

Lärm, dem Dunst, der unruhigen Hast der Fabrik entronnen ist, ein kleines Heim wie ein Ruhehafen winkt, wird sie oft lieber daheim bleiben, anstatt im Tingeltangel oder auf der Straße den abstoßenden Eindrücken der Schlafstelle zu entfliehen, welche allen häuslichen Sinn und häusliche Tugenden im Keim ertöten müssen.

VIII.

Allgemeine Arbeitsverhältnisse.

Tabelle 20.

Werfen wir einen Blick auf die allgemeinen Arbeitsverhältnisse, denen das weibliche Personal der 72 untersuchten Betriebe der Berliner Papierverarbeitungsindustrie unterworfen ist.

Die Annahme von Arbeiterinnen erfolgt gewöhnlich bei persönlicher Vorstellung. Die Arbeiterin, welche Stellung sucht, hält auf gut Glück Umfrage in den Betrieben ihrer Branche („Umschauen“ genannt), Freunde und Freundinnen machen ihr auch wohl Mitteilung von eingetretenen Vakanz, oder sie meldet sich auf die Anzeigen hin, welche die Unternehmer in die Zeitungen einrücken lassen. In erster Linie kommen hier Intelligenzblatt, Lokalanzeiger, Volkszeitung und Vorwärts in Betracht. Die drei letzteren sind Morgenblätter, und so sammeln sich bei Tagesanbruch Trupps arbeitsloser Männer und Frauen vor den Druckereien, um die ersten zu sein, welche Einsicht in die Liste der angebotenen Stellen erlangen und, so schnell ihre Füße sie tragen können, in den Betrieb zu eilen, wo Arbeitskräfte verlangt werden. Auch aus dieser Lage hat der Erwerbstrieb Nutzen zu ziehen verstanden. Eine unternehmende Frau kauft für 5 Pfennige ein Zeitungsexemplar und läßt für 5 Pfennige dasselbe einsehen — ein Geschäft, welches das Anlagekapital jedenfalls höher verzinst, als die Betriebe, deren Chefs in dem gekauften Blatte Arbeiter suchen. Nachmittags wiederholt sich sowohl die Ansammlung arbeitsloser Männer und Frauen vor den Druckereien des Intelligenzblattes und des Lokalanzeigers, als auch, nach erfolgter Ausgabe der Blätter, die atemlose Jagd nach den angebotenen Stellen. Der Lokalanzeiger verteilt gratis Abzüge seiner Stellenliste.

Außer den genannten Wegen bieten sich der Arbeiterin die Veranstellungen für Arbeitsnachweis. Der „Centralverein für Arbeitsnachweis“ unterhält eine Verwaltungsstelle in der Klosterstraße 41. Der Jahresbericht des Vereins für 1894 giebt folgendes Bild der

Thätigkeit der Verwaltungsstelle für weiblichen Arbeitsnachweis, soweit Arbeiterinnen der Papierwarenindustrie in Betracht kommen.

Angebotene Arbeitskräfte	Angebotene Stellen	Besetzte Stellen
428	321	306

Die sich meldenden Arbeitskräfte zahlen 20 Pf. Einschreibengebühr. (Diese Einnahme bezifferte sich im Jahre 1894 auf 700 M. 60 Pf.) Die Buchbinderinnung unterhält einen Arbeitsnachweis in der Blumenstraße. Es erscheint selbstverständlich, daß dieser Arbeitsnachweis, welcher die zunftmäßig gelernte Arbeit hochhält und dem Handwerk dient, keine Arbeiterinnen unterbringt. Letztere benutzen am meisten den dritten Arbeitsnachweis, welchen die Gewerkschaft der Buchbinder und verwandter Gewerbe für Mitglieder und Nichtmitglieder in der Annenstraße Nr. 16 eingerichtet und im Juli 1892 auch auf Arbeiterinnen ausgedehnt hat. Die Arbeitsvermittlung für das weibliche Personal steht unter Verwaltung einer Frau und findet Wochentags von 7—8 Uhr abends, Sonntags von 11—11^{1/2} Uhr vormittags statt.

Die folgende Tabelle 20 gibt aus den Akten dieses letzten Arbeitsnachweises eine Übersicht über Angebot und Nachfrage im dritten und vierten Quartal 1893, in allen vier Quartalen 94, im ersten und zweiten Quartal 1895. Wir ersehen aus einem Vergleiche der Zahlen, daß der Nachweis in steigendem Maße in Anspruch genommen wird.

T a b. 20.

