

Zeitschrift: Mitteilungen über Textilindustrie : schweizerische Fachschrift für die gesamte Textilindustrie

Herausgeber: Verein Ehemaliger Textilfachschüler Zürich und Angehöriger der Textilindustrie

Band: 17 (1910)

Heft: 21

Artikel: Kaufmännische Angestelltenverhältnisse in Japan

Autor: [s.n.]

DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-629523>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. 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. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. [Mehr erfahren](#)

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. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. [En savoir plus](#)

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. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. [Find out more](#)

Download PDF: 26.01.2026

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

solche Dame schon früh ihre Abendtoilette an, darüber zieht sie diese „Kombination“. Die Schleppen der Abendtoilette kann hochgeknöpft und unter dem Obergewand verborgen bleiben. Je zwei zu öffnende oder schliessende Knöpfe verändern jedesmal, wenn sie in Funktion treten, den Charakter des Kleides: steigt die Dame ins Auto, so hat sie mit Hilfe zweier geheimnisvoll arbeitender Knöpfe einen Automobilmantel an. Will sie zu Fuss gehen, so sind gar vier verschiedene Arten möglich, durch einfaches Öffnen und Schliessen mehrerer Teile ein Strassenkostüm herzustellen. Abends hingegen schält sich aus der Hülle der schöne Schmetterling und sie tritt in elegantem Evening-Dress in den Saal.

Technische Mitteilungen

Das Vergrössern für Stickerei.

Ueber die technischen Neuerungen im Vergrössern der Stickereimuster ist einem Vortrage des Herrn Gypser im Industrieverein St. Gallen laut „Schweizer. Textilztg.“ folgendes zu entnehmen:

Das neue System ist nicht nur produktiver als das bisherige, sondern ein falsches Vergrössern oder falsches Stichlegen in die Formen überhaupt der Stichfilm nicht erlaubt. Es können mit dem Film nur der Stickereitechnik entsprechende richtige Stichlagen gemacht werden.

Bis zu einer gewissen Grenze, welche nicht erlaubt, die Stiche mit der Hand in die Skizze zu bringen, ist der Film verwendbar; von dieser Grenze an ist es Gefühlsache des Entwerfers und deshalb vorteilhafter, die erforderlichen Stiche oder Punkte mit der Hand auszuführen.

Die Grundbedingung einer dem Auge des Stickers leicht erkenntlichen Schablone ist, mit wenig Mitteln viel zu erreichen, und wird diesem durch den Stichfilm in grösstem Masse Rechnung getragen. Auch entsprach der bisherige Reisefederstrich auf der Schablone durchaus nicht der Stärke des verwendbaren Stickgarns, welchen Uebelstand wir durch den Film auch beseitigt haben.

Selbst dem Entwerfer wird durch den Film die Möglichkeit gegeben, sich sofort davon zu überzeugen, ob seine Formen in der Technik ausführbar sind oder nicht.

Sollte ein Vergrösserer eine Stichlage im Film nicht finden, so kann er mit gutem Gewissen behaupten, dass es für die Stickereitechnik eine unausführbare Stichlage ist, denn jeder ausführbare Stich, oder Stichlage ist im Film enthalten, oder aus dem Film heraus zusammenzustellen.

Die Befürchtung der Vergrösserer, dass die Arbeit nicht ihren jetzigen Arbeiten entspricht, und schwieriger sei, ist in jeder Beziehung falsch. Auch die der Entwerfer bleibt dieselbe, denn der Entwerfer macht die Kohlenskizzen, der bessere Vergrösserer bringt die Kohlenskizze in feste Konturen und der weniger gute Vergrösserer reibt die Striche in die Formen. Das wäre genau dieselbe Arbeitsteilung wie bisher.

Es ergibt sich daher als Hauptzweck der Erfindung: 1. Die Charaktereigenschaften des Entwerfers festzuhalten und nicht wie bisher durch seine nochmalige Durcharbeitung durch den Vergrösserer zweierlei Charaktereigenschaften in das Muster zu bringen, so dass die fertige Stickerei immer abweichen muss vom Originalentwurf. 2. Dem Fabrikanten eine schnellere Bemusterung zu ermöglichen, um der schnellwechselnden Moderichtung auf dem Fusse folgen zu können!

