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

Herausgeber: Verein Ehemaliger Textilfachschüler Zürich und Angehöriger der Textilindustrie

Band: 27 (1920)

Heft: 24

Rubrik: Sozialpolitisches

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: 09.12.2025

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

ländischen Lieferanten, abwälzen, sondern müßten sie voll und ganz tragen, was dem Versuch rufen könnte, sich bei neuen Abschlüssen einigermaßen zu erholen und da die Preise über dem der Weltmarktlage entsprechenden Minimum anzusetzen. Sodann wäre es im Interesse der Geschäftsmoral und Geschäftssicherheit außerordentlich zu bedauern, wenn es weiter um sich greifen sollte, daß man nicht mehr mit der unbedingten Respektierung der Verträge rechnen dürfte, wie sie vor dem Krieg in der Schweiz traditionell gewesen ist. Der indirekte Schaden, den die schweizerische Volkswirtschaft dadurch in ihrem Ansehen erleiden müßte, sei weit höher einzuschätzen als alle Verluste, welche die loyale Erfüllung der vertraglichen Verpflichtung für die Betroffenen mit sich bringe.

Beschlüsse oder Resolutionen wurden nicht gefaßt. Man stimmte allgemein überein, daß beim Preisabbau eine über die einzelnen Fachverbände hinausgreifende Versammlung nur den Charakter einer rein orientierenden Aussprache haben könne. Dagegen wurde verschiedentlich der Wunsch geäußert, die Frage möchte in den einzelnen Branchenorganisationen weiter behandelt werden, namentlich auch im Sinn einer allgemeinen Aufklärung, damit sowohl auf seiten der Produzenten und Verkäufer, als auch bei den Konsumenten eine den Tatsachen möglichst entsprechende Einschätzung der Verhältnisse Platz greife.

Verteilung des Liquidationserlöses der S. S. S. Der Bundesrat hat Freitag den 17. Dezember die Verteilung des Liquidationserlöses der S. S. S. vorgenommen. Eine bezügliche Mitteilung des Volkswirtschaftsdepartements führt aus: Die S. S. S. übergab dem Bundesrat ihren Betriebsüberschuß zum Zwecke der statutengemäßen Verteilung. Artikel 18 der Statuten der S. S. S. vom 27. Oktober 1915 bestimmt: „Ein bei der Liquidation über die Verzinsung und Rückzahlung des vom Bunde gelieferten Betriebskapitals sich ergebender Vermögensüberschuß wird dem Bundesrat eingehändigt und von diesem einer oder mehreren zur Förderung von Landwirtschaft, Handel, Industrie und Gewerbe bestehenden Organisationen überwiesen. Ergibt die Liquidation einen Verlust, so wird er vom Bunde getragen."

Auf Grund dieser statutarischen Bestimmung hat der Bundesrat die Verteilung des Betriebsüberschusses der S. S. S. in nach folgender Weise vorgenommen. Er hat dabei im wesentlichen die drei Gruppen Landwirtschaft, Handel und Industrie und Gewerbe in gleichmäßiger Weise bedacht und im Einverständnis mit den Vertretern der betreffenden Zentralorganisation noch Zuwendungen an den Fonds für Hilfe bei nichtversicherbaren Elementarschäden und an die Stiftung zur Förderung der schweizerischen Volkswirtschaft durch wissenschaftliche Forschung, welch letzte auch den Interessen der verschiedenen schweizerischen Erwerbsgruppen dient, gemacht. Die Zuwendungen an Handel, Industrie und Gewerbe wurden im Benehmen mit Vertretern der Zentralorganisation teilweise bestimmten Organisationen und Zwecken zugewiesen.

Eine ganze Reihe von Eingaben, speziell auch von gemeinnützigen Verbänden und Institutionen, mußten im Hinblick auf die Statutenbestimmung und um eine irrationelle Verzettelung des Betrages zu vermeiden, unberücksichtigt bleiben. Die Verteilungsliste ist demgemäß die folgende:

I. Für Handel, Industrie und Gewerbe. Schweizerischer Handels- und Industrieverein Fr. 1,050,000, Schweizerischer Gewerbe-Verband Fr. 1,050,000, Schweizerisches Nachweisbureau für Bezug und Absatz von Waren Fr. 300,000, Bureau Industriel Suisse, Lausanne, Fr. 75,000, Schweizerische Mustermesse, Basel, Fr. 300,000, Comptoir Suisse, Lausanne, Fr. 150,000, Schweizerisches Wirtschafts-Archiv, Basel, Fr. 25,000, Archiv für Handel und Industrie, Zürich, Fr. 25,000, Schweizerischer Kaufmännischer Verein (für Unterrichtszwecke) Fr. 250,000, Verband der Schweizerwoche Fr. 50,000, Schweizerischer Wasserwirtschaftsverband Fr. 25,000. Total Fr. 3,300,000.

II. Für die Landwirtschaft. Schweizerischer Bauernverband, und zwar für Bürgschaftsgenossenschaft für Landarbeiter und Kleinbauern Fr. 1,200,000, für Rentabilitätserhebungen Fr. 200,000, für das Schätzungsamt Fr. 100,000, Fonds für eine Abteilung für Versuche über Haustierernährung an der Eidgenössischen Polytechnischen Hochschule Fr. 200,000, total Fr. 1,700,000.

Ferner: Fonds für Hilfe bei nicht versicherbaren Elementarschäden Fr. 400,000, Stiftung zur Förderung der schweizerischen Volkswirtschaft durch wissenschaftliche Forschung Fr. 400,000, zusammen Fr. 800,000. Gesamttotal Fr. 5,800,000.

Sozialpolitisches

Arbeitslosen-Fürsorge.

Mit Krafterklärung ab 15. November abhin, hat der Bundesrat einen Beschluß erlassen betreffend die Arbeitslosenunterstützung. Dieser Beschluß umfaßt alle Arbeiter in Industrie und Gewerbe, kaufmännische und technische Privatangestellte, arbeitsloses Bundespersonal und auch das Hotel- und Wirtschaftspersonal.

Der neue provisorische Beschluß unterscheidet sich von früheren wesentlich darin, daß er die Unterstützung nicht mehr beschränkt auf Arbeitslosigkeit, die Folge der Kriegswirkung ist, sondern auf alle Arbeitslosigkeit.

Die „Union Helvetia" hat kürzlich für ihre Mitglieder einen ausführlichen Ueberblick im Organ erscheinen lassen.

Die „Schweizer. Werkmeisterzeitung" entnimmt dem Inhalte folgende Auslegungen:

Wer kann Fürsorge beanspruchen?

Arbeitsfähige, mindestens 16jährige Schweizer, die regelmäßig eine Erwerbstätigkeit ausgeübt haben, wenn sie durch unfreiwillige und unverschuldete Arbeitslosigkeit oder Arbeitszeitverkürzung einen Verdienstausfall erleiden, wofern sie dadurch in eine bedrängte Lage kommen würden. Es ist also nicht notwendig, daß ein Arbeiter schon in der tiefsten Not stecken muß, bevor er Fürsorge beanspruchen kann; sobald sich offensichtlich ergibt, daß ein Fortdauern der Arbeitslosigkeit eine „bedrängte Lage" herbeiführt, ist die Voraussetzung zur Unterstützung gegeben.