Zeitraum	Angebotene weibliche Arbeitskräfte	Angebotene Stellen	Besetzte Stellen	Nicht besetzte Stellen
1893				
1. Juli — 31. Dez.	125	209	28	181
1894				
1. Jan. — 31. Dez.	509	515	242	273
1895				
1. Jan. — 30. Juni	411	327	249	78

Auffallend ist das Mißverhältnis zwischen der Zahl der arbeitslosen Arbeiterinnen und den nicht besetzten Stellen. Hier wolle der Leser sich der Auseinandersetzung im ersten Abschnitte erinnern. Die

Arbeiterin lernt nicht das Gewerbe, sie wird nur auf Teilarbeit eingeübt und ist bei dieser Einseitigkeit auch innerhalb ihrer Branche auf ein begrenztes Gebiet angewiesen. Wo geübte Falzerinnen verlangt werden, kann sich keine Kartonarbeiterin anbieten, und wo Kräfte zum „Anschmieren“ verlangt werden, ist eine Luxuspapierarbeiterin nicht am Platze. Suchen zwei Kartonarbeiterinnen Stellung, und eine Papierausstattungsfabrik verlangt zehn Prägerinnen, so nützen ersteren die zehn angebotenen Stellen nichts, und diese wiederum können nicht besetzt werden, wenn nicht Prägerinnen zur Verfügung stehen. Es kommt aber auch in diesem Arbeitsnachweise vor, daß Mitglieder der Gewerkschaft eine Stelle ausschlagen, weil der Lohn zu niedrig, die Behandlung grob ist, oder die betreffende „Bude“ in sanitärer oder sittlicher Hinsicht schlechten Ruf hat, sodaß der Verein sein Mitglied lieber unterstützt, als es dort eintreten zu lassen. Schließlich ist zu bedenken, daß die einzelnen Branchen nicht alle zu gleicher Zeit flotten und flauen Geschäftsgang haben. Wenn zehn Falzerinnen verlangt werden, weil die flotte Zeit begonnen hat, können sich zwölf Kartonarbeiterinnen arbeitslos gemeldet haben, weil die Geschäftsflaute begonnen hat, ohne daß ihnen mit dem Angebot gedient wäre.

In der überwiegenden Mehrzahl der Betriebe wechseln flotte und flaute Zeit ab. Nur von fünf Betrieben sagen die betreffenden Sammelbogen, daß der Geschäftsgang im ganzen Jahr ein regelmäßiger ist, und zwar von einer Buchbinderei im Nebenbetriebe, von drei Luxuspapierfabriken und einer Kartonfabrik. In allen übrigen Betrieben tritt der Wechsel fühlbar ein, zum Teil sogar zweimal im Jahre, wobei die flotte Zeit, wie es den Anschein hat, auf Frühjahr und Herbst entfällt. In der Buchbinderei übt die Schulversetzung in einigen Betrieben Einfluß. In der Regel wechseln flotte und flaute Zeit aber nur einmal im Jahre; für den einen Teil fällt der flotte Geschäftsgang in die erste Hälfte, für den andern Teil in die zweite Hälfte des Jahres, ein Umstand, welcher von den Bedürfnissen des Absatzgebietes bestimmt wird. In nahezu sämtlichen Betrieben, welche dem Wechsel von flotter und flauter Zeit unterworfen sind, müssen die Arbeiterinnen während der flotten Zeit Überstunden machen, zum Teil in einer Ausdehnung, welche nicht glaubhaft erscheinen würde, wenn nicht die Arbeiterinnen der betreffenden Betriebe, einzeln befragt, übereinstimmend dieselbe Auskunft erteilt hätten und zwar mit einer Genugthuung, welche noch weit davon entfernt ist, den Geist zu verstehen, aus welchem heraus die R.=G.=D. und der elf=

stündige Maximalarbeitstag gefordert und erkämpft worden sind. Es ist eine unbestreitbare Thatsache, daß die Arbeiterinnen jederzeit bereit sind, Überstunden zu machen und die gesetzlichen Pausen durchzuarbeiten, ja daß sie hier und da die Hand bieten, um gewissenlose Arbeitgeber bei der Hintergehung der Polizei=Inspektion zu unterstützen. Die unverständige Bereitwilligkeit der Arbeiterinnen wird oft als Beweis herangezogen, daß nicht der Unternehmer, sondern der Wille des Personals die Überanstrengung herbeiführt, eine Auffassung, welcher entgegenzuhalten ist, daß ohne Wissen und Einverständnis des Chefs ein solches Beginnen ebenso unmöglich ist, wie die Übertretung des Verbots der Sonntagsarbeit, und daß man doch, wenn zwei fehlen, billig den führenden Teil verantwortlich macht. Aus dieser Auffassung heraus erklärt der § 146 der R.=G.=D. denjenigen für straffällig, welcher Arbeitern an Sonn- und Festtagen „Arbeit giebt“, macht also den Arbeitgeber für die freiwillige so gut wie für die befohlene Vornahme verbotener Sonntagsarbeit in seinem Betriebe oder für denselben verantwortlich. Nur diejenige Maßnahme, welche dem wirtschaftlich stärkern Teile die Verantwortung zuschiebt, verspricht einigen Schutz, wenn der Wille des einen Teils — wie in dem Verhältnisse von Arbeitgeber und Arbeiterin — allein bestimmend ist. Schon der männliche Arbeiter steht dem Chef anders gegenüber, als die Arbeiterin, welche häufig nicht einmal die einschlägigen, eigens zu ihrem Schutze erlassenen Paragraphen der R.=G.=D. kennt, die Berufung auf das Gewerbegericht scheut und die Bedeutung einer kräftigen gewerklischen Organisation noch nicht begriffen hat. Zwar ist das weibliche Personal in den Betrieben, welche einen Arbeiterausschuß haben, durch weibliche Mitglieder an demselben beteiligt, der Ausschuß selbst aber hat, nach den gründlich beantworteten Sammelbogen zu urteilen, nur in einem einzigen der 72 Betriebe die Bedeutung, welche ihm als einem Mittel socialer Reform zugebracht war. In diesem Betrieb klagten die Arbeiterinnen über nichts; es scheint, daß auch das männliche Personal sich wohl befindet, denn seit 1885 ist kein Streik vorgekommen.