Als eine weitere Neuerung im Vergrössern der Stickmuster, die speziell für das Stichzählen vorteilhaft ist, dürfte die folgende von Herrn J. Klee-Tobler in St. Gallen interessieren. Es gibt wohl kaum eine Arbeit, die mehr nervenschlaffend und geisttötend wirkt, als das Stichzählen bei Stickerei-Kartons. Kein Wunder darum, wenn trotz sorgfältiger Arbeit dennoch oft Differenzen vorkommen, die dann manchmal nicht geringen Schaden und Verdruss zur Folge haben.

Um diesen Unannehmlichkeiten des Verzählens abzuhelfen, sind schon Versuche in verschiedenen Formen gemacht worden, doch hat keine der bisherigen Lösungen den an solche Vorfahrten notwendig zu stellenden Bedingungen genügt. Eine Neuerung in diesem Gebiete ist die vorstehende, welche von kompetenten Fachleuten geprüft und äusserst günstig beurteilt worden ist. Es ist dies ein kleiner Apparat in Form eines Federhalters, in dessen hohlem Schaft ein sehr präzis gearbeiteter Mechanismus untergebracht, mittelst dessen jeder Stich während des Zeichnens selbstständig gezählt wird. Das Zählenergebnis ist jederzeit in gewöhnlicher Leseart am Schaft sichtbar. Die Funktion des Zählwerkes ist bei richtiger Handhabung unbedingt zuverlässig, die Handhabung durchaus einfach und selbstverständlich. Der ganze Apparat ist sehr leicht und handlich und präsentiert sich sehr nett, die Konstruktion ist durchaus solid und haltbar. Die Zahlen können jederzeit auf Null gestellt oder die Zählung zeitweilig, je nach Belieben, durch einen Fingerdruck ausgeschaltet werden. Das Instrument ist eingerichtet für Reiss- und Handfeder, sowie für Farbenstift und die Auswechslung ist einfach und mühelos. Ueberall, wo eine zuverlässige Zählung vorzunehmen ist, wird dieser Zählfederhalter „Panto“ mit Vorteil Verwendung finden, speziell auch in der Warenkontrolle zum Anstreichen und gleichzeitigen Zählen der Nachstickstellen und ist deshalb der Beachtung der weitesten Kreise wohl wert.

Kaufmännische Angestelltenverhältnisse in Japan.

Die folgende Beschreibung japanischer Verhältnisse im Kaufmannsstande, wie sie dem „Berl. Conf.“ aus Kobe in Japan zugegangen, dürfte auch unsere Leser interessieren. Japan ist ja das Hauptbezugsland für Seide und existieren auch viele schwedische Firmen dort.

Im grossen und ganzen ist das Verhältnis in Japan zwischen kaufmännischem Arbeitgeber und Arbeitnehmer wie es in Deutschland etwa Anfang bis Mitte vorigen Jahrhunderts bestand, das heißt, es ist freundschaftlich-patriarchalisch. In dem Verhältnis zueinander stellt sich weder die eine noch die andere Partei auf den rein egoistischen, juristisch oder formell korrekten Standpunkt, was schon deshalb nicht geht, weil fast alle und jede Möglichkeit fehlt, einen juristisch formell korrekten Standpunkt einzunehmen. Ausser den Bestimmungen des allgemeinen bürgerlichen Rechts über den Dienstvertrag gibt es meines Wissens keine Bestimmungen, die auf das Verhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer im Kaufmannsstande Einfluss haben könnten, und die allgemeinen Bestimmungen des bürgerlichen Rechts finden wiederum selten oder wohl nie Anwendung, weil es meines und meiner japanischen Freunde Wissens nach noch nie zu zivilrechtlichen Streitigkeiten zwischen japanischen Prinzipalen und einem ihrer Angestellten gekommen ist. Dagegen sind schon Prozesse zwischen europäischen Prinzipalen und europäischen Angestellten auf Grund des japanischen bürgerlichen Rechts, das mit dem deutschen nahezu identisch ist, entschieden worden.

Die Autorität des Prinzipals dem Angestellten gegenüber ist sehr gross und in den sozialen Verhältnissen (Autorität des Hauptes der Familie über alle Familienglieder und entsprechende Verantwortlichkeit des Familienhauptes für alle Mitglieder der Familie) begründet, und, wie oben bemerkt, ist es weder mir noch irgend einem meiner Bekannten je zu Ohren gekommen, dass ein japanischer Angestellter seinen Prinzipal verklagt hätte.

