

EMPLOYEE CONTRACT

4 / APRIL 24

HOCH DER ARBEITSVERTRAG	01
NEUES ARBEITSVERTRAGSRECHT	02
GESAMTSARBEITSVERTRAG	03
NEUES ARBEITSVERTRAGSRECHT	04
1. MAI UMZUG AN DER BAHNHOFSSSTRASSE	05
KAPITALISTEN	06
ARBEITSGRUPPE DER ARBEITSBEWEGUNG	07
BILDARCHIV DER ARBEITSBEWEGUNG	08
ALLTAG UND ARBEITERBEWEGUNG	09
BALLY - TEUERE SCHUHE - NIEDRIGE LÖHNE	10
40 STUNDEN WOCHE	11
FERIEN ZWANG INITIATIVE	12
STREIK - DIE WAFFE DER ARBEITER	13
NOTWENDIG SOLIDARITÄT	14
DIE HEUTIGE SITUATION: EIN SKANDAL	15
GEGEN WILLKÜRLICHE KÜNDIGUNG	16
SCHUTZ DES ARBEITERS	17
ARBEITSVERHÄLTNISSE DER INGENIEURE	18
LOHNAUSZAHLUNG BEI KRANKHEIT	19
100 JAHRE 1. MAI	20
HERAUS ZUM PROTEST - STREIT	21
GESCHICHTE SCHWEIZER ARBEITERBEWEGUNG	22

Editorial

To this day, Bahnhofstrasse has always been both target and stage for social movements and their ideas. The Swiss Social Archive has played a mayor part in collecting and safeguarding these ideals in artefacts. Dedicated to this spectacle on Bahnhofstrasse, a series of catalogues inspired by the work of collector and curator Seth SiegelauB has been created. Taking the form of a Zine, each deals with one aspect of these numerous clashes of ideals.

New ways of interpretation are opened up by placing artefacts from the Social Archive side by side with commentaries by Seth SiegelauB or documents of the Bahnhofstrasse. This combination of analytical and associative approach contributes to further emphasising the significance of the Social Archive in the context of Bahnhofstrasse, Zurich's history, its socio-economic developments, as well as political changes and culture.

The beginnings of the labor movement in Switzerland date back to the middle of the 19th century. An important achievement of this movement was the introduction and expansion of the employment contract. This improved working conditions and gave workers more security. The development of the employment contract and the labor movement is well documented in the Swiss Social Archive.

Seth SiegelauB was also involved in the socialist movement and campaigned for artists rights. In 1971, he published the Artist's Reserved Rights Transfer and Sale Agreement, which proposed improved working conditions and more control over their work for artists.

CURATORS

SAMUEL TANNER
LAURA SCHNEIDER
FELIX AFFOLTER
VIVIANE MATHYS
JONAS BRUN
LAURA DI NARDO

Disclaimer
The quotations and artworks are purely formal and
do not refer directly to shown artefacts

**BEFORE
1950s**

1950s

1960s

1970s

1980s

1990s

2000s

2010s

2020s



Hoch der Arbeitsvertrag
H. Reich
Photograph, F 5081-Fx-02-006
Labor
Zürich, 1949

01 Workers stood up for their rights inspired by Marx and other communist leaders presented by Seth Siegelau.

MARX ENGELS

on literature
and art

**"NO ONE WAS SAYING: "HOW
CAN I GET MORE MONEY OUT OF
IT OR PROTECT MY INTERESTS?";
INSTEAD, ARTISTS WERE ASKING
FOR MORE CONTROL OVER THEIR
WORK."**

- Seth Siegelau in Better Read than Dead, p. 261

Arbeitgeber und Arbeitnehmer

Am 1. Januar ist das neue Gesetz über den Arbeitsvertrag in Kraft getreten

Von Dr. J. Hofstetter, Gerlafingen*

In der Juni-Session 1971 ist das «Bundesgesetz über die Revision des Zehnten Titels und des Zehnten Titels»¹ des Obligationenrechtes (Der Arbeitsvertrag) von den eidgenössischen Räten ohne Gegenstimme verabschiedet worden. Das Gesetz löst die bisherigen Bestimmungen über den Dienst- und Lehrvertrag des Obligationenrechtes ab. Es ist auf 1. Januar 1972 in Kraft getreten. Damit werden die Beziehungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer einer neuen Ordnung unterstellt, die man trotz allen Einschränkungen als *freiheitliche Kodifikation* bezeichnen kann. Dem Arbeitsvertrag vorausgegangen sind die Neuordnung des Gesamtarbeitsvertrages und dessen Allgemeinverbindlichkeit (1956) und das auf 1. Februar 1966 in Kraft getretene Arbeitsgesetz mit seinen öffentlich-rechtlichen Arbeitnehmerschutzbestimmungen. Das neue Gesetz stellt einen weiteren *Meilenstein im Arbeitsrecht* unseres Landes dar.

Zeitgemäße Zielsetzung

Seit der Geltung des Obligationenrechtes vom Jahre 1911, das eine Neuordnung des Dienstvertragsstils und das Insitut des Normalarbeitsvertrages brachte, hat sich das Verhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer gewandelt. Das Dienstvertragsrecht des Obligationenrechtes wurde, der Entwicklung und dem zunehmenden Wandel der wirtschaftlichen und sozialen Verhältnisse Rechnung tragend, im Verlaufe der Jahre durch eine *reichhaltige Rechtsprechung* und durch *Spezialgesetze* ausgebaut. Das neue Arbeitsvertragsrecht strebt *formell* — in Beseitigung der heutigen Rechtszersplitterung — eine umfassende und systematisch aufgebaute private rechtliche Ordnung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer an. Auf Grund des Kodifikationsprinzips, das unsere ganze Zivilgesetzgebung auszeichnet, *faßt* der Arbeitsvertrag die in Spezialgesetzen niedergelegten Bestimmungen über das Dienstverhältnis zusammen und stimmt sie aufeinander ab. Fast alle dienstvertraglichen Vorschriften in Spezialgesetzen werden aufgehoben. So werden zum Beispiel die dienstvertraglichen Bestimmungen des Fabrikgesetzes ersetzt. *Materiell* besteht das rechtspolitische Ziel in einer inhaltlichen Neugestaltung des Arbeitsvertragsrechtes. Dieses soll dem heutigen Stand und der zu erwartenden künftigen Entwicklung des Arbeitsverhältnisses möglichst gerecht werden. Im Vordergrund steht das *Partnerschaftsverhältnis*. Ihm entspricht das Äquivalenzprinzip zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer. An die Stelle von «Dienstherrn» und «Dienstpflichtigen» treten der «Arbeitgeber» und der «Arbeitnehmer». Das «Dienstverhältnis» wird zum «Arbeitsverhältnis». Der Unterschied zwischen den Arbeitnehmern, welche im Monatslohn entlohnt werden, und den andern Arbeitnehmern verschwindet als gesetzliche Vorschrift. Damit wird die rechtliche Gleichstellung der Arbeiter und Angestellten — begrifflich hat die Differenzierung immer zu Schwierigkeiten geführt — verwirklicht. So gelten für beide Arbeitnehmer-

bedingungen oder abgeändert werden, so daß abweichende Vereinbarungen nichtig sind; die Anwendung der letzteren darf nicht zuzunehmen des Arbeitnehmers ausgeschlossen oder abgeändert werden. Die *Schutzvorschriften zugunsten des Arbeitnehmers* überwiegen. Alle Gesetze, ungeschrieben, die keiner der beiden Kategorien angehören, sind dispositiver Natur. Es gilt für sie der Grundsatz der Vertragsfreiheit.

Der Einzelarbeitsvertrag im Vordergrund

Naturngemäß steht der Einzelarbeitsvertrag im Vordergrund. Während der bisherige Begriff des Dienstvertrages auch jene Dienstleistungen umfaßte, die gegenüber dem Dienstherrn grundsätzlich selbständig waren, richtet das neue Gesetz den Arbeitsvertrag auf den *Tatbestand der unselbständigen, abhängigen Arbeit* aus. Es ist Arbeit im Dienste eines andern zu leisten, und zwar jede Arbeit, die dem dazu Verpflichteten auf Grund seiner Stellung im Betrieb oder Haushalt des andern übertragen wird. *Teilzeitarbeit* wird ausdrücklich unter den Einzelarbeitsvertrag subsumiert. Für die Eingehung des Einzelarbeitsvertrages gilt weiterhin der Grundsatz der Abschluß- und Formfreiheit. Der Abschluß des Vertrages hat bereits bestimmte rechtliche Wirkungen. Der Arbeitnehmer hat die Arbeitsstelle anzunehmen. Die Rechtsfolgen aus der Verletzung dieser Pflichten werden im Gegensatz zum bisherigen Recht im Gesetz ausdrücklich geregelt. Das Arbeitsverhältnis löst auf beiden Seiten eine Reihe schuldrechtlicher und persönlicher Pflichten aus. Mit der Erfüllung des Arbeitsvertrages wird nicht nur ein *Schuldverhältnis*, sondern auch ein *Gemeinschaftsverhältnis* begründet, das die Vertragsparteien zur Zusammenarbeit verbindet.

