

Werk

Titel: Zur Entlohnung der Frauenarbeit

Autor: Silbermann, J.

Ort: Leipzig

Jahr: 1899

PURL: https://resolver.sub.uni-goettingen.de/purl?345575393_0023 | LOG_0064

Kontakt/Contact

[Digizeitschriften e.V.](#)
SUB Göttingen
Platz der Göttinger Sieben 1
37073 Göttingen

✉ info@digizeitschriften.de

zur Entlohnung der Frauenarbeit.

Von

Dr. J. Silbermann.

Inhaltsverzeichnis.

Gegenstand und Materialien der Untersuchung S. 191. — Drei Gruppen von Handlungsgehilfinnen S. 192. — Unterscheidungsmerkmale zwischen Handlungsgehilfinnen und Arbeiterinnen S. 193. — Allgemeine auf die Lohnhöhe einwirkende Ursachen S. 194. — Das Aufsichts- und Bureaupersonal S. 196. — Das Verkaufspersonal S. 205. — Das Expeditions- und Lagerpersonal S. 215. — Das technische Personal S. 220. — Das Einkommen der Handlungsgehilfinnen in Bremen, Breslau u. s. w. S. 227. — Wettbewerb der Frauenarbeit und das Einkommen männlicher Handlungsgehilfen S. 232. — Das Einkommen und Existenzminimum der Handlungsgehilfinnen S. 233. — Einkommen und Arbeitszeit S. 234. — Bestimmungsgründe für die Höhe des Gehaltes S. 234.

Zu den meist umstrittenen volkswirtschaftlichen Fragen gehört diejenige vom Werte, die auch zweifellos die wichtigste von allen für Theorie und Praxis ist. Sie hängt ebenso innig mit der Frage der Gütererzeugung wie des Güterverbrauchs zusammen, und mit ihrer Lösung wären auch diese Fragen der endgültigen Entscheidung sehr nahe gebracht. Den bedeutsamsten Teil des Wertproblems hinwiederum bildet die Lohnfrage, d. h. die Frage nach der objektiven Wertschätzung menschlicher Arbeitsleistung. Von ihrer marktgängigen Bewertung hängt zum großen Teil der Preis und somit auch der Verbrauch der Waren ab. Ein allgemeines Lohngesetz hat noch nicht festgestellt werden können, und alle Lohntheorien haben nur eine relative Bedeutung. Wir werden dem Ziele nicht näher kommen, bevor uns nicht ein übersichtliches umfangreiches Material über die tatsächlichen Zustände während einer langen Zeitperiode unter Berücksichtigung aller socialökonomischen, socialpsychologischen

und socialetischen Verhältnisse zur Verfügung steht. Zahlenmaterial allein genügt nicht, um einen tieferen Einblick in die Ursachen und in die Entwicklung der Lohnverhältnisse zu erhalten. In erster Reihe wird es den Berufsorganisationen obliegen, Material in dem notwendigen Umfange herbeizuschaffen, und thatsächlich haben sich die deutschen Gewerkschaften wie auch die Gewerksvereine in dieser Hinsicht Verdienste erworben. Doch erstreckt sich ihre Thätigkeit bislang im wesentlichen nur auf männliche Arbeitskräfte. Aber bei der zunehmenden Erwerbsthätigkeit der Frau namentlich im sogenannten Mittelstand erscheint es notwendig, auch die Lohnverhältnisse des weiblichen Geschlechts einer eingehenden Betrachtung zu unterziehen. Zwar sind in den letzten Jahren mehrere Arbeiten über diese Frage erschienen, doch gewähren sie, so verdienstlich sie durch scharfe Beobachtung und klare Darstellung auch sind, so dankbar wir den Verfassern für die Erhellung bisher im Dunkel und Halbdunkel gelegener Zustände sein müssen, meistens nur Momentbilder. Die nachfolgende Darstellung, die aus dem Kreise weiblicher Arbeitskräfte in Deutschland nur die Handlungsgehilfinnen und einige ihnen social und ökonomisch nahestehende Kategorien weiblicher Angestellter hervorhebt, beruht aber, soweit die Reichshauptstadt in Betracht kommt, auf jahrelangen genauen statistischen Aufzeichnungen, die in der Abteilung Stellennachweis des kaufmännischen und gewerblichen Hilfsvereins für weibliche Angestellte auf das gewissenhafteste besorgt worden sind, und soweit das übrige Reich behandelt wird, auf einer von dem Verfasser im Mai 1898 veranstalteten Umfrage. Da von dem Stellennachweis des genannten Vereins von jeder einzelnen Angestelltenkategorie mehrere hundert Stellensuchende untergebracht werden, so können die auf diese Weise gewonnenen Bilder als typisch für Berlin erachtet werden: Mit Rücksicht auf die im Handelsgewerbe und namentlich hinsichtlich der Beschäftigung weiblicher Arbeitskräfte um sich greifende, teilweise bereits sehr ausgebildete Arbeitsgliederung sondern wir die Handlungsgehilfinnen nach Vorbildung und Thätigkeit in drei große Kategorien: 1. Aufsichts-, Bureau- und Kassenbeamtinnen, 2. Verkaufspersonal, 3. Angestellte, die mit der Versendung der Waren und Instandhaltung des Warenlagers beschäftigt sind.

Zu der ersten Art rechnen wir Gehilfinnen in leitender Stellung, Buchhalterinnen, Korrespondentinnen, d. h. Mädchen und Frauen, die den Briefwechsel besorgen, Stenographinnen und Maschinenschreiberinnen, sog. Kontoristinnen, d. h. Personen, die

die mehr niedrigen, im Geschäft vorkommenden Bureauarbeiten besorgen (Aus schreiben von Rechnungen, Registraturarbeiten u. s. w.), Kassiererinnen in Engros- und Detailgeschäften. Es ist dies die Oberschicht des Handlungsgehilfenstandes, wiewohl nicht wenige Kontoristinnen und Kassiererinnen einer besseren Bildung ermangeln und nicht so ganz selten mit der Rechtschreibung und Grammatik auf gespanntem Fuße stehen. Aber sie sind durch die Natur ihrer Beschäftigung bei Intelligenz und Fleiß doch immerhin in der Lage, allmählich emporzusteigen.

Zum Verkaufspersonal gehören diejenigen Angestellten, welche fast ausschließlich in Detailgeschäften mit der Bedienung der Kunden, der Käufer beauftragt sind. Sie gehören nach ihrer allgemeinen Schulbildung wie nach der fachlichen Vorbildung in der Regel der unteren Schicht des Handlungsgehilfenstandes an. Das gilt aber nur für Berlin und sehr große Städte, in anderen Ortschaften steht das Bildungsniveau der Verkäuferinnen (Ladnerinnen) wie auch der Kassiererinnen höher.

Die dritte Art, die wir kurz als Expeditions- und Lagerpersonal bezeichnen wollen, setzt sich aus verschiedenartigen Elementen zusammen, gehört aber in der Reichshauptstadt überwiegend zur unteren Schicht. Zwar liegt dem „Expedienten“ eigentlich eine sehr qualifizierte Thätigkeit ob, da der Versand der Waren nicht nur genaue Warenkenntnis, sondern auch Vertrautheit mit den geschäftlichen Gewohnheiten des Großverkehrs und jedes einzelnen Abnehmers, mit Posttarif und Zollverhältnissen erfordert. Doch soweit Frauen in der „Expedition“ und „am Lager“ in der Reichshauptstadt beschäftigt werden, ist ihnen im allgemeinen — Ausnahmen kommen natürlich vor — nur der mechanische Teil der Arbeit übertragen.

Was das technische Personal anbetrifft, so sind hier nur in Betracht gezogen: Wäschezuschneiderinnen, d. h. Personen, die das Zuschneiden der Wäsche aller Art in Engros- und Detailgeschäften besorgen, Direktrixen in solchen Wäschegegeschäften, Angestellte, die die Muster entwerfen, die Stücke den Arbeiterinnen übergeben und von ihnen abnehmen, Direktrixen in Putzgeschäften, die in den Werkstätten für Ausstattung von Damenhüten den Betrieb leiten, Direktrixen in Damenkonfektionsgeschäften, die in den Werkstätten für Herstellung von Frauenkleidern eine führende Rolle spielen.

Von den eigentlichen Arbeiterinnen unterscheiden sich diese drei Arten Angestellter in erster Linie durch ihre soziale Herkunft. Sie stammen fast durchwegs zu mindestens neun Zehnteln aus der mitt-

leren und unteren Schicht des sog. Mittelstandes. Die Erforschung der Herkunft ist zur Beurteilung der Entstehung und Entwicklung der Lohnverhältnisse von ziemlicher Bedeutung, weil das gesellschaftliche Niveau der Eltern dem gesellschaftlichen Empfinden der Töchter ein besonderes Gepräge verleiht, und wir werden im weiteren Verlauf unserer Darstellung darauf Rücksicht nehmen.

Ein zweites Unterscheidungsmerkmal zwischen den erwähnten Angestellten und den Fabrikarbeiterinnen, dessen Wichtigkeit für eine einwandfreie Beurteilung nicht unterschätzt werden darf, ist die Tatsache, daß ihr Eindringen in die Erwerbstätigkeit erst eine Erscheinung der neueren Zeit ist. Zwar ist es durchaus nichts Neues, daß Frauen und Mädchen im Kontor, im Laden oder in der Leitung von Werkstätten für Herstellung von Gegenständen der Frauenkleidung thätig sind, wohl aber ist die Beschäftigung als Angestellte in fremden Diensten etwas verhältnismäßig Neues.

Durch die ganze moderne Entwicklung des Handels und Fabrikationsbetriebes, durch das Entstehen der Großbazare und das Umsichgreifen fabrikmäßiger Anfertigung von Gebrauchsgegenständen statt der früher allgemein üblichen handwerksmäßigen wird das Eindringen der Frauenarbeit befördert. Denn es werden auf diese Weise hauswirtschaftliche Arbeitskräfte frei, die eine anderweitige Bethätigung gebieterisch verlangen, und andererseits weist die nicht glänzende Lage des Beamten- und Handwerkerstandes auf Miterwerb der Familienangehörigen notwendig hin. Aber diese Notwendigkeit beschränkt sich für die Töchter zunächst nur auf die Zeit vor der Ehe; mit der Verheiratung hört die Erwerbstätigkeit in der überwiegenden Mehrzahl der Fälle auf, und so kommt es, daß die Beschäftigung nicht als Lebensberuf aufgefaßt wird. Der Trieb, materiell emporzukommen, wirkt nicht stark, da die Beschäftigung nur wenige Jahre dauert. Ein nicht geringer Übelstand ist es ferner, daß die Notwendigkeit des Miterwerbs weiblicher Familienangehöriger nicht gleichzeitig die Forderung in sich schließt, den gesamten Lebensunterhalt zu verdienen, daß also von dem Familienoberhaupte nur auf einen Zuschuß zu den Lebensbedürfnissen gerechnet wird. Naturgemäß wird aus diesem Grunde auch auf die Ausbildung nicht dieselbe Sorgfalt und derselbe Kostenbetrag aufgewendet, wie für die Söhne, die zeit lebens auf eigenen Füßen stehen müssen. Daß alle diese Umstände die Entlohnung beeinflussen müssen, braucht wohl nicht begründet zu werden. Zu all' dem kommt die größere Bedürfnislosigkeit der Frau gegenüber dem Manne be-

zöglich einer Reihe materiell sehr ins Gewicht fallender Gebrauchsgegenstände, wie Getränke, Cigarren u. dgl. Endlich darf nicht außer acht gelassen werden, daß die Möglichkeit, die etwaigen Mehrbedürfnisse sich durch Prostitution zu verschaffen, bewußt und unbewußt Arbeitgeber in den Stand setzt, die Entlohnung auf ein Mindestmaß herabzudrücken, während das unerfahrene Mädchen nicht in der Lage ist, einer solchen indirekten, versteckten Ausbeutung entgegen zu treten. Wenn auch bei den hier behandelten Arten von Angestellten die Prostitution durchaus nicht in dem Maße herrscht, wie Fernerstehende vielfach annehmen, so wirkt doch immerhin schon der Gedanke an die Möglichkeit lohnerniedrigend.

Schließlich müssen wir bei einer allgemeinen Betrachtung der Lohnverhältnisse auch den Umstand berücksichtigen, daß weibliche Angestellte ihre Thätigkeit nicht selten auf längere Zeit unterbrechen müssen, was ein langsameres Emporsteigen im Gehalt naturgemäß zur Folge hat. Bei den männlichen Personen tritt eine längere Unterbrechung der Berufsthätigkeit in der Regel nur einmal im Leben ein: während der Dauer der Militärdienstzeit. Weibliche Personen dagegen sind häufiger gezwungen, ihren Beruf eine Zeit lang aufzugeben, sei es, daß sie im elterlichen Haushalt gebraucht werden, sei es infolge länger andauernder Krankheit, namentlich in den Entwicklungsjahren, oder infolge einer auch bei Unverheirateten immerhin ab und zu vorkommenden Schwangerschaft.

Zu all dem kommen noch rein gesellschaftliche Verhältnisse. Unsere Mädchenerziehung hat zur Grundlage den Gedanken, daß die Frau des männlichen Schutzes unter allen Umständen bedürftig sei. Es hat sich daher in den Kreisen des besonders konservativ veranlagten Mittelstandes die Gewohnheit herausgebildet, die Frau auch in ihrem gesellschaftlichen Verhältnis als abhängig vom Manne zu betrachten und diese Abhängigkeit geradezu als Zeichen guter Sitte anzusehen. Bekanntlich liegt es in den Kreisen des Mittelstandes dem Manne ob, für jede „Dame“, mit der er sich wenn auch nur in vorübergehendem gesellschaftlichen Verkehr befindet, gewisse von ihr beanspruchte kleine Aufwendungen aus eigener Tasche zu bestreiten. Die Kosten, die durch einen Theaterbesuch, einen Ball, durch das Zusammentreffen in einem Wirtshaus, in einer Konditorei entstehen, hat er zu bezahlen. Auch das ist thatsächlich mit ein Maßstab für die Höhe der Entlohnung und ein Grund dafür, warum Frauenarbeit schlechter bezahlt wird als Männerarbeit.

Nach diesen Darlegungen können wir uns zu den einzelnen Berufsarten wenden, und zwar zunächst zu den Verhältnissen in Berlin.

Das Aufsichts- und Bureaupersonal.

Da die Gehaltszahlung für die kaufmännischen Angestellten in Deutschland eine monatliche ist, so führen wir stets auch das ermittelte Monatseinkommen an. Durchaus falsch wäre es aber, das Jahreseinkommen durch eine Multiplikation mit 12 zu berechnen. Allerdings dürfte dies für das Aufsichts- und Bureaupersonal zutreffen, weil dasselbe meistens, abgesehen von Gründen, die in der Person oder in der Geschäftskonjunktur liegen, ständige Beschäftigung hat. Vom Verkaufspersonal läßt sich ein Gleiches nicht ohne weiteres so allgemein behaupten.

