

Zeitschrift: Frauenbestrebungen
Herausgeber: Union für Frauenbestrebungen (Zürich)
Band: - (1913)
Heft: 12

Artikel: Eine Schule für Schaufenster-Dekorateure : (ingesandt)
Autor: [s.n.]
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-326060>

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: 15.05.2025

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

besser, helfen, wie die wohlhabenden. Überall sollten wir diese Mitarbeit finden, nicht nur in unsern Vereinen, sondern in allen Schichten der Bevölkerung, in den Städten, Dörfern, in Industriezentren wie auf dem Lande. Alle Frauen sollten sich da in einem schönen Gefühl der Solidarität zusammenfinden.

Eine so klare, so bestimmt abgegrenzte Aufgabe sollte uns locken. Wir lieben praktische Arbeit, und Viele leisten darin Vortreffliches. Ich hoffe deshalb, dass dieser Appell gehört werden wird, dass er ein Echo finden wird, und dass wir die Freude haben werden zu sehen, wie viel die Frauen, die guten Willens sind, vermögen, wenn sie sich zu gemeinsamem Handeln zusammenschliessen.

E. Pieczynska.

Um allen die Mithilfe zu erleichtern, wurde folgender Arbeitsplan entworfen:

Die Aufgabe, allen Frauen die Vorteile der Krankenversicherung vor Augen zu führen und sie zu veranlassen, ihrer theilhaftig zu werden, kann in zwei Abschnitte zerlegt werden:

I. Vor Inkrafttreten des Gesetzes

II. Nach Inkrafttreten des Gesetzes

I. (bis zum 1. Januar 1914).

1. Eine zwanglose Besprechung organisieren, um diejenigen, die mitzuarbeiten gewillt sind, mit dem Gesetz in grossen Zügen bekannt zu machen. M^{me} Pieczynska (Wegmühle, Bern), ist bereit, das nötige Material zu liefern.

2. Ein kleines Aktionskomitee bilden oder, wenn das nicht möglich ist, eine Person finden, die die Arbeit übernehmen will.

3. Diese Kommission oder Person

a) macht ein Verzeichnis der lokalen oder kantonalen anerkannten Krankenkassen und verschafft sich ihre Statuten, um alle notwendigen Auskünfte bei der Hand zu haben,

b) schafft sich das Buch von Dr. Gutknecht an: **Bundesgesetz über die Kranken- und Unfallversicherung**. Erster Teil: Krankenversicherung. (Verlag Orell Füssli, Zürich, 5 Fr.), um sich mit den Bestimmungen des Gesetzes vertraut zu machen.

4. Vor dem 15. Dezember bei M^{me} Pieczynska die vom Bund herausgegebene Broschüre, die die wichtigsten Bestimmungen des Gesetzes bekanntmacht, bestellen, damit die Höhe der Auflage bestimmt werden kann. (Preis: 50 Ex. 10 Fr., 100 : 18 Fr., 500: 75 Fr., 1000: 100 Fr.)

II. (nach dem 1. Januar 1914).

1. Eröffnung eines kleinen Auskunftsbureau, sei es im Anschluss an bestehende Rechtsschutzstellen, sei es für sich.

2. Verbreitung der Broschüre des Bundes durch die Kommission auf eine Weise, dass damit die grösstmögliche Zahl von Frauen erreicht wird. Ein weiteres treffliches Propagandamittel sind Besprechungen auf dem Lande, in Arbeiterinnenvereinen, unter jungen Mädchen etc.

3. Den Interessierten bei der Erfüllung der Formalitäten beim Eintritt behilflich sein, zur regelmässigen Bezahlung der Beiträge anhalten. Individuelle Propaganda machen.

4. Alle, die wirklich mitarbeiten wollen, an M^{me} Pieczynska weisen, die im Februar in Bern einen kleinen Kurs von einigen Tagen über die Krankenversicherung geben wird.

Weibliche Vorgesetzte in der Postverwaltung.

Über dieses die „Beamenschaft ganz ausserordentlich erregende Thema“ brachte der „Bund“ (Nr. 484) eine Einsendung, die — offenbar aus den so sehr erregten Kreisen stammend — in einem Schrei der sittlichen Entrüstung gipfelt. Eine Erwiderung darauf wurde nicht aufgenommen, und da diese Frage der Postbeamtinnen die Frauenkreise schon früher beschäftigt hat, bringen wir heute in unserm Blatte die kleine Entgegnung, aus welcher der Sachverhalt klar hervorgehen dürfte.

