

Gesetzlicher Schutz des Wirtschaftspersonals

Autor(en): **Lüthy, Lina**

Objektyp: **Article**

Zeitschrift: **Neue Wege : Beiträge zu Religion und Sozialismus**

Band (Jahr): **3 (1909)**

Heft 4

PDF erstellt am: **13.09.2024**

Persistenter Link: <https://doi.org/10.5169/seals-132010>

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.

Gesetzlicher Schutz des Wirtschaftspersonals.*)

Durch den 34. Artikel der Bundesverfassung von 1874 wurde dem Bunde die Kompetenz erteilt, „einheitliche Bestimmungen über die Verwendung von Kindern in den Fabriken und über die Dauer der Arbeit erwachsener Personen in denselben aufzustellen.“ Ferner wurde er ermächtigt, „Vorschriften zum Schutze der Arbeiter gegen einen die Gesundheit und Sicherheit der Arbeiter gefährdenden Gewerbebetrieb zu erlassen.“ Dadurch wurde seine Legislativkompetenz genau umschrieben, und so kam es, daß bei der Ausführung des neuen Artikels, durch den Erlaß des Fabrikgesetzes vom 23. März 1877, nur die Arbeit in den Fabriken geregelt werden konnte, daß dagegen die Arbeit in allen Kleinbetrieben und in der Hausindustrie unberücksichtigt bleiben mußte. Diese Domäne blieb den einzelnen Kantonen vorbehalten, und ihre Aufgabe war es nun, ergänzend einzugreifen und durch Regulative und Verordnungen auch die Frage des Arbeiterschutzes in Kleinbetrieben in einer den jeweiligen kantonalen Verhältnissen und Bedürfnissen entsprechenden Form zu lösen. Daß dies vorderhand immer in Anlehnung an das schon bestehende Fabrikgesetz geschah, ist leicht erklärlich. Schon bei den Vorarbeiten zum Fabrikgesetz wurde es der mit der Untersuchung der bestehenden Verhältnisse betrauten Kommission klar, daß der bundesrechtliche Schutz einen viel größern Geltungsbereich haben sollte. Gerade in den kleinern und kleinsten Betrieben wird der Arbeiter, vor allem aber die Arbeiterin, oft in gesundheitschädlicher Weise ausgebeutet. Die Angestellten werden dort unverhältnismäßig lange und in oft ganz ungenügenden Lokalen zur Arbeit gezwungen. Dann zeigte auch bald die Anwendung des eidgenössischen Fabrikgesetzes selbst, daß ein derartiger Eingriff in private Etablissements von Staates wegen nicht nur möglich, sondern auch von gutem ist. Die Vorsteher und Leiter der verschiedenen Betriebe gewöhnten sich daran, mit den ihnen anvertrauten Menschenkräften nicht mehr frei schalten und walten zu können, sie gewöhnten sich, in deren Ausnutzung gewisse Normen zu berücksichtigen und darüber Rechenschaft abzulegen. Die Ansicht, daß die Kraft des Arbeiters des gesetzlichen Schutzes wert sei, teilte sich — natürlich unterstützt durch die lebhafteste Propaganda von Seite der arbeitenden Klasse selbst — immer weiteren Kreisen mit. So durften denn die einzelnen Kantone

*) Wir freuen uns sehr, von sachkundiger Seite diesen Aufsatz über ein so lange vernachlässigtes Gebiet der sozialen Ethik bringen zu dürfen und betrachten ihn als Einleitung zu weiteren Erörterungen dieses Themas. Wer schreibt uns einen Artikel über die Kellner- oder Kellnerinnenfrage, vielleicht vom rein ethischen Standpunkt aus, oder einen über die wirtschaftliche und sittliche Lage speziell des Hotelpersonals der Kurorte? Die Red.

nach und nach wagen, ihrerseits dem Volke Arbeiterschutzgesetze zur Annahme zu unterbreiten, ohne auf eine sichere Ablehnung rechnen zu müssen. Basel ging darin voran. Schon im Jahre 1884 erließ es das Gesetz betreffend die Arbeitszeit weiblicher Arbeiter und im Jahre 1888 sein Spezialgesetz zum Schutze der Arbeiterinnen. Andere Kantone folgten nach, so Glarus, St. Gallen, Zürich, Luzern, Solothurn, Neuenburg und 1902 auch der Kanton Aargau. Sie alle erließen spezielle Arbeiterinnenschutzgesetze.