Materielle Parität zwischen den Vertragsparteien

Das Gesetz schafft eine Ordnung, durch die nach Möglichkeit eine materielle Parität zwischen den Vertragsparteien gewährleistet wird. Die vermögensrechtliche Stellung des Arbeitnehmers wird gesichert und verbessert, so etwa in den Vorschriften über den Anteil am Geschäftsergebnis, die Provision, die Gratifikation, in den Bestimmungen über die Beschränkung des Lohnrückbehaltes und die Lohnsicherung, die Akkordlohnarbeit, über den Auslagenersatz, vor allem bei Benützung eines Motorfahrzeuges bei der Arbeit an auswärtigen Arbeitsorten, dann insbesondere durch die Neuordnung der Lohnzahlungspflicht des Arbeitgebers bei schuldloser Verhinderung des Arbeitnehmers an der Arbeitsleistung. Eine wesentliche Verbesserung der vermögensrechtlichen Stellung des Arbeitnehmers wird mit der Abgangsschädigung, die älteren und langjährigen Arbeitern auszurichten ist, erreicht.

Im Bereiche des *Gemeinschaftsverhältnisses* stehen seitens des Arbeitnehmers die Treue- und Sorgfaltspflicht und neu die Geheimhaltungspflicht, auf der andern Seite die allgemeine Pflicht des Arbeitgebers im Vordergrund, im Arbeitsverhältnis die Persönlichkeit des Arbeitnehmers zu achten und zu schützen, auf dessen Gesundheit gebührend Rücksicht zu nehmen und für die Wahrung der Sittlichkeit zu sorgen. Darin kommt

Neues Arbeitsvertragsrecht
Dr. J. Hofstetter
Newspaper, ZA 71.11
Labor
Zürich, 1971

In 1971 the employment contract in Switzerland was expanded and Seth Siegelaub published the Reserved Rights Agreement.

Colloborations

Die im vorliegenden Gesamtarbeitsvertrag aufgestellten Bedingungen gelten für sämtliche in den vorerwähnten Fabriken, Werksstätten und Abteilen beschäftigten und dem Fabrikgesetz unterstellten Arbeiternehmer, Meister, Lehrlinge und Bureau-Angestellte fallen nicht unter diesen Vertrag.

Einstellung und Entlassung

- a) Die Einstellung sowie die Entlassung der Arbeitnehmer erfolgt durch die Geschäftsführung der betreffenden Firma.
- b) Die ersten zwei Wochen gelten als Probezeit.
- c) Die gegenseitige Kündigungsfrist beträgt
 - 1 Tag während der Probezeit
 - 14 Tage nach Ablauf der Probezeit
 - 4 Wochen nach 18 Dienstjahren
- d) Die Kündigung wird durch die Fabrikordnung bestimmt und hat gegenseitig schriftlich zu erfolgen.
- e) Die Fristlose Auflösung des Dienstverhältnisses aus wichtigen Gründen ist hiernach von Art. 352 ZB nicht vorbehalten. In der Regel soll die Arbeiterkommission über solche Fälle vorgängig orientiert werden.

Arbeitszeit

- a) Die normale wöchentliche Arbeitszeit beträgt durchschnittlich 46 Stunden.
- b) Die Arbeitnehmer verpflichten sich, über die normale wöchentliche Arbeitszeit hinausgehende Überarbeitszeit und gegebenenfalls Schichtarbeit zu leisten. Überarbeitszeit ist nach Möglichkeit zu vermeiden.
- c) Werden Feiertage oder ausfallende Arbeitstage vor oder nachgeholt, so gelten die Stunden nicht als Überarbeitszeit.
- d) Tageslohn
Zulage für Tagesschlüssen
zwischen 0800 und 1200 Uhr 15 Rappen pro Stunde.

verhättert zwischen dem

Verband Schweizerischer Baumwollfabrikanten, Aarau

namens der Firmen:

- E. Ammann & Cie.
- Imh. Flühcher & Cie. AG, Posamentenfabrik
- Gebr. Bally AG
- Handfabrik Brettenbach AG
- Handfabrik Niederlenz
- Reyer AG
- Haber & Co. AG
- Jacobli AG
- Jucker-Pumser & Cie. AG
- H. Kury & Cie. AG
- W. Beck & Co.
- Steg & Cie.
- E. Schneebberger AG
- Bloch Schmid AG
- Gebr. van Spyk AG
- Jacques Striff AG

- Basel
- Zürigen
- Schönenwerd
- Breitlenbach
- Niederlenz
- Büsserach
- Oberkulm
- Zug
- Helmfelden
- Kölliken
- Muri
- Aarburg
- Birmensdorf
- Unterkulm
- Aarau
- Herrnach
- Aldorf

angeschalt

und der

- Gewerkschaft Textil, Chemie, Papier, Zürich, Gen
- Verband der Bekleidungs-, Leder- und Ausrüstungsarbeiter der Schweiz, Bern, Gen
- Schweizerischen Verband evangelischer Arbeiter und Angestellter, Zürich, Gen
- Christlichen Textil- und Bekleidungsarbeiter-Verband, St. Gallen, Gen
- Landesverband Freier Schweizer Arbeiter, Zürich, Gen
- In folgenden Gewerkschaften genannt, namens der Arbeiterschaft

underricht

von 30. November 1964.

underricht

Überarbeit-, Nacht-, Sonntag- und Feiertags-Arbeit:

- a) Überarbeitszeit ist nach Möglichkeit zu vermeiden. Bei länger andauernder Überarbeitszeit verpflichten sich die Parteien von Fall zu Fall über deren Kompensation durch Freizeit, den Zuschlag für Überarbeitszeit wird in bar vergütet.
- b) Nachtarbeit wird mit einem Zuschlag vergütet. Als Nachtarbeit gilt
 - 1. Für Nichtschichtarbeiter: Arbeit in der Zeit zwischen 20.00 und 05.00 Uhr vom 1. Mai bis 15. September und zwischen 20.00 und 06.00 Uhr im übrigen Teil des Jahres.
 - 2. Für Schichtarbeiter: Arbeit zwischen 22.00 und 05.00 Uhr für das ganze Jahr.
- c) Sonntagsarbeit wird mit einem Zuschlag vergütet. Als solche gilt Arbeit in der Zeit zwischen 00.00 und 24.00 Uhr des betreffenden Sonntags.
- d) Feiertagsarbeit wird mit einem Zuschlag vergütet. Ausser diesem Zuschlag bei der Arbeitnehmer ausnahmsweise auf die Feiertagsentschädigung gemäss Art. 10. Als Feiertagsarbeit gilt Arbeit in der Zeit zwischen 00.00 und 24.00 Uhr des betreffenden Feiertags.
- e) Für Überarbeit-, Nacht-, Feiertags- und Sonntagsarbeit gelten im Übrigen die Bestimmungen des Paragrafenetzes und die speziellen betrieblichen Bewilligungen.

Art. 4

Mindestlöhne

- a) Für vollarbeitfähige Arbeitnehmer gelten die nachfolgenden Mindestlöhne. In diesen Mindestlöhnen sind der Feuerungszuschlag (Hawelmindest des Konsumpreises 210 Punkte) und der Zuschlag von 4,4 % für die Verkürzung der Arbeitszeit von 48 auf 46 Stunden eingeschlossen. Bei Firmen, welche diesen Lohnausgleich noch nicht in die Löhne eingebaut haben, muss der Durchschnitt plus der Ausgleich von 4,4 % die neuen Mindestlöhne erreichen.

	städtlich		halbstädtlich		ländlich	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen
Hilfsarbeiter	3.25	2.30	3.15	2.25	3.10	2.15
Spinnerei, Minderl., Bespinnerei, Dopplerei	3.25	2.40	3.15	2.30	3.10	2.25
Zettlerlei	3.35	2.45	3.30	2.40	3.25	2.30
Aufsteckerlei, Anderelei		2.45		2.40		2.30
Aufleherlei Anstricherei		2.40		2.30		2.25
Weberlei	3.25	2.55	3.15	2.45	3.10	2.40
Flechterelei	3.25	2.45	3.15	2.40	3.10	2.30
Pecker	3.35		3.30		3.25	
Bewirtschaftler, sofern sie auf ihren Beruf arbeiten (Schneider, Schlosser, Elektriker etc. nach beendeter Lehrzeit)		3.90		3.80		3.70
in 1. Jahre		4.-		3.90		3.80
in 2. Jahre		4.20		4.-		3.90
Für Jugendliche	2.-	1.90	2.-	1.90	2.-	1.90

b) Anlagensatz

- Für die amulnennenden Arbeitnehmer gilt folgende Sonderregelung: Sie sollen
 - in 1. - 3. Monat 80 % der Festgesetzten Mindestlöhne erreichen
 - in 4. Monat 85 % der Festgesetzten Mindestlöhne erreichen
 - in 5. Monat 90 % der Festgesetzten Mindestlöhne erreichen
 - in 6. Monat 95 % der Festgesetzten Mindestlöhne erreichen
 - in 7. Monat 100 % der Festgesetzten Mindestlöhne erreichen.
- c) Bisher bezahlte höhere Löhne und Leistungen dürfen bei Inkrafttreten dieses Vertrages nicht gekürzt werden.