Aus den Ergebnissen des Stellennachweises des kaufmännischen Hilfsvereins für weibliche Angestellte ergibt sich nun für das Bureau- und Aufsichtspersonal folgendes Monats-Durchschnittsgehalt in Mark:

	1893	1894	1895	1896	1897	1898
	62,47	64,61	64,70	68,5	69,74	69,0
bei	303	456	678	805	1023	1328 Personen.

Daß es sich nicht dabei um zufällige Ergebnisse handelt, beweist die verhältnismäßig geringe Schwankung in den einzelnen Jahren. Wenn das Durchschnittsgehalt stetig und nicht unwesentlich gestiegen ist, so findet das seinen Grund in der nach den gestiegenen Erfahrungen rationelleren, von socialen Rücksichten geleiteten Ausgestaltung des Stellennachweises, in der günstigen geschäftlichen Konjunktur und in der vermehrten Nachfrage nach weiblichen Arbeitskräften. Zur genaueren Erfassung des Materials wird es nicht überflüssig, ja wohl in mehr als einer Hinsicht interessant sein, die Durchschnittsgehaltsbewegung während jedes Monats in den fünf Jahren zu verfolgen. Wir erhalten dadurch ein ungefähres Bild über die Lage des Arbeitsmarktes, denn ein höheres Durchschnittsgehalt wird in der Regel, jedoch nicht immer, anzeigen, daß in diesem Monat eine vermehrte Nachfrage stattgefunden hat.

	1893	1894	1895	1896	1897	1898
	Mark	Mark	Mark	Mark	Mark	Mark
Januar	64,29	63,16	66,00	67,23	63,74	66,71
Februar	65,00	67,42	65,28	67,00	74,63	69,88
März	62,73	64,00	66,34	65,38	69,89	72,65
April	62,08	63,95	62,87	69,28	67,35	71,84
Mai	57,62	72,42	63,20	67,64	70,90	70,01
Juni	60,90	63,00	62,86	69,24	66,05	68,51
Juli	56,45	59,19	61,94	63,96	72,01	67,16
August	64,40	60,92	67,42	68,02	66,14	67,35
September	65,36	66,60	60,60	70,37	69,93	66,65
Oktober	62,59	58,30	63,90	65,89	69,34	68,83
November	60,28	69,10	68,75	76,31	70,64	72,15
Dezember	68,00	70,14	67,20	68,21	70,00	71,65

Auch hier finden wir nur verhältnismäßig geringe Schwankungen des Durchschnittslohnes, obwohl die einzelnen Gehälter sich tatsächlich zwischen 30 und 150 Mark bewegen. Das durch die Ermittlungen des Vereins gewonnene Bild kann demnach als typisch hingestellt werden. Eine sehr wichtige Tatsache entnehmen wir daraus für die Lage des Arbeitsmarktes: im Juli wird ein geringes, im Dezember das höchste Durchschnittsgehalt erzielt. Die Monate Juli, August, September bedeuten für die Großgeschäfte die stille Zeit, in der das Angebot weniger ausgebildeter Arbeitskräfte die Nachfrage erheblich übersteigt, während umgekehrt im November und Dezember die Anstellung der gut gelohnten Arbeitskräfte für das neue Jahr erfolgt. Bei dem großen Abstände der Gehälter untereinander ist aber für das Durchschnittsergebnis nicht so sehr das Verhältnis von Angebot und Nachfrage überhaupt, wie vielmehr dasjenige von mehr oder weniger qualifizierten Arbeitskräften maßgebend.

Wir ersehen aus der Monatstabelle deutlich, daß das Durchschnittsgehalt die Ziffer 70 nur selten übersteigt. Allein Durchschnittszahlen an sich geben noch kein genaues Bild der wirklichen Verhältnisse, da in ihnen die höchsten und geringsten Zahlen eingeschlossen sind. Darum ist es von Wert zu erfahren, welchen Prozentsatz bestimmte Gehälterkategorien darstellen. Es erhielten von den in den einzelnen Jahren in Betracht kommenden Angestellten ein Gehalt von:

	1893	1894	1895	1896	1897	1898
	%	%	%	%	%	%
60 Mk. u. mehr	57,0	63,0	64,0	72,0	70,0	70,0
70	38,0	40,0	40,0	48,0	49,1	55,6
80	20,0	19,8	22,7	28,2	32,7	32,2
100	6,0	9,8	10,6	11,5	16,5	15,8
120	1,3	1,5	1,9	2,0	3,3	3,6

Etwa zwei Drittel aller Angestellten der behandelten Art beziehen demnach ein Monatseinkommen von 60 Mark und mehr. Nimmt man an, daß 60 Mark für Personen dieser socialen Schicht nach ihren Bedürfnissen an Beköstigung, Kleidung und den notwendigsten Gebrauchsgegenständen das Existenzminimum darstellen, so gewährt es ein nicht unerfreuliches Bild, daß nur etwa ein Drittel — wenn man die Zahlen der drei letzten Jahre zu Grunde legt — dieses Minimum nicht erreicht. Die Ziffern für 1896 und 1897 können insofern besonders als zutreffend erachtet werden, als eine im Vergleich zu den Vorjahren erheblich höhere Zahl von Personen erfaßt ist. Auch die Thatsache, daß ein Viertel bis ein Drittel der Angestellten eine das Existenzminimum um 30 Mark übersteigende Summe erzielt, kann als erfreulich bezeichnet werden. Hingegen macht der Umstand nachdenklich, daß im günstigsten Falle nur der sechste Teil ein Monatseinkommen zu erringen vermag, das die männlichen Personen gleicher Beschäftigung in der Regel zu beziehen pflegen, wenn man die Vakanzlisten der Handlungsgehilfenvereine, insbesondere des Vereins für Handlungscommis von 1858 zu Hamburg, der jährlich mehrere tausend Stellen vermittelt, als zutreffend ansieht. Von bedeutendem Einfluß sind hier namentlich drei Momente: 1. allgemeine Schulbildung und fachliche Vorbildung, 2. Alter, 3. durchschnittliche Dauer der Beschäftigung.

Während das männliche Aufsichts- und Kontorpersonal in seiner weit überwiegenden Mehrheit aus solchen jungen Leuten besteht, die eine höhere Schule besucht und das Zeugnis für die Befähigung zum Einjährig-Freiwilligen-Dienst erlangt haben, enthält das weibliche Personal zu einem nicht unbeträchtlichen Teil Zöglinge der Volksschule, deren Leistungen in Berlin denen in vielen mittleren und kleineren Städten Deutschlands erheblich nachstehen. Hinsichtlich der Fachbildung kommt für den jungen Mann in Betracht entweder der Besuch einer zwei- bis dreiklassigen Handelsschule nach Erlangung des Einjährig-Freiwilligen-Zeugnisses oder wenigstens nach Erreichung

mindestens des dreizehnten, meistens aber des vierzehnten Lebensjahres und eine ein- bis zweijährige praktische Lehre, oder es wird von einer theoretischen Fachvorbildung überhaupt abgesehen und sofort nach Verlassen der Schule eine praktische Lehre von 3 Jahren durchgemacht. Ganz anders bei den weiblichen Personen. Die meisten genießen eine fachtheoretische Vorbildung, aber im Höchsthalle während 1½ Jahren, in der Mehrzahl der Fälle jedoch nur ein viertel oder ein halbes Jahr lang. Dieser theoretischen Vorbildung folgt nun aber keine praktische Ausbildung, keine Lehrlingszeit, wenigstens nominell nicht sondern das junge Mädchen tritt sofort als Gehülfin ein. Das heißt, sie lernt nicht wie der junge Mann, den gesamten Geschäftsbetrieb, sondern sie wird einer bestimmten Abteilung überwiesen, innerhalb der sie gewisse Arbeiten zu erledigen hat. Einseitigkeit ist die gewöhnliche Folge hiervon, und diese hindert selbstverständlich ein Aufsteigen des Gehaltes bis zu der Höhe, welche die männlichen Mitbewerber zu erreichen pflegen. Wie wir weiterhin sehen werden, ist eine weitere Folge dieses Verfahrens im Anfang ein ziemlich rascher Aufstieg, rascher als beim Mann, aber der Gipfel bleibt auch niedriger als beim letzteren. Es kommt in Berlin auch vor, daß von einer theoretischen Vorbildung abgesehen und eine praktische Lehre angetreten wird, aber selten erstreckt sich diese über ein Jahr und wird auch weniger zur kaufmännischen Ausbildung als zu mechanischer Abrichtung benutzt, was bei männlichen Lehrlingen freilich auch der Fall sein soll. In einigen Fällen, namentlich bei älteren Personen, erfolgt weder eine theoretische noch praktische Vorbildung, es handelt sich dabei jedoch nur um Ausnahmefälle. Nur ausnahmsweise tüchtige, gewandte und energische Personen, die das Streben nach allseitiger Bildung bekunden, sind daher imstande, das gewöhnliche Maß der Entlohnung zu übersteigen. Aber diese Energie kann kaum bei denen vorausgesetzt werden, die in ihrer Beschäftigung keinen Lebensberuf und keine Lebensaufgabe sehen. Mangelnde Durchbildung gewährt aber auch nicht die Thatkraft, die erforderlich ist, um eine höhere Entlohnung der Arbeit mit Erfolg zu verlangen. Es muß auch betont werden, daß den weiblichen Angestellten nicht so zahlreiche Gelegenheit zu Gebote steht, um die einseitige praktische Ausbildung während der Lehre oder des Besuches eines Handelskursus durch fortgesetztes Studium zu ergänzen.

Das Alter der Gehülfsinnen ist von dem kaufmännischen und gewerblichen Hilfsverein für weibliche Angestellte statistisch nicht er-

faßt. Um nun hierüber einen Aufschluß zu gewinnen, hat der Verfasser die Bewerbungspapiere aller derjenigen Gehülfinnen durchgesehen, die vom 1. Mai 1897 bis zum 31. Dezember 1897 im Stellennachweis des genannten Vereins eingeschrieben waren. Da die Verhältnisse sich seit 5 Jahren nicht wesentlich geändert haben, und wenn dies der Fall war, nur nach der Richtung, daß immer jugendlichere Personen in den Beruf eingedrungen sind, so können die für 1897 gewonnenen Ergebnisse wohl als allgemeingültig angesehen werden, und zwar umsomehr, als 700 Personen berücksichtigt sind, und ferner eine von dem Vorsitzenden des mehrfach genannten Vereins im Jahre 1892 veranstaltete Umfrage¹ im allgemeinen ähnliche Ergebnisse zu Tage gefördert hat. Das Durchschnittsalter derselben war nun 21 Jahre.

Nach Altersklassen geordnet, finden wir folgende Zahlen: Es standen:

im 15—16. Jahre	77	Gehülfinnen	=	11,00	%	der Gesamtzahl
17. "	73		=	10,43		
18. "	90	"	=	12,86	"	"
19. "	63	"	=	9,00	"	"
20. "	68	"	=	9,71		
21. "	44		=	6,28		
" 22. "	62		=	8,85		
" 23. "	38		=	5,43	"	"
24. "	34		=	4,85		
25. "	32		=	4,57		
" 26—30. "	86	"	=	12,28	"	"
" 31. u. darüber	33		=	4,71		
	<u>700</u>					

Zunächst wird an dieser Tabelle nicht nur die Tatsache überraschen, daß das Durchschnittsalter ein immerhin jugendliches ist, sondern auch der Umstand, daß die Hälfte aller Gehülfinnen das Durchschnittsalter nicht einmal erreicht. Für das männliche Geschlecht besitzen wir entsprechend genaue Zahlen nicht, allein das Durchschnittsalter dürfte wohl schon deswegen nicht unbeträchtlich höher sein, weil der Militärdienst hinzukommt. Mehr als ein Fünftel der Angestellten steht in einem Alter, in dem männliche Personen sich noch im Lehrlingsverhältnis befinden. Im Verhältnis zu dem Durchschnittsalter ist nun das Durchschnittsgehalt ohne Frage sehr

¹ Die Ergebnisse sind in einer jetzt vergriffenen Broschüre: Die Ausbildung und Stellung der Handlungsgehilfin in Berlin. Von Julius Meyer, Berlin, J. J. Neines Verlag, zusammengefaßt.

gering, und um die Ursache hierfür zu erforschen, wird es nötig sein, sich über die Durchschnittsdauer der Thätigkeit Gewißheit zu verschaffen.

Von den angeführten 700 Personen haben 676 genaue Angaben über die Dauer ihrer Beschäftigung bei jeder einzelnen Firma gemacht. Die Durchschnittsdauer der Erwerbsthätigkeit bis zur Einreichung der Bewerbungspapiere unter Hinzurechnung einer etwaigen Lehrzeit beträgt danach 3 Jahre. Mit anderen Worten: die Frau tritt weit später als der Mann in eine Erwerbsthätigkeit, erst im 18. Lebensjahre, also zu einer Zeit, in der der Mann meistens bereits eine zwei- bis dreijährige Lehrlingszeit bestanden hat. Natürlich unterwirft man sich in einem so verhältnismäßig vorgedrängten Alter nicht gern einer „Lehre“ in des Wortes üblicher Bedeutung. Freilich hat die Frau, die im 18. Jahre einen Beruf praktisch auszuüben beginnt, eine größere geistige Reife als der in gleichem Alter stehende Jüngling. Indessen ist gerade dieser Umstand nicht von so ausschlaggebender Bedeutung. Man darf nicht vergessen, daß junge Leute männlichen Geschlechts, die das Abiturienten-Examen auf einem Gymnasium oder Realgymnasium durchgemacht haben, die also in einem Alter von 18—19 Jahren stehen, sich fast immer ebenfalls einer dreijährigen Lehrzeit zu unterwerfen haben. In Berlin erhält ein junger Mann, der seine dreijährige Lehrzeit überstanden hat, in der Regel auch kein höheres Anfangsgehalt als 60 bis 70 Mk. monatlich. Unter diesem Gesichtspunkt betrachtet, kann von einer schlechten Entlohnung der Frauenarbeit im Handelsgewerbe, im Verhältnis zur Männerarbeit, soweit wenigstens Bureau- und Kassenbeamte in Frage kommen, nicht die Rede sein. Dies wird noch deutlicher, wenn man ebenso wie beim Alter auch bei der Dauer der Erwerbsthätigkeit Jahresklassen aufstellt.

Es waren erwerbsthätig

$\frac{1}{4}$ —1 Jahr	200	Personen
1—2 Jahre	147	"
2—3	84	"
3—4	65	"
4—5	51	"
5—6	36	"
6—7	33	"
7—8	19	"
8—9	17	"
9—10	10	"
mehr als 10	14	"
	<hr/>	
	676	

Also mehr als die Hälfte der Gehülfinnen ist erst zwei Jahre lang erwerbsthätig, aber nur 47 % im Jahre 1893, 30 % im Jahre 1898 bezogen ein Monatsgehalt von weniger als 60 Mk., das ungefähre Anfangsgehalt eines männlichen Gehülfsen mit gleicher Vorbildung nach eben überstandener Lehrzeit. Das Lohnverhältnis ist günstig, selbst wenn man in Betracht zieht, daß die Frau eine größere geistige Reife hat als ein gleichaltriger junger Mann und daher nur etwa zweier Jahre Lehrzeit bedürfte. Aber diese Ziffern beweisen noch etwas anderes, zur Beurteilung der Lohnfrage sehr Wichtiges: daß Personen dieser Beschäftigungs-Kategorie ihre Erwerbsthätigkeit überhaupt nur während einer verhältnismäßig kurzen Zeit ausüben, also keinen Lebensberuf in ihr sehen. Das hat wieder zur Folge, daß zunächst auf eine möglichst rasche und lohnende Verwertung der Arbeitskraft gesehen und daß darum jede weitere fachliche Ausbildung als nutzlos vernachlässigt wird. Daraus erklärt sich das rasche Ansteigen des Gehaltes in den ersten Jahren und das Stehenbleiben desselben in späterer Zeit.