Ausländer erhalten die Unterstützung nur beim Vorliegen ganz bestimmter Voraussetzungen: sie müssen in den letzten fünf Jahren vor dem 1. August 1914 insgesamt wenigstens 1 Jahr in der Schweiz gearbeitet oder eine Schule besucht haben, und zudem muß ihr Heimatstaat den Schweizern dieselben Unterstützungsrechte einräumen wie die Schweiz diesen Ausländern. Eine besondere Bestimmung will verhüten, daß Arbeitgeber dadurch, daß sie event. Ausländer als Angestellte oder Arbeiter vorziehen, hinsichtlich ihrer finanziellen Leistungen an die Fürsorge besser gestellt sind als andere, patriotischere Arbeitgeber.

Für das Hotel- und Wirtschaftspersonal ist Art. 2 des Beschlusses von größter Bedeutung, wo es heißt:

„Bei berufsüblicher Arbeitslosigkeit (Saisonarbeitslosigkeit) soll Unterstützung nur insofern ausgerichtet werden, als der Betreffende auf außerberuflicne Zwischenarbeit angewiesen ist und solche nicht finden kann. Diese Unterstützung wegen Ausfalls außerberuflicher Zwischenarbeit soll in der Regel frühestens einen Monat nach Eintritt der berufsüblichen Arbeitslosigkeit beginnen. Das zuständige kantonale Departement entscheidet über die Gewährung dieser Unterstützung. Das eidgenössische Volkswirtschaftsdepartement kann für einzelne Berufsarten nähere Bestimmungen aufstellen."

Die Arbeitslosenfürsorge darf nicht als Armensache behandelt werden. Es ist also unzulässig, einem Fürsorgeberechtigten daraus, daß er seine Unterstützung beansprucht, irgendwelchen Vorwurf zu machen, oder die Unterstützung als Armenunterstützung zu registrieren, oder den Ansprecher auf das Register der Armengenössigen zu setzen. Widerhandlungen gegen diese Bestimmung sind sofort zu melden und werden mit aller Energie verfolgt.

Die Unterstützung wird nicht gewährt für die Zeit vor der Anmeldung des Gesuchstellers. Es hat also jeder Angestellte, bei dem die Voraussetzungen vorliegen, ein dringendes Interesse an rechtzeitiger Anmeldung des Anspruches.

Unterstützung wird nicht gewährt und bereits zugestandene Unterstützungen sind dauernd oder vorübergehend zurückzuziehen inbezug auf einen Angestellten, der eine angemessene Arbeitsgelegenheit nicht benützt oder offensichtlich eine solche finden könnte, oder vom zuständigen kantonalen Departement genehmigte Vorschriften der Arbeitsnachweisstellen nicht befolgt; Mißbrauch der Unterstützung sich zuschulden kommen läßt; wissentlich unrichtige oder unvollständige Angaben macht; in diesem Falle bleibt überdies strafrechtliche Verfolgung vorbehalten.

Welche Pflicht hat der Fürsorgeberechtigte in erster Linie?

Er muß sich energisch auf jede mögliche Weise um Arbeit umsehen, das ist seine Ehrenpflicht. Er muß die ihm von der Wohnsitzgemeinde angewiesene Arbeit annehmen; diese ist ver-

pflichtet, ihm „wenn möglich in seinem Berufe und gemäß seinen persönlichen Verhältnissen" Arbeit anzuweisen; als „angemessen" gilt jedoch auch außerberufliche und außerhalb des Wohnsitzes erhältliche Arbeit, „die dem Betreffenden nach den Umständen und seinen Fähigkeiten zugemutet werden darf".

Wo meldet sich der Arbeitslose an?

Bei der Wohnsitzgemeinde. Als Wohnsitzgemeinde gilt für ledige Angestellte jene, bei welcher der Ansprecher seine Schriften hinterlegt hat. Bei verheirateten Angestellten, die bei auswärtiger Beschäftigung in der Arbeitsgemeinde sog. Interimsschriften zu hinterlegen pflegen, gilt als Wohnsitzgemeinde jene Gemeinde, in der die eigentlichen Schriften, Heimatschein, hinterlegt sind und die Familie wohnt.

Jede Gemeinde hat nun die Stelle zu bezeichnen, an welche diese Gesuche zu richten sind. Solange das nicht der Fall ist, richte man die Anmeldung an die Gemeindekanzlei. Auf jeden Fall ersuchen wir die Angestellten, die offiziellen Bekanntmachungen der Behörden in den Amtsblättern ihres Kantons und der Gemeinde, sowie in der Tagespresse genau zu verfolgen.

Karenzzeit.

Eine Bestimmung des Beschlusses gestattet einer Kantonsregierung zur Verhütung des Zustroms auswärtiger Arbeitsloser eine angemessene Aufenthaltsdauer als Bedingung zur Unterstützung vorzuschreiben. Bekanntlich hat Zürich bereits eine solche Karenzzeit.

Diese Bestimmung kann nun sehr leicht zu schwerer Benachteiligung des seiner Erwerbswanderung nachgehenden Hotelpersonals führen.

Wohl darum sieht der betreffende Artikel auch vor, daß derartige Bestimmungen vom schweizerischen Volkswirtschaftsdepartement genehmigt werden müssen.

Wir machen zurzeit nur auf folgendes aufmerksam: Der Beschluß sagt eigentlich nicht, wer dann für die Fürsorge aufzukommen hat, wenn ein Wohnsitzkanton mit Berufung auf diese Karenzzeit die Fürsorge ablehnt. Es liegt nahe, daß es dann der letzte Arbeitskanton bezw. die letzte Arbeitsgemeinde sein müsse. Kann man nun aber einem ledigen Angestellten, der in St. Moritz arbeitete und wegen Saisonschluß arbeitslos wird, ernstlich zumuten, zuerst einen Monat arbeitslos in der teuren Gemeinde St. Moritz herumzusitzen, obschon er dort mit Sicherheit keine Arbeit finden kann, nur um zunächst den Anmeldetermin von einem Monat für Saisonangestellte zu ersitzen, und dann hernach auch noch weiter in St. Moritz zu verbleiben, damit sein Fürsorgeanspruch nicht erlischt? Wir sagen nein! Denn so etwas würde den Zweck jeder Arbeitslosenfürsorge geradezu korrumpieren. Wir stellen uns also auf den Standpunkt, daß, wo einem Angestellten mit Berufung auf Karenzzeit von seinem Wohnsitzkanton die Unterstützung verweigert wird, der Betreffende sich sofort an die letzte Arbeitsgemeinde wendet, ohne in diese zurückzukehren, und zwar würde er den Anspruch geltend machen von dem Tag des ersten Gesuches an. Im Streitfalle wäre der Rechtsweg zu beschreiten.

Kommt ein verheirateter Angestellter beispielsweise aus seiner St. Moritzer Stelle nach Saisonschluß zu seiner Familie im Kanton Bern zurück und es will ihm dort die Karenzzeit entgegengehalten werden, so soll er diese von vornherein ablehnen und sich gar nicht darauf einlassen, bei seiner Arbeitsgemeinde vorstellig zu werden; denn er hat tatsächlich seinen Wohnsitz im Kanton Bern bewahrt und die Karenzzeiteinrede kann ihm daher von rechtswegen gar nicht gemacht werden.