Gesamtarbeitsvertrag
Gewerkschaften Zürich
Document, QS 71.1
Labor
Zürich, 1964

**"THE CONTRACT WASN'T A
"TAKE IT OR LEAVE IT" DEAL,
OR SOME KIND OF SUPERDRAFT
OF ENDING ALL THE PROBLEMS
IN THE ART WORLD. IT WAS
INTENDED AS AN OUTLINE THAT
ARTISTS COULD DEAL WITH AND
USE AS THEY FELT NECESSARY,
AND IT WAS PUT INTO THE
WORLD IN THIS SPIRIT."**

– Seth Siegelaub in Better Read than Dead, p. 262

Neues Arbeitsvertragsrecht mit moderner Konzeption

US. Im Rahmen des Vortragszyklus der Basler Advokatenkammer über aktuelle Rechtsfragen sprach am späten Mittwochnachmittag Professor Dr. Walther Hug (Zürich) im Kleinen Festsaal des Stadt-Casinos über das neue Arbeitsvertragsrecht.

Langer Werdegang einer Revision

Das Bundesgesetz über die Revision des 10. Titels des Obligationenrechts vom 25. Juni dieses Jahres tritt am 1. Januar 1972 in Kraft. Damit wird die bisherige Unterteilung in die Titel Dienstvertrag und Lehrvertrag aufgehoben. Der Titel Dienstvertrag wurde bereits mehrmals modifiziert, und im Laufe der Jahrzehnte sind zahlreiche Bestimmungen über den Arbeitsvertrag in Spezialgesetzen geregelt worden. Dadurch gestaltete sich die Uebersicht insbesondere für Laien und Laienrichter sehr verwickelt. In den Jahren 1957 bis 1963 wurde die von vielen Seiten geforderte Gesamtrevision des 10. Titels eingeleitet. Das abschliessende Vernehmlassungsverfahren wurde rege benützt. Die Prüfung der Eingaben dauerte weitere anderthalb Jahre, ehe 1967 der Bundesrat seinen Entschluss mit einer umfangreichen Botschaft den eidgenössischen Räten unterbreiten konnte.

Gleiche Regelung für alle Arbeitnehmer

Zum einen wurde durch die Revision eine konsequente und einfache Ordnung des Arbeitsvertragsrechts erreicht; zum andern wird die inhaltliche Neugestaltung den gegenwärtigen und künftigen Bedürfnisse gerecht werden. Das erste Ziel wurde wesentlich durch die Aufhebung zahlreicher Sondervorschriften in Spezialgesetzen erreicht.

Während der Bundesrat in seinem Entwurf die Differenzierung von Arbeitern und Angestellten beibehielt, fand diese Trennung bei der parlamentarischen Beratung keine Gnade. Im neuen Gesetz bleiben die Differenzierungen den Gesamt-, Normal- und Einzelarbeitsverträgen überlassen. Die vier Hauptabschnitte umfassen den Einzelarbeitsvertrag, die besonderen Arbeitsverträge, den Gesamt- und Normalarbeitsvertrag sowie die zwingenden Vorschriften. Bei diesen wurde die neue Unterscheidung zwischen relativ und absolut zwingend eingeführt.

Der Mensch im Mittelpunkt

Professor Hug beleuchtete eingehend die verschiedenen Pflichten, die sich für die beiden am Arbeitsverhältnis beteiligten Parteien ergeben. Die inhaltliche Neuordnung des Arbeitsvertragsrechts rückt den Menschen ins Zentrum. Deshalb wurden die Schutzbestimmungen für den Arbeitnehmer ausgebaut. Insbesondere beim Schutz der Persönlichkeit des Arbeitnehmers wird der neue Geist spürbar.

die gesetzlichen Regelungen zu beachten. Neu ist hier, dass der Arbeitgeber mindestens die gleichen Beiträge in derselben Zeit wie der Lohnempfänger zu entrichten hat.

Verstärkte Verantwortlichkeit des Arbeitnehmers

Auf der Pflichtenseite des Arbeitnehmers wurde generell die Verantwortlichkeit verstärkt. Sorgfalt-, Treue- und Geheimhaltungspflichten sind erste Schwerpunkte. Hinzu kommen die Rechenschafts- und Herausgabepflicht, durch die das Recht des Arbeitgebers auf das Arbeitsergebnis erstmals gesetzlich erfasst worden ist, sowie die Festlegung des Direktionsrechts. Hinsichtlich der Beendigung des Arbeitsverhältnisses sind beide Parteien einander gleichgestellt. Modifikationen wurden unter anderem bei den Bestimmungen über die fristlose Kündigung vorgenommen.

Bei den prozessrechtlichen Aspekten interessieren vor allem die neue Gerichtsstandsvorschrift und weitere verfahrensrechtliche Sonderregelungen. Ferner wurde der Ausschluss der berufsmässigen Prozessvertretung abgeschafft. Innerhalb der übergangsrechtlichen Bestimmungen wurde festgelegt, dass sämtliche nach dem 1. Januar 1972 abgeschlossenen Verträge dem neuen Arbeitsvertragsrecht unterstehen und die bestehenden Verträge im Laufe des Jahres 1972 anzupassen sind.

Neues Arbeitsvertragsrecht

Author unknown

Newspaper, ZA 71.111

Labor

Switzerland, 1971



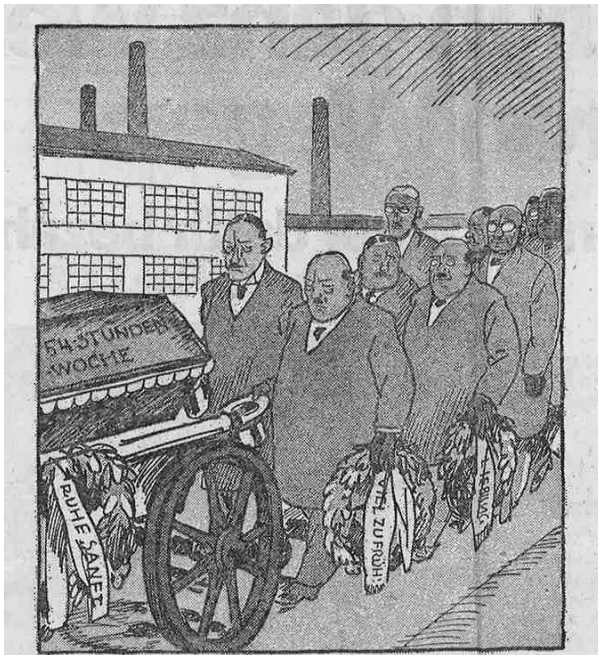
1. Mai Umzug an der Bahnhofstrasse
Author unknown
Photograph, F 5031-Fb-0859
Labor
Zürich, 1963

**"THAT IF ENOUGH PEOPLE SAW
IT THEY WOULD BE AFFECTED
BY IT AND IT WOULD CHANGE
THE WORLD TO BETTER OR
WHATEVER."**

– Seth Siegelau in Better Read than Dead, p. 144

**"I MEAN A PROJECT LIKE THIS
WOULD NOT BE SPECIALLY...
PARTICULARLY BASED ON
INDIVIDUAL ARTISTS OR THEIR
OPINIONS, BUT ALSO HOW THE
ART WORLD FUNCTIONS AS A
MACHINE, AND HOW CERTAIN
VALUES... HOW CONSENSUSES
ARE BUILT, AND HOW CERTAIN
GROUPS, CARTELS OF DEALERS,
COLLECTOR, CRITICS CAN
INFLUENCE."**

- Seth Siegelau in Books and ideas after Seth Siegelau, p. 120



Karikatur aus dem Abstimmungskampf um die Verlängerung der Arbeitszeit 1924

Kapitalisten
Author unknown
Newspaper, KS 335/78
Labor
Switzerland, 1968

The capitalists were more concerned with the functioning of the whole system rather than the welfare of individual workers.

Endlich erscheint,
was Sie nicht lesen durften!

335

78a-13

Schweizerische Arbeiterbewegung

Arbeitsgruppe für Geschichte der Arbeiterbewegung Zürich

Proletarier in der Schweiz? – hat es nie gegeben. Bei uns gibt es Angestellte, Mitarbeiter, Arbeitnehmer, schlimmstenfalls Arbeiter. Klassenkampf? – erst recht nicht. Wir haben Tarifverhandlungen, Gesamtarbeitsverträge, Arbeitsfrieden. So oder ähnlich mögen heute Antworten auf entsprechende Fragen ausfallen; Antworten, die auf erschreckende Weise deutlich machen, welch einseitiges Geschichtsbild an unsern Schulen und in den Massenmedien vermittelt wird. In unsern Geschichtsbüchern steht die Geschichte der Herrschenden, diejenige der Beherrschten wird weitgehend verschwiegen. Der grösste Teil der Bevölkerung, die Arbeiterklasse, lebt ohne das Bewusstsein, in der Geschichte jemals eine aktive Rolle gespielt zu haben. Die Autoren sind der Überzeugung, dass klassenbedingte Interessenkonflikte und Kämpfe auch Teil der Schweizergeschichte sind. Das in ihrem Quellenbuch zusammengetragene Material gibt einen Überblick über die Geschichte der Arbeiterbewegung von der Frühindustrialisierung anfangs des 19. Jahrhunderts bis in die Zeit der Hochkonjunktur unserer Tage. Einführende Texte, die vor allem auf den wirtschaftlichen und politischen Hintergrund hinweisen, helfen das reiche und vielfältige Quellenmaterial zu verstehen. Eine Zeittafel, Faksimileillustrationen von Flugblättern und Aufrufen sowie Bilddokumente und zeitgenössische Karikaturen ergänzen den Dokumentenband. Er eignet sich ausgezeichnet als Lehrmittel, Lektüre für Politiker, zum Selbststudium sowie für Schulungskurse von Parteien und Gewerkschaften.