So sehr es auch zu begrüßen ist, daß die große Masse der in Kleinbetrieben arbeitenden Frauen zuerst des gesetzlichen Schutzes teilhaftig wurde, so wenig darf der Gesetzgeber sich mit dem bereits Erreichten zufrieden geben. Im Gegenteil, gerade der erlangte Erfolg sollte ihm ein Ansporn sein, weiter zu greifen und immer mehr der mit fremden Kräften arbeitenden Kleinbetriebe unter seine schützenden Verordnungen zu stellen. Ich erinnere hier nur an die oft unerträgliche, im allgemeinen so sehr der Besserung bedürftige Lage der Dienstboten oder an diejenige der Hilfsarbeiter im landwirtschaftlichen Gewerbe, die noch alle des gesetzlichen Schutzes bar sind. Viele Kantone haben versucht, in gewisse, andere Gebiete beschlagende Gesetze, Schutzbestimmungen zu gunsten des Personals aufzunehmen. Solche spezielle Erlasse finden sich in den Sonntagsgesetzen, den Lehrlings- und Wirtschaftsgesetzen. Aber auch diese Gesetze existieren nur in wenigen Kantonen, und durch die darin enthaltenen, das Personal schützenden Bestimmungen werden nur gewisse Gewerbe und diese wiederum oft nur teilweise ergriffen. Dazu sind diese Bestimmungen vielerorts unvollständig oder den praktischen Verhältnissen zu wenig angepaßt, so daß ihre Anwendung auf allzugroße Schwierigkeiten stößt. Nichts schadet aber der guten Sache mehr, als in undurchführbarer Form erlassene Vorschriften.

Eine des gesetzlichen Schutzes noch sehr bedürftige Klasse von Arbeitern stellt das Personal in den Gast- und Schankwirtschaften. Wohl besitzen, wie schon erwähnt wurde, die bereits existierenden Wirtschaftsgesetze (es sind deren in der Schweiz im ganzen sieben) Extraparagraphen zum Schutze der Angestellten. Andere Kantone, so Luzern, Solothurn, Neuenburg, St. Gallen, reservieren einige Paragraphen ihrer Arbeiterinnenschutzgesetze dem speziellen Schutz der weiblichen Bediensteten in den Wirtschaften. Der dadurch erzielte Schutz ist aber in Wirklichkeit nicht groß. Und zwar nicht nur durch die Unzulänglichkeit und die vage Umschreibung des Geforderten, sondern auch durch die oft ganz mangelhaft durchgeführte Kontrolle. Das Aufstellen von Vorschriften genügt nicht, wenn nicht stramme Ueberwachung deren Durchführung sichert.

Erst eine viel gründlichere Untersuchung der Verhältnisse und Lebensbedingungen der Hotel- und Wirtschaftsangestellten wird hier Besserung bringen, indem dann, gestützt auf die daraus resultierenden Ergebnisse, die bereits bestehenden Paragraphen in den betreffenden

Gesetzen erweitert und ausgebaut werden müssen, oder indem ganz neue Gesetze erlassen werden, die einzig und allein den Schutz des Gast- und Schankwirtschaftspersonals verfolgen, ähnlich den Arbeiterrinnenschutzgesetzen, die vor allem den Schutz der in kleinen Gewerbebetrieben arbeitenden Frau bezwecken.

Groß und mannigfaltig sind die Uebelstände in dem schweren Beruf der Hotel- und Wirtschaftsangestellten. Abhilfe tut dringend not, und zwar lassen sich folgende Hauptforderungen aufstellen:

1. Regelung der täglichen Arbeitszeit mit Berücksichtigung einer zusammenhängenden Nachtruhe und einer Hauptessenspause.

2. Einführung der Sonntagsruhe.

3. Regelung der Ausgehtage.

4. Vorschriften betreffend die Schlafräume der Angestellten.

5. Sanierung des Trinkgeldsystems.

Bevor auf die Art und Weise einer wirksamen Erfüllung dieser Forderungen eingetreten werden kann, muß ihre Berechtigung durch geeignete Untersuchungen klargestellt werden. Wenn irgendwo, so sprechen Zahlen hier. Statistische Aufnahmen über die tägliche Arbeitszeit der Angestellten, über den häufigen Stellenwechsel und dessen Ursachen würden vieles aufklären, vor allem aber sollte die Gesundheitschädlichkeit des Kellner- und Kellnerinnenberufs durch statistisches Material festgestellt werden. Bloßes Theoretisieren führt nicht weit. Wenn auch ohne weiteres zugegeben wird, daß stundenlanges Herumeilen, hastiges Hinunterschlingen der Mahlzeiten, allzulanger Aufenthalt in schlechter, raucherfüllter Luft der Gesundheit unzutraglich sind, so liefert diese Einsicht doch keine beweiskräftigen Tatsachen. Nur trockene Statistiken werden sichern Aufschluß geben. Diese aber fehlen meistens. In Preußen wurde auf Verlangen des Reichskanzlers im Jahre 1893 eine Statistik angelegt, welche die Todesursache von 2358 Kellnern und zugleich diejenige der ganzen männlichen Bevölkerung feststellt. Aus dem Vergleich der beiden Tabellen ergibt sich, daß bei den Kellnern Krebs-, Herz- und Nierenkrankheiten, namentlich aber Tuberkulose vorherrschen. Herz- und Nierenkrankheiten sind vielleicht auf den Alkoholgenuß zurückzuführen, an dem häufigen Auftreten der Tuberkulose dagegen trägt unzweifelhaft die übermäßige Arbeitsdauer in schlechtgelüfteten Lokalen die Schuld. Auch die Kellnerinnen sind nach der Aussage verschiedener Ärztinnen keiner andern Krankheit so sehr unterworfen wie der Tuberkulose. Hier also sollte zuerst eingesezt und Abhilfe geschaffen werden. Wie ist das aber möglich?

Als dringendste Notwendigkeit ergibt sich da die Reduktion der täglichen Arbeitszeit. Ohne Regulativ ist sie durchwegs eine übermäßige. Eine Stichprobenstatistik, die 1893 im ganzen deutschen Reich, in Ortschaften und Betrieben verschiedener Größe gemacht wurde und bei der man über 12000 Personen auf ihre Arbeitsdauer hin befragte, ergab, daß diese die Dauer von 16 Stunden täglich überschritt: bei

38,6 % der Kellner, bei 43,1 % der Oberkellner, bei 24,4 % der Lehrlinge, bei 23,9 % der Kellnerinnen.

Daß auch in der Schweiz die Verhältnisse ähnliche sind, ergibt sich schon daraus, daß selbst da, wo Gesetze bestehen, eine tägliche Arbeitsdauer von 15, 16, 17 Stunden noch möglich ist. Die in der Schweiz bestehenden Wirtschaftsgesetze und die einschlägigen Arbeiterinnenschutzgesetze regulieren die tägliche Arbeitszeit der Wirtschaftsangestellten indirekt, indem sie eine Anzahl zusammenhängender Stunden Nachtruhe für die Hotel- und Restaurationsangestellten vorschreiben. Während der ganzen übrigen Zeit des Tages aber steht die Arbeitskraft des Bediensteten dem Prinzipal zur freien Verfügung. Macht dieser Gebrauch von seinem Rechte, so bedeutet dies für die Kellnerin eine tägliche Arbeitszeit von 14, 15, 16 ja 17 Stunden, denn das Luzerner Arbeiterinnenschutzgesetz z. B. schreibt acht Stunden Nachtruhe für die Wirtschaftsangestellten vor, das Berner Wirtschaftsgesetz setzt nur sieben an, Zürich acht, Basel zuerst neun, nun neuerdings auch wieder nur acht etc. Für die Kellner gestalten sich die Verhältnisse oft noch schlimmer, indem für die Kellnerinnen viel eher Extraschutzbestimmungen erlassen werden, als für ihren männlichen Kollegen.

Die betreffenden, schon bestehenden Bestimmungen sind jedoch sowohl in ihrer direkten als in ihrer indirekten Wirkung zum Schutze des Kellners und der Kellnerin ungenügend. Einmal bedeutet die Fixierung von sieben, acht, eventuell neun Stunden Nachtruhe für den Angestellten nicht ebensoviele Stunden wirklicher Ruhe, sondern lediglich Beendigung der geschäftlichen Tagesarbeit. Die Zeit des Heimwegs und am Morgen der Rückweg zum Geschäft, wenn der Angestellte nicht beim Wirte wohnt, sind darin inbegriffen; ferner fallen in die Zeit der Nachtruhe alle Flickarbeiten der Kellnerin, jede persönliche Betätigung, das Lesen eines Buches — wenn die Müdigkeit dies zulassen würde — das Schreiben eines Briefes und andere oft nicht zu umgehende Arbeiten. Wie oft mögen die acht Stunden Nachtruhe auf sechs oder fünf Stunden wirklichen Schlafes zusammenschmelzen! Auch die tägliche Arbeitszeit wird durch das Ansetzen einer sieben-, eventuell achtstündigen Nachtruhe nicht genügend reduziert. Die Uebermüdung zwingt trotz dieser Bestimmung fast alle Kellner, Kellnerinnen und Zimmermädchen zu periodischer Arbeitseinstellung. Davon erzählen die Inhaber der Stellenvermittlungsbureaux und der Mädchenherbergen zur Genüge.