Gestatten Sie einer zu der im betreffenden Artikel zum Ausdruck kommenden entgegengesetzten Ansicht einige Worte. — Die Tatsache, dass die Höchstbesoldung weiblicher Postbeamter niedriger ist als die der männlichen, darf gewiss nicht als Beweis dafür angesehen werden, dass ihre Verwendbarkeit im Dienst geringer ist, ebensowenig der Umstand, dass Frauen tatsächlich im Bahnpost- und Nachtdienst nicht verwendet werden.

Das Besoldungsgesetz von 1897 enthielt keine Ausnahmebestimmung für die weiblichen Postbeamten. Es wurden auch in den bezüglichlichen Beratungen von keiner Seite irgendwelche dahingehende Abänderungsvorschläge gestellt; die gesetzgebende Behörde wollte also das bisherige Prinzip beibehalten wissen. Die Vollziehungsbehörde ist demnach über den Rahmen des Gesetzes hinausgegangen, als sie den Maximalgehalt der weiblichen Kommiss reduzierte.

Bis zu dieser Zeit hatten diese den Nachtdienst in gleicher Weise wie ihre männlichen Kollegen verrichtet und zwar sehr gerne, sowohl der verlängerten Ruhepause, als der Zulage wegen. Der Nachtdienst wurde nun auffallenderweise erst ungefähr von dem Zeitpunkte an zu anstrengend für die Frau, wo eine erhöhte Entschädigung desselben eintrat.

Die Möglichkeit, durch einen Machtspruch der Frau zuerst den Nachtdienst und dann, weil sie diesen nicht ausübe, auch den Zutritt zum Postdienst überhaupt zu verbieten, ist freilich, wie die Praxis zeigt, vorhanden, aber es ist durchaus dem Sprachgebrauch entgegen, sie als „rechtlich“ zu bezeichnen.

Was den Bahnpostdienst anbetrifft, so ist der Zudrang zu diesem sehr gross, namentlich wegen den damit verbundenen stets wachsenden Nebenbezügen aller Art und den Vergünstigungen hinsichtlich der Arbeits- bzw. Ruhezeiten. Wenn wir nicht irren, lautet zudem eine Verordnung, dass nur gesunde, kräftige Leute in diesem Dienstzweig verwendet werden dürfen, und dass die Kreispostdirektionen über deren Zulassung entscheiden.

Es wird dadurch zugegeben, dass es auch weniger gesunde, weniger kräftige und deshalb zum Bahnpostdienst ungeeignete männliche Kommiss gibt.

Werden diese männlichen Kommiss ebenfalls wegen „beschränkter Verwendbarkeit“ als minderwertig taxiert und geringer besoldet? Wir glauben kaum.

Und die Postbureaux, die weder Bahnpost- noch event. Nachtdienst zu leisten haben? werden die Besoldungen der betreffenden Beamten gekürzt?

Es fällt noch in Betracht, dass zurzeit, als die jetzt noch tätigen älteren Postbeamtinnen ihre ersten 10 und 20 Dienstjahre leisteten, die grosse Wohltat der 52—60 freien Tage im Jahr noch nicht bestand. — Worin die „Vorzugsstellung“ der Frau im Postdienst nun beruhen soll, ist freilich nicht recht zu ersehen. Aus Frauenkreisen wurde s. Z. lebhaft gegen die Benachteiligung derselben durch die erwähnte Bestimmung der Vollziehungsverordnung petitioniert, aber umsonst, sie blieb bestehen, ohne dass ein einziger stichhaltiger, innerer Grund für diese Zurücksetzung angeführt worden wäre; es ging damals umgekehrt zu, wie es sonst — wenigstens der allgemeinen Meinung nach — üblich ist: die Frauen kamen mit Gründen, — der Gesetzgeber antwortete mit der Erwähnung seiner Gefühle, — die zur „Schonung der weiblichen Beamten“ drängten!

B.-J.

Eine Schule für Schaufenster-Dekorateure.

(Eingesandt.)

In Vevey wird am 5. Januar 1914 von der Gemeinde aus eine Schule für Schaufensterdekorateure eröffnet, die einzige in der Schweiz, die beiden Geschlechtern zugänglich sein soll.

Wir möchten junge Mädchen und Frauen, die im Handel tätig sind, auf diese Schule aufmerksam machen. Die Zöglinge erhalten da Gelegenheit, eine heutzutage sehr notwendige Seite des Geschäftslebens gründlich zu erlernen; es steht ihnen frei, die Schule ein, zwei oder drei Monate zu besuchen. Nach Beendigung der Kurse erhalten sie ein offizielles Diplom, das ihnen zu gutbezahlten Stellen verhelfen kann, denn geschickte Schaufensterdekorateure sind immer sehr gesucht. Das Kursgeld beträgt für schweizerische Schüler 50 Fr. per Monat, für Ausländer ist er etwas höher. Übrigens kann das vollständige Programm vom Gemeinderatsschreiber von Vevey bezogen werden. Jungen Mädchen, die die Kurse besuchen wollten, würde die Union des femmes de Vevey (Frl. A. Rieder, Les Clématites, La Tour-de-Peilz) gerne anständige Pensionen zu billigen Preisen empfehlen.