Daß der Arbeitgeber männlichen Arbeitern gegenüber bezüglich der Überzeit- und Sonntagsarbeit, von der wir sprechen, vielfach auf Widerstand stößt, beweisen die einschlägigen Bestimmungen der Fabrikordnungen, welche häufig den Satz enthalten: „Die Arbeiter sind zu Überstunden und Feiertagsarbeit, soweit dieselbe gesetzlich zulässig ist, verpflichtet“, — oder auch: „Zur Überzeitarbeit, beziehungsweise zur Nacharbeit, sind die Arbeiter, soweit gesetzliche Vorschriften

nicht entgegenstehen, verpflichtet.“ Die Tragweite dieser Bestimmung, welche teilweise die weiblichen Arbeiter mit trifft, ist je nach der in der Fabrikordnung festgesetzten Länge des Arbeitstages verschieden. Der eine Betrieb rechnet den Arbeitstag zu 9, der andere zu 10, der dritte zu 11, der vierte zu 12 Stunden, ja eine Fabrikordnung sagt: Der Arbeitstag dauert im Sommer von 7 Uhr früh bis 8 Uhr abends, im Winter von $7\frac{1}{2}$ — $8\frac{1}{2}$, also 13 Stunden¹. Die Verschiedenheit der Angaben infolge des Mangels eines Normalarbeitstages erschwert es, ein klares Bild von der Ausdehnung, in welcher Überzeitarbeit stattfindet, zu gewinnen. Am häufigsten wird in den Betrieben über Zeit gearbeitet, in welchen das weibliche Personal überwiegt und das Accordsystem vorherrscht, zwei Bedingungen, welche meist zusammenfallen. Die kurzfristige Bereitwilligkeit der Arbeiterinnen, welche (wie schon gesagt) außer stande sind, gegen eine kleine augenblickliche Mehreinnahme zukünftigen Verlust an ihrer Arbeitskraft, ihrem einzigen Besitze, abzuwägen, erleichtert dem Chef die Verfügung, über Zeit zu bleiben, und das Accordsystem lockt ihn des weiteren dazu, weil bei Stücklohn für Überzeit ein Zuschlag nicht üblich ist; nur zwei Kontobuchfabriken und vier Buchbindereien mit vorwiegend männlichem Personal gewähren einen solchen auch bei Stücklohn. Auffallend erscheint es angesichts dieser Thatsache, daß in sämtlichen Betrieben bei Zeitlohn ein Zuschlag gewährt wird, auch wenn bei Accord kein solcher gezahlt wird. Dieser Umstand wird erklärlich, wenn wir uns vergegenwärtigen, daß in den Betrieben mit vorwiegendem Stücklohnsystem die männlichen Personen, welche die Arbeit dem weiblichen Personal vorrichten und zuteilen, Zeitlöhner mit 25—30 Mark Wochenlohn sind, während die Arbeiterinnen das Kontingent der Stücklöhnerinnen stellen, d. h. mit andern Worten, die besser gestellten Arbeiter vermahren sich dagegen, ohne besondere Entschädigung über Zeit zu arbeiten, sie verlangen einen Zuschlag, die wirtschaftlich und körperlich schwächeren Arbeiterinnen aber müssen die erhöhte Anstrengung ohne besondere Entschädigung auf sich nehmen, ein Beweis dafür, daß ihre wirtschaftliche Schwäche nicht sowohl ein Unglück, als vielmehr ein Fehler ist, für den sie büßen müssen, bis sie ihn bekämpft haben werden.

¹ Den elfstündigen Maximalarbeitstag für Arbeiterinnen erwähnt noch keine Fabrikordnung; wohl aber wird der früheren Entlassung der „Jugendlichen“ und des gesetzlichen früheren Schlusses für Arbeiterinnen am Vorabend der Sonn- und Feiertage gedacht.