Nun spielt aber bekanntlich die gesellschaftliche Herkunft eine wichtige Rolle bei den Lebensansprüchen, die auf die Lohnbewegung ebenfalls von Einfluß sind. Man kann in gewissen Kreisen von Erwerbsthätigen die Wahrnehmung machen, daß sie infolge anerzogener Lebensanschauungen desto unwiderstandsfähiger sind, aus je höheren gesellschaftlichen Kreisen sie stammen. Aus diesen Kreisen rekrutieren sich Erwerbsthätige meistens im höheren Alter, wenn die Not die Ergreifung eines Berufes gebieterisch fordert und zur Ablegung eines anerzogenen Vorurteils zwingt. Rasch eignet sich die unverheiratete Tochter auf theoretischem Wege eine Art kaufmännischer Vorbildung an, die aber für die Praxis meist wertlos ist, und nun beginnt die Jagd nach einer Stellung, die im Interesse des Familienansehens möglichst heimlich betrieben werden muß. Eingeengt durch allerlei gesellschaftliche Rücksichten, ungenügend vorgebildet, kann das Mädchen zu einem dauernden Aufrücken im Einkommen nicht gelangen. Wir haben vorher die Altersklassen und darauf die Beschäftigungsdauer angegeben, aber ohne weiteres läßt sich ein Vergleich zwischen beiden nicht ziehen, denn durchaus nicht immer sind die ältesten Gehülfinnen die am längsten erwerbsthätigen, wie es bei männlichen Personen der Fall ist. Nicht selten wird der Beruf erst im dreißigsten, fünf- unddreißigsten, ja vierzigsten Lebensjahr ergriffen. Wenn wir eine verhältnismäßig recht geringe Anzahl Gehülfinnen von höherem Alter im kaufmännischen Beruf beschäftigt sehen, so hat dies vor-

nehmlich seinen Grund darin, daß die meisten zwischen dem zwanzigsten und dreißigsten Jahre heiraten, andere hinwiederum, den Anstrengungen des Berufes auf die Dauer nicht gewachsen, zu einer häuslichen Beschäftigung übergehen. Ueberdies werden weibliche Personen im höheren Alter aus mannigfachen Gründen von den Arbeitgebern sehr ungern angestellt.

Teilen wir die Bevölkerung in 10 Klassen, so ergibt sich, daß 629 Angestellte, die in der Zeit vom 1. Mai 1897 bis 31. Dezember 1897 den Stellennachweis des mehrfach genannten Vereins benutzten und verwendbare Angaben machten, sich auf folgende gesellschaftliche Kreise verteilen. Es sind Töchter von

	Personen	%
I. Höheren Beamten, Ärzten u. s. w.	69	11,0
II. Fabrikanten, Kaufleuten und ihnen gleichstehenden Personen.	237	37,6
III. Subalternbeamten	53	8,4
IV. Kaufmännischen Angestellten	16	2,5
V. Handwerkern, Landwirten, Gastwirten u. ähnl.	153	24,3
VI. Werkführern, Inspektoren	22	3,5
VII. Unterbeamten	30	4,7
VIII. Gesellen, Arbeitern, Dienern	28	4,4
IX. Sonstigen Angestellten.	4	0,6
X. Verschiedenen anderen Personen (Rentiers, Hausverwaltern u. s. w.)	17	2,7
	629	

Aus dieser Aufstellung ersehen wir zunächst, daß sich das weibliche Bureau-, Kassen- und Aufsichtspersonal aus gesellschaftlichen Kreisen rekrutiert, die einen nicht zu hohen Bruchteil der Bevölkerung Deutschlands darstellen. Kaum 11% stammen aus Arbeiterkreisen und der ihnen nahestehenden Volkschicht. Mehr als 64 % gehören den Kreisen an, deren Berufsart mit der Erwerbsfähigkeit ihrer Töchter zum großen Teil recht nahe verwandt ist. Wenn die Töchter von höheren und mittleren Beamten, durch die Not gezwungen, sich gerade dem Berufe der Bureaubeamten zuwenden, so geschieht dies, weil ihre allgemeine Vorbildung sie hierfür besonders geeignet erscheinen läßt, und weil dieser Beruf als der gesellschaftlich höher stehende angesehen wird. Ubrigens wirkt auch der Umstand, daß 11 % der Bureaubeamten den einen erheblich geringeren Prozentsatz der Gesamtbevölkerung darstellenden Kreisen der Klasse I. angehörten, ein scharfes Schlaglicht auf die ökonomischen Verhältnisse der Familien der höheren Beamten und der liberalen Berufe. In diesen können

die Väter meistens nicht so viel erwerben, um den Angehörigen nach ihrem Ableben aus erübrigtem Vermögen ein sorgenfreies Dasein zu bieten. Denn auch das müssen wir im Auge behalten, daß diese aus den Kreisen der höheren Beamten und liberalen Berufe stammenden Angestellten zu einer Erwerbsthätigkeit erst zu greifen beginnen, nachdem der Ernährer gestorben ist, mithin wenn die Not dazu zwingt. Wenn die Erwerbsverhältnisse dieser Personen-Kategorie als nicht ungünstig bezeichnet werden kann, so wird das auch dem Umstande zuzuschreiben sein, daß etwa 50 % (Klasse I und II) aus der höheren Schicht der Bevölkerung stammt, der auch höhere Lebensbedürfnisse anerzogen sind. Wir haben hier wiederum einen Beweis dafür, daß die Entlohnung jeglicher Arbeit nicht nur von ihrer Beschaffenheit sondern auch von gesellschaftlichen Einflüssen abhängig ist.

Die angeführten Lohnsummen sind aber nur maßgebend für die Unter- und Mittelschicht der Angestellten, während die besten und tüchtigsten Kräfte, deren es allerdings ebenso wie beim männlichen Personal nur wenige giebt nicht einbegriffen sind. Denn diese benutzen in der Regel Stellennachweise nicht, einesteils weil sie meist bei demselben Handlungshause viele Jahre zu bleiben pflegen, anderntheils, weil sie häufig von dem Konkurrenten ohne Zuhilfenahme einer Vermittlung „wegengagiert“ werden. Wenn auch selten, so kommen doch Monatsgehälter von 175, 200, ja 250 Mk. vor. Der Stellennachweis des Vereins weist aber in den Jahren 1893 bis 1898 als Höchstgehalt 175 Mk. auf.

Was die Mindestgehälter anbetrifft, so schwanken dieselben zwischen 20 und 30 Mk. Thatsächlich haben wir es aber hier mehr mit Lehrlingsvergütungen zu thun, denn sie werden von jungen Mädchen im Alter von 14 bis 16 Jahren bezogen, nachdem diese etwa $\frac{1}{4}$ Jahr praktisch thätig gewesen sind. In den Tageszeitungen findet sich bisweilen die sensationelle Notiz, daß irgend ein Geschäftshaus einer „Buchhalterin“ 20, 30 oder 40 Mk. bezahle. Man lasse sich durch solche Nachrichten nicht irre machen, namentlich nicht durch die Bezeichnung „Buchhalterin“. Junge Mädchen, die die Volksschule oder eine höhere Mädchenschule mit mehr oder weniger Glück absolviert und einen vierteljährigen, im besten Falle einen einjährigen fog. handelswissenschaftlichen Kursus durchgemacht haben, nennen sich mit Vorliebe „Buchhalterin“, während der junge Mann unter den gleichen Verhältnissen sich immer nur als Lehrling betrachtet. Eine solche „Buchhalterin“ kann naturgemäß keinen Anspruch auf eine nennenswerte Vergütung machen, da ihre in kurzer Zeit erworbenen

theoretischen Kenntnisse niemals geeignet sind, die praktische Lehrzeit zu ersetzen. Mädchen, die beim ersten Eintreten in das Geschäft sofort benutzbare Leistungen aufweisen, erhalten eine höhere Entlohnung. So bezieht ein junges Mädchen von 15 oder 16 Jahren, das mit mäßiger Geschwindigkeit stenographieren kann, die Handhabung der Schreibmaschine versteht und kaufmännische Vorkenntnisse besitzt, ohne weiteres 50, ja 60 Mk., und es steigt im Einkommen ziemlich rasch, freilich bis zu einer gewissen Grenze. Denn das höchste Gehalt beziehen natürlich nicht die mechanischen Hilfskräfte, sondern Personen mit hervorragender kaufmännischer Befähigung.

Als interessanter Beitrag zur Entlohnungsfrage dürfte übrigens auch die Feststellung der Lehrlingsvergütung dienen. Es ist schon am Eingange ausgeführt worden, daß die Lehrlingszeit für Mädchen eine sehr kurze, selten länger als ein Jahr dauernde ist, und daß sich zur Annahme solcher Lehrlingsstellungen nur jüngere Personen im Alter von 16, höchstens 17 Jahren verstehen. Nach dem Ausweis der Stellenvermittlung des kaufmännischen Hilfsvereins für weibliche Angestellte betrug die Durchschnittsvergütung für Kontorlehrlinge

1894	1895	1896	1897
25	25	27	27 Mark,

also mehr als die Vergütung, das Taschengeld, das der höheraltrige männliche Lehrling erhält. Vergleicht man diese Zahl mit den früher angeführten Durchschnittszahlen, so ergibt sich, daß im allgemeinen Mädchen mit 25 bis 30 Mk. Anfangsgehalt beginnen und innerhalb 3 Jahren zu einer Entlohnung von 60 bis 70 Mk. monatlich emporsteigen. Bei keinem Berufe befinden sich männliche Angestellte in gleich günstiger Lage.

Das Verkaufspersonal.

Wenn in der Einleitung das Verkaufspersonal als untere Schicht des Handlungsgehilfenstandes bezeichnet wurde, so war damit nicht bloß die Art der Arbeit charakterisiert sondern auch die sociale Herkunft. An sich ist die Verkaufsthätigkeit in höherem Maße eine wirklich kaufmännische als die Beschäftigung im Kontor. Nicht nur wird genaue Kenntnis der Warenpreise, der Warenbeschaffenheit verlangt, sondern es werden auch an die Intelligenz des Verkäufers, an seine Menschenkenntnis große Anforderungen gestellt. In kleineren und mittleren Geschäften, in denen noch mehr gemüthliche Beziehungen zwischen dem Geschäftsinhaber oder seinen Vertretern und der Kund-

schaft herrschen, in denen auf die Eigenart jedes Kunden geachtet werden muß, werden die Anforderungen immer die gleichen bleiben. Anders in den Geschäften von großem Umfang und namentlich in den sogenannten Warenhäusern und Bazaren. Die streng durchgeführte Arbeitsgliederung schafft die rein menschlichen Beziehungen aus der Welt und macht die Kunden zu bloßen Nummern wie das bedienende Personal, und gerade in Geschäften dieser Art wird die Frauenarbeit in ausgedehntestem Maße verwendet. Die Art ihrer Thätigkeit drückt dem Stande der Bazarverkäuferinnen, die in einem anders gearteten Geschäfte nur schwer verwendbar sind, ihren besonderen Stempel auf. Genaue Warenkenntnis wird nicht gefordert. Denn jeder Verkäuferin ist nur eine bestimmte Abteilung eng begrenzten Warenkreises zugemessen, und da die „festen“ Warenpreise an jedem Gegenstande deutlich vermerkt zu sein pflegen, so gehört keine lange Lehrzeit dazu, um zur Zufriedenheit des Geschäftsinhabers und der Käufer thätig zu sein. Nun liegt der Verkäuferin allerdings nicht nur der Verkauf selbst sondern auch die Instandhaltung des Warenlagers und das Zusammenrechnen der verschiedenen gekauften Posten ob, aber immerhin ist die Beschäftigung nach mancher Richtung hin doch eine mechanische. Etwas besser liegen die Verhältnisse in den mittleren Geschäften, die nicht bazarmäßigen Charakter tragen, also in den Weißwaren-, Wäsche-, Manufakturwarenhandlungen, ferner in einzelnen Specialgeschäften. Hier müssen die Verkäuferinnen die ganze Branche beherrschen. Doch nur im Laufe der Jahre eignen sie sich die notwendigen Kenntnisse an, in der Lehrzeit allein gelingt es ihnen umso weniger, als diese höchstens ein Jahr meistens aber nur ein halbes Jahr zu betragen pflegt. Was noch schlimmer ist, sie werden in diesem Zeitraum gewöhnlich mit rein gewerblichen Handlangerdiensten, mit Botengängen, Staubwischen und ähnlichen Dingen beschäftigt. Man findet weder Eltern noch Mädchen, mögen diese auch kaum der Schule entwachsen sein, die auf eine längere Lehrzeit sich einließen. Es wird gleich auf die Gewährung einer Vergütung gesehen. Aus diesen Umständen ergibt sich mit Notwendigkeit, daß das Einkommen niedrig sein muß. Die Schulbildung läßt auch sehr viel zu wünschen übrig, selten ist eine höhere Schulbildung vorhanden, meistens eine noch sehr mangelhafte Volksschulbildung. Nur wenige Verkäuferinnen in Berlin vermögen grammatisch und orthographisch richtig zu schreiben, und diese wenigen, die hauptsächlich in den von vornehmer Kundschaft besuchten Specialgeschäften angestellt sind, stammen größtenteils aus der Provinz. Trotz der verhältnismäßig ungünstigen Arbeits-

bedingungen ist der Zustrom zu dem Verkäuferinnenberuf gewaltig, nicht, weil andere Berufe überfüllt sind, sondern weil dieser Beruf — mit Unrecht — als leichter freier und vornehmer angesehen wird. Wenn trotzdem keine gefährliche Stockung eintritt, so ist dies allein dem Umstande zu verdanken, daß der Abfluß wohl ebenso stark ist. Nicht während des ganzen Jahres findet die Verkäuferin Lohn und Brot. Geschäfte, deren Absatz von der Jahreszeit abhängt, sowie die Warenhäuser stellen während ihrer „Saison“ eine Menge Hilfskräfte an, um sie in der stillen Zeit wieder zu entlassen. Die Aushilfsstellung spielt bei der Verkäuferin eine große Rolle. Was Wunder, wenn geringes unsicheres Einkommen das sittliche Niveau nicht zu hoch steigen läßt, obwohl zugegeben werden muß, daß Mangel an Erziehung und Aufsicht, daß Leichtfinn und Genusssucht mit dazu beitragen. Denn es steht z. B. fest, daß die bei Angehörigen wohnenden Angestellten in dieser Beziehung denen, die auf sich selbst angewiesen sind, den Rang ablaufen, ebenso wie es eine erwiesene Tatsache ist, daß letztere ein höheres Einkommen beziehen als erstere, eben deshalb, weil bei ihnen das Streben nach Vervollkommnung, die geschäftliche und innere Tüchtigkeit größer ist. Nach den aus den Bewerbungspapieren im Stellennachweis des Hilfsvereins vom Verfasser angestellten Ermittlungen ist jede Verkäuferin in Berlin durchschnittlich $1\frac{3}{4}$ Monate im Jahre ohne Beschäftigung. Durchschnittlich! Denn immerhin giebt es eine größere Anzahl von Verkäuferinnen, die ständig in Stellung sind, wie ja auch die meisten Geschäfte im eigenen Interesse sich einen Stamm von Angestellten zu halten suchen. Vielfach leiden die Lohnverhältnisse durch die in großem Maßstabe betriebene Lehrlingszuchtung. Hauptfächlich haben daran ganz kleine Geschäftsinhaber teil, die naturgemäß darauf bedacht sind, ihre Unkosten auf ein Mindestmaß herabzudrücken, aber auch manche größeren Geschäfte arbeiten mit einem Übermaß von Lehrlingen. Man sollte annehmen, daß die in der Regel nur während der Saison Beschäftigten eine höhere Entlohnung erhielten, die Ersparnisse ermöglichen, zumal gerade deren Arbeitszeit außerordentlich lang und ihre Arbeitslast sehr schwer ist. Indessen trifft dies durchaus nicht zu. Die Bezahlung ist nicht höher, eher sogar etwas niedriger als diejenige der ständig Angestellten.