Dokumente zu Lage, Organisation und Kämpfen der Arbeiter von der Frühindustrialisierung bis zur Gegenwart. Geleitwort von *Ezio Canonica*, Präsident des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes. Einführung von *Georges Haupt*, Professor an der Ecole Pratique des Hautes Etudes, Sorbonne, Paris.

412 Seiten, über 200 Quellen, Faksimileillustrationen und Bilddokumente.
Kart. Fr./DM 26.–
ISBN 3 85791 000 3

Arbeitsgruppe der Schweizer Arbeiterbewegung
Author unknown
Magazine, KS 335/78
Labor
Switzerland, 1969

IMMRC, ed.
MARXISM
AND THE
MASS MEDIA:
towards
a basic
bibliography,
6-7.

1.07 Bio
2.00 Pre-Pr
2.01 Sp
2.02 Wr
3.00 Print
3.01 Ge
3.02 The
3.03 The
3.04 Pub
3.05 Ph
3.06 Mi
3.07 Co
3.08 The
4.00 Sound
4.01 Ra
4.02 Tel
4.03 Mi
4.04 Ele
5.00 Audio
5.01 Tel
5.02 Cal
5.03 Mc
6.00 Social
6.01 Ad
6.02 Pub
6.03 Ma
7.00 Journal
7.01 Co
8.00 Intern
8.01 Sat
8.02 Mu
8.03 To
9.00 Cyber
9.01 Co
10.00 Lang
10.01 Co
11.00 Relat
11.01 Ma
11.02 Ed
11.03 Fi
11.04 Fr

1.00 Genera
1.01 Bas
1.02 Gen
1.03 Gen
1.04 His

**"I'M NOT SOME CRAZY GUY WITH
BOOKS ALL OVER THE HOUSE
ALTHOUGH I DO HAVE BOOKS
ALL OVER THE HOUSE - AND
SOME WAREHOUSES. WITHIN
THE LIMITS OF MY MEANS
THEY ARE CAREFULLY STORED,
CATALOGUED AND CAN USUALLY
BE RETRIEVED."**

- Seth Siegelaub in Beyond Conceptual Art, p 122



Das BILDARCHIV ZUR GESCHICHTE DER ARBEITERBEWEGUNG (BDGA) sammelt, reproduziert und bewahrt sämtliche Bilder auf, welche die Lebensverhältnisse der arbeitenden Bevölkerung und ihre Emanzipation zum Thema haben.

GESUCHT SIND Bilddokumente im weitesten Sinne:

- Fotos
- Postkarten
- Zeitschriften
- Flugblätter
- Plakate
- Bücher
- Biografien
- Maibänder
- usw.

Ziel ist die Erstellung einer umfassenden Bilddokumentation über das Alltagsleben der Arbeiter und Arbeiterinnen und ihre Organisationen:

die Arbeiterparteien
die Gewerkschaften
die Arbeiterkulturorganisationen
die Genossenschaften.

Entstanden ist das Bildarchiv (BDGA) vor ca. 10 Jahren auf private Initiative von Roland Gretler, Zürich. Angestrebt wird die Errichtung einer Stiftung oder öffentlichen Institution.

Das Bildarchiv zur Geschichte der Arbeiterbewegung (BDGA) arbeitet mit allen Institutionen und Personen der Arbeiterbewegung, aber auch mit Medienschaffenden, Verlagen, Filmern und Fernsehen zusammen.

Roland Gretler, Bildschaffender

BILDARCHIV & DOKUMENTATION
ZUR GESCHICHTE DER ARBEITERBEWEGUNG
Zimmergasse 8, 8008 Zürich
☎ 01/251 60 72 PC 80-69755

Motto: Arbeiter, zur Sammlung!

Bildarchiv der Schweizer Arbeitsbewegung
Roland Gretler
Poster, KS 335/78
Labor
Switzerland, 1970

Seth Siegelau and the picture archive both aimed to store sources of information so that they remain preserved.



Alltag und Arbeiterbewegung
Hermann Grelich
Magazine, KS 335/78
Labor
Switzerland, 1987

**"I SAID YOU SPEND THE WHOLE
LIFE FIGHTING WITH THIS KIND
OF THINGS, AND THIS IS NOT THE
WAY I WANNA LIVE."**

– Seth Siegelaub in Books and Ideas after Seth Siegelaub, p 123



Bally-Haus, Zürich, Bahnhofstrasse, 1965



Bally - Teure Schuhe - Niedrige Löhne
Author unknown
Photograph, KS 335/78
Labor
Switzerland, 1970

While Bally sold expensive goods in the Bally-Haus on Bahnhofstrasse, the employees demanded higher salaries.

BIBLIO- GRAPHY

LABOR MOVMENT

HAUPT, Georges. *Schweizerische Arbeitsbewegung. 2th edition. 1989. Zürich: Limmat Verlag, Januar 1989. 516 Pages, Size (148 x 210; in cm). Swiss labor movement: Documents on the situation, organization and struggles of workers from early industrialization to the present day.* copy catalogued-

NIGG, Heinz. *Wir sind wenige, aber wir sind alle. 1st edition. Zürich: Limmat Verlag, 2008. Enth. u.a. autobiographische Aufzeichnungen von Peter Bichsel (*1935), Ueli Leuenberger (*1952), Verena Stefan (1947-2017), Ursula Streckeisen (*1948), Daniel Bolomey (*1952), Peter Niggli (*1940) und Polo Hofer (*1945).*

MEISTER, Magnus. *Eine kleine Geschichte der Schweizer Arbeiterbewegung. Verein Gesellschaft und Politik, 1st edition. 2012. 36 Pages, Size (21 x 14.8 cm).*

KRUNKE, Anja. *Sonderfall Europa - Skizze einer kleinen Geschichte der Arbeiterbewegung. 1st edition. 2013. Bundeszentrale für politische Bildung. History of trade unions and the labor movement in Europe.*

DEGEN, Bernard. *Arbeiterbewegung. 1st edition. 2014. Historisches Lexikon der Schweiz. Labor movement from 1840.*

LABOR UNIONS

PARRI, Leonardo. *Staat und Gewerkschaften in der Schweiz (1873 - 1981). 1th edition. Volume 28.1987. Westdeutscher Verlag. Examination of relations between the Swiss state and the main trade union confederation.*

JORIS, Elisabeth. **DEGEN**, Bernard. **KELLER** Stefan Keller. **TANNER**, Albert. **ZIMMERMANN**, Rolf. *Vom Wert der Arbeit. Schweizer Gewerkschaften - Geschichte und Geschichten. 1st edition. 2006. 368 pages. Size (17 x 24.5; in cm). A critical and self-critical look back at more than a century of effort and struggle for better social conditions.*

OESCH, Daniel. *Organisationen im Umbruch: Die Gewerkschaften in der Schweiz von 1990 bis 2006. 2008. From the end of the First World War until the beginning of the 1990s, the trade union landscape in Switzerland remained surprisingly stable*

EMPLOYMENT CONTRACT

GEISER, Thomas. **MÜLLER**, Roland. **PÄRLI**, Kurt. *Arbeitsrecht in der Schweiz. 4th edition. 2019. Stämpfli Verlag AG Bern. Law textbook. The focus is on the comments on the individual employment contract. But collective labor law and public law employee protection are also presented.*

VISCHER, Frank. Prof. Dr. **MÜLLER**, Roland. Dr. *Der Arbeitsvertrag. 3th edition. Volume 82. 2014. Helbing Lichtenbahn Verlag, Studienausgabe. Schriftenreihe zur Rechtssoziologie und Rechtsstatistikforschung. It is one of the fundamental works of Swiss labor law literature. The successful handbook explains all important topics on employment contract law in a practical and scientifically sound manner.*

EBEL, Wilhelm. *Zum Ursprung des Arbeitsvertrages. 4th edition. 1936. Journal of Institutional and Theoretical Economics. 18 pages. History of the individual employment contract and collective employment contract*

Lotmar, Philipp. **REHBINDER**, Manfred. *Der Arbeitsvertrag. 2th edition. Volume 82. 2001. Schriftenreihe zur Rechtssoziologie und Rechtsstatistikforschung. It is an example of the practical effectiveness of applied legal sociology, characterized by three methodological principles.*