Ein eigenartiger Zuschlag bei Accordarbeit in Form einer Prämie sei hier erwähnt. Ein Kartonfabrikant, dessen Personal häufig wechselt, hat auf einen Wochenverdienst von 9 Mark im Stücklohn eine Prämie von 25 Pfennigen gesetzt, welche aber erst zu Weihnachten ausgezahlt wird. Eine solche Prämie erscheint auf den ersten Blick als eine Vergünstigung, erweist sich bei näherer Betrachtung aber als eine geschickte Spekulation. Durch diese Prämie hofft der Unternehmer einerseits das Personal an seinen Betrieb zu fesseln, andererseits die individuelle Arbeitsleistung derartig zu steigern, daß er, auch wenn das Geschäft flott geht, keine neuen Arbeitskräfte braucht, deren Einstellung kostspieligen Platz voraussetzt. Wenn er 10 Arbeiterinnen 12 Wochen lang die Prämie von 25 Pfennigen gutschreibt, so beläuft sich die Ausgabe auf 30 Mark. Der Platz eines einzigen Arbeiters kommt ihm in Berlin jährlich aber höher zu stehen. Ersparen die Frauen ihm durch verschärfte Anstrengung auch nur einen Platz, so macht er ein gutes Geschäft dabei. Der Wunsch, Platz zu sparen, wird meistens der Grund der Überzeitarbeit sein. Fabrikräume zu mieten, welche die Hälfte des Jahres teilweise leer stehen, würde die Geschäftskosten der Provinz gegenüber bedeutend erhöhen, ja vielleicht die Konkurrenzfähigkeit der Fabrik in Frage stellen; so hilft man sich durch Anspannung der vorhandenen Arbeitskräfte. Hier drängt sich die Einwendung auf, weshalb in der flotten Zeit nicht ein Bruchteil des Arbeitsüberflusses Arbeitslosen zu gute kommen könnte, welche zur Ablösung herangezogen werden müßten. In zwei kleinen Betrieben z. B. ist während der flotten Zeit 1894 regelmäßig Sonntags bis 4 Uhr, in zwei andern 5 Wochen lang von 7 Uhr morgens bis 10 Uhr abends gearbeitet worden, inkl. $2\frac{1}{2}$ Stunden Pause; die wirkliche Arbeitszeit betrug $12\frac{1}{2}$ Stunden. Wenn die überlasteten Arbeiterinnen durch arbeitslose Kolleginnen um 5 Uhr abends abgelöst worden wären, so hätten alle Nutzen davon gehabt, auch der Fabrikant, denn durch Schichtwechsel wäre verhindert worden, daß die Qualität der Arbeit unter der Übermüdung der Arbeiterinnen leidet.

Einen weiteren Beweis dafür, daß die widerstandsunfähigen Arbeiterinnen neben ihren männlichen Kollegen im Nachteil sind, ja daß sie, wo sie die überwiegende Mehrzahl bilden, auch die Stellung der Männer herabdrücken, finden wir in der Thatsache, daß, während in drei Buchbindereien, drei Kontobuch- und drei Luruspapierfabriken den männlichen und weiblichen Zeitlöhnern die Feiertage bezahlt werden, in den 28 Kartonfabriken, wo das weibliche Personal vorherrscht, dies nicht geschieht. Um jedem etwaigen Anspruche auf

Feiertagsentschädigung von vornherein vorzubeugen, sagt eine Fabrikordnung: „Nur wirklich geleistete Arbeitszeit wird gelohnt.“

Nicht minder beweiskräftig für die Tatsache, daß die wirtschaftliche Schwäche der Arbeiterinnen dieselben zu fügameren, der Ausbeutung eher ausgesetzten Kräften macht, gestaltet sich die Untersuchung des Strafgehwelwesens und der Lohnabzüge.

Von 18 Buchbindereien erheben nur 3 Strafgehwel, von 8 Kontobuchfabriken 2, von 18 Luruspapierfabriken aber haben 14 ihren Strafgehwelertarif. Fast alle Fabrikordnungen, auch ohne ausgebildeten Strafgehwelertarif, enthalten doch wenigstens Strafbestimmungen über Unpünktlichkeit; Verspätung wird nach der Minutenzahl von 5 bis 50 Pf. bestraft. Die Kontrolle wird auf verschiedene Weise gehandhabt: die Arbeiterin ist verpflichtet, beim Eintritt in die Fabrik ihre Marke mit Namen oder Nummer zu nehmen; die Marken, welche beim Signal zum Beginn der Arbeit noch nicht herausgenommen sind, beweisen die Verspätung der Inhaberinnen und werden je nach der Minutenzahl der Verspätung gegen den entsprechenden Gelbbetrag (oder Lohnabzug) ausgehündigt. In anderen Fabriken wird die Eingangsthür, welche von außen überhaupt nicht zu öffnen ist, bei Beginn der Geschäftszeit geschlossen und erst nach 10 Minuten wieder geöffnet, um Nachzüglerinnen einzulassen, welche notiert werden. Oder die Arbeiterin kann zu jeder Zeit hinein, muß sich aber vom Pfortner öffnen lassen und diesem ihre Paßkarte zeigen. Diese Karte ist mit quadratischen Feldern bedeckt, in welche der Pfortner bei Verspätung Datum und Minutenzahl einträgt. Bei der Löhnung muß das Personal die Karte vorzeigen.

