

**Zeitschrift:** Rote Revue : sozialistische Monatsschrift  
**Band:** 17 (1937-1938)  
**Heft:** 4

**Artikel:** Die Betriebsführung eines Warenhauses  
**Autor:** Heeb, Friedrich  
**DOI:** <https://doi.org/10.5169/seals-333120>

### **Nutzungsbedingungen**

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. 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. [Siehe Rechtliche Hinweise.](#)

### **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. [Voir Informations légales.](#)

### **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. [See Legal notice.](#)

**Download PDF:** 19.11.2024

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

# Die Betriebsführung eines Warenhauses

Von Friedrich Heeb.

Im schweizerischen Detailhandel vollzieht sich gegenwärtig eine geradezu revolutionäre Umstellung im Sinne der schärfsten Betriebskonzentration und der rücksichtslosesten Rationalisierung. Soweit die Betriebe des Detailhandels sich dieser Entwicklung noch nicht angepaßt haben, werden sie das in nächster Zeit tun oder riskieren müssen, daß sie von der überlegenen Konkurrenz zermalmt werden.

Gegen diese Erscheinung ist zuallerletzt mit gesetzlichen Maßnahmen solcher Art anzukämpfen, wie sie der Bundesbeschluß über die Warenhäuser und Großfirmen des Detailhandels darstellt, der denn auch von Kennern der Verhältnisse von Anfang an als ein Schlag ins Wasser bezeichnet worden ist. Ja, man darf ruhig behaupten, daß dieser Bundesbeschluß den Warenhäusern und Großfirmen des Detailhandels nicht nur nichts geschadet, sondern sogar direkt genützt hat, indem er erstens das Aufkommen neuer Konkurrenzbetriebe im großkapitalistischen Detailhandel verhinderte und zweitens den bereits bestehenden Betrieben die innere Konsolidierung ermöglichte. In welcher raffinierten und methodischen Weise heute bereits das Großkapital im Gebiet des Detailhandels unter Verwertung der modernsten amerikanischen Vorbilder auch bei uns in der Schweiz den Detailhandel auf ganz neue Grundlagen gestellt hat, lehrt in sehr instruktiver Weise eine 38 Druckseiten starke Schrift, die vor kurzem im Verlag des Internationalen Arbeitsamtes in Genf herausgekommen ist. Sie trägt den Titel: »*Wissenschaftliche Betriebsführung und Arbeitsverhältnisse in einem Schweizer Warenhaus, Magazine zum Globus in Zürich*«. Verfasser dieser Schrift ist Hugo von H a a n.

Wir erfahren aus der Arbeit, daß die Magazine zum Globus mit Sitz in Zürich als Aktiengesellschaft mit einem Kapital von 8 Millionen Franken arbeiten. Der Betrieb umfaßt eine Reihe von Zweiggeschäften verschiedener Größen in Zürich, Basel, St. Gallen, Aarau und Chur. Neben diesen Zweiggeschäften besteht ein zum Globus-Konzern gehörendes Herrenbekleidungsgeschäft am Löwenplatz in Zürich. Tochtergesellschaften der Globus AG. sind ferner das Herrenbekleidungsgeschäft »Mercur« in Basel und das französische Warenhaus »Grands Magasins du Globe« in Mülhausen im Elsaß. Die fünf Filialwarenhäuser sind je einem besonderen Zweigstellenleiter unterstellt, aber der Gesamtbetrieb ist in der Zürcher Zentraleitung organisatorisch aufs engste und einheitlich zusammengefaßt. Im Jahre 1934 umfaßten die Warenhäuser zum Globus eine Bodenfläche von 31 650 Quadratmeter, wovon aber nur 12 880 Quadratmeter eigentliche Verkaufsfläche sind. Die Zahl der Angestellten belief sich auf 1224 Personen. Der Umsatz betrug 1933: 22 956 164 Franken, der Reinertrag 741 391 Franken, die Lohn- und Gehaltsumme 2 901 352 Franken. Die Wareneinkäufe machten 1933 die Summe von 16 259 195 Franken aus.