Rein strafrechtliche Sachen, Verfolgung des ungetreuen Angestellten seitens des Prinzipals, kommen natürlich vor.

Anderseits ist mir auch noch nie zu Ohren gekommen, dass ein japanischer Prinzipal seine Angestellten ungebührlich behandelt oder seine auf Grund von Vereinbarung zu leistenden Verpflichtungen nicht erfüllt hätte, es sei denn infolge von force majeure oder Zusammenbruch der Firma.

Vom sozialen Standpunkt wäre es zu wünschen, dass das gegenwärtig noch bestehende Verhältnis zwischen japanischem Arbeitgeber und Arbeitnehmer bestehen bliebe, aber wie das Eindringen westlicher Kultur so manches in Japan verändert hat, so ändert sich auch nach und nach das Verhältnis hier zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, und man unterscheidet heute bereits zwei Systeme oder Arten von Dienstverträgen zwischen Prinzipal und Angestellten, das alte patriarchalische und das neue moderne, beide mit Variationen.

Ich nehme das neue moderne System vorweg, da darüber weniger zu sagen ist. Es besteht darin, dass der Angestellte ein bestimmtes Monatsgehalt bezieht und dafür tagsüber im Geschäft seines Prinzipals tätig ist. Irgendwelche gesetzliche oder polizeiliche Bestimmungen über Länge der Arbeitszeit, Pausen usw. gibt es nicht. Es gibt keine Invaliditäts- oder Altersversicherung und keine Krankenkassen.

Dieses neue moderne System ist meines Wissens in einigen Detailgeschäften in Tokio und Yokohama und Kobe im Gebrauch, hat aber keine Ausdehnung von irgendwelcher Bedeutung. Dagegen ist es durchweg in Gebrauch zwischen europäischem Prinzipal und japanischem Angestellten. Ausser dem Monatsgehalt bekommen die Angestellten noch einen Bonus, in der Regel zu Neujahr und zum Bonfest, das ist etwa im Juli jeden Jahres.

Gesetzliche Kündigungsfrist von 14 Tagen gibt es, kommt de facto aber nicht in Betracht. Der Angestellte bekommt im Fall der Entlassung sein Gehalt bis zum Tage der Entlassung. Ebenso kann der Angestellte von einem Tag zum andern weggehen, doch dürfte es zwischen Japanern nie zu einer brüsken Entlassung oder zu einem brüsken Weggehen des Angestellten kommen, dem stehen die landesüblichen Anschauungen über Höflichkeit entgegen. Auf Grund dieser Anschauungen wird auch der Prinzipal, wenngleich er zu nichts verpflichtet ist, für seinen Angestellten im Falle von Krankheit oder sonstiger Not sorgen, und der Angestellte wieder wird Anteil nehmen an den Geschicken seines Arbeitgebers.

Das alte patriarchalische System besteht darin, dass zwischen dem gesetzlichen Vertreter des der Schule entwachsenen jungen Mannes und dem zukünftigen Arbeitgeber ein Lehr- und Dienstvertrag zustande kommt, der früher in der Regel sich auf 15 Jahre erstreckte. Neuerdings beschränkt das geltende Recht diese Dauer auf zehn Jahre, aber wie auch in anderen Dingen, gibt es in dieser Beziehung hierzulande Gebräuche, die stärker binden als die Paragraphen des Gesetzbuches. Für die Dauer dieses Vertrages siedelt der Angestellte in das Haus seines Arbeitgebers über, und dieser hat für ihn zu sorgen wie für einen Familienangehörigen.

Während des ersten Drittels, der ersten 5 Jahre, ist der Angestellte Lehrling, während der zweiten 5 Jahre wird er Verkäufer oder das, was wir mit „jungem Mann“ bezeichnen, und während der letzten 5 Jahre vertritt er bereits die Firma in verbindlicher Weise, das heißt, er kann ohne den Chef zu konsultieren feste Verkäufe oder Käufe zeitigen, je nach der Stellung im Rahmen der Firma, die er inne hat. Ein wirkliches Gehalt bekommt der Angestellte nicht, er erhält, was er braucht, und zu Neujahr und dem Bon-Fest einige Geschenke, und kehrt während dieser Tage auch in das Elternhaus zurück.

