Aus der Handelsangestelltenbewegung

Autor(en): **F.S.**

Objekttyp: **Article**

Zeitschrift: **Gewerkschaftliche Rundschau für die Schweiz : Monatsschrift des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes**

Band (Jahr): **7 (1915)**

Heft 10

PDF erstellt am: **04.06.2024**

Persistenter Link: https://doi.org/10.5169/seals-350439

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern.
Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung frei zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrucke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen weitergegeben werden.
Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des schriftlichen Einverständnisses der Rechteinhaber.

Haftungsausschluss

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr für Vollständigkeit oder Richtigkeit. Es wird keine Haftung übernommen für Schäden durch die Verwendung von Informationen aus diesem Online-Angebot oder durch das Fehlen von Informationen. Dies gilt auch für Inhalte Dritter, die über dieses Angebot zugänglich sind.

Ein Dienst der *ETH-Bibliothek*
ETH Zürich, Rämistrasse 101, 8092 Zürich, Schweiz, www.library.ethz.ch

http://www.e-periodica.ch

Ueber Art. 7, der von der Meldungspflicht an die Fabrikinspektoren handelt, haben wir uns schon geäussert. Die beiden letzten Artikel geben zu keinen Bemerkungen Anlass.

* * *

Inzwischen hat die Leitung des Gewerkschaftsbundes (am 4. Dezember) eine Eingabe an das eidgenössische Volkswirtschaftsdepartement gerichtet, worauf der Bundesrat folgenden Beschluss fasste:

Bundesratsbeschluss

betreffend die

Abänderung des Beschlusses über die Bewilligungen ausnahmsweiser Organisation der Arbeit in Fabriken.

(Vom 6. Dezember 1915.)

Der schweizerische Bundesrat, auf den Antrag seines Volkswirtschaftsdepartements, beschliesst:

I. Die Art. 5 und 6 des Bundesratsbeschlusses vom 16. November 1915 betreffend die Bewilligungen ausnahmsweiser Organisation der Arbeit in Fabriken* werden durch folgende ersetzt:

Art. 5. Der Fabrikinhaber hat den beteiligten Arbeitern für die Verlängerung der Dauer der normalen Tagesarbeit (Art. 1, lit. *a* und *b*, Art. 3, lit. *c* und *d*) und für die vorübergehende Nacht- und Sonntagsarbeit (Art. 1, lit. *c* und *d*, Art. 3, lit. *e*, *f* und *g* einen Lohnzuschlag von 25 % zu entrichten.

Bei Akkordarbeit kann der Lohnzuschlag auf Grund des Durchschnittsverdienstes des betreffenden Arbeiters berechnet werden. Ist bei Akkordarbeit, abgesehen vom Akkordlohn, ein fester Lohn vereinbart, so ist der Zuschlag auf diesem zu berechnen.

Art. 6. Die Verpflichtung zur Zahlung von Lohnzuschlägen gemäss vorstehendem Art. 5 ist von den Kantonsregierungen, bezw. von den Bezirks- oder Ortsbehörden, in den betreffenden Bewilligungen aufzuführen.

Die Bewilligungen sollen in ihrem ganzen Wortlaut während ihrer Gültigkeitsdauer in der Fabrik angeschlagen sein.

II. Dieser Beschluss tritt am 15. Dezember 1915 in Kraft. Seine Bestimmungen über Lohnzuschläge gelten ohne weiteres für die an diesem Tage laufenden Bewilligungen und treten an Stelle allfälliger anderer Bestimmungen über Lohnzuschläge.

Bern, den 6. Dezember 1915.

Im Namen des schweiz. Bundesrates,
Der Bundespräsident:
Motta.

Der Kanzler der Eidgenossenschaft:
Schatzmann.

*Siehe Gesetzsammlung n. F., Bd. XXXI, S. 390.

Aus der Handelsangestelltenbewegung.