Auf die fünf Hauptgruppen der vom Globus geführten Waren entfallen folgende Umsätze:

	Jahresumsatz	
	pro Quadratmeter in Schweizerfranken	pro Verkaufskraft in Schweizerfranken
Nahrungsmittel . . . . .	2 353	55 000
Fertige Kleidungsstücke . . .	2 730	44 300
Bekleidungsmaterial . . . . .	2 285	28 500
Wohnungseinrichtungsstücke .	1 182	40 500
Sonstiges . . . . .	1 530	36 880

An erster Stelle stehen also die Produkte der Textilindustrie und des Nahrungsmittelgewerbes, ihnen folgen Metallwaren, Holz, Leder, Glas und andere für die Herstellung von Hausbedarf wichtige Industriezweige.

Die *leitenden Angestellten* («Chefpersonal») bilden 12 Prozent der gesamten Zahl der Angestellten, und zwar 124 Personen, die sich wie folgt verteilen: Generaldirektion (ein Generaldirektor mit 6 Zentralabteilungsleitern), 6 Zweigstellenleiter und einige Zweigstellenabteilungsleiter usw., leitendes Verkaufspersonal, 52 Rayonleiter, einige Stellvertreter, ferner 6 Einkäufer, die Angestellten der Personalführung, die Leiter der Nichtverkaufsabteilungen (Versand, Werbung, Büros usw.). Zwischen den leitenden Angestellten und dem ausführenden Verkaufspersonal steht die Gruppe der sogenannten »ersten Verkaufsdamen« (130), deren Arbeit etwa mit jener der Werkmeister im Industriebetrieb verglichen werden kann. Die Zahl der in der eigentlichen »Verkaufsfront« tätigen Verkäuferinnen beträgt 480 ständig angestellte Vollkräfte, zu denen noch Aushilfskräfte kommen, deren Zahl je nach Saisonbedarf schwankt und nach Arbeitsstunden berechnet (220 Stunden pro Monat 1 Vollarbeitskraft) etwa 120 bis 130 Vollkräften gleichkommt. Dazu kommen noch über 100 Lehrlinge. An weiteren Angestellten umfaßt der Globus noch 146 Funktionäre oder Funktionärinnen der Verkehrs-, Gastwirtschafts- und sonstigen Dienstleistungsgewerbe, 138 Büroangestellte, ferner 31 Werbefachleute und Dekorateurs.

Das Warenhaus Globus wurde in der Nachkriegszeit auf Betreiben eines besonders geschäftstüchtigen Zürcher Großbankiers reorganisiert und saniert, da der Reingewinn, der im Jahre 1910/11 noch 10 Prozent des Umsatzes betragen hatte, 1926/27 auf 4,6 Prozent gesunken war. Die Betriebssanierung und Rationalisierung vollzog sich in zwei aufeinanderfolgenden Stufen in den Jahren 1928 und 1930. Der neue Generaldirektor hatte vor Antritt seines Amtes in den Vereinigten Staaten von Amerika Theorie und Praxis des Betriebsaufbaues von etwa dreißig amerikanischen Warenhäusern studiert. Haan bemerkt, von den vielen Eindrücken der amerikanischen Reise auf den neuen Generaldirektor scheine der nachhaltigste der von der planmäßigen und weitgehenden *Personalpflege* gewesen zu sein. Der Generaldirektor sei deshalb von Anfang an bestrebt gewesen, jedem Mitarbeiter des Globus »jenen züversichtlichen Geist und jene lebensbejahende Lebhaftigkeit« zu vermitteln, die er in den amerikanischen Warenhäusern verspürt habe.

Zuallererst räumte der neue Chef mit den *Ladenhütern* auf, als welche alle Waren betrachtet wurden, die vor dreieinhalb Jahren ein-

gekauft worden waren. Dem Verkaufspersonal wurden in einzelnen Fällen für den Verkauf von alter Ware Prämien ausgerichtet. Der Erfolg dieser Maßnahme war, daß sich der Lagerbestand, der 1920/21 10 777 000 Franken betragen hatte, 1928/29 auf 3 885 000 Franken und bis 1933 sogar auf 2 462 000 Franken reduzierte. Des weitern legte der neue Generaldirektor das Hauptgewicht seiner Tätigkeit auf eine grundlegende Umgestaltung des Gesamtbetriebes und insbesondere auf eine *genaue Analyse und Beobachtung der Unkosten*. Zu diesem Zwecke führte er im Globus die *Budgetkontrolle* ein. Zur Durchführung der Reorganisation, entsprechend den Methoden der sogenannten wissenschaftlichen Betriebsführung, wurde ein eigenes Organisationsbüro eingerichtet. Was dabei resultiert hat, soll in nachstehendem an Hand der Broschüre von Haan erläutert werden:

Die neue Leitung des Warenhauses Globus führte im Januar 1932 an Stelle der bisherigen hierarchisch-patriarchalisch gegliederten Organisation die sogenannte *Funktionalisierung* durch. Die gesamten Tätigkeiten und das gesamte Personal der Globuszentrale wie der fünf Zweiggeschäfte wurden in fünf Hauptfunktionen gruppiert mit genau abgegrenzten Befugnissen. Das ermöglichte die Einführung eines organischen Aufbaues der ganzen Geschäftstätigkeit, die Verteilung der Aufgaben unter die beruflich dazu geeigneten Personalgruppen, die Leitung der Arbeiten durch Abteilungsleiter, die auf Grund ihrer Sonderkenntnisse und nicht auf Grund ihrer hierarchischen Stellung dazu berufen sind.

Diese Einteilung in fünf funktionelle Hauptgruppen gab zugleich Gelegenheit zur Durchführung des Grundsatzes der *Generalstabsorganisation*, wobei die fünf funktionellen Generalstabsabteilungen der Generaldirektion angegliedert sind, und zwar in der Weise, daß die Zentralleitung durch Delegation der fünf Fachfunktionen an Spezialabteilungen entlastet ist, damit die Generaldirektion ihrer Hauptaufgabe, der *Führung*, voll gerecht werden kann. Für diese ist ihr neben einem Generalsekretariat die Organisationsabteilung beigegeben.

An Stelle der früheren zwei Direktoren in koordinierter Stellung, der Delegierten des Verwaltungsrates und des Generaldirektors, wurde der Vertreter des Verwaltungsrates als Generaldirektor der *einzig* verantwortliche Betriebsleiter. Die Grundlage des Geschäftsbetriebes bildet eine *außerordentlich scharfe und raffinierte Budgetkontrolle*, und zwar so, daß dem Warenumsatzbudget das Unkostenbudget zur Seite tritt. Im Globus wird das Budget zweimal jährlich für jeden Monat des kommenden Halbjahres aufgestellt. Das Warenumsatzbudget wird vom Rayon her aufgestellt und durch die Funktion Warentechnik verwaltet. Das Unkostenbudget wird nach »Kostenstellen«, deren es so viele als Chefs gibt, erstellt und auf 15 Kostenarten untergeteilt. Beide Budgets werden *von unten nach oben* aufgebaut, wobei jeder Rayonleiter sich an die von der Generaldirektion für die Budgetierung aufgestellten Richtlinien zu halten hat. Auf Grund seines »Verkaufsplanes« verfaßt der Rayonleiter seine Budgets: das Einkaufsbudget, das Verkaufsbudget und als Differenz zwischen beiden die budgetierte Kalku-

lation, das ist der Zuschlag zum Einkaufswert für Unkosten und Reinertrag, ferner das Lagerbudget, die Anzahl der Verkäufe, den Wert des Durchschnittsverkaufes. Für alle diese Bestandteile hat der Rayonleiter auf Grund der Vorjahrsziffer, der Richtlinien und des Verkaufsplanes seine Budgetziffer einzusetzen. Das gleiche gilt vom Unkostenbudget, dem insbesondere ein Personalbudget für jede Kostenstelle anzuschließen ist. Die beiden Grundbudgets der Rayonleiter werden alsdann auf dem Dienstwege von allen zuständigen Stellen überprüft und gehen nach Genehmigung durch die Generaldirektion wieder zum Rayonleiter zurück, der nun auf Grund dieses Arbeitsplanes ans Werk geht. Die Kontrolle der Einhaltung und Durchführung des Budgets erfolgt umgekehrt wie die Aufstellung, nämlich *von oben nach unten*.