Dat.	Uhr	Dat.	Uhr	Dat.	Uhr	Dat.	Uhr	Dat.	Uhr
10. 1.	7/50								
22. 1.	7/20								

Daß von 28 Kartonbetrieben nur zwei einen Strafgeldtarif haben, ist nicht etwa ein Beweis von Widerstandsfähigkeit der Arbeiterinnen, wie in der Buchbinderei, sondern beruht lediglich darauf, daß viele Kartonfabriken überhaupt noch nicht streng geordnete Arbeitsverhältnisse haben, ein Umstand, der wieder mit der mangelnden Verwendung motorischer Kraft zusammenhängt. In Fabriken, in welchen Maschinen bedient werden müssen, herrscht naturgemäß die strengste Pünktlichkeit, welche durch den kostspieligen Betrieb und die Notwendigkeit des genauen Zueinanderarbeitens erfordert wird; in den Kleinbetrieben, wie sie in der Kartonbranche in Berlin noch überwiegen, wird durch Unpünktlichkeit das Interesse des Arbeitgebers weniger in Mitleidenschaft gezogen, folglich sieht dieser sich seltener gemüßigt, streng einzuschreiten, und so zeichnet sich denn diese Branche durch lässigere Disciplin aus. Um so schärfer sind die Bestimmungen in Betrieben anderer Branchen. Da heißt es z. B. in der Fabrikordnung einer Luxuspapierfabrik: „Für Zuspätkommen sind folgende Strafen festgesetzt:

	für 5 Minuten	10 Pf.,	
=	10	=	20 =
=	15	=	30 =
=	20	=	40 =
=	25	=	50 =

Noch schärfer lautet der Paragraph „Strafe“ in einer anderen Fabrikordnung derselben Branche: „Für jede Verspätung tritt ein außer dem Abzug des Lohnes für die verspätete Zeit eine Geldstrafe von 50 Pf. für Arbeiter, von 20 Pf. für Arbeiterinnen.“

An andern Orte heißt es: „Bis zur Hälfte des durchschnittlichen Tagesarbeitsverdienstes wird bestraft“ und dann folgen 12 Vergehen. „Mit Geldstrafe bis zur Höhe des durchschnittlichen Tagesverdienstes werden drei Vergehen bestraft: Thätlichkeiten gegen Mitarbeiter, erhebliche Verstöße gegen gute Sitte und Zuwiderhandlungen gegen Unfallverhütungs-Vorschriften.“ Auch die Strafgeelderfonds versteht ein Unternehmer spekulativ zu verwerten. Es heißt in seiner Fabrikordnung: „Die Strafgeelder werden zum Besten der Arbeiter und Arbeiterinnen der Fabrik verwendet; d. h. zu Weihnachtsgratifikationen für fleißige und pünktliche Arbeiter nach Ermessen des Arbeitgebers.“ Diplomatischer verfahren zwei associierte Arbeitgeber, die Herren M. & K., welche dem § 24 ihrer Fabrikordnung folgende Fassung gegeben haben: „Die Herren M. & K. sind zu ersuchen, die Oberaufsicht über diese

Rasse gefälligst übernehmen zu wollen.“ (Dieser Paragraph wirft ein Streiflicht auf die Selbständigkeit des Arbeiterausschusses!) In den meisten Fällen werden die Gelder aber zu einem Sommervergnügen verwendet.

Einzelne Bestimmungen werfen ein Streiflicht auf die wirtschaftliche Lage der Arbeiterinnen im Vergleich zu der ihrer Kollegen. So heißt es in verschiedenen Fabrikordnungen: „Arbeiterinnen und Lehrlinge oder Arbeitsburschen hinterlegen beim Eintritt eine Kaution von 1 Mark 50 Pfennig, welche bei rechtmäßiger Lösung des Arbeitsvertrages zurückgezahlt wird. Die Kaution wird event. vom Lohne einbehalten.“ Man gesteht hier indirekt zu, daß das weibliche Personal einen so geringen Lohn verdient, daß eine Kaution geboten erscheint, für den Fall daß etwas verunglücktes Material ersetzt werden müßte, andererseits scheint die Kaution ein Zwangsmittel zur Erhaltung des Arbeiterinnenstammes der Fabrik sein zu sollen, jedenfalls bedeutet sie eine Schutzmaßregel für den Unternehmer vor unrechtmäßiger Lösung des Arbeitsverhältnisses seitens des weiblichen Personals. Es mag notwendig sein, daß der Unternehmer freie Hand in der Annahme und Entlassung der Arbeitskräfte hat, jedenfalls sollte er aber auch bei der Entlassung nur rechtmäßig und human verfahren. Das geschieht jedoch nicht immer. Hier nur ein Beispiel: Eine Arbeiterin in einer Spitzenfabrik hatte nach den üblichen Accordsätzen in einer Woche 11 Mark verdient. Bei der Lohnung erklärte ihr der Chef, er zahle ihr nicht 11, sondern 9 Mark, die alten Accordsätze hätten keine Geltung mehr. Auf die Vorstellung der Arbeiterin, das hätte ihr doch vorher gesagt werden müssen, wurde ihr erwidert, daß sie die 2 Mark erhalten könne, aber auch ihre Bücher, d. h. Krankenkassenbuch und Invaliditätskarte, welche bei der Entlassung ausgehändigt werden.