F. S. Von einer gewerkschaftlichen Handelsangestelltenbewegung konnte man bis vor kurzem in der Schweiz kaum sprechen, wenn auch schon seit Jahren einzelne Handelsangestellten-Gewerkschaften bestanden. Neben dem Schweiz. kaufmännischen Verein, der als Hauptorganisation der kaufmännischen Arbeitnehmer in der Schweiz gilt, konnten sie nicht recht vorwärts kommen. Trotzdem der Kaufmännische Verein nicht eine Organisation ist, die sich die wirtschaftliche Besserstellung ihrer Mitglieder in erster Linie als Aufgabe gestellt hat, ist er doch heute noch dominierend. Auf die Gründe werden wir noch zu sprechen kommen. Ursprünglich beschäftigte er sich mit der ökonomischen Lage seiner Mitglieder nicht. Er war ein Bildungs- und Geselligkeitsverein und ist es bis zum heutigen Tage in der Hauptsache geblieben. Die wirtschaftliche Entwicklung hat allerdings auch ihn gezwungen, sich mit der Magenfrage seiner Mitglieder zu befassen. *Soweit er das tut, geschieht es ganz im Sinne der bürgerlichen Weltanschauung.* Der Verein will eine *Standesorganisation* sein, die nicht vornehmlich die Interessen ihrer Mitglieder als Verkäufer ihrer Arbeitskraft, sondern als Angehörige des Kaufmannsstandes wahren will. Der Verein nimmt denn auch bis heute keinen Anstoss daran, dass ein erheblicher Teil seiner Mitglieder aus *Unternehmern* besteht, die es verstehen, auf die Politik des Vereins einen massgebenden Einfluss auszuüben. Da er vermöge seines prinzipiellen Standpunktes zwischen den Interessen der Angestellten und der Unternehmer keinen grundsätzlichen und dauernden Gegensatz sieht, so stellt er alles der Herzensgüte und Einsicht der Unternehmer anheim, wenn er anstandshalber einmal versuchen muss, eine Verbesserung der Anstellungsverhältnisse herbeizuführen. Seine Mittel erschöpfen sich in Briefen und Zirkularen an die Unternehmer. Da diese Herren in der Regel ein sehr robustes Gewissen haben, wenn es um ihren Profit geht, so nützen diese Mittel nichts. *In Wirklichkeit hat denn auch der Verein keinerlei Einfluss auf die Gestaltung der Anstellungsbedingungen.*

Wenn er trotzdem heute noch gegen 20,000 Mitglieder zählt, so ist das nicht auf die gute Vertretung der wirtschaftlichen Interessen seiner Mitglieder zurückzuführen. Der Kaufmännische Verein rekrutiert seine Mitglieder aus den von ihm geführten Schulen. Auf dem Gebiete der beruflichen Fortbildung der kaufmännischen Angestellten hat er sich zweifellos Verdienste erworben. Ueberschätzen darf man

aber auch diese nicht, da diese Bildungsarbeit durch den Bund, die Kantone und die Gemeinden finanziert wird. Jeder junge Mensch, der eine kaufmännische Lehre durchmacht, ist gezwungen, durch die Schulen des Vereins zu gehen und damit auch Mitglied des Vereins zu werden. *So werden auch viele Angestellte im Verein festgehalten, die längst eingesehen haben, dass er auf wirtschaftlichem Gebiete seine Aufgaben nicht erfüllen kann.*

Diese Gärung unter den kaufmännischen Angestellten wird noch dadurch genährt, dass die wirtschaftliche Lage der Angestellten aus verschiedenen Ursachen eine immer schlechtere wird. Einmal wird eine immer stärkere *Arbeitsteilung* durchgeführt. Die zu leistende Arbeit wird in immer mehr Teilfunktionen zerlegt, die nicht unter allen Umständen von gelernten Kaufleuten ausgeübt werden müssen. Dadurch werden naturgemäss die Lohnverhältnisse ungünstig beeinflusst. *Neben wenigen Angestellten, die ein Einkommen haben, womit sich leben lässt, wird das grosse Heer der Kommis, Bureaufräuleins und Verkaufsangestellten mit Gehältern abgespiesen, mit denen der erste beste Fabrikarbeiter oft nicht tauschen würde.* Durch diese Arbeitsteilung hat die *Frauenarbeit* unverhältnismässig zugenommen. So sind im Jahre 1905 im eigentlichen Handel 69,759 männliche und 46,291 weibliche Personen tätig gewesen. Heute, nach zehn Jahren, hat sich zweifellos das Verhältnis noch mehr zuungunsten der männlichen Angestellten verschoben. Da die Frau anpassungsfähiger und genügsamer ist als der Mann, wird sie immer mehr die Konkurrentin des Mannes, die bei gleicher Arbeitsleistung in der Regel die Oberhand gewinnt, weil der Unternehmer der billigeren Arbeitskraft den Vorzug gibt.