In den Mittelpunkt der »*Menschenführung*« im Warenhaus Globus ist die sogenannte *Zeitkontrolle* gestellt. Darüber heißt es in der Broschüre von Haan wörtlich: »Alle Mitglieder der Zentrale und viele des Chefpersonals der Zweiggeschäfte führen nunmehr diese vom Organisationsbüro vorgeschlagene einfache und zweckmäßige Selbstkontrolle durch: ein Blatt mit Tagesspalten- und Stundeneinteilung für Woche oder Monat, darin die einzelnen Arbeiten mittels dafür standardisierter Zeichen oder Zahlen fortlaufend eingetragen werden; eine rasche Zusammenzählung am Ende des Monats liefert ein höchst überraschendes Bild über die Art und Weise der Zeitverwendung, über die absoluten und relativen Größenverhältnisse des Zeitaufwandes für die verschiedenen Aufgabengruppen.« Andere Behelfe dieser Art sind die »Aufgabenblätter«, in denen höhere Angestellte einen abgeschlossenen Teil ihres Wirkungskreises als Aufgabe umschreiben. Für die einzelnen Aufgaben werden durch das Organisationsbüro Arbeitsnormen aufgestellt. Es sind darin Anweisungen zum Beispiel unter dem Titel »Technik der Gruppenführung« enthalten. Hand in Hand damit gehen zahlreiche *Konferenzen zur Behandlung der Führungsfragen*, die zum Teil täglich, zum andern Teil wöchentlich oder monatlich stattfinden. Da gibt es zum Beispiel monatliche warentechnische Besprechungen, Trainerinnenzusammenkünfte usw., die, wie Haan bemerkt, durch eine im ganzen Globus gehandhabte »Politik der für den Rat suchenden Mitarbeiter offenen Türen« ergänzt werden.

Die *warentechnische* Funktion dient unter anderem der Befriedigung der Kundenbedürfnisse durch Kundenwunschformulare und durch besondere Erhebungen vermittels des Verkaufspersonals über Modegeschmack, technische Bedürfnisse, Materialwert und insbesondere über die dem einzelnen Kundenkreis zugänglichen und genehmen Preislagen. Die warentechnische Abteilung besteht bei der Generaldirektion als Sachverständigenstelle, und sie verfügt über *sechs Haupteinkäufer*, die als Sachverständige für die verschiedenen Warengruppen gelten.

Die *betriebstechnische* Funktion soll sich auf allen Gebieten innerbetrieblicher Tätigkeit der neuesten Organisationsmethoden bedienen. In dieser Gruppe allein gibt es gewerkschaftlich organisierte Arbeiter wie die Autochauffeure und sonstige Verkehrsarbeiter. Sie sind arbeitsrechtlich einer andern Ordnung unterstellt als die Verkaufskräfte.



Haan schreibt hier wörtlich: »Arbeitsstreitigkeiten sind beim Globus nahezu unbekannt.«

Die *Personalfunktion* soll »die pflegliche Verwaltung des Faktors Mensch als selbständige, den andern gleichwertige Betriebsfunktion« wahrnehmen. Ihre Tätigkeit sei zu einem wesentlichen Kernstück wissenschaftliche Betriebsführung, zugleich aber auch der Lebensraum der Beziehungen zwischen Betriebsleitung und Personal geworden. Ihre Aufgabe gelte den Arbeitsverhältnissen und den vielfach verworrenen Menschenbeziehungen und Lebensproblemen der im Unternehmen mitarbeitenden Personen. Die Personalfunktion umfaßte 1934 ungefähr 20 Personen, und zwar: 3 Personalbeamte, 6 Personaltrainerinnen, 1 Personalfürsorgerin, 9 Hilfskräfte (Kantineure usw.). Dem *Zentralpersonalchef* sind unmittelbar die *Cheftrainerinnen* sowie die *Personalfürsorgerin* zugeteilt, welche die Zweigstellen regelmäßig bereist. Die Personalfunktion soll die sogenannte »soziale Betriebspolitik« pflegen und sich aufs intensivste mit allen das Personal im ganzen wie im einzelnen betreffenden Fragen beschäftigen.

Interessant ist aus der Personalstatistik, die Haan in seiner Broschüre bringt, die Feststellung, daß im Warenhaus Globus das Aushilfspersonal einen erheblichen Teil des Gesamtpersonals darstellt. So bezifferte sich das ständige Personal im Juli 1934 auf 1005 Köpfe, das Aushilfspersonal auf 205 Köpfe, während im Dezember 1934 das ständige Personal 948 Köpfe umfaßte, das Aushilfspersonal 470 Köpfe. Die Zahl der Lehrlinge betrug im ganzen Jahr 1934 zwischen 103 und 117. Der Verfasser der Broschüre betont, daß die Personalziffer seit dem Herbst 1931, das heißt seit der zweiten Stufe der Rationalisierung des Globus, um nahezu 300 Personen gestiegen sei. Es liege demnach keine Rationalisierung vor, die Arbeitskräfte einspare und freisetze, also Arbeitslosigkeit schaffe. Ein Teil der Personalvermehrung geht aber zweifellos darauf zurück, daß das Aushilfspersonal nach der Sanierung wesentlich vermehrt wurde, was natürlich im Effekt einer Lohnersparnis gleichkommt, indem jene Frauen und Töchter, die nur während der Tage und Stunden des eigentlichen Stoßverkehrs beschäftigt werden, in der gesamten Lohnquote bei weitem nicht die Summe ausmachen wie eine entsprechende Anzahl ständiger Angestellter.