Ein anderer Übelstand, unter dem häufiger weibliche Arbeiter zu leiden haben, als die männlichen, ist der Lohnabzug.

In einem Kartonnagenbetriebe wurde ich Zeugin, wie einer Arbeiterin, welche Kartons abgeliefert hatte, 5 Pfennig abgezogen wurden, „weil die Ecken genietet worden waren.“ Das Nieten der Ecken macht den Karton dauerhaft, bedeutet also einen Vorteil für den Käufer, eine Mehrausgabe für den Fabrikanten. Welche logische Verbindung aber zwischen dem Vorteil des Käufers und dem Nachteil der Arbeiterin bestand, habe ich nicht herausfinden können, es sei denn, daß der Lohnabzug die Mehrausgabe des Fabrikanten decken helfen mußte.

Regelmäßige Lohnabzüge (außer den gesetzlichen Versicherungsbeiträgen) kommen bezeichnenderweise in Buchbindereien, wo das männliche Personal überwiegt und gewerkschaftlich organisiert ist, in keinem einzigen der 18 Betriebe vor; in der Kontobuchbranche nur in einem Betriebe, dagegen in je 3 Betrieben der Luxuspapier- und Kartonnagenbranche. Solch ein regelmäßiger Lohnabzug geht z. B. unter dem Namen „Reinigungsgeld“ oder „Ordnungsgeld“, wie auf dem beigedruckten Schema, der getreuen Nachbildung eines Lohnumschlags, wie er in einer Luxuspapierfabrik bei der Löhnung zur Anwendung kommt.

Papierwaren-Fabrik	
. Straße No.	
Lohn für	
6 Tage — Stunden	
Davon geht ab:	
Alt- u. Inval.-Versicher.	10
Krankenkasse	22
Ordnungsgeld	— 10
Strafen	
Summa	
bleiben Mark	

Das Ordnungsgeld von 10 Pfennig pro Kopf gestaltet sich für die Unternehmer als Lohnabzug bei 100 Arbeiterinnen zu einer wöchentlichen Ersparnis von 10 Mark. Begründet wird der Abzug damit, daß für diesen Betrag die Reinigung der notwendigen Nebenräume erfolgt. Die Arbeitsräume reinigen die Arbeiterinnen selbst.

Auch aus einer Kartonfabrik sei ein regelmäßiger Lohnabzug berichtet. Zu einem solchen gestaltet sich der Brauch, nur in Silber oder Nickel zu löhnen, also keine einzelnen Pfennige auszusahlen. Bei dieser Praxis wird der Betrag aber nicht nach oben, sondern

nach unten abgerundet, d. h. für 54 Pfennige erhalten die Arbeiterinnen nur 50, für 79 nur 75 Pfennige.

Diese Beispiele mögen genügen, um zu zeigen, daß, so lange Lohnabzüge unter irgend welcher Form gestattet sind, Übergriffe seitens der Arbeitgeber vorkommen können. Hier wird man einwenden, daß Mißbräuche der fabriherrlichen Gewalt nicht die Regel bilden, und daß dem Unternehmer Lohnabzug und Strafgeld unentbehrliche Zuchtmittel sind. Diesem Einwande steht aber die Thatsache gegenüber, daß viele Fabriken ohne Strafgeldertarif auskommen, und daß das Strafgeldwesen insonderheit in den Händen subalternen Vorgesetzter das bequemste und gefahrloseste Mittel ist, sich an unliebsamen Untergebenen zu rächen oder sie einen Machtkittel fühlen zu lassen, von dem hin und wieder die Direktrizen noch mehr befallen werden, als die männlichen Aufseher. Das gesetzliche Verbot jedes Lohnabzuges würde dem Personal ein Schutz sein, ohne das Interesse des Arbeitgebers zu gefährden, denn die schärfste Strafe, die über die Arbeitnehmer verhängt werden kann, die Entlassung, bleibt in den Händen des Chefs. Das Angebot an Arbeitskräften ist so groß, daß Entlassung auch für die tüchtige Arbeiterin eine wirtschaftliche Krise heraufbeschwören kann. In Krankheit- und Unglücksfällen bezieht sie Zuschüsse, gegen Entlassung, d. i. Arbeitslosigkeit ist sie nicht versichert. Im besten Falle sind Ersparnisse vorhanden und werden verzehrt, oder der bescheidene Besitz an Kleidern und Mobiliar wandert zum Pfandleiher. Eine Arbeiterin, welche gegen einen Lohnabzug Verwahrung einlegen wollte, würde sofort entlassen werden, ohne daß der Arbeitgeber dadurch seine Machtbefugnis überschritte, denn die gesetzliche Kündigungsfrist wird in den meisten Fällen durch die Fabrikordnung aufgehoben. In den meisten Fabriken wird gewohnheitsmäßig stillschweigend angenommen, daß die Entlassung jederzeit erfolgen kann, nur vereinzelt wird die Arbeiterin durch Unterschrift gezwungen, ausdrücklich auf Kündigung zu verzichten. Von den 72 Berliner Betrieben findet eine 14 tägige Kündigung statt in einer Buchbinderei, einer Luxuspapierfabrik und 2 Kontobuchfabriken; in einer Buchbinderei tritt nach 4 Wochen 14-tägige Kündigungsfrist ein, in einer Luxuspapierfabrik werden nur diejenigen Arbeiterinnen dieser Vergünstigung teilhaftig, welche 15 Mark wöchentlich verdienen. In zwei Betrieben besteht 7-tägige Kündigung. Meistens erfolgt dieselbe bei der Löhnung.