Nach Ablauf dieses Dienstvertrages hat der Arbeitgeber die Pflicht, für die Zukunft seines ehemaligen Angestellten zu sorgen. Das geschieht in verschiedener Weise. Entweder er gibt dem Angestellten einen grösseren Geldbetrag, der sich nach der Bedeutung der Firma und der Zahl der Angestellten richtet, oder er macht für den ehemaligen Angestellten eine Filiale seines Geschäfts auf, oder er nimmt ihn als Teilhaber auf, oder er zweigt einen Teil seines Geschäfts ab, zum Beispiel einen gewissen Artikel oder die Kundschaft in einem gewissen Bezirk, die er seinem Angestellten überlässt, oder er etabliert den Angestellten unter dessen eigener Firma, indem er, der frühere Prinzipal, bei den Lieferanten für ihn bürgt, und dann dem Angestellten einen Teil der Kundschaft überlässt, die eventuell durch Zirkular avisiert wird.

Bei Detailgeschäften kommt es häufig vor, dass in derselben Strasse, wenige Häuser von der alten Firma entfernt, ein neues Geschäft von einem ehemaligen Angestellten der alten Firma eröffnet wird. Beide Firmen arbeiten Hand in Hand. Im Exportgeschäft, bei den fremden Exportfirmen, kommt es vor, dass eines Tags ein früherer Verkäufer irgend eines Lieferanten mit der Anzeige erscheint, dass er sich selbstständig gemacht hat. Der fremde Einkäufer, mit den einschlägigen Verhältnissen nicht vertraut und vielleicht nicht der Sprache mächtig, freut sich über die vermehrte Konkurrenz unter seinen Lieferanten, denn häufig genug hat man für einen Artikel hier nur einen Lieferanten. Der Einkäufer weiß dann nicht, dass, wenn der Mann ihm etwas billiger liefert, dies eine abgemachte Sache ist zwischen dem ehemaligen Angestellten und seinem früheren Prinzipal.

Zwischen den obenerwähnten zwei Systemen gibt es nun eine Reihe von Abstufungen, so zum Beispiel freie Station im Hause und ein kleines Gehalt, wie bei uns, mit kürzerem Engagementsverhältnis statt 10 oder 15 Jahre. Die beiden Systeme, wie geschildert, stellen indessen die Art des bestehenden Verhältnisses zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer dar, wie es in Japan zur Zeit ist.

Die Arbeitszeit ist in der Regel von 7 Uhr im Sommer (8 Uhr im Winter) bis zum Dunkelwerden. In kleinen Detailgeschäften bis 10 oder 11 Uhr abends.

Sonntagsschluss kennt man nur in den Hafenstädten und in Tokio und vielleicht in einigen Häusern in Osaka, denn der Sonntag ist eine „westliche Einrichtung“. An japanischen Festtagen, deren es eine Menge gibt, wird dagegen geschlossen, zu Neujahr während dreier Tage. In Fabrikgeschäften, oder was man so nennen will, feiern die Arbeiter am 1. und 15. jeden Monats, die kaufmännischen Angestellten haben an diesen Tagen weniger zu tun, geschlossen wird aber nicht.

Was die Gehaltsverhältnisse anbetrifft, so ist ein Vergleich nicht möglich, ohne gleichzeitig die Art der Lebenshaltung zu vergleichen.

Der Japaner ist nicht nur bescheiden im Essen, sondern in seiner ganzen Lebenshaltung. Er hat nicht die Bedürfnisse für Komfort, die wir haben, aber — und das ist es, was die gelbe Gefahr für uns ausschliesst und die japanischen Bäume nicht in den Himmel wachsen lassen wird — er ist drau und dran, sich Bedürfnisse und Komfort anzugehören. Die enormen Steuerlasten, direkte wie indirekte, seit dem letzten Kriege, tragen dazu bei, die Lebenshaltung zu verteuern, und die wirklich billige Zeit ist für Japan vorüber.

Hinzu kommt, dass die Leistungsfähigkeit eines japanischen Angestellten, von Ausnahmen abgesehen, an die eines europäischen Angestellten nicht heranreicht. Vergleicht man das Einkommen eines Angestellten in einem mittleren Detail- oder Fabrikgeschäft in einer deutschen Grossstadt, der etwa im dritten Jahre „jungener Mann“ ist, mit dem eines Japaners in einer rein japanischen Firma, die nur mit japanischer Kundschaft arbeitet und in Tokio oder Osaka domiziliert, und nimmt man das Einkommen des ersteren mit 150 Mk. an, so dürfte der entsprechende Japaner in Japan in Geldeswert in deutscher Währung etwa gerade die Hälfte haben, etwa 35 Yen per Monat à 210 Mk. per 1 Yen. Wie gesagt lässt sich ein genauer Vergleich nicht anstellen, weil die allgemeinen Verhältnisse zu verschieden sind.