LABOR DAY; 1. MAI

Deutscher Gewerkschaftsbund, *Tag der Arbeit: Geschichte des 1. Mai. Vom Kampftag zum Feiertag. 2022. dgb.de. In 1890, millions of working people in Europe and the USA celebrated "World Labor Day" at the same time for the first time. The history, dates and facts about Labor Day are shown.*

Degen, Bernard. *1. Mai. 2020. Historisches Lexikon der Schweiz. The First of May as an international day of workers' movement first took place in Switzerland in 1890. The year before, an international workers' congress in Paris had called on workers' organizations from all countries to demonstrate.*

Degen, Bernard. *Der Arbeitsfrieden - Realität eines Mythos: Gewerkschaftspolitik und Kampf um Arbeit - Geschichte, Krise, Perspektivenzwischen Mythos und Realität. Volume 7. 1987. Widerspruch: Beiträge zu sozialistischer Kritik. Industrial peace is considered an essential feature of industrial relations in Switzerland.*

Altenmüller, Irene. *"Tag der Arbeit": Von blutigen Streiks zum Feiertag am 1. Mai. 2003. ndr.de. For decades, it was a strike day for the working class, and in 1919, May 1 became a public holiday in Germany for the first time. However, the origins of "Labor Day" lie in the USA.*

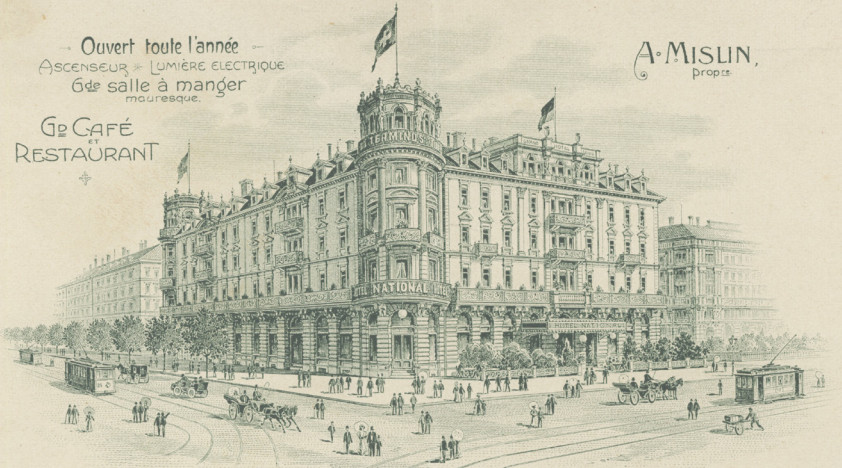


40 Stunden Woche
Bernard Schlup
Poster, F Pe-0244
Labor
Switzerland, 1976

— Ouvert toute l'année —
ASCENSEUR — LUMIÈRE ÉLECTRIQUE
6^{de} salle à manger
mauresque.

A. MISLIN,
Propriétaire

Gr^{de} CAFÉ
ET
RESTAURANT



Gr^{de} HÔTEL NATIONAL & TERMINUS

• ZÜRICH •



Logo Hotel Schweizerhof, 1950



Ferien Zwang Initiative
Walter Monticelli
Poster, KS 335/78
Labor
Switzerland, 1965

Vacation was questioned by the upper class, while these circles used exclusive leisure facilities such as Hotel Schweizerhof.



Streik - Die Waffe der Arbeiter
Author unknown
Photograph, F 5069-Na-003-010
Labor
Zürich, 1976



Schweizer Nationalbank, Zürich, 1922

"THUS THERE WERE MANY ASPECTS OF THE CONTRACT, BUT IN NO WAY WAS THIS INTENDED AS AN ANTICAPITALIST KIND OF PROJECT. IT WAS CONCEIVED TO WORK WITHIN THE ART WORLD AS IT EXISTED, I MEAN, VERY REALPOLITIK, IF YOU LIKE."

– Seth Siegelaub in Better Read than Dead, p. 263



Solidarität 1.Mai, Notwendig Solidarität
Oliver Lütolf, Cordula Müller
Postcard, F 5068 Ka 0483
Labor
Zürich, 1986



Die heutige Situation: Ein Skandal
UNIA
Photograph, KS 335/78
Labor
Bern, 2009

15 UNIA is an important Swiss workers union. E.g. it campaigned for higher salaries at the Zara construction site at Bahnhofsstrasse.



Zara Construction Site on Bahnhofsstrasse, 2014

**"...THAT THEY JUST WANT TO
PUT US IN HISTORY AND FORGET
ABOUT US AND GET BACK TO
BUSINESS..."**

– Seth Siegelau in Better read than Dead, p. 147

MUSTERBRIEF

BALD KÖNNTE AUCH IHNEN EIN ÄHNLICHER TEXT INS HAUS FLATTERN

Kündigung

Sehr geehrte Frau Muster

Mit einer Frist von 3 Monaten kündigen wir Ihnen. Grund: Ihr Vorgesetzter möchte nicht mehr mit Ihnen zusammenarbeiten.

Wir weisen Sie darauf hin, dass diese Kündigung in jedem Fall gültig ist. Auch wenn das Gericht zum Schluss kommt, dass sie ungerechtfertigt war, werden wir Sie nicht länger beschäftigen, sondern Ihnen eine Entschädigung zahlen.

Wir danken Ihnen für Ihre Mitarbeit während 30 Jahren und unterstützen Sie gern bei der Stellensuche.

Mit freundlichen Grüßen

Bundesrat Merz

HERR BUNDESRAT

**ICH PROTESTIERE GEGEN DIE GEPLANTE ÄNDERUNG
DES BPG, DENN WILLKÜRLICHE KÜNDIGUNGEN MÜSSEN
IN DER BUNDESVERWALTUNG UNGÜLTIG BLEIBEN.
DIESER BLAUE BRIEF GEHT DESHALB AN SIE.**

Gegen willkürliche Kündigung
Personalverband des Bundes
Brochure, KS 335/78
Labor
Switzerland, 2006

Besserer Schutz des Arbeiters bei Verlust des Arbeitsplatzes

71.0

st. Nach langen, bis auf das Jahr 1972 zurückreichenden Vorarbeiten und Verhandlungen, haben die Spitzenverbände der Arbeitgeber und Arbeitnehmer unter Mitwirkung des Eidg. Volkswirtschaftsdepartements «Empfehlungen zu Vereinbarungen über Verhaltensrichtlinien bei Betriebschliessungen und Entlassungen aus wirtschaftlichen Gründen» vereinbart. Es handelt sich um Richtlinien, die auf Branchenebene zu konkretisieren und in materielle Normen umzumünzen sind. Sie sind ein Schritt zum besseren Schutz der Lohnverdiener, wenn sie des Arbeitsplatzes verlustig gehen.

Die Uebereinkunft bezieht sich nicht nur auf vollständige oder teilweise Betriebschliessungen, sie ist auch auf Entlassungen einer erheblichen Zahl von Beschäftigten eines Betriebes aus wirtschaftlichen Gründen ausgerichtet. Die Spitzenverbände fordern ferner in einer gemeinsamen Erklärung zuhanden der zuständigen Bundesbehörden die Neuordnung der Arbeitslosenversicherung. Folgendes sind die Hauptpunkte der

Verhaltensrichtlinien

1. Gegenstand solcher Vereinbarungen sollen Betriebschliessungen sowie Entlassungen aus wirtschaftlichen Gründen sein, sofern davon eine erhebliche Zahl von Mitarbeitern betroffen wird.

2. Ueber vorgesehene Betriebschliessungen oder Entlassungen aus wirtschaftlichen Gründen sind die betroffenen Belegschaften, ihre betrieblichen Vertretungen und die zuständigen Arbeitnehmer- und Arbeitgeberverbände frühzeitig zu informieren. Die Information soll so umfassend wie möglich sein und Angaben über die Gründe sowie über die in Aussicht genommenen Massnahmen enthalten.

3. Soweit notwendig, soll eine enge Zusammenarbeit mit den zuständigen Amtsstellen der Gemeinde, oder wo es die Verhältnisse rechtfertigen, des Kantons angestrebt werden, insbesondere hinsichtlich der Vermittlung von Arbeitsplätzen und Wiedereingliederung der von der Entlassung betroffenen Arbeitnehmer. Auch die Stellenvermittlungsdienste der Verbände sollen beangezogen werden.

4. Die Unternehmen sind anzuhalten, rechtzeitig einen Sozialplan auszuarbeiten, der die Massnahmen umfasst, welche die sozialen und wirtschaftlichen Härten der Entlassungen mildern sollen. Es werden

kommissionen geführt werden; diese kann den sofortigen Beizug der beidseitigen Vertragsparteien verlangen. In Betrieben, in denen keine Personalvertretung besteht, sollen die Verhandlungen mit der Belegschaft und den Vertretern der vertragsschliessenden Arbeitnehmerorganisationen geführt werden.

6. Den angeschlossenen Organisationen wird empfohlen, Vereinbarungen über eine obligatorische Zugehörigkeit aller vertragsunterstellten, versicherbaren Arbeitnehmer zur Arbeitslosenversicherung vorzusehen unter häufiger Uebnahme der Prämie durch den Arbeitgeber.