Der Kaufmännische Verein glaubt nun diese Wirkungen beseitigen zu können, ohne die *Ursachen* zu bekämpfen. Er bekämpft die Frauenarbeit als solche. *Es ist eine Utopie, wenn man glauben sollte, die Frauenarbeit in Industrie und Handel beseitigen zu können.* Eine Sanierung dieser Verhältnisse kann nicht erzielt werden dadurch, dass die einzelnen weiblichen Angestellten verfolgt und zurückgesetzt werden, sondern nur dann, wenn für gleiche Arbeitsleistungen die gleiche Bezahlung verlangt wird, unbekümmert darum, ob es sich um weibliche oder männliche Angestellte handelt. Dazu ist es aber nötig, dass die Organisationen der Angestellten Einfluss auf die Gestaltung der Arbeitsbedingungen erhalten, sonst wird das von uns gewünschte Resultat eintreten, aber im Sinne der Rückwärtsrevidierung der Gehälter der männlichen Angestellten. Um das zu verhindern, braucht es aber eine Schwenkung des Kaufmännischen Vereins, die er nicht vornehmen kann. *Die Angestellten haben sich deshalb an eine auf gewerkschaftlicher Grundlage beruhende Organisation anzuschliessen.* Sonst wird das Existenzminimum der untern Kategorien der Angestellten immer mehr herabgedrückt, um schliesslich zum Nötigsten nicht mehr auszureichen. Dieses Problem wird nach dem Kriege noch aktueller werden, als es jetzt schon ist, da man mit einer erheblichen Verbilligung der Lebenshaltung nicht rechnen kann.

Die vom Profitinteresse diktierten Handlungen der Unternehmer seit Kriegsausbruch haben dazu beigetragen, viele Angestellte aus ihrer Lethargie aufzurütteln. Mancher, der sich als Vertrauensperson des Prinzipals fühlte, der mit grosser Entrüstung es ablehnte, einen grundsätzlichen Gegensatz zwischen Unternehmer und Angestellten zu sehen, ist durch die ihm zuteil gewordene Behandlung auf einen etwas andern Standpunkt gekommen. Sobald nicht mehr der nötige Profit erzielt werden konnte, wurde auch der Angestellte entlassen oder doch sein Gehalt den « Verhältnissen » angepasst. Dadurch wurde die Propagandatätigkeit unter den Handelsangestellten tüchtig vorgearbeitet. Dem Verband der *Handels-, Transport- und Lebensmittelarbeiter* ist es gelungen, seit Kriegsausbruch in acht Orten *Bureau- und Handelsangestelltenvereine* ins Leben zu rufen und bestehende ganz bedeutend zu stärken. In Basel stieg die Mitgliederzahl von 25 auf 200. In Bern konnte ein Verein neu gegründet werden, der heute rund 100 Mitglieder zählt. Vereine wurden weiter in Genf, Lausanne, Yverdon, Vevey, La Chaux-de-Fonds, Neuenburg und Winterthur gegründet. Die Mitgliederzahl des Zürcher Vereins stieg auch um etwa 100 Mitglieder. Rund 800 Angestellte, zum grössten Teil weibliche, konnten für die Organisation gewonnen werden. Die meisten dieser neugewonnenen Mitglieder sind in Warenhäusern beschäftigt. Auf ihre Lohn- und Arbeitsverhältnisse werden wir noch zu sprechen kommen.