Die Auszahlung des Lohnes findet an verschiedenen Tagen statt, in den meisten Geschäften am Sonnabend, in einigen am Freitag.

In großen Betrieben erfolgt auch wohl die Abrechnung Freitag Abend, die Zahlung am Sonnabend, eine Einrichtung, welche es den Arbeiterinnen ermöglicht, pünktlich das Geschäft zu verlassen, während in kleinen Betrieben Abrechnung und Löhnung am Sonnabend bei Geschäftsschluß erfolgt und dadurch der § 137 der Reichs-Gewerbe-Ordnung, welcher den Arbeiterinnen vor Sonn- und Festtagen einen frühen Feierabend sichern will, illusorisch gemacht wird. Das Personal der kleinen Betriebe klagt vielfach über späte Löhnung. „Die Letzten können eine Stunde und länger warten“, berichtet eine Arbeiterin. Neben dieser Umgehung des § 137 der Reichs-Gewerbe-Ordnung finden wir auch direkte Übertretung desselben. Von zwei Buchbindereien, einem kleinen Luxuspapier- und drei Kartonnagenbetrieben wird gesagt, daß sie regelmäßig die einschlägige Vorschrift übertreten und die Arbeiterinnen erst um 7 Uhr mit dem männlichen Personal entlassen.

Der Mangel einer Kündigungsfrist ist ein Nachteil, von welchem einmal in gleicher Weise die männlichen Arbeiter getroffen werden, welche im übrigen im Vergleich zu den Arbeiterinnen verstanden haben, ihre Lage thatsächlich zu verbessern. Die Lohnunterschiede bei gleicher Beschäftigung zwischen männlichen und weiblichen Arbeitern sind so bedeutend, daß dieser Umstand allein die Nachfrage nach weiblichen Händen erklärt. Lassen wir einige Arbeiter die Frage selbst beantworten, ob männliche und weibliche Arbeiter bei gleicher Beschäftigung und gleicher Leistung verschiedenen Lohn erhalten. Ein Kontobucharbeiter schreibt auf dem Sammelbogen: „Die Arbeiterinnen erhalten weniger. Der Minimallohn des männlichen Arbeiters beträgt 19 Mark, der Durchschnittslohn der Arbeiterin 9 Mark 50 Pfennig“.

Ein anderer Kontobucharbeiter:

„Frauen und Männer stanzen Titel auf der Vergolderpresse. Der Arbeiter bekommt 1 Mark pro 1000 Stück, die Arbeiterin 70 Pfennige. Die Arbeiter, welche linieren, erhalten 27 Mark Wochenlohn, die Frauen, welche linieren, 12—15 Mark.“

Ein Werkführer aus der Luxuspapierbranche schreibt:

„Die Frauen erhalten rund 50 % weniger.“

Ein anderer:

„Die schlechter bezahlten Sorten werden von Arbeiterinnen gemacht.“

Und ein dritter:

„Männer und Frauen prägen Titel, Monogramme. Die Männer

verdienen im Accord 24 Mark, die Frauen im Wochenlohn 9 Mark 50 Pfennige.“

Ein anderer:

„An den Vergolderpressen arbeiten männliche und weibliche Personen nur im Accord, und zwar werden die großen Sachen von den männlichen Personen gepreßt. Die Preise sind so gestellt, daß die Arbeiterinnen nur 10—12 Mark verdienen können, während die Arbeiter 21—27 Mark verdienen. An den drei Kollscheren arbeiten 2 Arbeiter und eine Arbeiterin, welche 9 Mark Lohn erhält, während die Arbeiter 21 und 20 Mark haben.“

Ein Buchbinder schreibt:

„Wie alle Frauenarbeit sozusagen um die Hälfte billiger.“

Ein anderer:

„Die Männer verdienen 18—20 Mark, die Frauen bei gleicher Beschäftigung 9—12 Mark, sie leisten aber bedeutend mehr. Eigene Erfahrung.“

Eine Folge der geringeren Entlohnung der Arbeiterin ist, daß diese versucht, ihre Einnahme zu steigern. Die Möglichkeit dazu giebt ihr die Heimarbeit. So geschieht es denn, daß die Arbeiterinnen, insonderheit die der jüngeren Altersstufen, Arbeit aus der Fabrik mit nach Hause nehmen und hier nach kurzer Abendpause mehrere Nächte in der Woche bis 2 oder 3 Uhr morgens durcharbeiten. Die Arbeiter erklären einstimmig, daß nur weibliches Personal auf diese Weise zuverdient, und daß die ersteren diese Unsitte zu bekämpfen suchen. Die Arbeiterin erhält für diese Arbeit nicht mehr, obgleich sie ihre Nachtruhe opfert und Beleuchtung, Leim und Kleister stellen muß. Der tadelnswerte Brauch, Arbeit mit nach Hause zu nehmen, hat naturgemäß zu einem anderen Mißbrauch geführt: die mitgebrachte Arbeit weiterzugeben. Die Fabrikarbeiterin hat auch ihre Abnehmerin für die Arbeit, die sie mit nach Hause bringt, frühere Arbeiterinnen, die jetzt nur einen Nebenverdienst haben wollen. Diese erhalten nun nicht etwa den Betrag, welchen die Vermittlerin von dem Unternehmer erhält, denn sie will ihrerseits auch ihre Provision, ihren Unternehmergewinn haben, und dieser muß, entsprechend dem Charakter des Zwergbetriebes, ein unverhältnismäßig großer sein, größer jedenfalls als der des Fabrikchefs an ihrer persönlichen Leistung. Es ist die Regel, daß die Kundin, welche der Zwischenmeisterin Arbeit abnimmt, mit dieser letzteren den Gewinn teilt, für die gleiche Arbeitsleistung also nur 50% erhält. So hat sich auch in der Papierwaren-Industrie in kleinem Umfange ein Schwitz-

meister-system ausgebildet, dem man in der Buchbinderei am seltensten, in der Luxuspapier- und Kartonbranche am häufigsten begegnet, teils weil in diesen Branchen das weibliche Personal überwiegt, teils weil hier vielfach Arbeiten vorkommen, zu welchen das Material sich leicht transportieren läßt. Zu diesen Erzeugnissen, welche massenhaft bei Nacht als Hausarbeit angefertigt werden, gehören die Kotillonorden, Knallbonbons, Gratulationskarten mit Kolorier- und Glimmerarbeit. (Das Belegen der Karten mit feinem Glasstaub, dem Abfall aus Spiegelglasfabriken, wird „Glimmern“ genannt.) Bei Arbeiten, welche umfangreiches Material oder die Hülfe der Maschine erfordern, verbietet sich die häusliche Anfertigung von selbst.

Zu den Arbeiten, welche von weiblichen Händen in der Papierverarbeitung gemacht werden, gehört das Numerieren der Buchseiten (paginieren genannt), falzen, perforieren, gummieren, anschmieren (leimen), linieren, Bogen zählen, bündeln und packen, aufnadeln, beziehen (cachieren genannt), Blocks einfassen und aufkleben, etikettieren, prägen, pressen, stanzen, Bogen fangen und anlegen an Steindruckpressen, Bogen talkumieren, satinieren, bronzieren, Blondes an Papiermanschetten nähen, einfache und feine Kartons, Atrappen, Bonbonschachteln fertig machen, Briefbogen und Umschläge machen, fortieren, packen.

Zum Teil werden bei diesen Verrichtungen Maschinen zu Hülfe genommen, deren Benutzung keineswegs eine Erleichterung für die Arbeiterin bedeutet. Von schädlicher Wirkung müssen insonderheit die Maschinen mit Fußbetrieb sein, so z. B. die Nietmaschinen der Kartonbetriebe, eine Draht-Nähmaschine, welche mit dem rechten Fuße getreten wird. Da immer nur ein Stich erforderlich ist, um eine Ecke zu „nieten“, so schneidet die Maschine nach jedem Stiche den Draht durch; jeder Tritt bewirkt erst den Stich, dann das Zerschneiden des Drahtes, wobei die Kraftleistung der Maschine als markerschütternder Stoß rückwirkt. So viel Ecken die Arbeiterin zu nieten hat, so vielmal muß sie treten und ebenso oft den Stoß der Maschine aushalten. Eine längere Beschäftigung weiblicher Personen an dieser Maschine muß ernstliche gesundheitliche Störungen bei der Betreffenden herbeiführen.

Diese hygienische Einzelheit führt uns zu einer Betrachtung der sanitären Zustände der 72 Betriebe.