Von den Globusangestellten waren 1934 248 männlichen und 705 weiblichen Geschlechts. Unter dem leitenden Personal sind die Männer mit 89, die Frauen mit 18 Personen vertreten. 63 Prozent des gesamten Personals weisen ein Lebensalter unter 30 Jahren auf. Von den 953 Angestellten waren 402 über 3 Jahre, davon 233 über 5 Jahre, 109 über 10 Jahre und 50 über 20 Jahre beim Globus in Dienst. Der Anteil der Löhne und Gehälter am Gesamtumsatz betrug im Jahre 1931 13,73 Prozent, 1932 14,94 Prozent und 1933 15,5 Prozent. Dem Ansteigen der Gesamtlohnsumme liegt nach Haan nicht bloß eine Vergrößerung des Personalbestandes, sondern eine Steigerung der Löhne an sich zugrunde. Die Geschäftsleitung habe seit Jahren das Ziel verfolgt, einen *ursprünglich zu niedrigen Lohnstand* allmählich zu heben. Dieser Grundsatz sei allerdings bei allgemeiner Krise *schwer durchzuhalten*. Von zehn

Spitzengehältern abgesehen, liegen die Gehaltsstufen des sogenannten Chefpersonals in der Hauptsache zwischen 400 bis 1000 Franken im Monat, jene des ausführenden Personals zwischen 200 bis 400 Franken. Unter 100 Franken Monatslohn bezogen 165 Angestellte, 100 bis 150 Franken 128 Angestellte, 150 bis 250 Franken 326 Angestellte, 250 bis 400 Franken 218 Angestellte, 400 bis 600 Franken 69 Angestellte, 600 bis 1000 Franken 37 Angestellte und 10 Personen über 1000 Franken. Die verhältnismäßig große Zahl von Personen in der Gruppe *unter* 100 bis 150 Franken erklärt sich nach Haan durch Einschluß von 120 Lehrtöchtern und etwa 70 Angestellten der Restaurants, deren Einkommen sich durch das Trinkgeld erhöhe.

Zum Unterschied von andern Warenhäusern gewährt der Globus einen festen Zeitlohn und verzichtet auf Verkaufsprämien. Allerdings werden Prämien für den Absatz von Altwaren, also von Ladenhütern, bezahlt. Das *leitende* Personal erhält zu seinen festen Bezügen teilweise Jahreszulagen, die je nach Leistungen und dem Geschäftsergebnis schwanken und von Fall zu Fall festgesetzt werden.

Bei der Anstellung von Personal achtet der Globus darauf, keine Verwandten von schon bisher angestellten Personen zu engagieren. Bei der Stellenbewerbung müssen die Reflektanten einen eigenhändig und handschriftlich ausgefüllten Fragebogen einreichen, dem die Photographie beizugeben ist. Dieser Fragebogen ist außerordentlich umfangreich. Unter anderem fordert er Aufschluß darüber, ob der Kandidat Nichtraucher, Abstinenter, Vegetarier sei, ob er Auslandsreisen gemacht habe und, wenn ja, zu welchem Zweck, welchen Sport der Kandidat treibe, *welche Zeitung und welche Art Bücher er lese und welchen Vereinen er angehöre*. Nachher werden die Kandidaten auf ihre Eignung im Wege der persönlichen Aussprache (Interview) geprüft, wobei die *Trainerin* mitwirkt. Leitendes Personal wird beim Globus in der Regel aus dem Nachwuchs der eigenen Angestelltenschaft entnommen, der zu diesem Zwecke zu den sogenannten »*Juniorenkonferenzen*« herangezogen wird.