In St. Gallen wurde ein ostschweizerischer Handelsangestellten-Verband ins Leben gerufen. Er ist ein Produkt der Unzufriedenheit mit der Politik des Kaufmännischen Vereins und steht auf gewerkschaftlichem Boden. Leider konnte er sich bis jetzt nicht zum Anschluss an die übrigen Bureau- und Handelsangestellten-Vereine entschliessen. Damit ist die Tatsache zu verzeichnen, dass die auf dem Boden des Klassenkampfes stehenden Angestellten in zwei Gruppen getrennt sind. Es ist ohne weiteres begreiflich, dass dies ein Schwächemoment ist. Mittel und Wege müssen deshalb gesucht werden, um die organisatorische Einheit herbeizuführen. *Es ist*

wahrhaftig nicht die Zeit, um sich den Luxus der organisatorischen Zersplitterung zu leisten.

Wir haben schon darauf hingewiesen, dass die Unternehmer im Handelsgewerbe bei Kriegsausbruch in rücksichtsloser Weise gegen das Personal vorgingen. Gesetzliche Bestimmungen hatten in den Augen vieler Unternehmer nach der Mobilmachung keine Gültigkeit mehr. Interessant für die Geistesverfassung vieler Unternehmer ist folgendes Zirkular, das von einer grossen Firma gleich nach Kriegsausbruch an die Mehrzahl ihrer Angestellten gerichtet wurde. Es lautet:

«Infolge der allgemeinen Mobilmachung und des Kriegszustandes sehen wir uns veranlasst, Sie schon heute, den 6. August, aus unseren Diensten zu entlassen. Wir entlöhnen Sie heute nur bis zum Entlassungstage und räumen Ihnen ausdrücklich das Recht ein, nach eingetretenem Frieden die Differenz des Ihnen noch zukommenden Salärs nach den dann gesetzlich geltenden oder ortsüblich bestehenden Gebräuchen von uns zu fordern.»

Nicht nur Warenhäuser haben in dieser Weise gehandelt. Wir wären in der Lage, eine ganze Reihe von Fällen anzuführen, wo andere Firmen ähnlich gehandelt haben. Diejenigen Angestellten, die nicht ohne weiteres aufs Pflaster geworfen wurden, mussten sich eine Gehaltsreduktion gefallen lassen, die oft bis 50 Prozent ausmachte. Nach unsern Feststellungen wurde fast durchweg eine Reduktion von 20 bis 25 Prozent durchgeführt. Zugegeben sei, dass es auch Unternehmer gibt, die anders handelten. Bei der Beurteilung der Situation fallen sie aber kaum ins Gewicht. Hunderttausende von Franken wurden so den Angestellten abgeknöpft. Erhebungen, die unter Warenhausangestellten vorgenommen wurden, haben ergeben, dass einzelne der an und für sich nicht gut bezahlten Angestellten *innerhalb eines Jahres bis zu 800 Fr. weniger Einkommen hatten* allein infolge der Gehaltsreduktionen. Die gleiche Erhebung hat ergeben, dass der Durchschnittsgehalt dieser Kategorie von Angestellten 100 Fr. pro Monat kaum übersteigt. Die Gehälter variieren von 50 Fr. bis zu 400 Fr. Aber nur einzelne Personen innerhalb des Betriebes bringen es zu einem Gehalt von über 150 Fr. pro Monat. *Die Grosszahl der Angestellten muss zu normalen Zeiten mit Gehältern bis zu 120 Fr. vorlieb nehmen.* Man kann sich von der wirtschaftlichen Lage dieser Angestellten eine Vorstellung machen, wenn man bedenkt, dass diese minimen Gehälter noch um ein Fünftel bis zur Hälfte gekürzt wurden. Als wir vor kurzem einen Unternehmer darauf aufmerksam machten, dass es für eine alleinstehende Person kaum möglich sei, mit den von ihm bezahlten Gehältern zu existieren, gab er das unumwunden zu und knüpfte daran die Bemerkung, er werde nur noch Angestellte engagieren, die bei ihren Angehörigen leben.