Die Bedeutung der Industrie für die Schweiz und das neue Fabrikgesetz.

Referat von Dr. Arthur Steinmann,
gehalten an der Generalversammlung des Bundes schweiz. Frauenvereine
in Zürich am 19. Oktober 1913.

(Fortsetzung statt Schluss.)

Es soll nun noch untersucht werden, was der unter Mitwirkung der Arbeiterschaft und der Industrie zustandegekommene Verständigungsentwurf an weitem Vergünstigungen den Fabrikarbeitern und Arbeiterinnen bringt. Dabei beschränke ich mich aus Gründen der Oekonomie auf die wichtigsten und einige umstrittene Punkte.

Tendenz des neuen Gesetzes ist es, möglichst viele der gewerblichen Betriebe zu erfassen. Seit Bestehen des noch in Kraft befindlichen Fabrikgesetzes ist durch Verordnungen der Geltungsbereich wichtiger Bestimmungen über den Fabrikbetrieb im eigentlichen Sinn hinaus erweitert worden. Das Bestreben wird im neuen Entwurf fortgesetzt, indem kleinere Betriebe, Werkplätze und allerlei Vorrichtungen, die mit dem industriellen Betrieb im Zusammenhang stehen, einbezogen werden sollen. Die Wünschbarkeit, den Arbeiterschutz auf kleingewerbliche Betriebe auszudehnen, ist von keiner Seite bestritten. Das Fabrikgesetz soll und darf aber die Gewerbegesetzgebung nicht aufhalten, denn davor wollen wir unsere Augen nicht verschliessen: viel dringender als die Erweiterung des bestehenden Schutzes der Arbeiter in den 8100 regelmässig inspezierten schweizerischen Fabrikbetrieben ist der Schutz des Laden- und Wirtschaftspersonals. Ich beglückwünsche den Bund schweiz. Frauenvereine zur eingeleiteten Enquete über die Verhältnisse unter dem dem Fabrikgesetz nicht unterstellten gewerblichen Arbeiterinnen und Lehrtöchter. Sie wird der Gewerbegesetzgebung neue Impulse geben. (Ob sie mit dem Fabrikgesetz oder gesondert durchgeführt werde, ist schliesslich eine Sache praktischer Erwägung und darf uns hier nicht aufhalten.)

Im Fabrikgesetzentwurf sind die Vorschriften über Unfallverhütung und Fabrikhygiene erweitert, diejenigen über Genehmigung von Plan und Anlage, sowie die Bedingungen zur Bewilligung der Betriebseröffnung bis an die Grenze des Erträglichen verschärft (zugespitzt) worden.

Viel Kopfzerbrechen hat die unparteiische Lösung der Bussenfrage im Gesetz verursacht. Von den Arbeitervertretern wird das Bussenwesen als ungerechte, von den modernen Rechtsbegriffen überholte Institution bezeichnet. Demgegenüber hat der verstorbene Fabrikinspektor Schuler je und je vor Abschaffung der Bussenkompetenz gewarnt. Ohne das Disziplinarinstrument der Bussen ist in Betrieben mit jugendlichen und fremden, an Ordnung schwer zu gewöhnenden Arbeitern nicht auszukommen. Sie haben erzieherischen Wert, sollen das Verständnis für die Notwendigkeit strenger Ordnung wecken. Diese ist unentbehrlich, soll nicht der Betrieb und die Produktion, der Verdienst des einzelnen Arbeiters, ja seine eigene Sicherheit darunter leiden. Die Bussen werden nicht nur im Interesse der Gesamtarbeiterschaft verhängt, sondern auch zu ihren Gunsten verwendet, das heisst sie fliessen in gemeinsame Arbeiterunterstützungskassen. Darf die im Interesse eines geregelten Zusammenarbeitens erforderliche Disziplin nicht durch Bussenandrohung und

Bussenverhängung aufrecht erhalten werden, so steht dem Betriebsinhaber nur das Mittel der angedrohten und schliesslich vollzogenen Entlassung zur Verfügung. Man will deshalb die Bussenkompetenz beibehalten, hat aber nach einer Formel gesucht, die das Rechtsgefühl des Arbeiters peinlich schonen soll. Bussen dürfen nach § 11 ein Viertel des Taglohnes nicht überschreiten und sind, wo sie 25 Rappen übersteigen, vom Fabrikinhaber schriftlich zu bestätigen und zu begründen. Bekanntgabe der Gebüsstes ist verboten. Gegen jede Busse steht dem Betroffenen das Beschwerderecht zu. Es ist somit die Bussenkompetenz gegenüber der bestehenden wesentlich beschnitten worden.