Das monatliche Durchschnittsgehalt der Verkäuferinnen betrug nach den Ergebnissen des Stellennachweises des Berliner Hilfsvereins für weibliche Angestellte

	1893	1894	1895	1896	1897	1898
	61,57	58,70	57,69	58,88	57,57	60,00 Mark
bei	180	342	452	448	556	626 Personen.

Runden wir das Durchschnittseinkommen auf 58 Mk. ab, so ergibt sich unter Abrechnung von 1⁵/₄ Monaten Beschäftigungslosigkeit ein Jahreslohn von 594 Mk., also ein Betrag, der das Existenzminimum kaum erreicht, selbst wenn man dieses nur auf 50 Mk. bemessen sollte. In Wirklichkeit liegt das Minimum nicht tiefer als bei den Buchhalterinnen, da der Verkäuferin höhere Ausgaben für Kleidung obzuliegen pflegen. Wir möchten jedoch nicht unterlassen hier zu betonen, daß die Durchschnittszahl als wirklicher Gehalt kaum vorkommt, da die monatliche Entlohnung eine runde Summe darzustellen pflegt.

Sehen wir nun, wie sich die Durchschnittszahlen während jedes Monats in den einzelnen Jahren stellen!

	1893	1894	1895	1896	1897	1898
	Mark	Mark	Mark	Mark	Mark	Mark
Januar	60,00	58,94	60,00	62,69	58,33	67,21
Februar	51,00	60,37	58,00	55,89	56,60	64,46
März	57,50	62,00	60,65	54,91	57,88	56,20
April	59,06	55,00	52,88	57,21	57,14	60,25
Mai	58,33	61,07	60,11	58,10	58,62	64,46
Juni	51,63	60,83	54,80	56,77	58,25	57,32
Juli	86,65	54,68	52,91	64,25	57,74	57,24
August	68,75	63,41	55,47	60,51	59,88	57,13
September	59,69	58,84	59,51	61,43	58,33	57,37
Oktober	57,75	59,00	59,31	50,48	58,17	59,36
November	62,50	55,33	60,39	67,31	55,11	63,60
Dezember	57,50	61,78	51,66	58,57	62,81	64,37

Irgend ein allgemeiner Schluß auf das Verhältnis von Angebot und Nachfrage in den einzelnen Monaten läßt sich aus den angeführten Zahlen nicht ziehen. Man sollte z. B. meinen, daß die im Monat September erzielten Gehälter sehr hoch sein müssen, weil in dieser Zeit die Anstellungen für die Weihnachtsaison erfolgen, das ist indes nicht der Fall. Die Höhe des Durchschnitts hängt von allerlei Zufälligkeiten ab. Aber einige interessante Folgerungen lassen die Ziffern immerhin zu. Den Tiefstand wie den Höchststand des Durchschnittsgehalts weist das Jahr 1896 auf, wenn man von dem Monat Juli des Jahres 1893 absieht, und zwar den tiefsten Stand im Monat Oktober, nachdem durch den Schluß der Berliner Gewerbe-

ausstellung eine gewaltige Menge Arbeitskräfte frei geworden waren, den Höchststand die Monate Juli und November, ersterer deswegen, weil damals der steigende Besuch der Gewerbeausstellung zur Einstellung zahlreicher Verkäuferinnen führte, letzterer deswegen, weil in ihm zufällig eine Anzahl Stellen mit sonst nicht erreichten Gehältern vermittelt wurden. Die Gehaltsklassen stufen sich wie folgt ab:

Es erhielten	1893 %	1894 %	1895 %	1896 %	1897 %	1898 %
60 Mk. u. mehr	60,0	53,0	53,5	54,0	53,0	56,2
70	37,8	28,1	26,3	27,2	25,4	33,0
80	16,0	12,5	8,8	13,2	11,0	14,8
100	5,0	1,7	1,7	2,9	5,5	3,8

Gehälter von 120 Mark kommen so selten vor, daß wir sie unberücksichtigt lassen können.

Während das Kontorpersonal zu zwei Dritteln das Existenzminimum erreicht und übersteigt, ist dies bei den Verkäuferinnen nur hinsichtlich der Hälfte der Fall, und noch viel größer ist der Abstand in den höheren Gehaltsstufen. Rechnet man das Durchschnittseinkommen des männlichen Arbeiters auf 100 Mark, so ergibt sich eine abnorm tiefe Kluft zwischen beiden. Eine Vergleichung der socialen Wertschätzung von Männer- und Frauenarbeit behalten wir uns für später vor. Aber abgesehen davon, hat die Minderbewertung der Frauenarbeit in Detailgeschäften ebenso wie der Kontoristinnen in der Persönlichkeit der Berufsthätigen ihren Grund. Wir haben schon am Eingange dargelegt, daß die allgemeine Vorbildung mangelhaft, die Fachbildung schlecht ist, daß der weibliche Verkaufslehrling von vornherein als mechanische Arbeitskraft angesehen und behandelt wird. Lange Arbeitszeit und schwere Arbeitslast hindern ihn an der systematischen Fortbildung, an der Ergänzung der Bildungslücken. Es ist ihm fast unmöglich, vorwärts zu streben und darum auch vorwärts zu kommen. Will eine Verkäuferin sich fortbilden, d. h. sich einige Kenntnis der Buchführung, des kaufmännischen Briefwechsels aneignen, so muß sie eine Zeit lang pausieren, also auf Einkommen verzichten, um die Muße dazu zu gewinnen. Das weibliche Verkaufspersonal wird von dem Geschäftsinhaber, obwohl er lebhaftes Geschäftsinteresse von ihm verlangt, nicht als voll angesehen, und das starke Angebot von Kräften ermöglicht es ihm, dasselbe bei jeder Zeit auf die Strafe zu setzen. Zahlreiche Geschäftsherren sehen es höchst

ungern, wenn die Verkäuferin die Mußestunden zum Besuche einer Fortbildungsschule verwendet. Man ist so sehr daran gewöhnt, die Verkäuferin als einseitig zu betrachten, daß z. B. eine solche Angestellte, falls sie das Unglück gehabt hat, in einem Special-Hut- oder Schirmgeschäft ihre sog. Lehrzeit zu beenden, kaum jemals in einer anderen Branche Anstellung finden wird, und gerade solche Specialgeschäfte (Schirme, Hüte, Schuhe, Handchuhe, Zuckerwaren) sind es, die weibliche Angestellte vorzugsweise beschäftigen und „ausbilden“. Solche Verkäuferinnen sind nun darauf angewiesen, wenn sie außer Stellung geraten, und das geschieht bei Ablauf der Saison fast regelmäßig, da und dort, wo sich gerade die Gelegenheit bietet, Aushilfsstellungen anzunehmen. Daß unter diesen Umständen von einem hohen Lohne nicht die Rede sein kann, ist selbstverständlich. Nur einige wenige Branchen machen eine löbliche Ausnahme, insbesondere die Wäsche-Detail-Geschäfte, die freilich auch an das Personal in Bezug auf Fachkenntnis höhere Anforderungen stellen.

Betrachten wir das Alter der Verkäuferinnen! Bei 500 Angestellten dieser Art, die im Stellennachweis des Berliner Hilfsvereins vom 1. Mai bis 31. Dezember 1897 Bewerbungspapiere eingereicht hatten, ergab sich nach den Ermittlungen des Verfassers ein Durchschnittsalter von $20\frac{3}{5}$ Jahren, also nahezu dasselbe wie beim Bureaupersonal.

Davon standen nun im Alter von

15—16 Jahren	47 = 8,5 %
17 "	73 = 13,4 %
18 "	78 = 14,2 %
19 "	68 = 12,4 %
20 "	61 = 11,0 %
21 "	60 = 11,0 %
22 "	37 = 6,7 %
23 "	26 = 4,7 %
24 "	19 = 3,5 %
25 "	16 = 3,0 %
26—30 "	44 = 8,0 %
31 und mehr	21 = 4,0 %

550

Die Hälfte aller Verkäuferinnen erreicht demnach bei weitem nicht den Durchschnitt, und nur etwa ein Viertel ist älter als 21 Jahre. Sie sind verhältnismäßig jünger als das Bureaupersonal. Nur bei 12 vom Hundert übersteigt das Alter das 26. Lebensjahr, beim Bureaupersonal sind es 17 vom Hundert. Es sei hier bemerkt, daß

nur Angestellte berücksichtigt sind, die bereits „ausgelernt“ haben. In dem jugendlichen Alter von 15 bis 16 Jahren giebt es bereits 8 $\frac{1}{2}$ % solcher „ausgelernten“ Gehülfinnen, und im Alter zwischen 15 und 17 Jahren 23 %, während wohl kein männlicher kaufmännischer „Gehülfe“ so jung ist; denn wenn er mit Schluß des 14. Lebensjahres in ein Geschäft eintritt, so hat er erst mit Schluß des 17. Lebensjahres Aussicht auf Erlangung von Gehalt; bis dahin erhält er eine Lehrlingsvergütung, die nur ein Taschengeld darstellt. Nehmen wir an, daß ein männlicher Gehülfe im Alter von 16 Jahren ein Einkommen von monatlich 60 Mark bezieht, so fällt ein Vergleich sehr zu Ungunsten des weiblichen Geschlechts aus, erst mit dem 20. Lebensjahr hat die Verkäuferin, wenn der Vergleich zwischen Alter und Gehalt zulässig ist, Aussicht, dasselbe Monatseinkommen zu beziehen.

Worin liegt nun der gewaltige Unterschied zwischen den Existenzbedingungen des Bureau- und des Verkaufspersonals in der Reichshauptstadt? Von dem Mangel einer genügenden Schul- und Fachbildung haben wir bereits gesprochen. Der Schwerpunkt liegt aber unzweifelhaft in dem übermäßigen Angebot von Arbeitskräften, die es vorziehen, den kaufmännischen Beruf zu überfluten, anstatt sich der aussichtsvolleren, aber als social minderwertiger angesehenen gewerblichen Thätigkeit zu widmen. Begünstigt wird der Zudrang zu der Verkaufsthätigkeit durch die steigende Arbeitsteilung, durch das Aufblühen der Bazare, deren wachsende Anzahl einen besonderen Anreiz zur Ergreifung des Berufes giebt. Nicht bloß beim weiblichen Geschlecht, sondern auch beim männlichen repräsentiert das Verkaufspersonal im allgemeinen die untere Schicht des Handlungsgehülfnstandes, trotzdem aus ihm in der Hauptsache der deutsche Kleinkaufmann hervorgeht. Die Ergänzung des Nachwuchses geschieht aus immer tieferen Schichten der Bevölkerung, da die höheren, wenn es ihnen irgend möglich ist, zu Bureaustellungen übergehen. Diese Erscheinung hat mannigfache Ursachen, eine psychologisch-social: die Bureaustellung gleicht mehr einer vornehmeren Beamtenstellung, einer materiellen: die Arbeitsbedingungen, die Arbeitszeit und die Anforderungen an die körperliche Arbeitsleistung des Verkäufers sind zu hoch. Was wird aber aus den Verkäuferinnen, wenn doch nur etwa ein Drittel älter ist als 21 Jahre? Die meisten heiraten und werden so diesem Berufe entrückt. Ein anderer Teil geht in einen anderen Beruf über und bequemt sich schließlich doch zu gewerblicher, seltener

zu hauswirtschaftlicher Thätigkeit, und ein kleiner Bruchteil geht im Sumpf der Großstadt unter.

Die Thatsache, daß Verkäuferinnen verhältnismäßig jünger sind als die Bureau- und Aufsichtsbeamtinnen, hängt mit der Abneigung von Geschäftsinhabern zusammen, ältere weibliche Personen im Laden zu beschäftigen, so daß diese geradezu gezwungen sind, ihre Thätigkeit aufzugeben, wenn ihnen nicht das mäßige Glück vergönnt ist, eine sog. Filiale zur Leitung überwiesen zu erhalten. Naturgemäß werden damit nur ältere Personen betraut, die häufig eine Kaution stellen müssen. Sie erhalten eine feste Monatsentschädigung und Prozente vom Umsatz, sind jedoch für jeden Fehlbetrag haftbar, haben eine überaus lange Arbeitszeit und kommen nur in sehr seltenen Fällen auf ein Einkommen von mehr als 120 Mark. Solche Filialen trifft man häufig in der Wein- und Spirituosen-, in der Korsett- und Hut-Branche und in Genussmittelgeschäften.

Von großer Wichtigkeit ist nun die Frage nach der Durchschnittsdauer der Erwerbsthätigkeit einer Verkäuferin. Sie betrug bei 524 Personen, deren Papiere zu diesem Zwecke durchgesehen wurden, 3⁸/₅ Jahre, also etwas mehr als bei dem Bureaupersonal. Im einzelnen gestaltet sich die Dauer der Erwerbsthätigkeit einschließlich der Lehrzeit folgendermaßen:

$\frac{1}{4}$ bis 1 Jahr	72 Personen,	
zwischen 1 und 2 Jahren	99	
2	3	123
3	4	73
4	5	51
5	6	31
6	7	31
7	8	9
8	9	6
9	10	9
mehr als 10		20
		524 Personen.