Die Bundesbehörden werden zudem aufgefordert, die Arbeitslosenversicherung zu verbessern, insbesondere hinsichtlich des Beginns der Bezugsberechtigung für Neuversicherte, der Bezugsdauer und des versicherbaren Einkommens.

Gewerkschaftlicher Kommentar

von Kollege Canonica

Als die Uebereinkunft am 29. April im Bundeshaus unter dem Vorsitz von Bundesrat Brugger der Presse und Öffentlichkeit bekanntgegeben wurde, gaben die Arbeitgeber- wie die Arbeitnehmersite Erklärungen dazu ab. Der Kommentator von Kollege Canonica als Präsident des Gewerkschaftsbundes hatte in seinen Hauptteilen den nachstehend publizierten Wortlaut:

«Die Verhandlungen über eine Vereinbarung betreffend Verhaltensrichtlinien bei Schliessungen von Betrieben oder Betriebsteilen, datiert aus einer Zeit, da allgemein eine Beschäftigungslage bestand, die noch zu keinen grossen Sorgen Anlass gab. Man verzeichnete zwar die Schliessung von Betrieben oder Betriebsteilen, doch war dies nicht

Oeffentlichkeit zu einer gewissen Beunruhigung, so dass man der Entwicklung seine Aufmerksamkeit schenken und Massnahmen ins Auge fassten musste.

In dieser Situation kam es zu Gesprächen unter den Spitzenverbänden der Wirtschaft über eine Vereinbarung im erwähnten Sinne, die um so angebrachter waren, da eine deutliche Konjunkturabschwächung eintrat, die in eine eigentliche Rezession einmündete. Die Gespräche konkretisierten sich in der Niederlegung einer Vereinbarung, die Entlassungen aus wirtschaftlichen Gründen berücksichtigt und mit einer Erklärung zur Arbeitslosenversicherung ergänzt wurde. Schon bevor letztere von den beteiligten Organisationen ratifiziert wurden, veranlasste das Gefühl der Verantwortung den Gewerkschaftsbund und den Zentralverband der Arbeitgeberorganisationen, in dieser Sache an den Bundesrat zu gelangen. Dies hauptsächlich mit dem Ziel, dass möglichst rasch im Rahmen des bestehenden Verfassungsartikels durch einen dringlichen Bundesbeschluss und durch Bundesratsbeschlüsse die Leistungen der Arbeitslosenversicherung verbessert und die lange Karenzfrist von sechs Monaten durch eine Art rückwirkenden Einkaufs herabgesetzt werde.

Zur Vereinbarung selbst ist zu sagen, dass sie den Charakter von Richtlinien hat, aber nicht die Form eines Gesamtarbeitsvertrages. Bekanntlich sind die Berufsverbände autonom und keine der beiden Spitzenorganisationen besitzt auf Grund ihrer Statuten die Kompetenz, diese Autonomie zu beschneiden. Es konnte sich deshalb nur darum handeln, Richtlinien zuhanden der angeschlossenen Verbände auszuarbeiten. Bewusst wurde darauf verzichtet, beim einen oder anderen Punkt der Vereinbarung in Details einzugehen. Im Rahmen einer zentralen Empfehlung wäre dies auch beinahe unmöglich gewesen, weil jede Branche ihre besonderen Verhältnisse aufweist.

Als Präsident des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes darf ich feststellen, dass die Vereinbarung auf dem Gebiet der Informations Weisungen enthält, die auf der

Besserer Schutz des Arbeiters
Author unknown
Newspaper, ZA 71.11
Labor
Zürich, 1975

**"... IT'S A SOCIETY BASED ON
THE EXPROPRIATION OF OTHER
PEOPLE'S LABOR, FOR ONE,
AND IN OUR PERIOD PROBABLY
THE PREDOMINANCE OF MONEY,
PREDOMINANCE OVER ANYTHING
ELSE, AND THE EXPANSION AND
GENERALIZATION OF THOSE
VALUES."**

– Seth Siegel in Better Read than Dead, p. 266

**"SO THEY WOULD BE LESS
DOMINATED OR LESS DIRECTED
BY THE NEEDS OF "MAKING
MONEY" OR "PROFIT MAKING"
AND MORE DETERMINED
BY REAL HUMAN NEEDS,
HUMAN POSSIBILITIES,
HUMAN EXPANSION, HUMAN
DEVELOPMENT, OR SOMETHING
LIKE THIS."**

– Seth Siegelau in Better Read than Dead, p. 266

Richtlinien für die Anstellungsverhältnisse der Ingenieure

Der Schweizerische Ingenieur- und Architekten-Verein und der Zentralverband Schweizerischer Arbeitgeberorganisationen haben am 25. April 1950 ein Abkommen über die Richtlinien für das Anstellungsverhältnis der Ingenieure geschlossen. Die Verhältnisse sind in den Berufen und Genden so verschieden, daß sich diese Richtlinien auf einige Hauptpunkte beschränken müssen. Sie bieten aber den Arbeitgebern und Ingenieuren Anhaltspunkte für die Nachprüfung und Beurteilung der Anstellungsverhältnisse. Die Vereinbarung hat — was im übrigen Artikel 10 des Abkommens sagt — nicht den Zweck, bestehende Anstellungsverhältnisse zu verschlechtern.

Abkommen

zwischen

dem Schweiz. Ingenieur- und Architekten-Verein und dem Zentralverband Schweiz. Arbeitgeber-Organisationen

Richtlinien

für die Anstellungsverhältnisse der Ingenieure

aufgestellt und empfohlen vom Schweiz. Ingenieur- und Architekten-Verein und vom Zentralverband Schweiz. Arbeitgeber-Organisationen

Als Ingenieure im Sinne dieser Richtlinien gelten die Absolventen der technischen Hochschulen in Zürich und Lausanne, bzw. einer als gleichwertig anerkannten ausländischen technischen Hochschule, ferner Fachleute, die auf Grund einer entsprechenden allgemeinen Bildung und Fachtätigkeit eine Stelle als Ingenieur bekleiden und insbesondere die Bedingungen für die Aufnahme in den S. I. A. erfüllen.

Allgemeines

Art. 1

Zwischen Arbeitgeber und Ingenieur ist ein Dienstvertrag abzuschließen. In diesem Vertrag sind die Arbeiten zu nennen, die dem Ingenieur übertragen werden, ebenso die Gehalts- und allgemeinen Anstellungsbedingungen gemäß den nachfolgenden Artikeln.

Gehalt

Art. 2

Für die Festsetzung der Gehälter soll der Grundsatz des Leistungslohnes weglegend sein.

Die seit 1939 eingetretene Teuerung, berechnet auf Grund des amtlichen Indexes des Bundesamtes für Industrie, Gewerbe und Arbeit soll voll ausgeglichen werden, sei es durch Teuerungszulagen, sei es durch den Zweck des Teuerungsausgleiches vorgenommene Gehaltsverhöhungen. Zu den Teuerungszulagen gehören alle Zulagen jeder Art, die den Teuerungsausgleich zum Zwecke haben.

Im Teuerungsausgleich sind die individuellen üblichen Gehaltsverhöhungen infolge gesteigerter oder besonderer Leistungen, sowie mehrjährigem Anstellungsverhältnis nicht eingeschlossen.

In den hohen Gehaltsstufen ist der Grundsatz des vollen Teuerungsausgleichs nicht im Sinne einer starren Anwendung, sondern unter angemessener Berücksichtigung besonderer Verhältnisse anzuwenden.

Wünsche und Begehren betreffend Intervention in bezug auf die Anwendung dieses Artikels sind durch den Schweizerischen Ingenieur- und Architekten-Verein an den Zentral-

verband Schweiz. Arbeitgeber-Organisationen zu richten, der sich der Behandlung derselben annehmen wird.

Arbeitszeit

Art. 3

Die normale Arbeitszeit für Ingenieure beträgt 44—48 Stunden wöchentlich. Für Ingenieure, die in Fabrikbetrieben tätig sind, gilt die Fabrikordnung; für solche im Baugewerbe die vertragliche oder übliche Ordnung.

Vom Dienstherrn für längere Perioden angeordnete Ueberzeitarbeit soll angemessen entschädigt werden. Wenn dagegen ausnahmsweise und vorübergehend Ueberzeitarbeit nötig ist, so wird diese ohne Entschädigung geleistet.

Diese Bestimmungen finden keine Anwendung auf Reisetätigkeit und auf auswärtige Arbeiten, die einer besonderen Regelung unterstehen.

Unter Vorbehalt besonderer Verhältnisse soll die Arbeitszeit auf die Wochentage in der Weise verteilt werden, daß ein halber Werktag, vorzugsweise der Samstagnachmittag, frei ist.

Krankheit oder Unfall

Art. 4

Bei Krankheit oder Unfall ist dem Arbeitgeber sofort Mitteilung zu machen und auf Verlangen ein ärztliches Zeugnis einzureichen. Der Arbeitgeber kann es auch durch seinen Vertrauensarzt ausstellen lassen.

Nach mindestens dreimonatiger Dauer des Dienstverhältnisses wird dem Ingenieur, wenn er ohne sein Verschulden durch Krankheit oder Unfall an der Leistung der Dienste verhindert ist, das volle Gehalt gemäß folgender Skala ausgerichtet:

im ersten Dienstjahr während 3 Wochen
im zweiten Dienstjahr während 1 Monat
im 3.—5. Dienstjahr während 2 Monaten
nach 5 Dienstjahren während 3 Monaten.