Auch das Kündigungsrecht hat im Entwurf Einschränkungen zu Gunsten der Arbeiter erfahren. Während einer durch Unfall oder Krankheit verursachten Erwerbsunfähigkeit oder wegen schweizerischen obligatorischen Militärdienstes darf nicht gekündigt werden. Wir freuen uns dieses besondern Schutzes, den Kranke und Militärpflichtige geniessen. Wieder gestrichen wurde dagegen ein Passus, wonach auch „die Ausübung eines verfassungsmässigen Rechtes“ das Recht zur Kündigung ausschliessen soll. Die Bestimmung sollte namentlich dem Schutz des Vereinsrechtes dienen.

Es ist wohl vereinzelt schon vorgekommen, dass die Betätigung eines Arbeiters in einer Arbeiterorganisation oder der Umstand, dass ein Nicht- oder Andersorganisierter von den übrigen Arbeitern im Betrieb nicht geduldet wurde, zu Kündigungen geführt hat. Das ist selbstverständlich nicht zulässig und in jeder Richtung kurz-sichtig. Jedem Arbeiter soll es freistehen, ausserhalb des Geschäftes zu tun, was er will, immer vorausgesetzt, dass dadurch der bestehende Dienstvertrag nicht verletzt wird. Deswegen aber einen Paragraphen in das Gesetz hineinzuzwängen, der nicht Friede, sondern eitel Krieg bedeutete, erscheint durch die Verhältnisse keineswegs gerechtfertigt. Bei der Kündigung brauchen ja Gründe von keiner Seite angegeben zu werden. Deshalb messen auch juristisch gebildete Arbeiterführer der Bestimmung wenig praktischen Wert bei. Und weil Gutachten bedeutender Juristen schon wegen des damit vollzogenen Einbruchs in das freie Vertragsrecht ihre schweren Bedenken geäussert haben, ist die Bestimmung aus dem Verständigungsentwurf ausgemerzt worden.

Einverstanden werden die Frauen damit sein, dass nach dem neuen Gesetz der Zahltag nur ausnahmsweise auf den Samstag verlegt werden darf. Der Lohn ist unter Beifügung einer Abrechnung in der Fabrik selbst und zwar innert der Arbeitszeit an einem Werktag auszuzahlen.

Nach geltendem Gesetz darf am Zahltag der letzte Wochenlohn ausstehen bleiben. Auch dieses Recht des Lohneinbehalts oder Decomptes, das den Arbeitgeber einermassen vor vertragswidriger Auflösung des Dienstverhältnisses durch den Arbeiter zu schützen geeignet war, wird im neuen Gesetz erheblich gestutzt. Allerlei theoretische und formalrechtliche Einwände gegen den bisherigen Decompte sind denkbar; in der Praxis jedoch hat sich der Lohnrückhalt, der manchen Arbeiter vor unüberlegtem ungekündigtem Aufgeben der Stelle abhielt, bewährt. Im allgemeinen stossen sich die Arbeiter gar nicht an diesem Usus. Aus meiner Tätigkeit als Vorsteher eines Fabrikkontors in Deutschland weiss ich, wie wenig sich die Arbeiter um die Decomptefrage kümmern; sie nehmen den Lohnrückhalt als etwas Übliches, fast möchte ich sagen Selbstverständliches hin. Es kam mir damals nie eine Klage zu Gehör. (Dagegen freuten sich die Arbeiter, die vertragsmässig kündigten, beim Austritt ausser dem Lohn der letzten vierzehn Tage noch als Decompte aufgesparten Wochenlohn gleichsam als Weggeld ausbezahlt zu erhalten.) Entsprechenden Beobachtungen dürfte der Vorschlag der Fabrikinspektoren entspringen, im neuen Gesetz den Decompte von 6 Tagen beizubehalten. Der Verständigungsentwurf, statt einfach das Recht des Decomptes in dieser oder jener Form aufzustellen und im übrigen auf die einschlägigen Bestimmungen des Obligationenrechtes zu verweisen, hat in Artikel 22 die Frage in einer Weise verklausuliert, die — fürchte ich — zu häufigen Missverständnissen und Streitigkeiten führen wird.

Klar und deutlich geregelt ist dagegen die Frage der Lohnabzüge. Für Ueberzeit-, Nacht- und Sonntagsarbeit wird ein Lohnzuschlag von 25 % vorgeschrieben.

Ueber die Arbeitspausen, deren Festsetzung und Dauer sind genaue Bestimmungen getroffen worden.

Ganz neu und überaus wichtig ist die Einführung von ständigen kantonalen Einigungsstellen, die in Fällen von Kollektiv-