Etwa ein Drittel der Verkaufsgehilfinnen, die den Stellennachweis in Anspruch nehmen, steht im besten Falle im zweiten Jahr der Berufsbeschäftigung, d. h. noch nicht so lange, wie ein Mann zur Beendigung seiner Lehrzeit bedarf. Wollen wir nun einen Vergleich zwischen der Entlohnung der Männer- und Frauenarbeit ziehen, so müssen wir auch die Bedingungen, unter denen sich beide vollziehen, berücksichtigen. Der Mann muß drei Jahre lernen, bevor er entlohnt wird. Nehmen wir nun aber an, daß die Frau, die ja erst

später, durchschnittlich mit dem 17. Lebensjahre nach den angeführten Zahlen, in den Beruf eintritt, wegen größerer geistiger Reife nur zwei Jahre zu lernen hätte, und rechnen wir die entsprechende Gehülfszeit zur Lehrzeit, setzen wir ferner voraus, daß das Anfangsgehalt eines männlichen Gehülfsen 60 Mark beträgt, was den Thatfachen entsprechen dürfte, so finden wir, daß die Verkäuferinnen auch unter diesen Umständen ungünstiger gestellt sind als ihre männlichen Genossen und noch weit ungünstiger als die Kolleginnen im Bureau. Denn bis zu zwei Jahren ist kaum der dritte Teil thätig, es müßten also zwei Drittel das Mindestgehalt erlangen, während es thatsächlich, wie wir vorher gezeigt haben, wenig mehr als die Hälfte ist. Zur vollkommenen Beleuchtung dieser Zustände wird es nun aber nötig sein, noch einige Gehaltsstufen tiefer zu greifen, um zu sehen, wie sich dann das Verhältnis zum männlichen Geschlechte stellt. Nun erhielten 50 bis 55 Mark monatlich

1893	1894	1895	1896	1897	1898	
22	29	23	22	23	20	% der Angestellten.

Daraus geht hervor, daß ein erheblicher Prozentsatz der Angestellten, die noch keine zweijährige Beschäftigungszeit hinter sich haben, ein wesentlich höheres Einkommen bezieht, als der männliche Angestellte unter gleichen Bedingungen; denn innerhalb dieser Zeit bezieht derselbe kein Einkommen, sondern nur ein geringes Taschengeld. Wie nun schon früher dargelegt, hat aber eine frühere höhere Entlohnung notwendigerweise in allen Berufen ein später nur langsames Steigen zur Folge.

Die Lehrlingsvergütung bewegt sich in etwa denselben Grenzen wie bei den Lehrlingen männlichen Geschlechts, sie betrug durchschnittlich 12 Mark; aber sie bezieht sich nur auf das erste Viertel höchstens auf das erste Halbjahr. Sie steigt dann in der Regel sofort auf 25 Mark, um nach Ablauf des ersten Jahres die Summe von mindestens 30 Mark zu erreichen, sie steigt also anfangs schneller und höher als beim männlichen Geschlecht. Man kann diese Thatfache dahin erläutern, daß der weibliche Lehrling in Verkaufsläden nur einen jugendlichen Arbeiter darstellt, d. h. daß man von ihm sofort eine nutzbringende bestimmte Arbeit verlangt als Entgelt für die schnell steigende Vergütung.

Auch bei der Entlohnung des Verkaufspersonals spielt die gesellschaftliche Abkunft eine nicht zu unterschätzende Rolle. Schon aus dem früher erwähnten Umstande über die allgemeine Bildung dieser Erwerbsthätigen kann man einen Schluß auf die gesellschaft-

liche Schicht ziehen, der die meisten entstammen. Unsere Untersuchungen haben ergeben, daß 494 Verkäuferinnen, die in ihren Bewerbungspapieren entsprechende Mitteilungen gemacht haben, sich folgendermaßen auf die zehn Bevölkerungsabteilungen verteilen. Es waren Töchter von:

	Personen	%
I. Höheren Beamten, Ärzten u. s. w.	14	2,8
II. Fabrikanten, Kaufleuten und ihnen gleichstehenden Personen	121	24,5
III. Subalternbeamten	18	3,6
IV. Kaufmännischen Angestellten	12	2,4
V. Handwerkern, Landwirten, Gastwirten	157	31,8
VI. Werkführern, Inspektoren	32	6,5
VII. Unterbeamten.	61	12,3
VIII. Gesellen, Arbeitern, Dienern	65	13,1
IX. Sonstigen Angestellten.	3	0,6
X. Verschiedenen anderen Personen (Rentiers, Hausverwaltern u. s. w.)	11	2,2
	494	

Gegenüber dem Bureaupersonal tritt die gesellschaftliche Verschiebung nach unten deutlich hervor. Aus der höchsten Schicht stammen kaum 3 %, vom Bureaupersonal dagegen 11 %, aus der zweiten Schicht nur 24 1/2 %, vom Bureaupersonal 37 %, aus den Kreisen der Subalternbeamten 3 1/2 %, vom Bureaupersonal 8 1/2 %, von Gruppe fünf an aber zeigt sich das entgegengesetzte Bild. Also auch hier bildet das gesellschaftliche Niveau, das Maß der aus der gesellschaftlichen Stellung der Eltern hinübergeleiteten Lebensansprüche, einen wirksamen Faktor bei der Entlohnung. Niedrigere Schicht — niedrigeres Einkommen. Würde das Herkommen der männlichen Angestellten gleicher Art miteinander verglichen, so käme man unzweifelhaft zu demselben Ergebnis. Auch das männliche Verkaufspersonal stellt heute bereits die untere Schicht des Handlungsgehilfenstandes dar, obwohl ihm im kaufmännischen Betriebe gewiß die wichtigere Rolle zufällt. Was aber den männlichen Verkäufer von dem weiblichen unterscheidet, und was gerade bei dieser Kategorie Berufsthätiger in sozialer und ökonomischer Hinsicht von tiefgreifendem Einflusse ist: der männliche Verkäufer wird von vornherein von dem Gedanken beseelt, einmal zur selbständigen Führung eines eigenen Geschäfts zu gelangen, und in den meisten Fällen gelingt ihm das auch heute noch, wenn nicht in der Reichshauptstadt, so doch außerhalb derselben. Die Verkäuferin trägt sich aber niemals mit einem solchen Gedanken.

Bei dem Bureaupersonal beiderlei Geschlechts herrscht nicht dieser Unterschied in dem gewaltigen Maße, denn schon heute ist ein recht nennenswerter Teil der männlichen Angestellten verheiratet, und nicht immer ist das Ideal eines kaufmännischen Bureaubeamten die Erlangung der „Selbständigkeit“. Die verschiedenartige Gedankenrichtung zwischen den Vertretern beider Tätigkeitsarten und innerhalb derselben zwischen beiden Geschlechtern ist selbstverständlich von großer Bedeutung für die Entlohnungsfrage. Die Verkäuferin, die von vornherein weiß, daß sie nicht lange ihren Beruf ausüben werde, tritt auch nicht so energisch auf, um eine Gehaltsverbesserung zu erzwingen. Sie ist überhaupt social noch so unentwickelt, daß sie nur in geringem Maße den von den Standesgenossinnen organisierten Stellennachweis in Anspruch nimmt.

Mit Recht wird man fragen, warum der kleine Handwerker, der Arbeiter seine Tochter einen Beruf ergreifen läßt, der so geringe Aussichten bietet? Neben dem natürlichen Bestreben, in eine höhere Gesellschaftsstufe emporzudringen — und die Verkäuferin als Handlungsgehilfin nimmt schon nach den gesetzlichen Bestimmungen eine höhere Stufe als die Gewerbegehilfin ein — ist es der Umstand, daß sie sofort eine Vergütung erlangt, die von Jahr zu Jahr steigt. Fabrikarbeiterinnen sollen sie nicht werden, da deren Bezahlung und gesellschaftliche Stellung eine noch viel niedrigere ist. Um Schneiderin, Putzmacherin zu werden, bedarf es einer längeren meist vergütungslosen Lehrzeit. Das bare Geld besticht — dazu kommt in Berlin auch noch anderes: der überall hervortretende Luxus, die äußere Pracht reizt die jungen Mädchen, die an diesen „Kulturerrungenschaften“ auch gern teilnehmen möchten und, da ihnen die Bildung zu einem höheren Berufe fehlt, wenigstens in der scheinbar höher bezahlten und vor allen Dingen höher bewerteten kaufmännischen Thätigkeit ihr Ziel erreichen zu können vermeinen. Unkenntnis der Verhältnisse, häufig auch schlechte Erziehung der Kinder und mangelnde Energie der Eltern sind schuld daran, daß Mädchen in einen Beruf hineindringen, in den sie nicht hineingehören, und diese Elemente sind es ganz besonders, die auf die Entlohnung drücken.

Das Expeditions- und Lagerpersonal.

In mancher Hinsicht weit abweichend von denen der Verkäuferinnen sind die Verhältnisse des Expeditions- und Lagerpersonals, das übrigens nur einen verhältnismäßig geringen Bruchteil des

Handlungsgehilfenstandes bildet. Wird es doch nur in Fabrik- und Engros- und in sehr bedeutenden Detailgeschäften verwendet, in letzteren nicht selten gleichzeitig beim Verkauf. Eine Expedientin höheren Grades hat die gesamten Arbeiten zu besorgen, die mit dem Waren-Ein- und -Ausgang verbunden sind; es liegen ihr demgemäß eine Reihe wichtiger schriftlicher Arbeiten ob, die neben allgemeinen kaufmännischen Kenntnissen ganz genau nur durch jahrelange Thätigkeit zu gewinnende Branchenkenntnisse erfordern. Ist die Angestellte mit dem schriftlichen Verkehr nicht oder nur in geringem Maße betraut, so ist sie eine Expedientin niederen Grades und etwa gleichgestellt der Lageristin, der die äußere Instandhaltung des Warenlagers obliegt. Keine Beschäftigungsart zeigt eine so durchgebildete Arbeitsgliederung und diese Erscheinung ist der Grund dafür, daß das Expeditions- und Lagerpersonal in so geringem Maße die Stellung wechselt. Während die Buchhalterin durchschnittlich ein Jahr, die Verkäuferin ein halbes bis zwei Drittel Jahr jede Stellung bekleidet, ist die Expedientin und Lageristin jahrelang in demselben Hause thätig. Sie ist so einseitig auf eine bestimmte Warenart und die Manipulationen einer arbeitgebenden Firma gedrillt, daß es ihr sehr schwer fällt, eine andere Stellung zu erhalten, da fast in jedem Handlungshause die Betriebsformen andere sind.

Das monatliche Durchschnittsgehalt betrug

	1893	1894	1895	1896	1897	1898
	54,07	51,12	51,47	54,15	56,31	53,3 Mark
bei	43	67	79	104	77	119 Personen.

In den einzelnen Monaten jedes Jahres sind folgende Durchschnittsgehälter zu verzeichnen:

	1893	1894	1895	1896	1897	1898
	Mark	Mark	Mark	Mark	Mark	Mark
Januar	50,00	47,14	63,75	49,23	44,01	57,10
Februar	51,67	48,57	59,54	62,02	58,07	47,14
März	—	59,17	45,00	45,09	53,09	51,82
April	40,00	50,00	57,50	57,01	59,03	50,83
Mai	51,05	39,17	50,00	51,01	52,05	65,00
Juni	57,05	50,00	55,05	55,04	67,00	52,73
Juli	57,05	46,06	48,00	47,02	46,06	58,33
August	62,00	55,00	52,05	62,01	53,07	53,44
September.	54,04	47,00	42,05	44,04	84,00	49,09
Oktober	45,00	58,13	52,01	62,08	53,00	54,31
November	—	55,00	39,00	58,07	55,02	43,46
Dezember	50,00	50,00	67,05	63,07	53,06	66,25

An sich ist das monatliche Durchschnittseinkommen geringer als das der Verkäuferinnen, allein das Jahreseinkommen ist etwas höher, da das Expeditions- und Lagerpersonal in nur geringem Maße der Beschäftigungslosigkeit ausgesetzt ist. Selbst in der stilleren Geschäftszeit wird es behalten, da neue Kräfte ziemlich langer Zeit bedürfen, um sich in die besondere Art des Geschäftsbetriebes einzuarbeiten, auch wenn sie bisher in der gleichen Branche thätig waren. Mit der anhaltend günstigen Geschäftskonjunktur wird es zusammenhängen, daß die Gehälter in den letzten Jahren sich in aufsteigender Linie bewegt haben.

Es bezogen

	1893	1894	1895	1896	1897	1898
	%	%	%	%	%	%
60 Mk. u. mehr	28,7	30,0	45,0	42,3	39,0	39,5
70	16,2	13,0	14,0	16,0	22,0	21,0
80	4,6	6,0	3,8	9,6	7,7	7,7
100	—	—	—	2,0	4,0	—

Monatseinkommen von 100 Mark sind also sehr selten. In bedenklicher Weise nähert sich demnach das materielle Niveau dieser Angestelltenkategorie demjenigen der gewerblichen Arbeiterinnen, wie es ja auch hier und da vorkommt, daß intelligente Arbeiterinnen zur Stellung einer Lageristin oder Expedientin emporsteigen.

Die allgemeine Schulbildung ist in der Regel dieselbe wie bei den Verkäuferinnen; die meisten haben nur eine Volksschule besucht, nur wenige eine Mittelschule, und sehr selten verirrt sich ein Mädchen mit höherer Schulbildung in diesen Beruf. Eine theoretische kaufmännische Vorbildung ist nur ausnahmsweise vorhanden, und auch während der praktischen Thätigkeit wird den handelswissenschaftlichen Fächern geringe Aufmerksamkeit gewidmet. Jede geistige Anregung fehlt den Lageristinnen und den Expedientinnen niederen Grades, von Tag zu Tag, von Stunde zu Stunde wiederholt sich dieselbe gleichmäßige Beschäftigung. Die nominelle Lehrzeit beträgt ein halbes, in einigen Branchen auch ein bis zwei Jahre, aber von vornherein wird die Lageristin und Expedientin als nutzbringende Kraft verwendet. Vielfach nehmen Verkäuferinnen, die zu diesem Posten nicht geeignet sind, die Stellung einer Lageristin oder Expedientin an.

Das Durchschnittsalter betrug bei 138 Angestellten, deren Papiere von dem Verfasser durchgesehen wurden, 21 Jahre, und es waren davon:

16 Jahre alt	6	=	4,3 %
17	19	=	13,7 %
18	17	=	12,3 %
19	16	=	11,6 %
20	17	=	12,3 %
21	17	=	12,3 %
22	11	=	8,0 %
23	5	=	3,6 %
24	12	=	8,7 %
25	3	=	2,1 %
26—30	9	=	6,5 %
31 Jahre und darüber	8	=	4,3 %
138			

Der Durchschnitt wird erreicht von zwei Dritteln aller Angestellten, und mehr als die Hälfte steht in dem jugendlichen Alter bis zu 20 Jahren, in dem allerdings jeder männliche kaufmännische Angestellte ein beträchtlich höheres Einkommen bezieht.