Der Anspruch gilt für eine Gesamt-Krankheitsdauer unter einer Periode von 12 Monaten.

Das von einer allfälligen Versicherung bezahlte Krankengeld wird im Verhältnis zu dem vom Arbeitgeber übernommenen Anteil an die Prämien von der Gehaltsvergütung abgezogen. Für Versicherungsleistungen an die Kosten von Arzt und Apotheke wird kein Abzug an der Gehaltsvergütung gemacht.

Militärdienst

Art. 5

Aufgebote sind nach Bekanntwerden dem Dienstherrn sofort anzumelden.

Bei Absenzen, bedingt durch obligatorische Schweizerische Militärdienst in Friedenszeit, wird innerhalb eines Kalenderjahres für die Zeitdauer, die einem ordentlichen Wiederholungskurs entspricht, das volle Gehalt, unter Anrechnung des Lohnausgleichs, bezahlt.

Für die Lohnvergütungen während obligatorischer Militärdienste längerer Dauer werden die Parteien eine Verabredung suchen, sobald die neue gesetzliche Regelung über die Erwerbsersatzordnung bekannt ist.

Vorbehalten bleibt die gegebenenfalls zu vereinbarende Sonderregelung im Falle von Aktivdiensten.

Vorbehalten bleiben ebenfalls die Bestimmungen des neuen Bundesgesetzes vom 1. April 1949 über die Beschrän-

Richtlinien der Ingenieure
Author unknown
Document, QS 71.1
Labor
Switzerland, 1950

Die Lohnzahlung bei Krankheit oder Unfall

Gedanken zu Art. 335 OR 529

Ueber die Lohnzahlungspflicht des Arbeitgebers gegenüber dem Arbeitnehmer, wenn dieser wegen Krankheit oder Unfall oder aus ähnlichen Gründen ohne sein Verschulden an der Leistung der Dienste verhindert ist, bestehen zahlreiche Veröffentlichungen. In der „N. Z. Z.“ wurde darüber in den Nrn. 1454/55 vom 31. Juli und 1. August 1947 etwas ausführlicher geschrieben. Art. 335 OR lautet:

„Bei einem auf längere Dauer abgeschlossenen Dienstvertrag hat der Dienstpflichtige, wenn er an der Leistung der Dienste durch Krankheit, etwa zehrwöchigen obligatorischen Militärdienst, oder ähnliche Gründe ohne sein Verschulden verhindert wird, gleichwohl für eine verhältnismässig kurze Zeit Anspruch auf Lohnzahlung.“

In den letzten Jahren gab dieser Artikel 335 OR viel zu reden. Er wird auch in Zukunft rege Diskussionen veranlassen, sind doch Bestrebungen im Gange, seine Bestimmungen zu revidieren, sei es im Obligationenrecht selbst oder in der Arbeitnehmer-schutz-Gesetzgebung.

Seit vielen Jahren haben die Gewerbegerichte in extensiver Auslegung dieser Lohnzahlungspflicht nachstehende Skala angewandt, und zwar auch für Arbeitnehmer, die in keinem auf längere Dauer abgeschlossenen Dienstverhältnis stehen. Diese „Berner Skala“ sieht je nach der abgelaufenen Dienstzeit folgende Leistungen vor:

Dienstdauer:	Der volle Lohn ist zu zahlen während:
1—2 Monate	2—4 Tagen
3 Monate	1 Woche
6 Monate	2 Wochen
9 Monate	3 Wochen
1 Jahr	1 Monat
2—4 Jahre	2 Monaten
5—9 Jahre	3 Monaten
10—14 Jahre	4 Monaten
15—19 Jahre	5 Monaten

Diese Skala stellt nicht nur eine extensive, sondern eine willkürliche Auslegung von Art. 335 OR dar. Die Rechtsprechung hat sich denn auch verschiedend dazu eingestellt. Wir erwähnen unter den vielen Urteilen nur zwei von grundsätzlicher Bedeutung:

A. Entscheid des Gerichtspräsidiums III des Richteramtes Bern vom 19. August 1947. Dieser Gerichtsentscheid, bestätigt durch den Appellationshof (16. März 1948), lehnt grundsätzlich jede Lohnzahlungspflicht gestützt auf Art. 335 OR für Arbeitnehmer ab, deren Dienstvertrag nicht auf eine längere Dauer abgeschlossen ist. Der Banarbeiter, der gemäss „Berner Skala“ den Lohnanspruch verlangte, erhielt keine Entschädigung zugesprochen.

B. Entscheid der I. Kammer des Zürcher Obergerichts vom 4. Mai 1948. Das Zürcher Obergericht bejaht grundsätzlich die Lohnzahlungspflicht eines Arbeitgebers (z. B. für einen Arbeiter im Gipsergewerbe), selbst wenn der Arbeitnehmer nicht in einem auf längere Dauer abgeschlossenen Dienstvertrag steht. Im Gegensatz aber zu der Praxis der Gewerbegerichte spricht das Zürcher Obergericht dem Arbeiter mit einer 17jährigen Dienstzeit bei ein und demselben Arbeitgeber den vollen Lohn nur während der Dauer eines Monats zu, und zwar bei Verlassen einer sehr schweren Krankheit (Tuberkulose, die viele Monate Arbeitsunfähigkeit verursachte). Das Zürcher Obergericht vertrat die Auffassung, man dürfe einem Arbeitgeber mit einem kleinen Betrieb und entsprechend kleiner finanzieller Ausstattung nicht zumuten, den Lohn entsprechend der Skala der Gewerbegerichte für fünf Monate entschädigen zu müssen. Das Zürcher Obergericht suchte einen Kompromiss und stellte offenbar mehr auf soziale als auf rein rechtliche Erwägungen ab.

Es hat nicht an Bemerkungen gefehlt, eine be-

und billig ansehende Ausmass der Lohnzahlungspflicht verschieden sein kann, je nachdem, ob es sich um Arbeitnehmer in der Landwirtschaft, um andere Arbeitsstellen, in denen dem Arbeitnehmer Kost und Logie gewährt wird, oder zum Beispiel um Arbeitnehmer in der Industrie oder um Angestellte im Bureau handelt.

Aus der Reihe der in jüngster Zeit bekanntgewordenen Vorschläge zu einer Neufassung von Art. 335 OR seien nachstehend drei wichtige aufgeführt.

1. Ein Vorschlag sieht vor, daß sämtliche Unselbständigerverbenden in der Schweiz obligatorisch für 60 bis 70 Prozent des Lohnes gegen Arbeitsunfähigkeit als Folge von Krankheit oder Unfall zu versichern sind. Das Taggeld sollte nach diesem Vorschlag vom ersten Tage der Arbeitsunfähigkeit an bis längstens während 360 Tagen ausgerichtet werden, im Falle von Tuberkulose noch für weitere zwei volle Jahre. Eine solche obligatorische Versicherung würde einen finanziellen Aufwand von mindestens 250 bis 350 Mill. Fr. bedingen.

2. Ein weiterer Vorschlag, enthalten in der 1949 erschienenen Dissertation von Dr. Wilfried Sontheim, „Der Lohnanspruch des Dienstpflichtigen im Krankheitsfall“, lautet wie folgt: „Der Dienstpflichtige hat vom zweiten Monat seines Dienstverhältnisses an, wenn er ohne sein Verschulden an der Leistung der Dienste durch Krankheit verhindert wird, Anspruch auf die volle Lohnzahlung während mindestens zwei Wochen. Er ist, wenn er auf diese Lohnzahlung Anspruch erheben will, verpflichtet, sich bei einer vom Bunde anerkannten Krankenkasse so zu versichern, daß vom sechsten Tage nach Eintritt der Dienstverhinderung an mindestens 60 Prozent seines Lohnausfalles für weitere 165 Tage gedeckt werden.“

Beide Vorschläge bringen, wie auch andere, gegenüber dem bisherigen Art. 335 OR eine viel größere und in grundsätzlicher Beziehung viel umfassendere Lohnzahlungspflicht. Sie sehen überdies eine für alle Unselbständigerverbenden in der Schweiz und für alle Berufsgruppen und Wirtschaftszweige einheitliche, starre Regelung der Lohnzahlungspflicht im Sinne eines unabdingbaren Rechtsanspruches vor.

3. Ein dritter Vorschlag aus neuester Zeit wühlt äußerlich zum Teil eine ähnliche Formulierung wie der bisherige Art. 335 OR, geht aber materiell viel weiter. Dem Arbeitnehmer steht danach ein unabdingbarer Anspruch auf Lohn zu, wenn das Dienstverhältnis sechs Monate gedauert hat oder wenn der Dienstvertrag auf mehr als sechs Monate eingegangen wurde. Der Anspruch auf Lohn erhöht sich entsprechend der Dauer des Dienstverhältnisses.