Nun soll man aber aus obigen Ziffern nicht annehmen, dass für einen Europäer hier die gleichen Ziffern gelten, oder dass das Leben in Japan billig ist — für Europäer. Jeder Reisende, der einmal hier war, wird das Gegenteil berichten, und das Gegenteil ist der Fall. Für den Europäer hat, alles in allem in Betracht gezogen, der Yen hier nur die gleiche Kaufkraft wie die Mark bei uns oder der Schilling in England oder der Franc in Belgien oder Frankreich. Mit 100 Yen kommt der Europäer hier nicht weiter als mit 100 Mark zu Hause, und ich möchte es keinem jungen Mann anraten, die ihm etwa offerierten 125 Yen oder 150 Yen pro Monat Anfangsgehalt mit 2 oder 2,10 zu multiplizieren und sich auszurechnen, dass er

250 bis 300 Mark hier verdient. Er wird aus allen Himmeln fallen, sobald er drei Tage hier ist. Diese Verhältnisse werden sich noch ungünstiger stellen, wenn erst der neue Zolltarif in Kraft tritt, denn alles, was uns als „daily necessity“ geläufig ist, sieht dieser Tarif als „luxury“ an und besteuert es entsprechend.

Was weibliche Arbeitskräfte in kaufmännischen Geschäften angeht, so ist seit einigen Jahren deren Anstellung sehr häufig geworden. Von einer Bevorzugung kann man aber nicht sprechen. Der Staat hat weibliche Telephonistinnen und Billetverkäuferinnen. In warenhausartigen Detailgeschäften in Tokio gibt es eine Menge weiblicher Verkäuferinnen. Selbstredend auch in anderen Detailgeschäften, aber in dem Umfang wie bei uns ist weibliche Arbeitskraft in kaufmännischen Geschäften noch nicht vertreten. Es gibt viele japanische Schreibmaschinistinnen.

Man sieht also, dass die Verhältnisse in Japan nicht so glänzend sind, um zum Umtausch einer Stelle in Europa oder Amerika mit einer solchen in Japan anzuregen.



Fachschulnachrichten



Webschule Wattwil. Am 24. Oktober nachmittag fand eine Webschulbau- und eine Aufsichtskommissionssitzung statt. In der ersten wurde hauptsächlich der Kostenvoranschlag eingehend durchberaten und im Interesse der Sparsamkeit einige Vereinfachungen, die zusammen doch etwa 5000 Fr. ausmachen

mögen, beschlossen. Man hofft, den eingedeckten Rohbau im Dezember fertig erstellt zu sehen, vorausgesetzt, dass die Witterung weiter so günstig bleibt wie bisher im Oktober. Die Grundmauern stehen. Auf alle Fälle dürfte sich der Bau nach dem Entwurf der Herren Architekten Pfleghard & Haefeli in Zürich dem Gesamtcharakter des Ortes gut anschliessen.

Für die Webschulkommission bildet die finanzielle Sorge fortgesetzt das Haupttraktandum. Viele Textilindustrielle haben ihren Tribut eben noch nicht entrichtet und man muss sich ganz auf die Opfer derselben stützen, bis die Bundesregierung in Bern eine andere Stellung uns gegenüber einnimmt.

Vom Vermächtnis des Herrn Kaspar Jenny in Ziegelbrücke, der unserer Schule 3000 Fr. letztwillig zuwandte, wurde dankend Notiz genommen. —

Seit Eröffnung der Bodensee-Toggenburg-Rickenbahn hatte die Webschule Wattwil schon viel Besuch zu empfangen, u. a. den Gewerbeverband St. Gallen, sämtliche Webermeister eines grossen Seidenfabrikationshauses auf der Südseite des Tunnels etc. Wenn einmal der Erweiterungsbau bezogen ist, wird man sich noch mehr über das Interesse an unserem Institut freuen.