Bei 137 Angestellten war die Durchschnittsdauer ihrer Erwerbsthätigkeit vier Jahre, und zwar bekleidete jede Gehülfin während ihrer ganzen geschäftlichen Laufbahn durchschnittlich nur zwei Stellen, d. h. sie blieb bei demselben Handlungshause zwei Jahre lang, während die Kontoristin nur ein Jahr, die Verkäuferin gar nur ein halbes, höchstens drei viertel Jahr durchschnittlich dieselbe Stellung inne hatte. Wie bei den Verkäuferinnen die Voraussicht periodischer Beschäftigungslosigkeit einen wichtigen Grund für das niedrige Einkommen bildet, hat bei dem Expeditions- und Lagerpersonal gerade die entgegengesetzte Ursache dieselbe Wirkung. Es übten nun bis zur Einreichung ihrer Bewerbung die gegenwärtige Berufsbeschäftigung aus:

Zwischen $\frac{1}{2}$ bis	1 Jahr	22 Gehülfinnen
" 1 und 2 Jahren	21	"
" 2 " 3	25	
" 3 " 4	13	
" 4 " 5	19	
" 5 " 6	12	
" 6 " 7	4	
" 7 " 8	6	
" 8 " 9	2	
" 9 " 10	3	
mehr als 10 Jahre	10	

Auch hier haben wir es also thatsächlich mit sehr jugendlichen Personen zu thun, von denen zwei Drittel die Durchschnittsdauer

von vier Jahren erreichen, während ein Drittel nur sie übersteigt. Da das Durchschnittsalter 21 Jahre beträgt, so folgt daraus, daß das Lagerpersonal in jugendlicherem Alter in das Geschäftsleben eintritt als die Verkäuferin und die Buchhalterin, bei denen zwar das Durchschnittsalter dasselbe, die Durchschnittsdauer ihrer Erwerbsthätigkeit aber eine niedrigere ist. Das läßt sich sehr gut aus dem Umstande erklären, daß Verkäuferinnen und Kontoristinnen, obwohl sie in den meisten Fällen eine qualifiziertere Arbeit leisten, doch erheblich schneller sich in neue Verhältnisse einarbeiten. Wenn ein Mädchen infolge plötzlich eingetretener Not gezwungen ist, sich den Lebensunterhalt zu verschaffen, so kann es, die genügende Vorbildung vorausgesetzt, schneller den Verkauf oder die Anfertigung von Kontorarbeiten erlernen als die Abfertigung im Warenlager eines Großhandlungshauses. Daher sind es sehr jugendliche Personen, die am liebsten als Lernende für diesen Zweig der Geschäftsthätigkeit von den Firmeneinhabern angenommen werden.

Wie steht es nun mit der socialen Herkunft dieser Arbeitnehmer? Von den erwähnten 137 haben nur 103 in ihren Papieren diese Frage beantwortet. Es waren Töchter von:

	Personen	%
I. Höheren Beamten, Ärzten u. s. w.	4	3,8
II. Fabrikanten, Kaufleuten und ihnen gleichstehenden Personen	7	6,7
III. Subalternbeamten	5	4,8
IV. Kaufmännischen Angestellten	9	8,7
V. Handwerkern, Gastwirten, Landwirten	45	43,7
VI. Werkführern, Inspektoren	5	4,8
VII. Unterbeamten	12	11,6
VIII. Gesellen, Arbeitern, Dienern	14	13,6
IX. Sonstigen Angestellten	1	0,9
X. Verschiedenen anderen Personen (Rentiers, Hausverwaltern u. a.)	1	0,9
	103	

Das Expeditionspersonal stammt also aus einer niedrigeren Bevölkerungsschicht als die beiden vorher behandelten Angestelltenkategorien. Handwerker sind es hauptsächlich, deren Töchter zu diesem Beruf übergehen, der auch dem Handwerk sich sehr nähert. Von Hause aus an geringe Bedürfnisse und mechanische Leistungen gewöhnt, nimmt es kein Wunder, wenn diese Gehülfsinnen mit geringer Entlohnung ihrer Arbeitskraft zufrieden bleiben.

Sehr strebsame Expedientinnen suchen eine Kontorstellung zu erlangen. Sie bereiten sich zunächst durch Privatstunden oder durch

den Besuch einer Fortbildungsschule vor, erlernen den kaufmännischen Briefwechsel, die Buchführung, machen sich mit der kaufmännischen Betriebslehre bekannt und nehmen anfangs einen etwas niedriger bezahlten Posten im Kontor an, um dann je nach Fähigkeit, Fleiß und Thatkraft desto schneller emporzusteigen.

Hat eine solche Angestellte das Unglück, ihre Lehrzeit in einer Branche durchgemacht zu haben, von der es wenige Vertreter in der Reichshauptstadt giebt, so findet sie nur außerordentlich schwer eine neue Stellung, d. h. die Möglichkeit, eine höhere Bezahlung zu erlangen, ist nur gering. Sie ist ausschließlich auf das Wohlwollen des Arbeitgebers angewiesen. Zwar bestimmt das neue Handelsgesetzbuch, daß der Lehrling — auch der weibliche — Kenntnis von dem gesamten Geschäftsbetriebe erhalten müsse, aber diese Bestimmung wird, wie die Verhältnisse einmal liegen, zur thatsächlichen Wirksamkeit nicht gelangen. Das junge Mädchen, das als „Lernende“ zum Lager, zur Warenabfertigung kommt, wird von vornherein nicht als Handlungslehrling sondern als jugendliche Arbeiterin betrachtet. Unverstand der Eltern, die, häufig ohne darauf angewiesen zu sein, sofortige „Entschädigung“ verlangen, trägt an diesem Uebelstand mit Schuld. Ist doch auch diese Entschädigung ziemlich hoch, nämlich durchschnittlich 20 Mark monatlich. Natürlich werden daraufhin auch sofort Leistungen vom Arbeitgeber beansprucht, die nur in mechanischen Diensten bestehen können. Expedientinnen höheren Grades, die in einigen Handlungshäusern vorhanden sind, und ein Einkommen bis zu 120 Mark beziehen, haben vor ihrem Eintritt in den praktischen kaufmännischen Beruf gewöhnlich irgend eine theoretische Vorbildung genossen.

Das technische Personal.

Die Personen, deren Verhältnisse wir nunmehr erörtern wollen, können als gelernte Arbeiter oder weibliche Handwerker bezeichnet werden. Sie unterscheiden sich insofern erheblich von den weiblichen Angehörigen des Handlungsgehilfenstandes, als ihre Beschäftigung nicht aus der den Frauen traditionell zugewiesenen Sphäre heraustritt. Denn es handelt sich durchwegs um Anfertigung von meist für die Frau bestimmten Kleidungsstücken. Man würde sich aber einer argen Täuschung hingeben, wollte man annehmen, daß das weibliche technische Personal den komplizierten und schnell wechselnden Mechanismus der Mode beherrscht oder auf seine Gestaltung einen wesentlichen Einfluß ausübt. Noch immer ist die Thätigkeit der

Frau auch auf diesem Gebiete eine nur reproduzierende. Ob in Zukunft der Frau eine produktive Wirksamkeit beschieden sein wird, läßt sich nicht vorausbestimmen. Sie wird ohne eine Änderung der Erziehungsweise und damit der Anschauungswelt des weiblichen Geschlechts keinesfalls eintreten.

Das monatliche Durchschnittsgehalt war nach den Bücher-
ausweisen des Berliner Hilfsvereins

	1893	1894	1895	1896	1897	1898
	73,5	84	67,4	72,5	76,3	73,2
bei	24	46	75	61	96	130 Personen.

Die beträchtlichen Zahlenschwankungen finden darin ihren Grund, daß die Vermittlung auch nur einiger besonders hochdotierter Stellungen in einzelnen Jahren das Durchschnittsergebnis erheblich beeinflussten. Aus den Durchschnittsziffern ist zu ersehen, daß in den letzten Jahren aufsteigender Geschäftskonjunktur das Einkommen eine Erhöhung erfahren hat. Was jedoch vor allem auffällt, ist die Tatsache, daß das technische Personal einer höheren Entlohnung teilhaftig wird als die bestbezahlte Kategorie der kaufmännischen Angestellten, und zwar nicht nur im Jahresdurchschnitt sondern auch in den einzelnen Monaten. Allerdings darf hier nicht unerwähnt gelassen werden, daß ein Teil dieser Arbeitnehmer das Gehalt nur während zwei Drittel bis drei Viertel Jahren bezieht, in der übrigen Zeit aber beschäftigungslos ist. Namentlich gilt dies von den Putzarbeiterinnen, den Garniererinnen von Damenhüten, sowie von den Werkmeisterinnen — Direktrizen — dieser Geschäfte. Im allgemeinen hat aber das technische Personal, falls die Geschäftskonjunktur nicht sehr ungünstig ist, an Beschäftigungsmangel wenig zu leiden. Während der einzelnen Monate ergeben sich folgende Durchschnittsgehälter:

	1893	1894	1895	1896	1897	1898
	Mark	Mark	Mark	Mark	Mark	Mark
Januar	75,00	66,07	58,01	72,00	65,00	69,00
Februar	60,00	65,08	76,00	58,07	85,04	68,50
März	40,00	100,00	73,00	40,00	82,00	74,23
April	75,00	77,05	77,05	81,00	70,00	83,00
Mai	—	73,07	125,00	80,08	69,04	87,14
Juni	86,01	—	90,00	116,00	73,63	94,00
Juli	100,00	113,07	46,02	61,06	63,05	82,14
August	55,00	130,00	80,00	58,00	85,00	65,30
September	80,00	92,02	60,00	70,00	56,06	70,00
Oktober	66,02	56,04	63,01	91,02	90,00	81,00
November	—	100,00	54,16	70,00	76,04	67,27
Dezember	50,00	78,03	61,00	112,02	85,00	69,00

Aus den unter einander stark abweichenden Zahlen ist ein Bild über die jeweilige Lage des Arbeitsmarktes nicht zu gewinnen. Daß sehr hohe Gehälter vorkommen müssen, beweisen die Durchschnittszahlen einzelner Monate mit 116, 125 und 130 Mark. Die bestbezahlten Stellungen sind hier nicht inbegriffen, weil diejenigen Arbeitnehmer, die sie bekleiden, einer Vermittlung überhaupt nicht bedürfen beziehungsweise für jeden Organisationsgedanken meist unzugänglich sind. Letzteres trifft übrigens auf die gewerblich thätigen Personen weiblichen Geschlechts allgemein zu.

Bevor wir auf die Gründe eingehen, weshalb das technische Personal so viel günstiger dasteht, als das kaufmännische, wollen wir das gesamte Zahlenmaterial in Bezug auf Gehalts- und Jahresklassen sowie auf Beschäftigungsdauer in ununterbrochener Folge darbieten.

Es erhielten:

	1893	1894	1895	1896	1897	1898
	%	%	%	%	%	%
60 Mk. u. mehr	62,5	69,6	62,7	78,7	71,9	71,5
70	37,5	56,5	40,0	54,0	51,0	48,4
80	33,3	37,0	25,3	36,0	44,8	35,4
100	20,4	15,0	19,0	14,7	28,0	18,5
120	8,3	13,0	5,3	6,5	8,3	11,5

Das Durchschnittsalter betrug gemäß den Angaben in den Bewerbungspapieren bei 138 Personen¹, die von Mai bis Dezember 1897 sich um eine Stellung bewarben, 22³/₄ Jahre, und zwar standen davon im Alter von

15—16 Jahren	2	=	1,45 %	der Gesamtzahl
16—17	6	=	4,35 %	" "
17—18	17	=	12,3 %	" "
18—19	10	=	7,25 %	" "
19—20	19	=	13,77 %	" "
20—21	12	=	8,7 %	" "
21—22	14	=	10,14 %	" "
22—23	14	=	10,14 %	" "
23—24	6	=	4,35 %	" "
24—25	8	=	5,8 %	" "
25—30	21	=	15,2 %	" "
30 u. mehr	9	=	6,5 %	" "

138

¹ Mit Ausschluß der Lehrlinge.

131 Angestellte haben in ihren Papieren Mitteilungen über die Dauer aller ihrer bis dahin bekleideten Stellungen gegeben. Bei diesen beträgt die Durchschnittsdauer ihrer gesamten Berufsthätigkeit $5\frac{1}{8}$ Jahre, und zwar waren beschäftigt:

$\frac{1}{2}$ — 1 Jahr	6 Angestellte
1— 2 Jahre	12
2— 3	20
3— 4	20
4— 5	17
5— 6	11
6— 7	17
7— 8	3
8— 9	11
9—10	4
mehr als 10	10
	131

Unterwerfen wir diese Zahlen einer vergleichenden Betrachtung, so fällt uns ein erheblicher Unterschied gegenüber den früher behandelten Angestellten-Kategorien sofort in die Augen: wir haben hier nicht nur ein höheres Durchschnittsalter sondern auch eine längere durchschnittliche Berufsthätigkeit. Ist die günstigere Entlohnung vielleicht aus diesen Umständen zu erklären? Das Durchschnittsalter des Bureaupersonals war 21 Jahre und etwa 60 von Hundert aller Gehülfinnen hat dieses Alter kaum erreicht; von den Gewerbegehülfinnen befinden sich nur etwa 47 von Hundert in demselben Falle. Während das Bureaupersonal nach dreijähriger Thätigkeit das Durchschnittsgehalt zu erreichen pflegt, geschieht dies beim technischen Personal erst nach $5\frac{1}{8}$ Jahren. Der Eintritt in den Beruf beginnt früher als bei den Handlungsgehülfinnen, und die Thätigkeit an sich dauert länger. Aber trotz alledem kann das nicht der alleinige Grund sein, denn dafür weisen die Gehaltsklassen zu große Unterschiede zu Gunsten des gewerblichen Personals auf und zwar bereits von der Gehaltsklasse von 70 Mark an. Selbst wenn wir das Jahr 1896 mit seiner verhältnismäßig niedrigeren Ziffer für das technische Personal mit der günstigeren Zahl des Jahres 1897 für das Bureaupersonal vergleichen, finden wir noch immer, daß das erstere einen Vorsprung hat. Ein Gehalt von 80 Mark erreichten 1897 32 von Hundert des obersten kaufmännischen Personals gegenüber 36 von Hundert des gewerblichen in einer für daselbe anscheinend ungünstigeren Zeit. Noch deutlicher wird dies bei den höheren Einkommen. 100 Mark und darüber erreichten im Durchschnitt der

letzten 3 Jahre 12 % der kaufmännischen, aber 20 % der Gewerbegehilfinnen. Im Vergleich zu der obersten Schicht der Handlungsgehilfinnen gelangt ein höherer Prozentsatz des technisch vorgebildeten Personals zu einem Monatseinkommen von 120 Mark und darüber. Das Vergleichsergebnis ist also folgendes: Bis zu einem Einkommen von 70 Mark steigen die Bureaugehilfinnen rascher an, von da aber gewinnen die höheren Gewerbegehilfinnen einen stetig zunehmenden Vorsprung. Die allgemeine Schulbildung ist auf diese Entwicklung ohne wesentlichen Einfluß, denn sie unterscheidet sich fast gar nicht von der Bildung der Verkäuferinnen und des Expeditionspersonals; die Volksschulbildung ist vorwiegend. Auch die sociale Herkunft spielt hier eine geringere Rolle, so daß die etwa aus dem elterlichen Haushalt herübergenommenen Lebensansprüche bei diesen Gehilfinnen durchaus nicht maßgebend sind. Das gesellschaftliche Niveau ist nicht höher als bei den Handlungsgehilfinnen, eher etwas niedriger, und auch die socialen Kulturbedürfnisse gehen allermeist über diejenigen der unteren Schicht des deutschen Mittelstandes nicht hinaus. Allgemeine Bildungszwecke finden in den Reihen der Angestellten nur sehr ausnahmsweise Verständnis und Förderung. Ganz im Gegenteil macht sich selbst bei der untersten Stufe der Handlungsgehilfinnen die materialistische Lebensauffassung nicht so auffallend bemerkbar wie gerade beim technischen Personal. Jede Lebensäußerung ist durchtränkt von den rein praktischen Erwägungen persönlicher, materieller, unmittelbaren Vorteils, eine Erscheinung, die gleichzeitig nicht am wenigsten die Ursache dafür ist, daß mangels Streben nach allseitiger, künstlerisch fachlicher Durchbildung ein Aufsteigen zu fachlich tonangebender Stellung nicht stattfindet. Für dieses social-psychologische Moment giebt uns eine Darstellung der socialen Herkunft eine teilweise genügende Erklärung. Von 109 Gehilfinnen, die über ihre Familienverhältnisse brauchbare und zuverlässige Auskunft in ihren Bewerbungspapieren erteilten, stammen aus den Kreisen der

