

Votaler Teil.

Basler Normal-Arbeitsvertrag
für die untern kaufmännischen Angestellten.

II.

W. St. Bei dem Fragestema, das das baselstädtische Einigungsamt den Berufsverbänden über die Aufstellung eines Normal-Arbeitsvertrages für die untern kaufmännischen Angestellten übermittlelt hat, spielt die Arbeitszeit eine wichtige Rolle. Vorerst wird gefragt, ob über die Arbeitszeit überhaupt Bestimmungen aufzunehmen seien, und, wenn dies bejaht wird, welche. Das Personal versteht hier den Achtstunden-Arbeitstag, der ihm kaum verweigert werden wird. Wie ist dann die gewöhnliche Bureauezeit einzuteilen, ist der freie Samstag-Nachmittag vorzusehen? Wir möchten für eine Bureauezeit von 8 bis 12 Uhr und von 2 bis 6 Uhr oder von 8 bis 2 Uhr eintreten, mit freiem Samstag-Nachmittag. Ferner: Soll Ueberzeitarbeit mit oder ohne Lohnzuschlag geleistet werden? Der Zuschlag darf wohl nicht verweigert werden; schwer ist es aber, dafür eine befriedigende Formel zu finden. Vielleicht beliebt der folgende Vorschlag: Für Ueberzeitarbeit soll pro Stunde 0,5 Prozent des Monatsgehaltes und davon 20 Prozent Zuschlag bezahlt werden.

Nun die Ferien. Soll sich ihre Länge nach der Dauer der Anstellung richten, sind von Anfang des Anstellungsverhältnisses an (im 1. Jahre schon) oder erst nach einer bestimmten Anstellungsdauer dem Personal Ferien einzuräumen? Nach unserer Ansicht sind Ferien zu gewähren gleichgültig ob der Mann Militärdienst leisten muß oder nicht. Sie wären etwa folgendermaßen abzustufen: vom 1. bis 5. Dienstjahr 2 Wochen, vom 5. bis 10. Dienstjahr 3 Wochen und vom 10. Dienstjahr an 4 Wochen.

Beim Problem der Kündigung fragt das Einigungsamt: Genügen nicht die beim Fehlen eines Vertrages für Angestellte maßgebenden gesetzlichen Bestimmungen (Art. 347 und 348 des Obligationenrechts) wonach das Anstellungsverhältnis im ersten Jahre auf Ende des folgenden Monats, in den folgenden Jahren auf Ende des zweitfolgenden Monats gekündigt werden kann? Wir glauben, daß diese gesetzlichen Bestimmungen ausreichend sind und keiner Weiterung bedürfen.

Der im Normal-Arbeitsvertrag festzusetzende Monatsgehalt für kaufmännische Angestellte, die eine dreijährige Lehrzeit absolviert haben, dürfte mit 200 Fr. Anfangslohn eher zu niedrig als zu hoch angesetzt sein, wenn man die heutigen Kosten der Lebenshaltung und die weit höhern Löhne, die an vollständig ungelehrte Arbeiter bezahlt werden, in Betracht zieht. — Dem angemessen wäre im zweiten Jahre nach der Lehre ein Monatsgehalt von 225 Franken. Die Normierung weiterer Lohnklassen ist kaum zu empfehlen, indem sich die Angestellten einer Klasseneinteilung, die alles in einen Topf wirft, bedeutend schlechter stellen, als in der freien Konkurrenz. Die Klasseneinteilung würde hundertfacher Unzufriedenheit rufen; die besten Eigenschaften des Personals, das Talent, Intelligenz und Charakter, würden unter der Walze eines Systems zermürbt. Aus diesen Gründen ist es von größter Bedeutung, daß nur ein den Verhältnissen entsprechender Mindestlohn festgesetzt wird, der alle Löhne der besser qualifizierten Angestellten in günstigem Sinne beeinflussen wird, indem die Arbeitgeber die Löhne dieser Angestellten denjenigen der untern anrassen müssen. Die Zürcher Vantangestellten beklagen sich bereits bitter über ihr neues Lohnsystem.

Im Normal-Arbeitsvertrag sollte wenn immer möglich auch die Lehrlingsfrage geregelt werden. Ferner wird es sich empfehlen, ein staatliches Examen, eine Prüfung zu verlangen, die jeder Lehrling nach beendeter Lehrzeit abzulegen hätte, wobei allerdings die Prüfungskommission in etwas anderer, als bisher üblicher Weise zusammen zu stellen wäre.

Art. 324 des Obligationenrechts, durch welchen unser baselstädtischen Behörden das Recht zum Aufstellen eines Normal-Arbeitsvertrages gegeben wird, lautet: „Der Bundesrat und die von den Kantonen bezeichneten Behörden können nach Anhörung der beteiligten Berufsverbände oder gemeinnütziger Vereinigungen über einzelne Arten von Dienstverträgen und den Lehrvertrag Normal-Arbeitsverträge aufstellen, deren Inhalt als Vertragswille angenommen wird, sobald keine Abweichungen schriftlich vereinbart werden. Die Normalarbeitsverträge sind angemessen zu veröffentlichen.“

Daraus geht hervor, daß der Normal-Arbeitsvertrag nur dort zur Anwendung gelangt, wo sich Streitigkeiten zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern erheben und keine vertraglichen Abmachungen bestehen. Dem Normal-Arbeitsvertrag könnte also höchstens eine moralische Wirkung auf die Höhe der Löhne zukommen. Als einziges Mittel, den Angestellten und Beamten ein der heutigen Zeit entsprechendes Einkommen tatsächlich zu verschaffen, erblicken wir den vom Staat festgesetzten Mindestlohn.