Die bestehenden Gesetze vermögen wohl vielem zu wehren, doch nicht allem. Die Forderung nach längerer Nachtruhe und kürzerer Tagesarbeit ist durch kein einziges von ihnen genügend erfüllt. Auch die Vorschrift, daß die „gesundheitschädliche“ Anstrengung des Dienstpersonals in den Wirtschaften untersagt sei, wie sie sich z. B. in den Wirtschaftsgesetzen von Bern, Graubünden und Aargau neben den besondern Nachtruhebestimmungen noch findet, wird dem Personal

niemals wirksamen Schutz bieten. Sie ist viel zu weit und zu unbestimmt gefaßt.

In richtiger Erkenntnis, daß ein kurzer Unterbruch innerhalb der Tagesarbeit, der das ruhige Einnehmen der Hauptmahlzeit gestattet, durchaus notwendig sei, schreiben das Fabrikgesetz und die meisten Arbeiterinnenschutzgesetze für die Angestellten eine Mittagspause von mindestens einer Stunde vor. Für das Wirtschafts- und Hotelpersonal besteht nichts derartiges. Und doch wäre eine Mittagspause gerade hier von großem Nutzen. Wie oft muß der Kellner, die Kellnerin, das Zimmermädchen die Mahlzeit zwischenhinein hastig hinunterschlingen, wie oft sind die Gerichte noch siedend heiß, wie oft auch schon ganz kalt! Eine einstündige Mittagspause sollte absolut gewährt werden. Sie kann — sofern sie nur regelmäßig innegehalten wird — in eine geschäftsstillere Zeit verlegt werden.

Auch in der Regelung der Sonntagsruhe für die Wirtschaftsangestellten versagen die Wirtschafts- und Arbeiterinnenschutzgesetze vollständig. Ich denke nicht an Sonntagsruhe im gewöhnlichen Sinn, bei den bestehenden Verhältnissen ist es unmöglich, dem Wirtschaftspersonal den ganzen Sonntag frei zu geben. Das würde die Schließung der Wirtschaften an diesem Tage überhaupt bedingen, und einem solchen Ansinnen gegenüber würden sich die Wirte und ein großer Teil des Publikums energisch zur Wehre setzen. Viel leichter durchführbar ist aber das Verlangen, den Angestellten die Zeit während des Gottesdienstes frei zu geben. Mancher Wirt wird wohl einwenden, er gebe allen seinen Angestellten die Erlaubnis zum Kirchenbesuch. Mit dieser allein ist es aber nicht getan, denn die Erlaubnis zum Kirchenbesuch ist praktisch von geringer Bedeutung. Im Interesse des Wirtes liegt es in diesem Fall, Angestellte zu behalten, die keinen Gebrauch von der Erlaubnis machen, andere dagegen unter irgend einem Vorwande zu entlassen. Die Zeit während des Gottesdienstes wäre eben schlechthin frei zu geben, sei es, daß der Angestellte die Kirche besuche, sei es, daß er die freie Zeit sonstwie für sich verwende. Die Einführung dieser Gottesdienstpausen würde auch auf nicht allzu große Schwierigkeiten stoßen. An verschiedenen Orten ist schon vorgebaut, ja einige Kantone haben die Gottesdienstpause faktisch schon eingeführt. So bestimmt das Wirtschaftsgesetz von Uri, daß Wirtschaften jeder Art, außer für Reisende und Kurgäste, an Sonn- und Feiertagen während des Vormittagsgottesdienstes geschlossen zu halten seien, und in Basel ist das Deffnen der Wirtschaften, mit Ausnahme der Tavernen und Bahnhofrestaurationen, an den öffentlichen Ruhetagen zwischen 9 und 10¹/₂ Uhr vormittags gänzlich untersagt. Zürich läßt die Wirtschaften an den Festtagen bis vormittags 11 Uhr für jedermann, mit Ausnahme der Reisenden, schließen. Es würde sich hier also nur noch um die Ausdehnung dieser Bestimmung auch auf die gewöhnlichen Sonntage handeln. Die Befugnis dazu ist durch das Gesetz selbst den einzelnen Gemeinden schon erteilt. Eine weitere Bestimmung müßte dann aller-

dings auch alle sonstige Beschäftigung des Personals durch den Prinzipal in dieser Zeit untersagen und den Angestellten so eine wirkliche Ruhezeit sichern.