Fürsorge bei Arbeitszeitverkürzung.

Arbeitszeitverkürzung ist hier nicht verstanden als Verkürzung, wie sie z. B. durch gesetzliche Vorschrift, oder durch Arbeitsverträge beidseitig vereinbart wird. Hier gilt lediglich Arbeitszeitverkürzung, die wegen Arbeitsmangel unter die ortsüblichen oder anerkannten Arbeitszeiten geht und wo infolgedessen ein Lohnausfall entsteht.

Was sind die Unterstützungsleistungen?

Bei Verkürzung der Arbeitszeit beträgt die Unterstützung die Hälfte des Verdienstausfalles:

Bei gänzlicher Arbeitslosigkeit:

a) nach der Höhe:

„Die Unterstützung bei gänzlicher Arbeitslosigkeit beträgt 60% oder, wenn der Arbeitslose eine gesetzliche Unterstützungspflicht erfüllt, 70% des normalen Verdienstes. Als normaler Verdienst gilt der Betrag, den der Betreffende bei normaler Arbeitsgelegenheit zu der Zeit, in der er arbeitslos ist, verdienen könnte; in der Regel ist er nach dem Durchschnittsverdienst der letzten drei Monate vor dem Beginn der Arbeitslosigkeit zu berechnen.

Die Unterstützung soll jedenfalls werktäglich, je nach den Lebensbedingungen der Wohnsitzgemeinde des Arbeitslosen und der Zahl der Personen, an denen er eine gesetzliche Unterstützungspflicht erfüllt, folgenden Betrag nicht überschreiten:

Kategorien In Gemeinden mit	Für den Arbeitslosen, der keine gesetzliche Unterstützungspflicht erfüllt	Für den Arbeitslosen, der eine gesetzliche Unterstützungspflicht erfüllt gegenüber			
		1 Person	2 Person.	3 Person.	4 Person.
1. teuren Lebensbedingungen	5.—	8.—	9.—	9.50	10.—
2. mittl. Lebensbedingungen	5.—	7.50	8.—	8.50	9.—
3. verhältnismässig billigen Lebensbedingungen	4.—	6.50	7.—	7.50	8.—

Für je eine weitere Person Fr. —.50 mehr.

Die Einteilung der Gemeinden in die vorstehenden drei Kategorien erfolgt mit Genehmigung des eidgenössischen Volkswirtschaftsdepartements durch die Kantonsregierungen.

Die Unterstützung kann insoweit herabgesetzt werden, als anderes Einkommen oder Vermögen in der Familie vorhanden ist. Eine angemessene Herabsetzung ist namentlich auch dann vorzunehmen, wenn mehrere in demselben Haushalt lebende Familienangehörige gleichzeitig Unterstützung beziehen.

Die Unterstützung bei gänzlicher Arbeitslosigkeit und Bezüge aus Arbeitslosenkassen dürfen zusammen 80% oder, wenn der Arbeitslose eine gesetzliche Unterstützungspflicht erfüllt, 90% des normalen Verdienstes nicht übersteigen.

Hinsichtlich der Herabsetzung der Leistungen, wenn noch anderes Einkommen oder Vermögen in der Familie ist, muß gesagt werden, daß diese Bestimmung nicht so verstanden sein könne, es müsse der Angestellte nun unter allen Umständen zuerst seine allerletzten Sparbatzen aufzehren, bevor er etwas erhält. Da wird eine vernünftige Praxis die richtige Mitte finden müssen.

Findet sich für einen Angestellten, nur um arbeiten zu können und nicht müßig herumzusitzen, eine Arbeit, die ihm weniger einträgt als die ihm zukommende Unterstützung bei gänzlicher Arbeitslosigkeit, so erhält er eine sog. Differenzzulage. Die bezügliche Anmeldung ist ebenfalls an die Wohnsitzgemeinde zu richten. Bei Berechnung der Differenzzulage sind vom Verdienst die besondern Auslagen abzuziehen, die durch Uebernahme der Arbeit entstehen (z. B. Mehrkosten wegen Uebernahme von Arbeit außerhalb des Wohnortes etc.). Doch soll die Zulage niemals den Betrag überschreiten, die ein Angestellter bei gänzlicher Arbeitslosigkeit nach den vorherigen Bestimmungen erhalten könnte.

Um die Uebernahme einer Arbeit zu erleichtern, kann das zuständige kantonale Departement auch eine außerordentliche Unterstützung oder ein unverzinsliches Darlehen gewähren. Wird der Betrag von Fr. 100 überschritten, so muß diese Unterstützung vom Volkswirtschaftsdepartement genehmigt werden.

b) Nach der Dauer: In der Regel soll innerhalb Jahresfrist nicht für mehr als 60 Tage die Unterstützung ausgerichtet werden. Sie kann um höchstens 30 Tage verlängert werden durch Entscheid des zuständigen kantonalen Departements. Die Anmeldung um Verlängerung ist an die Wohnsitzgemeinde zu richten, bei welcher der Gesuchsteller bereits eingeschrieben ist.

Noch weitere Verlängerung der Unterstützung kann nur vom Kanton selbst mit Zustimmung des Schweizer. Volkswirtschaftsdepartements zugesprochen werden.

Wer bezahlt die Kosten?

Bei gänzlicher Arbeitslosigkeit in der Regel Bund und Kanton zu gleichen Teilen. Handelt es sich um Arbeitslosigkeit wegen Kriegsfolgen, so können die Betriebsinhaber zu Beitragsleistungen herangezogen werden. Ausgenommen hiervon sind Berufsarten, die außer Stand sind, diese Pflichten zu übernehmen. Das wird auf die Hotellerie zutreffen. Indessen bleibt nach unserer Ueberzeugung auch die Hotellerie unter der Sicherungsvorschrift von Art. 21, 3. Absatz, der folgendermaßen lautet:

„Wird in einem Betriebe die Arbeitszeit für die Angestellten oder Arbeiter derselben Berufskategorie nicht gleichmäßig gekürzt, obwohl dies offensichtlich ohne namhaften Nachteil für den Geschäftsgang möglich wäre, so fällt die Unterstützung ganz zu Lasten des Betriebsinhabers, es sei denn, daß auch die durch-

schnittliche Arbeitsdauer dieser Angestellten oder Arbeiter sich um mehr als 40 Prozent verkürzt hat", in welchem Falle der Arbeitgeber bekanntlich nur ein Drittel bezahlt.

Diese Bestimmung will bezwecken, daß nicht in einem Unternehmen unnötigerweise Angestellte arbeitslos gemacht werden, wenn die Gesamtheit der betreffenden Kategorieangestellten im Betrieb durch Uebernahme einer entsprechenden Arbeitszeitverkürzung hätte die Entlassung und damit den Notstand von Arbeitskollegen verhindern können. Man will also die Arbeitsgelegenheit strecken.

Verfahren in Streitsachen.

