frage der Angleichung der Löhne an die verteuerten Lebenshaltungskosten wird von unserer Verbandsleitung vorerst im Sinne der Aufholung zurückgebliebener Lohnpositionen zu lösen versucht. Eine ähnlich sprunghafte Teuerungszulagenbewegung wie in den Jahren 1916—1919 kommt wohl schon deshalb nicht in Frage, weil bei der unsichern Gesamtlage ein zu erwartendes starkes Ueberangebot demobilisierter Arbeitskräfte erschwerend wirken wird.

Ueber

das Vertragswesen im VHTL.

hat der Verfasser im Jahre 1938 eine sehr eingehende Untersuchung angestellt, deren Resultate in der «Gewerkschaftlichen

Rundschau » vom Januar 1939 bekanntgegeben worden sind. (Ein Separatabdruck aus dem Tätigkeitsbericht VHTL. für die Jahre 1936—1938 über «Ferien, Löhne und Verträge» ist als Broschüre herausgegeben worden.)

Die Tarifverträge sind für die Wirtschaft von heute und wahrscheinlich in vermehrtem Masse auch von morgen zu einem lebensnotwendigen Element der Sicherheit und der Beruhigung geworden. Ihre mannigfachen Vorteile für beide Kontrahenten sind einleuchtend. Sie werden ihren Zweck um so besser erfüllen, je eher es gelingt, sie auf die Stufe vollkommener Kodifizierung des gesamten Arbeits- und Dienstverhältnisses in allen Branchen und Berufen zu heben.

Dem Tarifvertragsgedanken wohnt eine Friedenstendenz inne, von deren Vorhandensein die Vertragsfähigkeit überhaupt abhängt. Ebenso eigentümlich und notwendig ist die andere Grundtendenz nach Erweiterung seines Geltungsbereiches. Der Konkurrenzdruck der Aussenseiter vermag schon bei einiger Stärke die Tarifgebundenen zu schädigen und in ihrer Vertragstreue zu erschüttern. Beide kollektiven Träger des Tarifvertrages trachten ohnehin danach, zugleich mit dem Tarifvertragsbereich ihre Organisationsmacht auszudehnen.

Die ersten Kollektivverträge im Wirtschaftsgebiet der Lebens- und Genussmittelbranche sind im Jahre 1906 zum Abschluss gelangt. Es waren die Bäcker in Genf, die Gärtner in Schaffhausen, die Küfer in Bern und La Chaux-de-Fonds sowie die Müller in Zürich und Burgdorf, von denen diese Bindungen getätigt wurden. Ende 1911 bestanden nach einer Publikation des Verbandes der Lebens- und Genussmittelarbeiter bereits 56 Tarifverträge.

Die Entwicklung und die steigenden Erfolge der Vertragspolitik unseres VHTL. seit 1911 gehen sehr anschaulich und überzeugend aus der folgenden knappen Darstellung hervor:

Jahr	Zahl der Verträge	Zahl der Betriebe	Vertragsunterstellte Arbeitnehmer	Davon Mitglieder des VHTL.	Organisationsstand in % der Vertragsunterstellten der Verbandsmitgliedschaft	
1911	56	285	?	?	?	?
1923	101	1869	12,957	7,221	55,8	51
1926	106	532	9,952	6,244	61,7	54
1932	134	589	14,056	9,468	67,4	52
1938	165	3092	26,605	14,279	53,6	59

Im Jahre 1938 genossen demnach 26,605 Arbeitnehmer in unserem Verbandsgebiet den Vorzug vertraglich gesicherter Arbeitsverhältnisse. Der überraschende Zuwachs von über 12,000 Vertragsunterstellten seit 1932 ist vor allem auf den Abschluss der beiden Landesabkommen in der Schokoladenindustrie und im Gärtnergewerbe zurückzuführen. Seit 1938 ist die Zahl der zu Recht bestehenden Tarifverträge weiterhin auf etwa 180 angestiegen.

Die Zahl der Verbandsmitglieder, für die durch den Einfluss ihrer Selbsthilfeorganisation wirksame Dämme gegen die willkürliche soziale Praxis eines gewissen Unternehmertums errichtet werden konnten, ist im Verlauf von sechs Jahren von 9468 auf 14,279 angestiegen. Ende 1926 arbeiteten bei einem Mitgliederbestand des Verbandes von rund 12,000 deren 6244 oder 52 Prozent unter tariflich geordneten Arbeitsbedingungen; 1938 waren es bei einem Bestand von 24,025 Mitgliedern deren 14,279 oder 59 Prozent.

Vor dem Einbruch der neuen kriegerischen Ereignisse durfte man mit grösster Wahrscheinlichkeit mit einem weitem Ausbau der Tarifpositionen unseres Verbandes rechnen. Die zunehmende Bedeutung der grossen Verteilerorganisationen, vor allem ihr wachsender Einfluss auf die Produktions- und Preisverhältnisse, bewirkten eine Aenderung in der Haltung mancher Firmen, ja sogar ganzer Industrieverbände zu akut gewordenen Arbeiterfragen. In manch einer krisenbedrängten und durch Fiskallasten eingeengten Industrie hatten sich im Verkehr zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen Verhältnisse ergeben, die von vermehrter Verständigungsbereitschaft zeugten. Unternehmerkreise, die früher jede nähere Berührung mit uns ablehnten, waren bereit, die Gewerkschaftsbewegung als Exponenten und aktivsten Teil der Verbraucherorganisationen anzuerkennen.