Als Ergänzung zu der Reduktion der täglichen Arbeitszeit und der Einführung einer beschränkten Sonntagsruhe für sämtliche Angestellte käme noch die Festsetzung der wöchentlichen und monatlichen Ausgehtage. Daß auf einige zusammenhängende Stunden freier Zeit vom hygienischen Standpunkt aus gedrungen werden muß, leuchtet jedermann ein. Tag für Tag, Woche für Woche dieselbe Arbeit, dasselbe Lokal, dieselbe Luft, das muß abstumpfen und gleichgültig machen für jegliches menschliche Weiterstreben, für alles, was überhaupt dem Menschen innern Halt gibt. Die schon bestehenden Gesetze, die den Schutz des Wirtschaftspersonals einbeziehen, tragen dem denn auch Rechnung. § 49 des Zürcherischen Wirtschaftsgesetzes z. B. lautet: „Jedem Angestellten sind wöchentlich einmal mindesten sechs aufeinander folgende Stunden zwischen 8 Uhr morgens und 8 Uhr abends frei zu geben.“ Und die Vollziehungsverordnung führt noch weiter aus: „Außerdem ist ihm je alle drei Wochen ein Tag frei zu geben; es bleibt jedoch freier Vereinbarung vorbehalten, festzusetzen, ob statt dessen dem Angestellten ein jährlich zweimal wiederkehrender Urlaub von je mindestens vier Tagen gewährt werden soll.“ Basel geht noch weiter. Statt der zusammenhängenden sechs Stunden kann dort die Freizeit abgeändert werden auf wöchentlich zweimal vier zusammenhängende Freistunden. Diese Erweiterung ist im Interesse sowohl des Wirts als des Angestellten zu begrüßen. Die Einräumung von sechs aufeinanderfolgenden Stunden ist oft aus dienstlichen Gründen nicht gut möglich, meistens werden nur vier daraus. Durch die genaue Verteilung der sechs Stunden aber auf zwei Nachmittage von je drei Stunden würde die Freizeit an Wert einbüßen, da jeweilen nur durch Umkleiden schon viel Zeit verloren geht.

Weniger Wert als die genaue Fixierung der Stundenzahl durch das Gesetz haben auch die Vorschriften, den Wirtschaftsangestellten wöchentlich einen „halben Tag“ frei zu geben. Diese Bestimmung findet sich z. B. im bernischen Wirtschaftsgesetz und im solothurnischen und st. gallischen Arbeiterinnenschutzgesetz. Wie oft müssen da wohl nach der Ansicht des Wirtes vier oder gar nur drei Stunden einen halben Tag ersetzen!

Die meisten Gesetze gewähren den Angestellten nur alle Wochen einen halben Ruhetag, andere dagegen, so die Wirtschaftsgesetze von Zürich und Basel, bestimmen, daß ihnen überdies alle drei oder vier Wochen ein ganzer Ruhetag einzuräumen sei. Sowohl in Zürich als in Basel ist eine freie Vereinbarung zwischen Wirt und Angestellten gestattet, wonach dem Angestellten statt des monatlichen Ruhetages ein jährlich zweimal wiederkehrender Urlaub von mindestens vier (Zürich), resp. sechs Tagen (Basel) gewährt werden kann. Die betreffende zürcherische Erweiterung bringt aber in den meisten Fällen die Angestellten um