Zur *Trainierung des Personals* hat der Globus seit 1931 *besondere Trainerinnen* angestellt, wie sie in Amerika seit langem Verwendung finden. Diese Trainerinnen bilden unter der Oberleitung der *Cheftrainerin* einen besonderen Stab von fünf Personaltrainingsbeamten des Globus. Die Trainerinnen begannen im Frühjahr 1934 in jeder ihrer Zweigstellen mit einem planmäßigen Training. So umfaßte das Trainingsjahr 1935 40 Schulungswochen. Jede auszubildende Angestellte erhält alle 14 Tage eine Trainingsstunde von 45 Minuten (während der Arbeitszeit), was etwa 20 bis 30 Stunden im Jahre entspricht. Das gesamte Verkaufspersonal ist in Trainingsgruppen zu 12 bis 15 Personen eingeteilt. Dazu kommen noch die Trainingskurse für besondere Personalgruppen, und sogar das Chefpersonal wird einem Verkaufstraining unterworfen. Die Trainerinnen beschränken sich aber nicht auf diese Schulungsarbeit, sie sind in den Verkaufsräumen ständig anwesend, und ihnen obliegt es, auch außerhalb der Trainingsstunden den Verkaufskräften ständig mit Rat und Tat bezüglich ihrer Verkaufstätigkeit

zur Seite zu stehen, Erfahrungen zu sammeln und weiterzugeben usw.

*Juniorenkonferenzen* von etwa 25 bis 30 Angestellten finden vierteljährlich statt. Die Zentraleitung wählt die Teilnehmer nach dem Gesichtspunkt aus, daß sie »jung im Geiste«, das heißt entwicklungsfähig, vorwärtsstrebend seien, so daß sie den vermutlichen Nachwuchs für leitende Posten im Globus darstellen. Die Juniorenkonferenzen werden vom Generaldirektor geleitet. Sie dienen der Erörterung von Betriebsaufgaben und Fragen der Geschäftspolitik, wobei jeder Teilnehmer innert 14 Tagen über den gehörten Vortrag einen schriftlichen Bericht auszuarbeiten und der Direktion zu unterbreiten hat.

Seit dem 1. Januar 1935 besitzt das Warenhaus Globus eine Pensionsversicherung, die über das Kapital der Stiftung Personalfürsorge in Höhe von 850 000 Franken verfügt. Die Versicherung ist obligatorisch, der Prämienbeitrag 10 Prozent des Jahreslohns. Er wird zur Hälfte vom Angestellten, zur andern Hälfte von der Firma getragen. Der Firmabeitrag wird jedoch nur für Angestellte gewährt, die seit mindestens 5 Jahren angestellt sind. Die Altersrente beträgt nach 5 Dienstjahren 25 Prozent und erreicht nach 30 Dienstjahren das Maximum von 50 Prozent des Jahresgehaltes. Die Höchstrente ist auf 6000 Franken jährlich angesetzt, die Altersgrenze auf 60 Jahre. Das Warenhaus Globus gewährt den nach 5 Dienstjahren in die Ferien gehenden Angestellten, die sich in eine der vertraglich gebundenen Erholungsanstalten in Graubünden begeben, die ganzen Reisekosten und die halben Aufenthaltskosten (Fr. 4.50 pro Tag). Nach 10 Dienstjahren wird diese Vergünstigung auf ein Familienglied des Angestellten ausgedehnt.

Die Angestellten des Globus können dem *Sportklub* beitreten, der vom Geschäft einen Jahreszuschuß von 4600 Franken erhält. Neben den verschiedenen Sportarten sind für das Verkaufspersonal *Körperübungen* vorgesehen, die *während der Geschäftsstunden* durchgeführt werden und im Freien, auf dem Dach des Geschäftshauses oder nebenan am Ufer der Limmat, unter Aufsicht der Trainerinnen vor sich gehen. In den Verkaufsräumen und Büros sind, amerikanischen Beispielen folgend, »Vorschlagsbriefkasten« eingeführt worden; durchführbare Vorschläge werden mit Prämien von 20 Franken belohnt. Um das Personal ganz in den Bann der Firma zu ziehen, wird ferner mit beträchtlichen Kosten die *Globus-Hauszeitung* herausgegeben, eine persönliche Schöpfung des Generaldirektors, die kostenlos an alle Angestellten verteilt wird.

Hugo von Haan schließt seine interessante Arbeit über das Warenhaus Globus mit folgenden charakteristischen und gerade für uns als Sozialisten oder Gewerkschafter höchst beachtenswerten Sätzen: »*Wir hätten gern auch die Gesamtauffassung der Angestelltenschaft zum Ausdruck gebracht. Da diese jedoch nahezu in ihrer Gesamtheit keiner Gewerkschaft angehört, obgleich die Geschäftsleitung den Grundsatz der Gewerkschaftsfreiheit anerkennt, ist eine Gesamtvertretung des Personals nicht vorhanden.*«