Während man nichts davon hörte, dass der Kaufmännische Verein gegen diese Zustände ernstliche Massnahmen traf — Klagen in der Fach- und bürgerlichen Presse rechnen wir nicht als solche — traten die Bureau- und Handelsangestellten-Vereine dem Uebel entschlossen entgegen, und zwar mit Mitteln, die im Gewerkschaftskampfe nicht unbekannt sind. Das hat denn auch genützt. In vielen Fällen konnte eine Einigung mit der Organisation direkt erzielt werden. Dazu kommt eine ganze Reihe von Vermittlungen bei den Unternehmern, um einzelnen Angestellten zu ihrem Rechte zu verhelfen. Den Herren Unternehmern im Handelsgewerbe war das vollständig neu. Sie konnten nicht begreifen, dass man sich getraute, in «ihre Angelegenheiten» hineinzureden. Eine Anzahl dieser Unternehmer wollte sich auf den «Herrn im Hause-Standpunkt» stellen. Diese haben wir belehrt, dass eine etwas anders geartete Zeit angebrochen sei. Die meisten wurden denn auch vernünftig. Bei den Warenhäusern wurden einige grössere Bewegungen geführt, die in allen Fällen mit einem Erfolg endeten. Zwei davon wurden durch den Abschluss von kollektiven Arbeitsverträgen beendigt. Es folge hier eine Zusammenstellung der Erfolge der bis heute beendigten Bewegungen, die allerdings nicht Anspruch auf Vollständigkeit macht. Geführt wurden 7 Bewegungen an 4 Orten. Beteiligt waren insgesamt 500 Angestellte. Davon gehörten rund 360 dem Verband an. Erreicht wurde in zwei Fällen der Abschluss eines Tarifvertrages. Unterstellt sind diesen Verträgen 130 Angestellte. In den übrigen Fällen wurden die Anstellungsverhältnisse in der von uns gewünschten Weise geändert, entweder durch bindende Zusätze zur Geschäftsordnung oder durch Erklärungen vor kantonalen oder kommunalen Behörden. Erreicht wurde eine Arbeitszeitverkürzung in 4 Fällen. Daran sind beteiligt 360 Angestellte. Die durchschnittliche Verkürzung beträgt pro Woche und Person 4 Stunden. Ein Minimalgehalt von 70 Fr. per Monat für alle Angestellte, die das 18. Altersjahr überschritten oder mehr als ein Jahr praktisch tätig sind, konnte ebenfalls bei 4 Firmen erreicht werden, die zusammen heute 360 Angestellte beschäftigen. In allen 7 Fällen konnte eine Erhöhung des Kriegslohnes um durchschnittlich 18 Prozent erzielt werden. In den meisten Fällen wurde das vor dem Kriege ausgerichtete Gehalt wieder hergestellt, in einem Falle eine Teurungszulage gewährt. Dazu wurde in 4 Fällen die Lohnzahlung im Krankheitsfalle festgelegt, und zwar in der Weise, dass jeder Angestellte während eines Monats das volle Gehalt

bezieht, wenn er krank ist. Eine Festlegung erfuhren auch die Ferien, indem der Grundsatz aufgestellt wurde, dass nach einjähriger Beschäftigung ein Anspruch auf mindestens eine Woche bezahlter Ferien entsteht. Dazu kommen noch einige untergeordnete Bestimmungen. Die Lohnerhöhungen machen für alle Beteiligten die Summe von rund 8000 Fr. per Monat aus. In zwei Fällen gelang es, die Firmen zu veranlassen, abgezogene oder widerrechtlich einbehaltene Beträge an die Angestellten zur Auszahlung zu bringen. *In einem dieser Fälle musste die betreffende Firma die Kleinigkeit von 12,000 Fr. herausrücken.* Wenn unseres Erachtens auch noch viel zu leisten übrig bleibt, so sind doch diese Erfolge recht beachtenswert.

Er drängt sich uns heute schon die Frage auf, durch welche Mittel wir die Angestellten dauernd der Organisation erhalten. Da das weibliche Element in den Angestelltenkategorien, die sich für die Organisation zugänglich zeigten, vorherrscht, ist es nötig, ihnen auch ausser unserer Tätigkeit zur Verbesserung ihrer wirtschaftlichen Lage noch etwas anderes zu bieten. Die Propagandatätigkeit gestaltet sich schwieriger auch dadurch, dass eine erhebliche Fluktuation zu verzeichnen ist.