ihren Ruhetag, weil für das Innehalten der vereinbarten zusammenhängenden Ferien nirgends Sicherheit verlangt wird. Die Kellnerinnen wechseln gewöhnlich ihre Stellen ziemlich rasch. Beim Eintritt in einen neuen Dienst wird mündlich — denn schriftliche Vereinbarung ist nirgends vorgesehen — abgemacht, daß die Kellnerin statt des alle drei Wochen wiederkehrenden Ruhetages im Sommer vier oder sechs, vielleicht sogar acht Tage Ferien bekommen soll. Das Mädchen geht darauf ein, um es nicht schon von Anfang an mit dem Prinzipal zu verderben. Und acht Tage bezahlte Ferien im Sommer wären so schön! Nun bleibt sie drei, vier oder fünf Monate im selben Dienst, dann aber muß sie ihn aus irgend einem Grunde verlassen. Von den nicht benützten Ruhetagen sagt natürlich niemand etwas — die Ferien sind also ganz verloren. Solche Fälle kommen gerade in Zürich sehr häufig vor. Diesem Uebelstande wäre allerdings durch eine klarere Fassung der Gesetzesvorschrift gut abzuhelpfen. Basel hat den Fehler vermieden; es verlangt, daß das Zusammenlegen von höchstens sechs monatlichen Ruhetagen zu einer ununterbrochenen Ruhezeit nur auf Grund einer schriftlichen Vereinbarung gestattet sei, die den Vorbehalt enthält, daß „bei Beendigung des Dienstverhältnisses nicht genossene Ruhetage mindestens wie die entsprechende Arbeitszeit in bar zu entschädigen sind.“

Beschäftigen wir uns nun mit der vierten der eingangs aufgestellten Forderungen! Sie betrifft die gesetzlichen Vorschriften über die Schlafräume des beim Wirte wohnenden Personals. Die Beherbergung der Angestellten durch den Wirt wird nicht überall von Gesetzes wegen verlangt. Sie bildet aber mit Ausnahme einiger großer Städte, wie z. B. Zürich, wo trotz der gesetzlichen Vorschrift die Kellnerinnen meistens auswärts wohnen, die Regel. Basel stellt hierin keine strikten Forderungen auf, verlangt aber, daß die Schlafräume des nicht zur Familie des Wirts gehörenden Personals durch das Gewerbeinspektorat zu besichtigen seien. Ueber die Frage, ob der Wirt zur Beherbergung seiner Angestellten gezwungen werden soll, ist selbst das dabei interessierte Personal verschiedener Meinung. In einer kleinen, von einer Kellnerin verfaßten Schrift (Rosa Weibel, die Kellnerin, Luzern 1903) lese ich: „Die Schlafkammern der Kellnerinnen bedürfen teilweise einer gründlichen Inspektion. Was man da antreffen kann, spottet jeder Beschreibung. Es gibt Räume, die eher Löchern gleichen als Zimmern, Winkel unter schrägem Dach, in denen im Winter eine Kälte herrscht, daß jeder Tropfen Wasser zu Eis gefriert, und im Sommer eine Hitze, die das Einschlafen unmöglich macht. Dazu kommen Betten, die aus einem zerbrochenen, knarrenden Eisengestell, aus einer uralten, zerfetzten Matratze, einem dünnen Kopfkissen und noch dünneren Oberbett bestehen.“ Wenn wir auch in Rechnung ziehen, daß eine gewisse tendenziöse Absicht die Verfasserin der Schrift leitet, so bleibt doch noch viel Wahres an ihrer Aussage. Vergessen wir nicht, in welchen Löchern oft die Dienstmädchen schlafen müssen!

Es ist deshalb nicht verwunderlich, wenn viele Kellnerinnen es vorziehen, ihr eigenes vom Wirt unabhängiges Zimmerchen zu haben, ihr Reich, wo sie sich an regnerischen Ausgehtagen ungestört aufhalten und auf sich selbst besinnen können, wo sie auch nicht immer gewärtigen müssen, trotz des Ruhetages zu einer schnellen Hilfeleistung oder zu einem notwendigen Ausgang herunter gerufen zu werden. Es gibt aber auch Kellnerinnen, bei denen die damit verbundenen Nachteile, weiter Heimweg, namentlich bei Nacht, große finanzielle Auslage, höher angeschlagen werden, und die unter keinen Umständen ein Zimmer auswärts bewohnen möchten. Hier wäre die freie Vereinbarung zwischen Wirt und Angestellten besser am Platz. Aber wo der Wirt die Beherbergung seiner Angestellten übernehmen würde, sollte von Gesetzes wegen für gründliche Inspektion gesorgt werden. Das Basler Wirtschaftsgesetz dürfte da wegleitend sein. In seiner Vollziehungsverordnung stellt es folgende Grundsätze auf:

„Die Schlafräume des nicht zur Familie des Wirtes gehörenden Personals müssen so eingerichtet werden, daß die Räumlichkeiten, in denen weibliche Angestellte schlafen, nicht in direkter Verbindung mit den für männliche Personen bestimmten Schlafräumen stehen.