Mit dem 29. Oktober schloss nach einer anstrengenden Prüfungswoche — am vorletzten Tag wohnte derselben auch Herr A. Schubiger von Uznach, eidgenössischer Experte, bei — das Sommersemester; am 14. November beginnt das Wintersemester, für welches wieder genügend Anmeldungen eingegangen sind.

Redaktionskomité:

Fr. Kaeser, Zürich (Metropol), **Dr. Th. Niggli**, Zürich II,
A. Frohmader, Dir. der Webschule Wattwil.

Patent-Erteilungen.

Kl. 21 c, Nr. 46428. 16. Sept. 1908.

— Einrichtung zum selbsttätigen Auswechseln des Schützens von Webstühlen bei Schussfadenbruch oder abgelaufener Schussfadenspule. — Giov. Blumer & Co., Nembro b, Bergamo, Vertreter: Naegeli & Co., Bern.

Cl. 21 c, no 46429. 2. décembre 1908. — Perfectionnement aux métiers à tisser à nombre impair de lames, à alimentation auto-

Mech. Seidenstoffweberei
sueht einen jüngern Disponenten (Webschüler)
einen Zettelaufleger
und für die Ausrüsterei
einen jungen Mann.

Offerten unter Chiffre T. H. 925 an die Exped. des Blattes.

matique du fil de trame. — Northrop Loom Company, 1, Hopedale Street, Hopedale (Massachusetts, E.-U. d. Am.). Mandataire: A. Ritter, Bâle.
Kl. 21 b, Nr. 46427. 30. Januar 1909.
— Einfach hebende Offenachschaftmaschine. — Vischer & Co., Bandfabrikanten, Rheinsprung 16, Basel Vertreter: A. Ritter, Basel.



Schweiz. Kaufmännischer Verein,

Centralbureau für Stellenvermittlung, Zürich. Sihlstr. 20.

Sihlstrasse 20 :: Telephon 3235

Für die Herren Prinzipale sind die Dienste des Bureau kostenfrei.

Vermittlung von Stellen jeder Art für technisches Personal aus der Seidenbranche: Webereidirektoren, Disponenten, Webermeister, Ferggstuben-Angestellte, Anrüster, Dessinatoren etc.

Die Mitglieder des Vereins ehemaliger Seidenwebschüler können sich beim Zentralbureau für Stellenvermittlung in Zürich gratis einschreiben, indem die Einschreibebegrühr von Fr. 2.— aus der Vereinskasse bezahlt wird. Anmeldeformulare werden gratis abgegeben. Der Anmeldung ist jeweilen die letzte Vereins-Beitragquittung beizufügen. Für ausgeschriebene Stellen werden Spezialofferten entgegengenommen, die direkt an den Schweizer. Kaufm. Verein, Stellenvermittlung, Sihlstrasse 20 einzusenden sind.

Offene Stellen.

F 745. D. Schw.-Seide. — Tüchtiger, branchekundiger Disponent und Hülfsbuchhalter.

F 755. D. Schw.-Seide. — Tüchtiger Commis aus der Branche. Deutsch, Englisch und Französisch.

Verein ehemaliger Seidenwebschüler, Zürich.

Mitteilung an die Mitglieder im Ausland!

Um die Bezahlung der Jahresbeiträge seitens der Mitglieder im Ausland zu erleichtern, haben wir in verschiedenen Ländern Zahlstellen eingerichtet und sind hiefür folgende Herren gewonnen worden:

- I. Deutschland: Herr August Schweizer, Tumringen bei Lörrach, Grossherzogtum Baden.
- II. Frankreich: Mons. M. W. Ruhoff, Tissage mécanique Baumann aîné & Co., St-Pierre de Bœuf, Loire.
- III. Oesterreich: Herr Ed. Eschmann, Kamm- und Geschirrfabrik, Mährisch-Schönberg (Mähren).
- IV. Italien: Herr H. Margstahler, p. a. Herrn A. Rütschi, Mariano-Commense.
- V. Vereinigte Staaten: Mister A. W. Bühlmann, Broadway & Brome Street, Silk Exchange Building, New-York.

Wir ersuchen unsere in den betreffenden Ländern wohnhaften Mitglieder, insofern sie ihre Jahresbeiträge noch nicht bezahlt haben (Fr. 6.20 per Jahr), den Betrag an die vorgenannten Zahlstellen einzusenden.

Mit kollegialischem Gruss

Der Vorstand.