Viele fassen ihren Beruf nur als Durchgangsstation zu einer guten Heirat auf. Die ganze Denkweise ist in dieser Richtung eingestellt. Nicht allen gelingt diese Absicht oder, wenn doch, dann treiben sie als verheiratete Frau ihren Beruf weiter, solange es geht. Dazu kommt, dass in Zukunft die Unternehmer wohl etwas vorsichtigere Ausbeutungsmethoden anwenden. Anderseits ist noch eine ungeheure Arbeit zu leisten. *Es ist unbedingt nötig, dass die grossen Verschiedenheiten der Gehälter innerhalb der gleichen Kategorie von Angestellten beseitigt werden.* Dadurch wird auch ein psychologisches Moment, das der Organisation nicht günstig ist, ausgeschaltet. Aber auch in der beruflichen Ausbildung erwachsen uns Aufgaben. Schon lange stehen wir auf dem Standpunkt, dass es Sache der Gesellschaft sei, die berufliche Weiterbildung der jungen Generationen energisch an die Hand zu nehmen. Im Handelsgewerbe überlässt man die Lösung dieser Aufgaben privater Initiative. Der Kaufmännische Verein kümmert sich um grosse Kreise der Angestellten in dieser Beziehung nicht. Treten wir also in die Lücke. Wir leisten auch Zukunftsarbeit in unserm Sinn, wenn wir dafür sorgen, dass in der Warenverteilung ein tüchtiges, geschultes Personal herangezogen wird. Aber auch vom Standpunkt der Gewerkschaftstätigkeit aus kann es uns nicht gleichgültig sein, ob unsere Mitglieder beruflich tüchtig sind oder nicht. Wie oft muss man von Unternehmerseite die Vorwürfe entgegennehmen, dass das Personal seinen Aufgaben nicht gewachsen, dass es nicht genügend vorgebildet sei, um eine tüchtige Arbeit zu leisten. Wenn darauf auch verschiedenes für die Unternehmer nicht Schmeichelhaftes erwidert werden kann, so haben wir doch dieser Frage ebenfalls unsere Aufmerksamkeit zu schenken. Wir haben deshalb in unserer Organisation die Frage zu prüfen, ob es nicht angebracht sei, auch der beruflichen Ausbildung unserer Mitglieder näherzutreten, vielleicht dadurch, dass wir für das in der Warenvermittlung tätige Personal ständige Fortbildungsschulen unterhalten. Es ist richtig, dass diese Aufgabe von der Organisation allein nicht gelöst werden kann; sie bedarf dabei der Unterstützung des Staates und der Gemeinden. Da unsere Genossen in den Behörden sich oft sehr energisch für die Subventionen an den Kaufmännischen Verein ins Zeug legten, ist zu erwarten, dass sie das gleiche tun, wenn es sich um Organisationen unserer Richtung handelt. Grundsätzliche Bedenken brauchen wir nicht zu haben. Wir müssen alle Mittel anwenden, um eine Besserstellung der Angestellten zu erreichen. Das können wir nur, wenn die Organisation vorwärts marschiert. Wenn dann der Staat seinen Aufgaben auf dem Gebiete der beruflichen Ausbildung nachkommen will, ist es recht. Der Kaufmännische Verein hat dann den andern Organisationen nichts mehr voraus. Sobald es aber darauf ankommt, die Frage zu entscheiden, wer für die Mitglieder in ökonomischer Beziehung mehr tut, dann brauchen unsere Organisationen den Entscheid der Angestellten nicht zu fürchten. Wenn wir deshalb die von uns zuletzt aufgeworfene Frage von allen Seiten ernstlich prüfen, müssen wir im Interesse der Angestellten und ihrer Bewegung zu deren Bejahung kommen.

Organisation und Industrie-Förderung.

Eine von denjenigen Industrien der Schweiz, welche in den letzten Jahren eine ganz bedeutende Verminderung der Produktion anzeigt und doch allgemein so wenig beachtet wird, ist die *Tonwarenindustrie.* Nehmen wir die Berichte über Handel und Industrie der Schweiz aus den letzten Jahren zur Hand, so finden wir fortlaufend Klagen über den Rückgang der Tonwarenbranche, der Ofensetzerei und auch der Formerei. Treffend illustriert jedoch der letzte Bericht der Handelskammer des Kantons Zürich die absolut zuverlässige einheimische Tonwaren-