„Der Wirt hat jedem seiner Angestellten ein besonderes Bett zur Verfügung zu stellen und für regelmäßige Erneuerung der Bettwäsche zu sorgen.

„Ferner hat er für regelmäßige Lüftung und Reinigung der Schlafräume zu sorgen und die Fußböden, Wände und Decken, so oft es nötig ist, in Stand stellen zu lassen.

„Das Gewerbeinspektorat hat die Schlafräume des mit dem Wirt in häuslicher Gemeinschaft lebenden Personals von Zeit zu Zeit zu besichtigen“

Und weiter die Bestimmung:

„Die inspizierenden Beamten sind befugt, jede im Wirtschaftsbetrieb angestellte Person über die in ihren Wirkungskreis einschlagenden Angelegenheiten, soweit diese mit der Handhabung des oben angeführten Gesetzes und dieser Vollziehungsverordnung in Beziehung stehen, nötigenfalls ohne Zeugen, jedoch wenn irgend möglich ohne Störung des Betriebs, einzuvernehmen.“ Wie wichtig diese letzte Bestimmung ist, weiß nur derjenige, der sich schon mit solchen Inspektionen befaßt hat und dem dabei alle nur möglichen Hindernisse in den Weg gelegt wurden.

Zum Schluß nun noch die Trinkgeldfrage! Ein böses Kapitel! Schon viele haben versucht, dem Uebel beizukommen, aber meistens nur mit ganz kleinem Erfolg, gewöhnlich vergeblich, es hat zu feste Wurzeln geschlagen! Ist es aber nicht demütigend für einen freien Menschen, der ebensoschwer arbeitet wie jeder andere, seinen Erwerb in geschenkten Zehn- und Zwanzigrappenstücken einzusammeln? Haben Kellner und Kellnerinnen nicht auch Anspruch darauf, ihre Arbeit als

solche gewertet und bezahlt zu sehen? Das geschieht bei dem heute überall herrschenden Trinkgeldsystem nicht. Der Lohn, den der Wirt den Kellnern und Kellnerinnen bezahlt, ist ja gewöhnlich so klein, daß er kaum mitzählt. Aber gerade die Kellner und Kellnerinnen selbst sind die eifrigsten Verfechter des Trinkgeldes. Dies ist nur dadurch erklärlich, daß das Trinkgeldsystem die Einnahme mehr als jedes andere Löhnungssystem fast ausschließlich von ihrem rein persönlichen Verhalten abhängig macht. Nur in ihrer eigenen Person haben Kellner und Kellnerinnen meistens die Ursache der Zu- oder Abnahme ihres Einkommens zu suchen. Sie allein tragen die Verantwortung. Dadurch wird der Erwerbssinn gesteigert, er überwuchert nach und nach jede bessere Einsicht, die Rücksicht auf Gesundheit, auf Ehre und Person müssen zurücktreten, Kameradschaft und Freundschaft unter den Arbeitsgenossen verschwinden, denn die Arbeitsgenossen sind ja die gefährlichsten Konkurrenten. Einer sucht den andern in Freundlichkeit den Gästen gegenüber zu überbieten. Besonders gefährlich ist das Trinkgeldsystem für die Kellnerin. Wie mancher Gast glaubt, für sein Trinkgeld noch besondere Anforderungen stellen zu dürfen. Die Kellnerin wird zur Freundlichkeit und Nachgiebigkeit gezwungen, will sie nicht riskieren, daß der Gast ein anderes Trinkgeldrevier aufsucht und sie so finanziell schädigt. — Dieses Trinkgeldsystem ist doppelt schädlich, weil es auch die Einführung von Freizeit und Ruhestunden beinahe verunmöglicht. In jedem andern Beruf bedeutet „frei“ nur gesundheitliche Besserstellung, hier aber zugleich finanzielle Einbuße, denn das Trinkgeld geht während der freien Stunden verloren. Ist es da verwunderlich, daß Kellner und Kellnerinnen ihren gesetzlichen Ruhetag oft nicht benützen wollen? Sie empfinden das Gesetz als ungerecht, weil es ihnen den Verdienst schmälert. Sie helfen mit, dasselbe zu umgehen, quittieren für Freitage, die sie nie gehabt und schlagen so Hand in Hand mit dem Arbeitgeber den Kontrollierenden ein Schnippchen, was natürlich nicht ausschließt, daß sie nach der Beendigung des Dienstverhältnisses doch klagen. Diese Fälle bilden ja nicht die Regel, aber sie kommen häufig genug vor. Es kann auch gar nicht anders sein, bevor eine gesetzliche Regelung der Trinkgeldfrage eingetreten ist.