Klagen wegen Verweigerung der Unterstützung oder wegen deren Höhe sind dem kantonalen Einigungsamt einzureichen. Im Einigungsamt sollen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vertreten sein.

Ueber die Höhe der Unterstützung, über event. Herabsetzung wegen anderweitiger Einkommen oder Vermögen, über die Höhe der Differenzzulage entscheidet das Einigungsamt endgültig.

Alle übrigen Entscheide, also insbesondere auch solche betreffend Verweigerung der Unterstützung überhaupt, können innerhalb zehn Tagen nach Zustellung des Beschlusses an die eidgenössische Rekurskommission für Arbeitslosenunterstützung (vorläufige Adresse: Eidg. Amt für Arbeitslosenfürsorge in Bern) weitergezogen werden. In der eidgenössischen Rekurskommission sind ebenfalls Arbeitgeber und Arbeitnehmer vertreten.

Das Verfahren ist in beiden Fällen kostenlos.

Die Entscheide sind mit Begründung u. a. auch dem Arbeitslosen schriftlich zuzustellen.

Rechtskräftige Entscheide sind gerichtlich vollstreckbar.

Weitere sichernde Maßnahmen.

In Berufsgruppen, in welchen große Arbeitslosigkeit herrscht, dürfen in der Regel Ueberzeitarbeit-Bewilligungen nicht erteilt werden.

Nötigenfals kann das Schweiz. Volkswirtschaftsdepartement außerdem eine vorübergehende Kürzung der Arbeitszeit vorschreiben.

Unterstützungen sind unpfändbar.

Wegen den Bestimmungen dieses Beschlusses dürfen keine Gehalts- oder Lohnkürzungen vorgenommen werden.

Pflichten der Verbände und ihrer Mitglieder.

Betriebsinhaber haben die Angestellten und Arbeiter, für deren Unterstützung bei Arbeitszeitverkürzung sie Zuschüsse aus öffentlichen Mitteln verlangen, unverzüglich der Arbeitslosenstelle der Wohnsitzgemeinde des Unterstützten zu melden.

Die Zuweisung angemessener Arbeit durch die Wohnsitzgemeinde soll in engster Zusammenarbeit mit den Berufsorganisationen der Betriebsinhaber und der Angestellten erfolgen.

Die Betriebsinhaber und übrigens auch alle Berufsverbände haben der kantonalen Zentralstelle für Arbeitsnachweis von offenen Stellen unverzüglich und ohne besondere Aufforderung Kenntnis zu geben.

Auch sind die sämtlichen Berufsverbände des Berufes zu jeglicher Auskunfterteilung in bezug auf die Arbeitslosenfürsorge, bezw. die Bestimmungen des Beschlusses, verpflichtet.

Zum Schlusse machen wir darauf aufmerksam, daß der Bundesratsbeschluß auch die Arbeitslosenfürsorge für ehemaliges Bundes-, Kantons- und Gemeindepersonal ordnet, ebenso diejenige der Auslandschweizer.

Als Bundesangestellte gelten Angestellte und Arbeiter, die aus eidgenössischen Betrieben und Verwaltungen entlassen worden sind, innerhalb des ersten halben Jahres nach ihrer Entlassung. Die Entscheidung geht vom eidgenössischen Amt für Arbeitslosenfürsorge aus; die Anmeldung geschieht bei der Wohnsitzgemeinde.

Als Auslandschweizer im Sinne des Beschlusses gilt, wer sich vor seiner Rückkehr nach der Schweiz wenigstens zwei Jahre ständig im Ausland aufgehalten hat (vorübergehende Leistung von Militärdienst unterbricht u. E. nicht), innerhalb des ersten halben Jahres nach der Rückkehr. Verfahren gleich wie beim Bundespersonal.

Als Kantons- bezw. Gemeindeangestellte gilt, wer als Angestellter wenigstens zwei Monate oder als Arbeiter wenigstens einen Monat ununterbrochen dort im Dienst gestanden ist. Anmeldung ebenfalls durch die Wohnsitzgemeinde.

Bezüglich der Höhe der Unterstützung gilt im übrigen auch der vorliegende Beschluß.

Ueber Frauen- und Kinderarbeit in den schweizerischen Fabriken ist dem Berichte des eidgenössischen Fabrikinspektors für den dritten Kreis folgendes zu entnehmen:

Vergleicht man die Ergebnisse unserer Arbeiterzählung im Jahre 1918 mit der Fabrikstatistik von 1911, so ergibt sich eine starke Zunahme der Frauenarbeit in allen und eine bedeutende Vermehrung der Jugendlichen beider Geschlechter in den meisten Kantonen. Das gleiche Bild ergibt die Vergleichung einzelner Industriegruppen, und da ist die Zunahme der Frauenarbeit in der Metall- und Maschinen-, der chemischen Industrie, sowie in der Bearbeitung der Erden und Steine ganz auffallend. Es wird unterlassen, Zahlen zu geben, weil die Erhebung von 1918 der von 1911 nicht ebenbürtig ist, sondern verschiedene Mängel enthält. Mehrere Maschinenfabriken, eine Drechslerei, eine Rollladenfabrik erklärten, sie seien gezwungen gewesen, Frauen einzustellen, weil Männer nicht zu bekommen waren. Dabei wurde hervorgehoben, daß ihnen die gleichen Akkordlöhne bezahlt werden, wie den Männern. Im Sommer 1919 kamen wir auch in eine Zementfabrik, wo Frauen und Mädchen Kohlen, Klinker, Steine schaufeln, Karretten stoßen mußten, weil die Italiener ausblieben und einheimische Männer nicht zu haben waren. Es ist dies für die Frauen eine absolut ungeeignete Arbeit. In den Maschinenfabriken hatte man nirgends Anlaß zu klagen über die Zuweisung von zu anstrengender oder unpassender Arbeit an Frauen; man war denn auch überall mit ihren Leistungen zufrieden. In einer Seidenfärberei verlangten die Männer die Entlassung von drei Frauen aus einer gewissen Abteilung, angeblich wegen Gefährdung ihrer Gesundheit. Wir konnten eine solche nicht finden, das Verlangen daher nicht unterstützen. Dagegen erhoben wir Einwendung gegen die Beschäftigung von Frauen an Handstühlen in einer Teppichweberei, weil die Arbeit sehr anstrengend und mit starker Erschütterung verbunden ist.

Die Wöchnerinnenlisten sind zwar überall vorhanden, wo sie nötig sind, aber Einträge sind immer seltener. Auf unsere Frage nach den Wöchnerinnen lautete die Antwort in den letzten Jahren gewöhnlich: Wir haben keine. Die Unterstützung von Wöchnerinnen durch den Bund wird noch immer mißverstanden und wir betonen daher auch an dieser Stelle, daß nur Mitglieder anerkannter Krankenkassen ihrer teilhaftig werden. Eine solche, in einer Baumwollspinnerei, hat auf die Anerkennung verzichtet und zahlt nun selbst den Wöchnerinnen zwei Franken täglich. In einer anderen Spinnerei erhalten die Wöchnerinnen, die nicht Mitglieder einer anerkannten Krankenkasse sind, von der Fabrik 20 Franken.