	Personen	%
I. Höheren Beamten, Ärzte u. i. w.	—	—
II. Fabrikanten, Kaufleute u. ihnen gleichst. Personen	30	27,5
III. Subalternbeamten	8	7,3
IV. Kaufmännischen Angestellten	5	4,6
V. Handwerker, Landwirte, Gastwirte u. a.	38	35,0
VI. Werkführer, Inspektoren	8	7,3
VII. Unterbeamten	6	5,5
VIII. Gefellen, Arbeiter, Diener	10	9,1
IX. Sonstigen Angestellten	1	0,9
X. Verschied. and. Personen (Rentiers, Hausverwalter zc.)	3	2,7

Vollständig fehlt das Element der höheren Beamtenkreise, der liberalen Berufe, und gering ist auch die Beteiligung aus dem Subalternbeamtenstande, also gerade demjenigen Element, mit dem nun einmal im Leben unseres deutschen Volkes der ideale Bildungsgedanke eng verknüpft ist. Unter den Handlungsgehilfinnen bilden aber diejenigen, die aus dieser Schicht stammen, gewissermaßen den Sauerteig, der der übrigen Masse Form und Geschmack verleiht. Naturgemäß überträgt sich der mehr auf das Praktische gerichtete Sinn des Kaufmanns- und Handwerkerstandes auf seine erwerbsthätigen Angehörigen. Dazu kommt aber die Art der schulmäßigen und Familienerziehung des weiblichen Geschlechts überhaupt, die nicht dazu angethan ist, den Blick über die Bedürfnisse der Gegenwart zu erheben. Demnach ist es nicht zu verwundern, daß das fachliche Fortbildungstreiben bei den Gewerbegehilfinnen ein erheblich geringeres ist, als bei den Handlungsgehilfinnen, und daß ihre Wünsche über die Erlangung einer möglichst vollkommenen mechanisch-technischen Geschicklichkeit nicht hinausgehen, daß das Verständnis für die künstlerische Durchbringung des Stoffes mangelt, während diese durchaus notwendig ist, um gerade auf dem hier inbetracht kommenden Gebiete sich zur wirklich hervorragenden Stellung emporzuschwingen. Bezeichnend hierfür ist die Tatsache, daß die Kunst des Zeichnens vom weiblichen technischen Personal nur in sehr geringem Maße ausgeübt wird, und daß von dargebotener guter und wohlfeiler Gelegenheit, diese für die völlige Beherrschung des Berufsgebietes notwendige Kenntnis zu erlangen, nur von einer verschwindenden Minderheit Gebrauch gemacht wird.

Wenn von vielen Angestellten eine zu guter Bezahlung führende mechanisch-technische Vollkommenheit erreicht wird, so ist die Ursache hierfür meist in der langjährigen Tätigkeit und qualifizierten Arbeit zu suchen. Der Ausbildungsgang ist etwa folgender: ein Jahr Lehrzeit, hierauf mehrere Jahre Beschäftigung als einfache Gewerbegehilfin, als Zuschneiderin, Garniererin und allmähliches Emporstreigen der Geschickten und Begabten zu Direktrinnen, zu Werkstattleiterinnen. Es ist ganz naturgemäß, wenn nur ältere Personen, über 21 Jahre, dazu gelangen, da die Verantwortlichkeit dieses Postens nicht bloß eine durch jahrelange Übung zu erringende genaue Betriebskenntnis sondern auch eine bestimmte geistige und Charaktereife zur Voraussetzung hat. Eine andere Voraussetzung ist aber auch, daß die Angestellte nicht zu kurze Zeit in demselben Betriebe beschäftigt ist, daß also die Arbeitsstätte nicht leicht hin gewechselt

wird. Der konservative Sinn des Handwerkerstandes kommt hier aufs deutlichste zum Vorschein, und es ist nicht zufällig, daß von denjenigen Angestellten, die durchschnittlich lange Zeit in einem Betriebe verharren, ein so großer Teil aus Handwerkerkreisen stammt. Nicht mit Unrecht wird man die Frage aufwerfen, warum die Arbeiterschaft einen so geringen Anteil zu einer Beschäftigung stellt, die ihr doch so sehr nahe liegt, zumal die Entlohnung bei verhältnismäßig nicht höheren Anforderungen an die Arbeitskraft, als die Fabrikarbeit sie stellt, wesentlich besser ist. Zwei Gründe können hierfür angeführt werden: die „freie“ Tochter des „freien“ Fabrikarbeiters in der Reichshauptstadt läßt sich nicht gern in ein Arbeitsverhältnis ein, das eine ausdauernde Lehrzeit und eine gewisse materielle Solidität erfordert. Aber auch die Betriebsinhaber scheuen sich, Arbeitertöchter aufzunehmen, weil sie eine ungünstige Beeinflussung des Milieus ihres Angestelltenkreises befürchten. Ein ähnlicher sozialer Grund ist es auch, der Angehörige der höheren Bildungsstufen von der Ergreifung eines Berufes abhält, der günstigere Ausichten bietet. Zunächst der Bildungsdünkel, der in der Handwerksstätigkeit etwas gesellschaftlich Erniedrigendes sieht, sodann aber auch die unbestreitbare Tatsache, daß, abgesehen von den großen Werkstätten für das Zuschneiden der Wäsche, in den meisten Betrieben, namentlich den Schneider- und Putz-Ateliers nicht der äußere Ton unter den Beschäftigten und die Form der persönlichen Behandlung durch die Werkstattleiterin herrscht an welche jene von Hause aus gewöhnt sind. Dem engen Bevölkerungskreise entsprechend, aus dem sich das technische Personal rekrutiert, ist auch die Auswahl der tüchtigeren Arbeitskräfte eine sehr begrenzte, und in diesem für die Angestellten günstigen Angebotsverhältnis ist ein Grund für die bessere Entlohnung mit gegeben.

Daß den Gewerbegehilfinnen ebenso wie bei allen anderen Angestellten die Ausübung des Berufes nicht als Lebensaufgabe gilt, sondern daß sie immer von dem Ehegedanken beherrscht werden, braucht nicht besonders betont zu werden. In der That heiraten auch die meisten, sofern dies aber nicht geschieht, verbleiben sie in der Regel in ihrem Berufe ganz im Gegensatz zu den Handlungsgehilfinnen, die ihn mit wenigen Ausnahmen im höheren Alter aufgeben. Das wird ihnen aber auch dadurch ermöglicht, daß eine ältere Werkmeisterin leichter neue Stellung findet als eine Buchhalterin oder gar eine Verkäuferin. Es ist auch nichts Seltenes, daß sich die Angestellten selbständig machen, eine eigene Werkstatt,

ein eigenes Geschäft eröffnen. Häufig heiraten sie dann und werden die Ernährer ihres Mannes. Allerdings kommt es nicht selten vor, daß ein kaufmännisch geschulter männlicher Angestellter mit einer technisch gebildeten weiblichen Angestellten sich zusammentut, um ein eigenes Geschäft zu eröffnen.

Das Einkommen der Handlungsgehilfinnen in Bremen, Breslau, Hamburg (Harburg), Cassel, Frankfurt a. M., Köln, Königsberg i. Pr., Leipzig, München und Augsburg.

Um die Gehälter der in den übrigen Teilen des Reiches vorhandenen Angestellten zu ermitteln, wurden vom Verfasser im Mai des Jahres 1898 Fragebogen versandt, welche die Vorstände der Handlungsgehilfinnenvereine an ihre Mitglieder verteilten. Aus den in der Überschrift genannten Städten kamen Antworten ein, allerdings in ziemlich geringer Zahl, so daß ein typisches, völlig klares Bild aus den gewonnenen Angaben nicht geboten wird. Das Ergebnis von privaten Umfragen wird ja stets lückenhaft sein. Immerhin ersieht man aber aus dem zur Verfügung stehenden Material, nach welcher Richtung hin die Gehälter neigen, und namentlich läßt sich ein Vergleich zwischen den einzelnen Städten wohl ziehen. Vom Expeditionspersonal und von Gewerbegehilfinnen kamen so wenige Fragebogen zurück, daß beide keine Berücksichtigung finden konnten. München und Augsburg sowie einige kleinere bayerische Städte wurden in einer Rubrik zusammengezogen, weil die Verhältnisse in diesen Ortschaften ziemlich gleichartig sind. Nachfolgende Tabellen gewähren zunächst einen vergleichenden Überblick, der nicht uninteressant ist.

Bureau personal.

		Bremen	Cassel	Frankfurt	Köln	Königsberg	Leipzig	München	Breslau	Hamburg	
Durchschnittsgehalt	Mk.	87,07	75,07	79,00	89,00	40,00	61,08	80,00	58,08	68,92	
Davon bezogen	60 Mk. u. mehr	%	75,0	75,07	77,0	86,5	48,4	63,6	83,0	43,3	63,0
	70	%	68,5	44,4	63,0	78,0	34,4	36,3	74,0	26,6	48,8
	80	%	52,5	44,4	44,4	67,5	12,5	27,2	57,0	26,6	31,0
	100	%	42,0	22,2	26,0	43,0	6,2	18,0	28,5	10,0	14,3
Durchschnittsalter	Jahre	26	29	23 ¹ / ₂	26	24	20 ³ / ₄	24 ¹ / ₂	23 ⁴ / ₅	22 ¹ / ₂	
Durchschnittsdauer d. Thätigk.		5 ¹ / ₂	7	4 ¹ / ₂	4	5	4 ³ / ₅	6	3 ⁴ / ₅	3	

Auf den ersten Blick sofort fällt der Unterschied zwischen dem Osten und Westen Deutschlands in die Augen. Man könnte versucht sein, für die günstigeren Verhältnisse des Westens die kostspieligere Lebenshaltung daselbst als Grund anzusehen. Wiewohl diese Tatsache zweifellos auf die Entlohnung nicht ohne Einfluß ist, als allein ausschlaggebend kann sie nicht erachtet werden. Zunächst müssen wir die teilweise stark abweichenden Durchschnittszahlen über die gesamte bis zur Beantwortung des Fragebogens zurückgelegte Beschäftigungsdauer als kaufmännische Angestellte berücksichtigen, die zwischen 4 und 7 Jahren schwankt. Darnach würde in Cassel das Durchschnittsgehalt von 75,7 Mark erst nach siebenjähriger Thätigkeit erreicht werden, was auf ungemein traurige Verhältnisse hindeuten würde. Sehen wir aber genauer zu, so finden wir, daß Angaben von Angestellten, die zwischen 60 und 80 Mark Monatsgehalt beziehen, gar nicht gemacht wurden, während doch in Wirklichkeit solche Angestellte vorhanden sein werden. Völlig zutreffend sind nach unseren Informationen die Angaben für Frankfurt, Köln und München. Wenn hier die Einkommensverhältnisse ziemlich befriedigend sind, wenn sie namentlich im Vergleich zu den Kosten des Lebensunterhalts in München sogar günstig zu nennen sind, so liegt das in erster Reihe an der kaufmännisch qualifizierten Arbeit, die die Handlungsgehilfinnen hier leisten. Es fehlt jene große Schar von Kontoristinnen oder ihre Anzahl ist wenigstens sehr gering, die auch nicht einmal theoretisch mit kaufmännischem Briefwechsel und der Buchführung vertraut sind, die also nur für schematisch-mechanische Bureauarbeit verwendet werden können. Die bekannte Niemerschmid'sche Handelsschule für Mädchen, aus der die meisten der antwortenden Gehilfinnen hervorgegangen sind, gewährt eine vorzügliche Vorbereitung für den Beruf, und auch in Frankfurt und Köln ist die Möglichkeit und das Streben, eine solche Vorbildung sich anzueignen, vorhanden. Was nämlich für Berlin gilt, trifft auch meist für das übrige Deutschland zu: beim Bureaupersonal ist die Absolvierung einer praktischen Lehrzeit eine Ausnahme. Während aber in Berlin der theoretische Unterricht durchschnittlich nicht länger als $\frac{1}{2}$ Jahr in Anspruch nimmt, im höchsten Falle $1\frac{1}{2}$ Jahr, ist z. B. in Köln und Frankfurt a. M. ein halbes Jahr das Mindestmaß, 1 bis 2 Jahre aber die Regel, in München sogar 2 Jahre das Gewöhnliche. Wie sieht es dagegen in Breslau und Königsberg aus? Von den aus Breslau eingelaufenen Antworten giebt eine als Vorbereitungszeit 9 Monate, eine andere $1\frac{1}{2}$ Jahr an, während alle übrigen

weit darunter bleiben und einige sich sogar mit einer „Ausbildung“ bis zu 6 Wochen begnügen; eine praktische Lehre ist selten. Diese scheint zwar in Königsberg häufiger vorzukommen, denn von 65 Kontor-gehilfinnen haben 11 eine praktische Lehrzeit durchgemacht, 2 davon 3 Jahre, die übrigen teils $\frac{1}{4}$, $\frac{1}{2}$ oder 1 Jahr. Der Rest hat sich jedoch mit Aneignung einer theoretischen Vorbildung während im höchsten Falle $\frac{3}{4}$ Jahren begnügt.

Um einen Vergleich mit Berlin zu ermöglichen, wird es notwendig sein, ein gleichmäßiges stetiges Aufsteigen der Gehälter vorausgesetzt, zu berechnen, wie hoch sich das monatliche Durchschnittseinkommen nach durchschnittlich dreijähriger Thätigkeit stellt.

Bei einer dreijährigen Thätigkeitsdauer würde sich das Durchschnittsgehalt wie folgt stellen:

Bremen	Breslau	Cassel	Frankfurt	Köln	Königsberg
47,08	46,08	32,05	53,00	66,07	24,00
	Leipzig	München	Hamburg		
	40,03	40,00	68,92 M.		