Die Verwirklichung der Vorschläge 2 und 3 würde eine ebenso große finanzielle Belastung bringen wie der Vorschlag 1, also für die gesamte Schweiz mindestens 250 bis 350 Millionen Franken. Vor allem wird aber eine gesetzliche Regelung der Lohnzahlungspflicht des Arbeitgebers ungefähr im Rahmen der erwähnten Vorschläge Schwierigkeiten in der praktischen Durchführung zur Folge haben, die heute noch nicht in der vollen Tragweite abgeschätzt werden können. Auf einige dieser Probleme, die zu meistern sein werden, sei im folgenden hingewiesen. Der feste, unabdingbare Anspruch auf Lohn bei Arbeitsunfähigkeit als Folge von Krankheit oder Unfall dürfte einer mißbräuchlichen Ausnutzung dieser sozialen Schutzbestimmung förder-

Die Lohnauszahlung bei Krankheit oder Unfall
Neue Zürcher Zeitung
Newspaper, ZA 71.111
Labor
Switzerland, 1950

"IT'S LIKE ANY KIND OF TAX, THE FIRST PEOPLE COMPLAINING ABOUT TAX ARE THE PEOPLE WHO ARE MAKING THE MOST MONEY, BECAUSE THEY WANT IT ALL, AND THEY ARE NOT INTERESTED IN SHARING IT."

- Seth Siegelau in Better Read than Dead, p. 263





100 Jahre 1. Mai
 Roland Gretler
 Poster, F Pc-0189
 Labor
 Switzerland, 1970

Since 1892 the first Mai is the labor day. Warehouses like Jelmoli which are workplace for a lot of employees exist even longer.

Heraus zum Protest-Streit!

Arbeiter!

Sn einem Augenblick, da unsere Bewegung in einem Aufbruchstadium sich befand, hat der Bundesrat die Arbeiterschaft mit einem Waffenaufruf von Truppen überfallen. Trotz der Gefahr, die im Interesse der Volksgesundheit eine reifere Demobilisation heisst, sind Zehntausende von Schweizer Soldaten aufgerufen worden.

Das Aufrufgebot richtet sich nicht gegen den äusseren Feind. Keine Grenzen sind bedroht, nicht die geringste Gefahr kriegerischer Verwicklungen besteht. Die in den Städten aufgestellten Waffengewehre, die um die Bevölkerungszentren gelagerten Bataillone bereiten, gegen wen die lospostend und unverantwortlich heisselose Mobilisation sich richtet — gegen die wider Hunger und Not, wider Spehation und Wucher kämpfende Arbeiterschaft.

Das Waffenaufrufgebot von Truppen ist eine dreiste Herausforderung. Die Provokation wird in der fürchterlichen, für Tausende von Familien Elend und Entfremdung zeugende Zeit zum eigentlichen Verbrechen. Verlogene Polizeitruppe, erbärmliche Todspiselerbeichte, vage Vermutungen, willkürliche Konstitutionen dienen als faule Unterlage der militärischen Massnahmen. Linere Lehre einer Dankvolll Wirkstoffe, die erst Bedeutung und Glorie erhalten durch die lächerliche Kraftverwendung blind handelnder Behörden, bilden den faulen Vorwand und sollen die Kopflosigkeit der Diktatoren rechtfertigen.

Gegen diese provozierenden Massnahmen erheben wir schärfsten Protest. Die organisierte Arbeiterschaft hat nichts zu tun mit Durschlämms. Behörden ihre Sympathien dem heidnischen Kampf der russischen Arbeiterschaft, so wissen die Schweizer Arbeiter, das die Methoden des revolutionären Sozialismus sich nicht schablonenhaft auf unser Land übertragen lassen. Die Behauptung, die Schweizer Sozialdemokratie sei am Gängelband des Bolschewismus, ist eine Lüge. Die Methoden unseres Kampfes richten sich nach den Bedingungen des eigenen Landes. Zu den Zielen des internationalen Sozialismus uns bekehrend, weisen wir die daraus von feilen Agenten abgeleiteten Verleumdungen stolz zurück.

Werttätiges Volk!

Die durch ihre Massnahmen dem Bürgerkrieg entgegentreibenden Behörden weigern sich, nackte Tatsachen und Beweise für die Berechtigung ihrer diktatorischen Anordnungen zu nennen. Sie weigern sich, die leistungsfähigsten Truppen zurückzugeben. In dieser Situation blüht kein papierenes Widerstand. Jetzt soll die herrschende Klasse, zu deren Verteidigung man auch aufruft, wissen, dass die Arbeiterschaft es satt hat, sich als uniformierter Mittel der Reichen missbrauchen zu lassen. Zum Zeichen der Zustimmung gegen die Unverantwortlichkeit der militärischen und bürgerlichen Diktatur fordern wir euch auf, unverzüglich in einen

24stündigen Protest-Streit

einzutreten. Am morgigen Samstag soll in allen größeren Städten des Landes die Arbeit ruhen. Wenn friedliche Einsprachen nicht helfen, muss es der opfervolle Kampf. Erst wenn die Behörden sehen, dass es der Arbeiterschaft ernst ist, werden sie Vernunft annehmen.

Löst deshalb die Arbeit während vierundzwanzig Stunden ruhen. Keiner bleibe zurück, keiner werde zum Verräter. Geisteslos und diszipliniert soll die Arbeit am Samstag morgen niedergelegt, gestossen und diszipliniert am Montag früh wieder aufgenommen werden.

Wir appellieren an die Solidarität der Gesamtarbeiterklasse. Wir appellieren an die Solidarität der Klassenengenossen im Werkleide. Keine Verweigerung der Einrichtung, wohl aber die stricke Weigerung, von den Waffen gegen das Volk Gebrauch zu machen.

Aud nun heraus zum Protest! Die kommenden Wochen werden noch größere Aufstände der Arbeiterschaft stellen. Dandels es sich heute um einen Protest durch Arbeitnehmende in kurzer Zeit um mehr gehen. Je wichtiger und eindrucksvoller der letzte, die bevorstehenden Kämpfe für die materiellen Forderungen der Arbeiterschaft und der Demokratie.

Schloß die Solidarität

Bern, den 7. 3. 1938

Streikführer

Schweizerische Arbeiterbewegung Zürich
Arbeitsgruppe für Geschichte der Arbeiterbewegung Zürich
Schweizerische Arbeiterbewegung

Dokumente zu Lage, Organisation und Kämpfe der Arbeiter von der Frühindustrialisierung bis zur Gegenwart. 412 Seiten, über 200 Quellen, Faksimileillustrationen und Bilddokumente.

Geleitet von Ezio Canonica, Präsident des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes, Einführung von Georges Haupt, Professor an der Ecole Pratique des Hautes Etudes, Sorbonne, Paris.

Kart. Fr./DM 26.-

Im Buchhandel erhältlich!

Endlich erscheint,
was bis nicht lesen durften!

Heraus zum Protest - Streit
Ezio Canonica, Georges Haupt
Poster, F Pc-0185
Labor
Bern, 1973



The Business Behind Art Knows the Art of the Koch Brothers, Hans Haacke, 2014

COMMUNICATION AND CLASS STRUGGLE

1. Capitalism, Imperialism

An
Anthology
In 2 Volumes
Edited by
Armand Mattelart
And
Seth Siegelau



Kunsthaus Luzern

5. Juni – 14. Juni 73
20. Juni – 29. Juni 73

Mo – Fr 14 – 18
Di & Do auch 20 – 22

Sa 10 – 12
14 – 17

Ausstellung
zusammengestellt

vom schweiz. Sozialarchiv
& der Zentralbibliothek ZH

So 10 – 12
Eintritt frei



Geschichte der schweizerischen Arbeiterbewegung

Illustration: Gruppe Bildberg & Kappeler

Grafik: Dr. Christine Buechel

Geschichte der Schweizerischen Arbeiterbewegung
Christina Eleganti
Poster, F Pc-0185
Labor
Luzern, 1973



WEBSITE



BIBLIOGRAPHY

PUBLI- CATIONS

NEWS NETWORKS
VOL 1
Youth
Newspaper
Networks
Class
Xerox
Production
Alternative
Media

EMPLOYEE CONTRACT
VOL 4
Labor
Workers
Union
Contract
Socialism
Empower
Reform
Protest

IDEAS FROM SAFFA 1958
VOL 7
Feminism
Labor
Empower
Support
Network
Equality
Exhibition
Commerce

COMMERCE OF THOUGHTS
VOL 2
Commerce
Environment
Consume
Climate
Networks
Storage
Production

NATURE'S RESOURCES
VOL 5
Nature
Industry
Resources
Land Art
Climate
Earth
Sculpture
Terrain

FEMININTY IN FASHION
VOL 8
Feminism
Labor
Climate
Environment
Fashion
Production
Textile
Exploitation

WORKING WOMEN
VOL 3
Feminism
Equality
Production
Labor
Networks
Rights
Standard
Gender

TEXTILE LABOR
VOL 6
Labor
Textile
Networks
Weaving
Contract
Commerce
Consume
Class

YOUTH & CLASS STRUGGLE
VOL 9
Labor
Youth
Marxism
Class
Networks
Socialism
Equality
Reform

**LABOR
WORKERS
UNION
CONTRACT
SOCIALISM
EMPOWER
REFORM
PROTEST**