Das Verbot, Kinder unter 14 Jahren zu beschäftigen, ist oft übertreten worden. In manchen Fällen geschah es, weil die Fabrikinhaber in der Einforderung der Altersausweise nachlässig waren, in andern ließ man sich überreden durch die Not der Eltern, in dritten gab man der Grippe schuld, der die Arbeiter anheimgefallen waren, und für die man andern Ersatz nicht habe finden können. Wiederholt trafen wir Kinder während der Schulferien beschäftigt, auch hatten wir Anstände mit Vorarbeitern, die ein gewisses Vorrecht für die Beschäftigung ihrer zu jungen Kinder beanspruchten, nicht weniger mit Betriebsinhabern, die nicht verstehen wollten, daß das Gesetz auch auf ihre eigenen Kinder anwendbar sei. Wir können nicht genug betonen: es gilt für alle Kinder und es ist ein Glück, daß niemand die Befugnis hat, eine Ausnahme zu gestatten, sonst hätten wir in den letzten Zeiten eine große Zahl von Kindern unter 14 Jahren in den Fabriken gehabt. Es sind uns allerdings einzelne Fälle bekannt geworden, wo die strenge Durchführung des Gesetzes eine große Härte bedeutete, aber sie war doch noch das kleinere Uebel, als die Lockerung des Verbotes.

Zu Klagen gab auch die Verschiedenheit der kantonalen Schul- und Lehrlingsgesetze Anlaß. So beschwerte sich eine Fabrik im Tessin, daß die jungen Leute sich nach einem anderen Schweizerkanton verziehen, wo sie früher schulfrei werden und als Lehrlinge freier sind. Auch die verschiedenartige Definition des Begriffs Lehrling verursacht Unzuträglichkeiten. Wir kennen Fabriken, die keine „Lehrlinge", sondern nur „junge Arbeiter" beschäftigen, und sie am einen Ort den Vorschriften des Lehrlingsgesetzes entziehen können, während am anderen ein solcher Unterschied nicht zulässig ist. Ein eidgenössisches Lehrlingsgesetz wird berufen sein, die als störend empfundenen Ungleichheiten zu beseitigen.

Sozialisierungsterror in Wien. Hierunter teilt der „Berliner Konfektionär" folgendes mit: Bei der Textilfabrikfirma Herm. Pollak & Söhne in Wien waren die Arbeiter wegen Lohnforderungen in den Ausstand getreten. Am nächsten Morgen

kamen die Arbeiter in die Fabrik, nahmen dem Direktor die Schlüssel weg und setzten ein „Aktionskomitee" ein, das den Betrieb leiten sollte. Die Firma erstattete Anzeige wegen Hausfriedensbruches und bat um Schutz. Es wurde ein Wachkontingent zu der Firma gesandt. Daraufhin kam eine Einigung im Sinne der früher erwähnten Bedingungen zustande. Die Enteignung wurde widerrufen. Die Direktion bewies dadurch Entgegenkommen, daß sie den der Arbeiterschaft mißliebigen älteren Direktor beurlaubte und den dem Personal genehmen Ingenieur Dr. Weisl als ihren Vertrauensmann im Betrieb nominierte.

Die Wache zog ab. Ein angeblich geplanter Demonstrationsausmarsch der ganzen Floridsdorfer Arbeiterschaft unterblieb.

Die englische Indexziffer. Die Großhandelspreise zeigen nach der Statistik des „Economist" laut „N. Z. Z." gegen Ende des Monats November einen weiteren Rückgang Der Rückgang ist allgemein, wenn er auch bei Textilien besonders bemerkenswert ist. Ende November stellte sich die allgemeine Indexziffer auf 6,594 gegen 7,175 Ende Oktober und 8,352 Ende März. Die Novemberziffer ist die niedrigste seit September 1919 und bringt die Prozentziffer auf 300 herab. Der größte Teil der Großhandelspreise verfolgte im Monat November eine rückläufige Tendenz, einige waren stationär und nur einer erhöhte sich leicht. Getreide und Mehl gingen im Preis zurück, ebenso Fleisch. Tee war Ende November etwas höher als Ende Oktober, ist aber beträchtlich unter den vor drei Monaten gültigen Preisen. Die Zuckerpreise gingen etwas zurück.

In der Textilgruppe gingen die Notierungen für Baumwolle voran. Amerikanische fiel ungefähr 6 d und ägyptische 1 s per Pfund, Garn ist 9 d niedriger, Baumwollwaren fielen 2 s 5 d. Auch die Preise für Wolle gingen weiter zurück infolge Mangels an neuen Aufträgen. Seide und Flachs waren unverändert, aber Hanf und Jute fielen stark.

Ueber moderne Betriebsweisen in schweizerischen Fabriken.

Arbeit und Produktion gehören seit Einführung der achtstündigen Arbeitszeit zu den wichtigsten volkswirtschaftlichen Problemen. So hat der Verwaltungsrat des Internationalen Arbeitsamtes anläßlich der Session in Genua im Juni dieses Jahres das Arbeitsamt beauftragt, eine Enquête über die industrielle Produktion in ihren Beziehungen zu den Arbeitsbedingungen und nebstdem auch den Kosten der Lebenshaltung durchzuführen. Die Enquête soll unmittelbar praktischen Zielen dienen, namentlich die Mittel ausfindig machen, die geeignet sind, die Rückkehr zu einer normalen Situation zu ermöglichen.

Diese in Gang befindliche Produktionsenquête wird auf den von Regierungsstellen, den wissenschaftlichen Institutionen und den sonstigen Vereinigungen angehäuften Materialien beruhen, die durch neue mittelst an die Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen, die Staaten und ganz ausnahmsweise an die industriellen Betriebe gerichteten Fragebogen angestellte Erhebungen ergänzt werden. Hoffentlich gelingt es der Leitung der Enquête, einen einläßlichen Ueberblick über das weitschichtige Material zu erhalten und die geeigneten Mitarbeiter zu seiner Sichtung und Verarbeitung zu finden, damit das praktische Ziel, die Auffindung eines Weges zur Wiederherstellung einer normalen Wirtschaftslage, auch wirklich erreicht wird.

Was unsere schweizerische Betriebsorganisation in der Industrie betrifft, so ist schon öfters früher, namentlich auch wieder in Vorträgen von Teilnehmern an den kürzlich stattgehabten Studienreisen nach den Vereinigten Staaten auf die Unterschiede des Betriebes bei uns gegenüber dem Land, wo das Taylorsystem aufgekommen ist, hingewiesen worden. In dieser Beziehung ist sehr lehrreich, was in einem längeren Artikel in der „N. Z. Z." unter der Ueberschrift „Betrachtungen über die Betriebsführung in schweiz. Fabriken", von Ing. Carl v. Muralt in Zürich, gesagt wird und hier anschließend zum größten Teil wiedergegeben werden soll.