Wenn wir mit den vorstehenden Darlegungen die Stellung unseres Verbandes als im Bannkreis einer abgeschlossenen Periode wirtschaftlichen und sozialen Geschehens umschreiben, so will das keineswegs besagen, dass wir unsere geschichtliche Mission damit als erfüllt betrachten. Wir sind nicht gewillt, vom Schauplatz unserer Tätigkeit abzutreten und die überkommene, ebenso mühe- wie ehrenvolle Wahrung der sozialen Interessen unserer Mandatare etwa dem Staate allein oder einer neuzeitlich anders gearteten Koalition zu überantworten. Wandlungen sind da gerechtfertigt, wo die bisher geübten Formen individueller oder kollektiver Interessenwahrung durch die Verhältnisse überholt sind und wo die künftighin noch stärker in Erscheinung tretende Notwendigkeit einer betonten Gleichsamkeit der wirtschaftlichen Interessen dies erfordert. Die Gewerkschaftsbewegung unseres Landes ist gesund, lebendig und auch kräftig genug, vorhandene Wassertriebe selbst abzustossen.

Unser VHTL. hat auch in den vergangenen Mobilisationsmonaten mit Umsicht, Geschick und sichtbaren Erfolgen die nächstliegenden materiellen Interessen der Arbeiter seines wirtschaftlichen Einzugsgebietes zu wahren verstanden. Für die Chauffeure und übrigen Arbeiter des privaten Transportgewerbes wird im Rahmen der Autotransportordnung eine gesetzlich gewährleistete gesamtтарифvertragliche Regelung der Lohn- und Arbeitsbedingungen erstehen. Die unerlässlich gewordene Angleichung der Löhne an die verteuerten Lebenshaltungskosten ist ebenfalls im Gange.

Die gewerkschaftlich organisierte Arbeiterschaft der Lebens- und Genussmittelbranchen unseres Landes wird, komme was da wolle, an der Stärkung und am Ausbau ihrer bewährten Selbstschutzorganisation weiterarbeiten in dem sichern Bewusstsein, dass den Gewerkschaften für die kommende Gestaltung der Wirtschaft und der gesellschaftlichen Beziehungen wichtige Aufgaben bevorstehen. Wir sehen der Zukunft mit kraftvollem Vertrauen entgegen!

Die Vertragspolitik des Schweizerischen Metall- und Uhrenarbeiter-Verbandes

Von Vital Gawronski.

Die kollektive Festlegung der Lohn- und Arbeitsbedingungen ist eine Aufgabe, die sich aus dem Wesen des gewerkschaftlichen Zusammenschlusses ergibt. Der einzelne Arbeiter wäre, völlig auf sich selber gestellt und ohne wirtschaftlichen und sozialen Rückhalt, nicht in der Lage, als gleichwertiger Verhandlungspartner dem Arbeitgeber gegenüberzutreten. Materiell auf den Verkauf seiner Arbeitskraft angewiesen, bliebe ihm keine andere Wahl, als unbesehen die Bedingungen anzunehmen, welche der Arbeitgeber ihm anböte. Die Schwäche des Arbeiters als Verhandlungspartner wird durch den gewerkschaftlichen Zusammenschluss überwunden, und das solidarische Auftreten einer organisierten Vielzahl von Arbeitern ermöglicht es, die Arbeitsbedingungen im Sinne des Arbeitnehmers zu beeinflussen.

Es versteht sich, dass bei den Gewerkschaften von Anbeginn der Wunsch wach wurde, die Arbeitsbedingungen, mochten sie nun die Löhne, die Arbeitszeit, die Versicherung oder die Ferien betreffen, durch Uebereinkunft mit dem Arbeitgeber vertraglich für eine grössere Zahl von Arbeitern zu regeln. Auch der im Jahre 1888 gegründete Schweizerische Metallarbeiter-Verband betätigte sich schon frühzeitig rege auf diesem Gebiete. Die ersten Verträge, die von ihm bzw. seinen Sektionen abgeschlossen wurden, hatten allerdings ausschliesslich lokalen Charakter; sie umfassten die Arbeiterschaft einer Firma oder, in einzelnen Fällen, die Arbeiterschaft einer Branche innerhalb einer bestimmten Ortschaft.

Verträge, die für die Berufsangehörigen innerhalb einer bestimmten Ortschaft Geltung hatten, brachten die Schlosser bereits in den Jahren 1904, 1905 und 1906 in Lausanne, Basel, Zürich, Bern, St. Gallen, Luzern, La Chaux-de-Fonds und anderwärts zustande; es gelang ihnen, auf diesem Wege die Arbeitszeit teilweise bis auf 9 Stunden täglich herabzusetzen, Ueberstundenvergütungen zu erwirken, Mindestlöhne festzulegen und Zulagen bei auswärtiger Arbeit zu normieren. Etwas später konnte der Schweizerische Metallarbeiter-Verband im Namen der Gruppe *Monteurs* mit