Es bleibt dem Gesetzgeber noch viel Arbeit auf dem Gebiet des Arbeiterschutzes in den Wirtschaften zu tun übrig. Entweder sind die bestehenden Gesetze ungenügend und schützen das Personal tatsächlich nur in schweren Fällen oder die Gesetze fehlen überhaupt, so daß der Ausbeutung des Wirtschaftspersonals durch den Arbeitgeber keine oder nur ganz geringe Schranken errichtet sind. Am besten ausgebaut ist das Wirtschaftsgesetz von Baselstadt. Die Revision des Zürcher Wirtschaftsgesetzes steht bevor. Wenigstens hat eine von verschiedenen Vereinigungen beschickte Kommission eine Eingabe mit bestimmten Abänderungsvorschlägen, unter denen aber leider gerade Personalschutzbestimmungen fehlen, ausgearbeitet. Hoffen wir, daß bei der definitiven

Erledigung auch diese wichtige Seite vom Gesetzgeber den Ansprüchen unserer Zeit gemäß berücksichtigt werde. Dr. Lina Lüthy (Zürich).

Gustav Werner.

Auch der Protestantismus hat seine Heiligen. Nicht unsere Reformatoren rechnen wir dazu, jene stürmischen, oft gewaltsamen Naturen, deren Lebenselement der Kampf in der vollen Öffentlichkeit der Geschichte gewesen ist. Sie haben in den ihnen aufgenötigten Kämpfen selber zu viel geschlagen und verwundet, als daß das Wort „heilig“ für sie passen würde. Aber diejenigen dürfen wir ohne eine falsche Anbetung zu unsern Heiligen zählen, die an ihrem Posten, mag er vornehm oder klein gewesen sein, unwandelbare Liebe und lautere Selbstzucht vor Gottes Augen bewahrt haben, nicht im Sinne der Fleckenlosigkeit, aber in einer durch keinen Weltlärm und keine geheime Selbstsucht getrübbten Gemeinschaft mit Gott. Von einem von ihnen, dem Schwaben Gustav Werner, hat man am 12. März dieses Jahres den hundertsten Geburtstag gefeiert. Er soll in diesem Blatt nicht vergessen werden, weil er in seiner Weise an der sozialen Aufgabe der neuern Zeit gearbeitet hat, nicht theoretisch — soweit er theoretisiert, wird er vermutlich als rückständig erscheinen — aber durch eine praktische Arbeit, die sogar in dem, was daran unpraktisch erscheint, unsern Respekt verdient.

Gustav Werner stammt aus einem Rationalistenhaus und ist selbst in seiner Jugend ein Rationalist gewesen. Bekanntlich schwankt das Urteil über den Wert rationalistischer Frömmigkeit zwischen arger Geringschätzung und Vergötterung, und das kommt daher, daß nicht nur verschiedene Maßstäbe zur Beurteilung herangezogen werden, sondern jeder beim Wort Rationalist wieder an andere ihm bekannte Typen denkt. Vor einem Mann wie dem Vater Gustav Werners kann jeder Christ nur den Hut abziehen. Er verkörperte jenes schlichte praktische Christentum, das in einem rechtschaffenen Lebenswandel vor Gottes allgegenwärtigem Auge und in einer festen Hoffnung des ewigen Lebens bestand. Man hat den ganzen Mann vor sich in den Worten, die er seinem Sohn zur Konfirmation schrieb: „Vergiß deines Lebens Zweck nie! Er ist Beredlung und Hervollkommnung deines Geistes. Darum muß er mit lauter Sinnlichem, mit lauter Unvollkommenem umgeben sein, denn nur durch Widerstand entsteht das Werk der Kraft. Nur hierin suche deinen innern Frieden, nicht in Gütern außer dir; diese sollen dir dienen, du nie ihnen. — Handle nie ohne Ueberlegung, tue nichts, was dich gereuen könnte; gehe täglich mit guten Menschen und guten Büchern um; sei vorsichtig in der Wahl deiner Freunde; dein