Was ist der markanteste Unterschied zwischen amerikanischen und europäischen Fabriken? Es ist die Differenz in der Leistung oder Produktion des Arbeiters. Worin liegt der Grund dieses Unterschiedes? Ist der amerikanische Arbeiter etwa geschickter als der schweizerische? Keineswegs. Der schweizerische, und namentlich der ostschweizerische Arbeiter gehört zu den allergeschicktesten Arbeitern der ganzen Welt. Ist der amerikanische Arbeiter vielleicht fleißiger als der schweizerische? Ja, in gewissem Sinne, aber nicht in dem Maße, daß sich dadurch dieser Unterschied erklären ließe. Was denn ist die Erklärung dieser größeren Leistungsfähigkeit der Amerikaner?

Es ist einzig und allein eine bessere Organisation, eine geschicktere Ausnützung sonst ähnlicher Arbeitsbedingungen, mit anderen Worten eine bessere Betriebsführung. Warum denn haben wir nicht schon längst ebenfalls diese bessere Betriebsführung angewendet? Hier liegt der Hase im Pfeffer. Einige wenige der besten Fabriken*) haben es ja getan und sie sind dadurch ihren Konkurrenten weit vorangekommen. Wer könnte nicht auf fast jedem Gebiet eine führende Fabrik nennen, die jünger ist als ihre Konkurrenten, und die dieselben noch meilenweit überflügelt hat. Wenn wir aber unsern Platz an der Sonne behalten wollen, so werden wir über kurz oder lang alle aufwachen müssen. Man kann wohl ruhig sagen, daß wir früher oder später, und wahrscheinlich schon in den allernächsten Jahren, wir mögen wollen oder nicht, dazu gezwungen werden, moderne Betriebsführung allgemein einzuführen, wenn wir uns überhaupt noch auf dem internationalen Markte behaupten wollen. Es wird deshalb nichts schaden, wenn sich unsere Allgemeinheit jetzt schon mit deren Grundzügen etwas vertraut macht. Die folgenden Ausführungen beziehen sich zwar hauptsächlich auf Fabriken der Maschinen- oder Metallindustrie. In den anderen Industrien finden sich jedoch meist ganz ähnliche Verhältnisse.

Hauptzweck der modernen Betriebsführung ist die Erhöhung der Produktion des Arbeiters. Daneben sollen die Unkosten erniedrigt werden, die Löhne aber sollen mindestens gleich bleiben und womöglich steigen. Die Mehrproduktion darf nicht durch härtere Arbeit erzeugt werden. Es sind drei ganz andere Ursachen, welche sie hervorbringen:

Erstens hängt doch die Leistung irgend einer Maschine von ihrer Geschwindigkeit ab. Je schneller sie läuft, desto mehr produziert sie im allgemeinen. Nun ist es Tatsache, daß der weitaus größte Teil unserer Maschinen zu langsam läuft, weil dem Arbeiter die genaue Kenntnis dessen fehlt, was er aus der Maschine ohne Schäden herausholen kann und er deshalb, um sicherer zu gehen, lieber zu wenig als zu viel verlangt. Wenn aber die Maschine schneller laufen soll, so muß eben jemand vorher genau feststellen, was sie wirklich leisten kann. Dies tut die moderne Betriebsführung und dann teilt sie dem Arbeiter in Form einer Anweisung mit, wie schnell er seine Maschine in jedem bestimmten Falle laufen lassen kann und soll.

Zweitens sollte man doch meinen, daß die wöchentliche Leistung einer Maschine gleich sein müßte der Leistung, welche sie in einer Stunde hergeben kann, multipliziert mit der Anzahl der Arbeitsstunden in der Woche. In den meisten Fällen ist dies aber nicht so, und wenn man den Grund dieser Erscheinung untersucht, so findet man, daß jede Maschine stets während kürzerer oder längerer Zeit jeden Tag unbenützt stehen bleibt. Die moderne Betriebsführung untersucht nun die Ursachen dieses Unbenutztstehenbleibens und beseitigt sie, was bei richtiger

*) Als mustergiltig ist in dieser Beziehung die Schuhfabrik von Bally A.-G. in Schönenwerd zu nennen.

Anordnung möglich und gewöhnlich sogar verhältnismäßig leicht erreichbar ist.

Drittens wird man stets finden, daß, wenn eine Anzahl Arbeiter ähnliche Maschinen bedient, der Nutzeffekt, d. h. die Leistung derselben, keinesfalls gleich sein wird. Einzelne Arbeiter sind intelligenter, besitzen mehr Erfindungsgabe und mehr Gefühl für den Wert der verschiedenen Vorrichtungen und Werkzeuge. Wenn nun die moderne Betriebsführung es so einrichtet, daß der beste Mann in seinen Methoden sich genau zurechtfindet, und wenn dann diese selben Methoden dem weniger guten Arbeiter eingehend erläutert werden, so wird er dadurch zweifellos unterstützt und in die Lage gesetzt werden, seine Arbeit besser zu verrichten. Vielleicht wird er nicht dieselbe Leistung erreichen wie der beste Mann, sicherlich aber eine höhere Leistung als er früher erreicht hatte.

Durch diese drei leicht anwendbaren Mittel kann man also in jedem Fall ohne weiteres eine gewisse und zwar eine ziemlich bedeutende Steigerung der Produktion erreichen. Wer ohne Voreingenommenheit die Möglichkeiten der modernen Betriebsführung studiert, wird zugeben, daß dieselbe einen sehr reellen Beitrag zu der für die Schweiz so grundwichtigen Frage der Leistungsfähigkeit unserer Fabriken bieten kann.

Im nachfolgenden sollen nun einige Hauptpunkte näher erläutert werden, durch die sich die moderne Betriebsführung von der bisher üblichen unterscheidet.

Wenn wir einen modernen Betriebsleiter bei der Arbeit beobachten, so finden wir, daß er folgende Grundsätze anwendet: Er ordnet 1. ein eingehendes Studium der zu erledigenden Arbeit an, 2. eine weitgehende Normalisierung und Spezialisierung, 3. eine sorgfältige Auswahl der Arbeiter, 4. eine gerechte Art der Löhnung und Verhütung von Uebermüdung. Hierdurch verschafft er sich die Unterlagen für die Hauptsache, d. h. für eine richtige, sorgfältig durchdachte Vorausdisposition der gesamten Fabrikation. Sehen wir uns diese vier Punkte nun noch etwas näher an, so finden wir etwa folgendes:

1. Als Kardinalpunkt der modernen Betriebsführung haben wir das Studium der zu erledigenden Arbeit und die Zerlegung dieser Arbeit in ihre kleinsten Elemente, insbesondere in diejenigen, welche auf die Geschwindigkeit der Erledigung von Einfluß sind. In dieser Hinsicht ist der Amerikaner Taylor in ganz vorbildlicher Weise vorangegangen, daher auch sein Name mit moderner Betriebsführung eng verknüpft ist. Taylor hat z. B. jahrelang lediglich die Arbeit an Drehbänken eingehend studiert. Er hat Tausende von Versuchen in dem Sinne ausführen lassen, daß er bei irgend einer Drehbankarbeit alle Bedingungen mit einer einzigen Ausnahme, sagen wir z. B. mit Ausnahme der Spantiefe, gleich bleiben ließ. Durch Aenderung dieses einen Faktors hat er dann dessen Einfluß auf die Leistung der Bank genau ermittelt. Er hat auf diese Weise die grundlegenden Unterlagen unserer heutigen Kenntnis der Metallbearbeitung geschaffen und sie in seinem Aufsatz „The Art of Cutting Metals" festgelegt. Seine Analyse der Faktoren, welche die Geschwindigkeit und die Leistung der arbeitenden Werkzeugmaschine beeinflussen, ist dadurch beinahe in die Form mathematischer Gesetze gebracht worden. Nebenbei ist es nun äußerst interessant und sehr lehrreich, zu sehen, daß Taylor bei diesen Untersuchungen gleichsam nebenbei zu dem Resultate kam, daß der damals gebräuchliche Werkzeugstahl lange nicht diejenige Leistung hervorbringen, bezw. durchhalten konnte, welche die Drehbank an und für sich herzugeben in der Lage gewesen wäre. Dies einsehen und etwas besseres suchen war bei Taylor natürlich eins. So kam er, ich möchte beinahe sagen als Nebenprodukt seiner Untersuchungen über die Leistungsfähigkeit der Drehbänke dazu, einen wesentlich verbesserten Stahl, den sogenannten Schnellschnittstahl, zu erfinden. Dieser Schnellschnittstahl wird heutzutage in Amerika und in Europa beinahe ausschließlich für die schwerere Metallarbeit gebraucht und die Leistung unserer Maschinenfabriken ist dadurch wohl so ziemlich verdoppelt worden. Daß nun jedes andere Studium einer Arbeit ohne weiteres ebenfalls solch phänomenale Resultate zeitigen werde, ist natürlich nicht anzunehmen. Daß aber auf den durch Taylor geschaffenen Grundlagen sich heute noch im Vergleich zu der jetzt üblichen Arbeitsweise sehr viel herausholen läßt, das steht ganz fest und dies kann durch jeden, der sich einigermaßen damit abgibt, täglich ohne weiteres in der Großzahl der schweizerischen Maschinenfabriken festgestellt werden.

2. Die Normalisierung ist eine der Folgen der analytischen Untersuchung, welche jede Arbeit in ihre kleinsten Teile zerlegt. Wenn dies einmal geschehen ist, dann tritt von selbst das Bestreben ein, möglichst viele von diesen Einzelheiten möglichst gleich zu machen. Dadurch haben wir die Normalisierung, d. h. eigentlich nichts anderes als die Gleichmachung von Methoden, von Werkstücken, von Konstruktionen usw. Daß es leichter ist, gleiche Teile nach der gleichen Methode zu machen als ungleiche Teile nach verschiedenen Methoden, ist einleuchtend. Ebenso, daß in derselben Zeit, unter sonst gleichen Bedingungen, stets eine größere Zahl gleicher Teile hergestellt werden kann als verschiedener. Die Spezialisierung hatte ihren Ursprung darin, daß es schwierig war, die einmal festgelegten Normen auch fortlaufend einzuhalten. Um z. B. eine Anzahl gleicher Maschinen von verschiedenen Arbeitern stets genau gleich bedienen zu lassen, wurde es nötig, einen sogenannten Einrichter anzustellen, welcher als Spezialist nichts anderes zu tun hatte, als dafür zu sorgen, daß die einmal festgesetzte Methode der Bedienung von allen Arbeitern stets innegehalten wurde und die Leute bei ihrer Arbeit nach Möglichkeit zu unterstützen. Auf ähnliche Weise haben sich andere spezielle Arbeitszweige herausgebildet. Jeder Spezialist sieht seine Aufgabe darin, für irgend eine Tätigkeit geeignete Normen festzulegen und dann dafür zu sorgen, daß die betreffende Arbeit stets nach denselben Methoden und auf die beste Art und Weise erledigt wird.

3. Sorgfältige Auswahl der Arbeiter ist von großer Wichtigkeit. Es ist unbedingt besser, die Eigenschaften eines jeden Mannes im vornherein zu bestimmen und ihn dorthin zu placieren, wo er sein Bestes leisten kann. Daß jetzt sehr viele Arbeiter nicht am richtigen Platze stehen, ist nur zu gut bekannt und daß daraus ein großer Teil der jetzigen Unzufriedenheit resultiert, ist ziemlich sicher. Bis jetzt ist aber in der Schweiz noch nicht sehr viel getan worden, um dies zu ändern. Hand in Hand mit der sorgfältigen Auswahl der Arbeiter muß auch eine geeignete und systematische Ausbildung derselben für die Arbeit gehen. Dies bezieht sich natürlich vor allem auf die Ausbildung der Lehrlinge, welche ja jetzt schon in verschiedenen schweizerischen Fabriken mustergültig eingerichtet ist. Es bezieht sich aber auch auf die Weiterbildung der Leute, welche die Lehrlingszeit bereits hinter sich haben und auch auf die Anlernung solcher, die überhaupt keine Lehrzeit durchgemacht haben. Kurz und gut, es muß eben in jeder Fabrik od. evt. von mehreren nebeneinander liegenden Fabriken zusammen eine Einrichtung getroffen werden, wonach jeder in der Fabrik Angestellte in möglichst kurzer Zeit und in möglichst eingehender Weise für die von ihm zu leistende Arbeit vorbereitet wird.

4. Die Art der Löhnung ist wichtig in dem Sinne, daß man den Einfluß, welchen der Lohn ganz natürlich auf den Arbeiter hat, dazu verwendet, um sie für Neuerungen in der Arbeitsweise willfähriger zu machen. So begann man gegebenenfalls damit, für bessere Leistungen 20 Prozent höhere als die Durchschnittslöhne zu zahlen, fand dann aber, daß die Arbeiter sehr bald, und zwar

ohne irgend welche Ueberanstrengung, lediglich durch die Ausnützung der besseren Unterweisung, wesentlich mehr und zuletzt gegen 60 Prozent über den Durchschnitt verdienten, während die Leistung natürlich in demselben Verhältnis sich ebenfalls steigerte. Die Verhütung von Uebermüdung geschieht durch die Anwendung von besseren Arbeitsmethoden und von geeigneten Hilfsmitteln, welche durch ein genaues Studium der einzelnen Arbeitselemente gefunden werden, ferner durch ein systematisches Vorschreiben von Ruhepausen zwischen der Arbeit.

Dies alles gibt dann die Möglichkeit, die gesamte Fabrikation mit großer Genauigkeit weit im voraus zu disponieren. Richtige Disposition nun umfaßt eigentlich vier Elemente, nämlich:

a) Die Aufstellung eines Programmes für die gewünschte Leistung, zusammen mit all der vorbereitenden Arbeit, welche aufzuwenden ist, um die benötigten Materialien festzustellen und rechtzeitig heranzubringen. b) Kontrolle der in Arbeit befindlichen Werkstücke, d. h. eine Regulierung der Produktion, sodaß zusammengehörende Stücke gleichzeitig oder auf den richtigen vorher bestimmten Zeitpunkt fertig werden. c) Stetige Beschäftigung aller Werkzeugmaschinen, deren Kapitalwert bei Leerstehen einen ebenso großen Verlust bedeutet wie die verlorene Zeit unbeschäftigter Arbeiter. d) Vorbereitung der Arbeit bis in alle Einzelheiten, sodaß die sämtlichen Arbeiter stets ohne Unterbruch beschäftigt werden können.

Es ist ganz augenscheinlich, daß eine derartige vorbereitende und disponierende Arbeit schwierig ist. Ebenso sicher ist aber, daß sie sich auf jeden Fall bezahlt macht, selbst dann, wenn sie, was in größeren Fabriken stets der Fall sein wird, nur durch einen Stab von besonders hierfür ausgebildeten Leuten besorgt werden kann. Man braucht ja nur an die Führung einer modernen Armee im Kriege zu denken, welche ohne die vorbereitende Arbeit des Generalstabes heute geradezu unmöglich wäre, und man wird sofort einsehen, daß das richtige Ansetzen der einzelnen Glieder einer modernen industriellen Armee genau ebensoviel vorbereitende Geistesarbeit verlangt.

Das einfache Antreiben der Arbeiter durch die mit autokratischer Macht ausgestatteten Betriebsleiter wird für die heutigen Verhältnisse von Tag zu Tag mehr und mehr unhaltbar. Wer heute einen ausgedehnten Betrieb dirigieren will, muß eben etwas mehr verstehen als bisher nötig war. Er muß vor allem sich ganz wesentlich mehr Mühe geben. Es genügt nicht mehr die Arbeit einfach auf den viel geplagten Meister abzuwälzen mit dem Befehl, einen gewissen Artikel bis zu einem willkürlich bestimmten Zeitpunkt fertigzustellen. Genau so wie der Leutnant im Kriege erwarten darf, daß die ihm gegenüberliegende feindliche Linie zuerst sturmreif zurechtgeschossen wird, bevor man ihm den Befehl gibt, seine Leute zum Sturme anzusetzen, genau so darf der Meister in einer gut geleiteten Fabrik heute verlangen, daß alle nötigen Materialien vollständig bereit liegen, daß alle vorzunehmenden Operationen bis aufs kleinste durchstudiert, die Hilfswerkzeuge vorbereitet und die einzelnen Arbeiter genau instruiert sind, bevor man ihm den Auftrag gibt, irgend einen Artikel durch seine Leute herstellen zu lassen.

Auf diese Weise, und nur auf diese Weise, wird es dann auch möglich sein, vom Meister genaue Innehaltung der sorgfältig vorberechneten Liefertermine zu verlangen. Wo, wie bisher, nach Faustregeln weitergewurstelt wird, ist dies gänzlich ausgeschlossen. Mit vollem Recht kann man stets von der Innehaltung der Termine auf die Tüchtigkeit der Betriebsleitung schließen. Dort, wo Ordnung herrscht, wird die Mehrzahl der Termine spielend leicht eingehalten werden können. Ausnahmen wird es natürlich auch dort geben, denn gegen sogenannte höhere Gewalt, wie Maschinenbruch, Ausschuß beim Gießen usw., ist natürlich der beste Mann nicht gefeit, ebensowenig wie der tüchtigste General gegen das ausnahmsweise Versagen irgend einer seiner Einheiten. Er wird aber durch seinen Generalstab solche Möglichkeiten bereits ins Auge gefaßt haben, und er wird also in der Lage sein, solchen Fällen durch rasche Umdisposition zu begegnen. Genau ebenso wird der moderne Betriebsleiter durch die vorbereitenden Arbeiten seines Stabes seine gesamte Fabrikation vollständig in der Hand haben und irgend eine Scharte durch sofortige und zweckentsprechende Umgruppierung schnell auswetzen können. Der altmodige Werkstättenchef aber, der diese Hilfsmittel nicht kennt oder sie womöglich sogar verachtet, wird durch eine Reihe unvorhergesehener Unglücksfälle ganz aus der Fassung gebracht. Er wird aus den Terminüberschreitungen nicht mehr herauskommen und das Chaos in seiner Fabrik wird von Tag zu Tag schlimmer und schlimmer werden. Eventuell werden er und die Fabrik schließlich ein Ende mit Schrekken nehmen.

Was nun ist zu tun, um moderne Betriebsführung in einer Fabrik einzuführen? In diesem Aufsatz konnte natürlich die Sachlage nur in den Hauptlinien geschildert werden. Mit Ausnahme demagogischer Führer denken viele unserer Arbeiter über die Lage unserer Industrie nach und über die damit zusammenhängende Möglichkeit fortlaufender Beschäftigung. Vielfache Gespräche mit einzelnen Arbeitern haben, wie sich zum Schluß der Verfasser dieser Abhandlung äußert, davon überzeugt, daß sie selbst das Gefühl haben, daß von seiten der Betriebsleitung nicht alles geschieht, um ihre Zeit gut auszunützen und die höchstmögliche Leistung aus derselben herauszuholen. Sie möchten selbstverständlich, wenn dadurch ein größerer Gewinn erzielt wird, einen guten Teil davon in Form höherer Löhne für sich haben. Sie anerkennen aber, daß höhere Löhne ohne erhöhte Leistung zwar dem Individuum momentan nützen können, für die Allgemeinheit aber vollständig nutzlos, ja sogar schädlich sind; mit anderen Worten, daß der große Teil der schweizerischen Arbeiterschaft einzusehen gelernt hat, daß ihre Löhne aus dem Erlös ihrer Produktion gezahlt werden müssen und daß deshalb die schweizerische Industrie vorerst eine höhere Leistung pro Einheit hervorbringen muß, bevor der schweizerische Arbeiter einen höheren Lohn erhalten kann. Sie verlangen aber, daß man ihnen zeige, wie diese erhöhte Leistung ohne Ueberanstrengung erzielt werden kann. Und dies ist und bleibt die vornehmste Aufgabe für die schweizerischen Industriellen in der nächsten Zukunft.

Ausstellungswesen.

5. Schweizer Mustermesse. Die Vorbereitungen für die 5. Schweizer Mustermesse sind in vollem Gange. Der Messeprospekt ist sich, da seine Bestimmungen sich bewährt haben, im Wesentlichen gleich geblieben. Dagegen ist eine glückliche Neuerung geschaffen worden mit der Gruppe Reklame und Propaganda. Diese Gruppe wird in vier Abteilungen, der Reklame-Entwurf, die Reklame-Industrie, die Reklame-Verteilung und die Reklame-Organisation schildern. Vom Mannequin bis zum Reklametaschenmesserchen, vom Riesenplakat bis zum Reklamekatalog, vom Reklamefilm bis zum Zeitungsinserat, wird alles vertreten sein, was die schweizerische Reklamebranche leistet.

Die neue Gruppe macht somit nicht nur Reklame für die Firmen der Reklamebranche, sondern auch für deren Auftraggeber aus allen Branchen. So gesellt sich zu der durch die Warenstände gemachten Reklame noch die Parallelreklame durch die neugeschaffene Gruppe.

Auf diese Art multipliziert sich sozusagen der propagandistische Zweck, der Reklamewert unserer Mustermesse, die selbst die großartigste schweizerische Reklamezentrale darstellt und als solche in allen Ländern Beachtung findet.

An dieser Tatsache sollte auch die schweizerische Textilindustrie nicht interesselos vorbeigehen. Die letztjährigen Messeteil-