Nun müssen auch diese Wahrscheinlichkeitszahlen mit großer Vorsicht behandelt werden, denn in Wirklichkeit ist fast überall das Gehalt nach dreijähriger Thätigkeit ein höheres. Wie in Berlin so ist auch in diesen Städten das Anfangsgehalt ein ziemlich hohes, aber aus denselben Gründen wie dort steigt es von einer gewissen Grenze ab nur sehr langsam aufwärts. Sind nun viele ältere Personen an der Beantwortung beteiligt, so wird das Ergebnis zu gering sein, und werden mehr jüngere Personen berücksichtigt, dann wird es zu hoch sein. Es steht z. B. fest, daß in München die Zöglinge der Riemerschmid'schen Handelsschule oder der Nürnberger städtischen Handelsschule mit einem Anfangsgehalt von monatlich mindestens 40 M. in den praktischen Beruf eintreten. Kommt nun alljährlich auch nur eine Zulage von 5 M. monatlich — in Wirklichkeit dürfte sie wesentlich höher sein — hinzu, so gäbe dies nach Verlauf von 3 Jahren schon 50 M. Wir müssen also untersuchen, ob unter denen, die den Fragebogen beantwortet haben, sich zahlreiche ältere Personen befinden. Nehmen wir das für Berlin gefundene 21. Lebensalter als Grenzalter, so sehen wir, daß in

Berlin	Bremen	Breslau	Cassel	Frankfurt	Köln	Königsberg
59	24	33 $\frac{1}{3}$	11	43	35	39
		Leipzig	München	Hamburg		
		63	36	52		

Prozent der berücksichtigten Angestellten bis zu dieser Grenze heranreichen. Aber gehen wir noch weiter und untersuchen, ein wie großer Prozentsatz derselben Angestellten eine Tätigkeitsdauer bis zu drei Jahren zurückgelegt hat! Die Sätze sind für:

Berlin	Bremen	Breslau	Cassel	Frankfurt	Köln	Königsberg
63	55	60	14	53	58	43
		Leipzig	München	Hamburg		
		55	46	72	%.	

Thatsächlich befindet sich also unter den Antworten aus München (Augsburg) eine große, unter denen aus Cassel eine abnorm hohe Zahl von älteren Angestellten. Man kann demnach aus dem gesamten Material nur den einen bestimmten Schluß ziehen, daß Königsberg und Cassel die ungünstigsten, Berlin, Frankfurt, Hamburg und Köln absolut die besten Zustände aufweisen, während die übrigen sich auf mittlerer Linie bewegen. Berücksichtigt man aber gleichzeitig die Kosten für den Unterhalt, so ragen auch München und Breslau über die mittlere Linie hinaus.

Für die günstigen Verhältnisse in Köln scheint uns der Umstand vom maßgebendem Einflusse zu sein, daß dort in den Bureaus nur Kräfte verwendet werden, die wirklich qualifizierte Arbeit leisten, namentlich handelt es sich um Geschäftsstenographinnen mit guter allgemeiner und kaufmännischer Bildung. Frankfurt ist ebenso wie Berlin in dieser Beziehung schlechter gestellt als Köln. Wenn hier dennoch leidliche Verhältnisse obwalten, so kann dies nur darin seinen Grund haben, daß in diesen Städten seit längerer Zeit Organisationen von Angestellten vorhanden sind, die die Arbeitsvermittlung betreiben und durch ein ebenso friedliches wie gleichmäßiges Vorgehen den Arbeitsmarkt in gesunde Bahnen zu lenken versuchen. Dabei stehen sich Arbeitnehmer wie Arbeitgeber gleich gut. Die in den anderen Städten bestehenden Vereinigungen sind meist neueren Datums und bedürfen erst einer innerlichen Kräftigung; es wird eine lange Arbeit notwendig sein, um Prinzipale wie Angestellte von dem Nutzen eines gleichmäßigen Stellennachweises zu überzeugen. Erhöhen wir die oben gegebenen Wahrscheinlichkeitszahlen für das Einkommen nach durchschnittlich dreijähriger Beschäftigungsdauer um 20 % — und das dürfte das zutreffende Monatseinkommen sein —, so erhalten wir mit Ausnahme von Königsberg und Cassel überall Zahlen, welche das für die einzelnen Städte anzunehmende Existenzminimum mindestens erreichen, meistens aber übersteigen.

Verkaufspersonal.

		Bremen	Breslau	Cassel	Frankfurt	Köln	Königsberg	Leipzig	München	Hamburg
Durchschnittsgehalt	Mf.	57,05	47,06	56,06	63,05	74,05	44,05	66,00	57,04	55,35
Davon bezogen 60 Mf. u. mehr	%	43,7	29,5	50,0	60,0	89,0	24,4	55,5	58,0	42,8
70 "	%	25,0	16,0	41,6	40,0	66,5	6,6	55,5	37,0	32,1
80 "	%	12,5	6,8	25,0	29,0	38,8	4,4	44,4	37,0	17,8
100 "	%	6,2	4,5		20,0	11,0	2,2	11,0	10,0	3,6
Durchschnittsalter	Jahre	22	20 ⁴ / ₅	23	23	25	24	22 ¹ / ₂	22 ¹ / ₂	22 ¹ / ₂
Durchschnittsdauer d. Thätigk.		6	4 ⁴ / ₅	8	7	8	7	6	7	5 ⁸ / ₁₀

Die gleiche Erscheinung wie in Berlin tritt auch hier zu Tage: das Verkaufspersonal ist niedriger entlohnt als das Bureaupersonal. Nur scheinbar scheint das Ergebnis aus Leipzig und Königsberg dem zu widersprechen, denn in diesen Städten ist auch die bisher zurückgelegte durchschnittliche Erwerbsthätigkeitsdauer eine wesentlich höhere. Sie ist aber auch allgemein höher als in Berlin, wo sie bei einem Durchschnittsgehalt von 57 bis 58 Mf. sich auf 3⁸/₅ Jahre beläuft. Berechnet man das Durchschnittsgehalt auf Grund einer regelmäßigen den Dienstjahren entsprechenden Steigerung für eine Thätigkeitsdauer von 3⁸/₅ Jahren und schlägt zu der so gewonnenen Zahl 20 % hinzu mit Rücksicht darauf, daß die ersten Jahre eine rasche Steigerung zu bringen pflegen, so erhält man folgende Sätze:

Berlin	Bremen	Breslau	Cassel	Frankfurt	Köln	Königsberg
57,5	40,8	42	30	39	40	27
	Leipzig	München	Hamburg			
	47	35	44,4			

Angenommen selbst, daß eine dreijährige Lehrzeit abgerechnet wird, ist das Einkommen unter allen Umständen als außerordentlich niedrig und zur Bestreitung des Lebensunterhalts als ungenügend zu bezeichnen. Wenn auch die Zahlen schon deswegen eine typische Bedeutung nicht beanspruchen dürfen, weil sie aus wenig umfangreichem Material geschöpft sind, so gewähren sie doch eine zutreffende Vorstellung von der Unzulänglichkeit der Entlohnung, die in einzelnen Städten teilweise hinter der Bezahlung von Fabrikarbeiterinnen zurücksteht. Richtig ist allerdings, daß auch außerhalb der Reichshauptstadt die Bezahlung rascher ansteigt als bei den männlichen Angestellten, und daß in einigen Städten ein Viertel, in anderen die

Hälfte über das Durchschnittsgehalt hinaus gelangt, ja daß eine größere Anzahl Angestellter ein Einkommen von 100 Mk. erreicht als dies in Berlin der Fall ist, wenn wir von Königsberg und Kassel absehen. Hat darauf auch die Art der Vorbildung einen Einfluß? In Breslau, wo noch nicht 30 % der Gehülfinnen das Einkommen von 60 Mk. erreichen, liegen die Lehrlingsverhältnisse genau so schlimm wie in Berlin. Von 43 Gehülfinnen, die darüber Auskunft gaben, haben nur 2 je 2 Jahre Lehrzeit durchgemacht, die übrigen aber teils gar keine, teils eine solche zwischen vier Wochen und 1 Jahr. Ähnliche Zustände weist Königsberg auf, wo noch nicht $\frac{1}{4}$ das Gehalt von 60 Mk. erreicht. Wie sieht es dagegen in Köln aus, wo auch für die Verkäuferinnen die Einkommensverhältnisse am besten liegen: eine zwei- bis dreijährige Lehrzeit ist allgemein üblich. Auch in Frankfurt scheint die gebräuchliche Mindest-Lehrzeit 1 Jahr zu sein, doch kommen auch vielfach Lehrzeiten von $1\frac{1}{2}$, 2 und 3 Jahren vor. Freilich haben auch manche Gehülfinnen gar keine Lehrzeit bestanden, es sind dies ältere Personen, die, durch die Not zur Ergreifung eines Berufes gezwungen, sich nicht erst einer besonderen Ausbildung unterwerfen mochten. Desgleichen scheint in Bremen eine zwei- bis dreijährige Lehrzeit häufig vorzukommen.

Bei einem Vergleiche des Einkommens von Bureau- und Verkaufspersonal darf auch das Alter des Eintritts in die Erwerbsthätigkeit nicht außer Acht gelassen werden. Stellen wir die entsprechenden Zahlen einander gegenüber, so sehen wir, daß die Verkäuferinnen in wesentlich jüngerem Alter dem Berufe zugeführt werden als das Kontorpersonal. Daß dieser Umstand auf die Entlohnungsfrage nicht ohne Einfluß ist, leuchtet ein.

Daß die Frauenarbeit allgemein schlechter bezahlt wird als Männerarbeit, selbst da, wo es sich um völlig gleichartige Beschäftigung handelt, ist erwiesen, und die Gründe hierfür sind bereits angeführt worden: aber die wichtigste Frage ist doch, ob durch das Eindringen der Frau in das Handelsgewerbe das Einkommen des Mannes in demselben Beruf eine nennenswerte Schmälerung erfahren hat. Die theoretische Logik wird zweifellos eine bejahende Antwort geben, aber die Logik der Thatsachen spricht doch nicht ein so schnelles Urteil aus. Zwingende Beweise dafür, daß das Einkommen der männlichen Handlungsgehülfen durch den Wettbewerb der Frauenarbeit gesunken ist, liegen nicht vor. Angaben, die der Verein für

Handlungscommis von 1858 zu Hamburg auf Grund der Ergebnisse seiner umfangreichen Stellenvermittlung macht, würden sogar auf das Gegenteil schließen lassen. Darüber ist ein Streit wohl unter Eingeweihten kaum vorhanden: in den kleinen Ortschaften haben sich die Verhältnisse nicht verschlechtert, denn nach wie vor herrscht dort ein Mangel an Arbeitskräften, und zwar umsomehr, als weibliche Arbeiter im Handel daselbst nur in geringem Maße beschäftigt werden. Dagegen sind die Großstädte von Arbeitskräften überflutet, von männlichen und weiblichen, und hier mag das starke Angebot das Einkommen herabgemindert haben. Wesentlich kann aber diese Minderung auch nicht sein, denn man vergißt bei der Frage des Geschlechterwettbewerbs den gewaltigen Aufschwung in Betracht zu ziehen, den der deutsche Handel seit 30 Jahren erfahren hat. Man berücksichtigt aber auch ferner die Thatsache nicht, daß die Neigung, sich dem Kaufmannsstande zu widmen, in gebildeten bürgerlichen Kreisen gesunken ist, so daß sich die Handlungsgehilfenschaft aus immer niedrigeren Bevölkerungsschichten rekrutiert eine Thatsache, welche für die Einkommensfrage kaum von geringerer Bedeutung ist wie die Konkurrenz der Frau. Aus den bisher vorgeführten Zahlen haben wir auch ersehen, daß bei verschiedenen Angestelltenkategorien die Gehälter sogar relativ höher sind als für männliche Gehülfen.

Nun heischt jedoch auch die wichtige Frage Beantwortung, ob das Einkommen derart ist, daß es zum Lebensunterhalt ausreicht. Nehmen wir 720 Mk. jährlich für Kontor- und Verkaufspersonal, als Existenzminimum an, so finden wir, daß von ersterem etwa zwei Drittel, von letzterem über die Hälfte dieses Maß erreicht oder darüber hinaus gelangt. Danach wären also ein Drittel des Bureau-, die Hälfte des Verkaufspersonals nicht in der Lage, von dem Ertrage der Arbeit den Lebensunterhalt vollkommen zu bestreiten. Berücksichtigt man indessen die Zeit, innerhalb deren die Angestellte zu jenem Einkommen gelangt und zieht einen bestimmten Zeitraum als Lehrzeit in Betracht, so ergiebt sich ein nicht unbefriedigender Zustand. Etwas ungünstiger sind die Verhältnisse der Expeditionsbeamtinnen, aber immerhin insofern nicht schlecht, als doch etwa zwei Fünftel das Existenzminimum erreichen, während die Hälfte dieser Angestelltenkategorie kaum seit 3 Jahren beruflich thätig ist.

Eine Berechnung des Einkommens nach der Arbeitszeit läßt sich sehr schwer durchführen, da die Verhältnisse nicht nur in den einzelnen Branchen sondern auch in den einzelnen Betriebsgrößen verschieden sind.

Dazu kommt, daß der kaufmännische Angestellte nicht nur wie der Arbeiter und Gewerbegehülfe seine mechanische Arbeitskraft sondern seine ganze Persönlichkeit in den Dienst des Geschäfts stellt und daher je nach Erfordern über die übliche Zeit hinaus ohne Sonderbezahlung arbeitet. Wenn auch nicht geleugnet werden soll, daß ein guter Geschäftsmann nicht mehr Arbeitskräfte einzustellen pflegt, als er durchaus für die Aufrechterhaltung des Betriebes für notwendig erachtet, so muß doch auch hervorgehoben werden, daß in den Zeiten der Geschäftsstille nicht in dem Umfange Entlassungen oder Lohnverringerungen stattfinden wie dies etwa hinsichtlich der Handarbeiter zu geschehen pflegt. Die Einrichtung eines Sommer-Urlaubs von 8 Tagen bis zu 4 Wochen bürgert sich auch für die weiblichen Angestellten immer mehr ein, so daß die Möglichkeit der Erholung von den Strapazen der Saison immerhin nicht ganz ausgeschlossen ist. Für die Anstrengungen vor dem Weihnachtsfest pflegt eine sogen. Gratifikation gegeben zu werden, eine Gewohnheit, die allerdings in der Reichshauptstadt in Abnahme begriffen zu sein scheint.

Völlig falsch wäre es, den allgemeinen Gehaltsdurchschnitt mit einer allgemeinen Durchschnitts-Arbeitszeit in Vergleich zu bringen. Denn lange Arbeitszeit hat nicht höheres Gehalt zur Folge. Ganz im Gegenteil könnte man fast die Regel aufstellen: Je länger die Arbeitszeit, desto geringer das Einkommen. Erhält doch z. B. eine Verkäuferin in einem feinen Specialgeschäft der Leipzigerstraße zu Berlin, die zehn Stunden täglich beschäftigt ist, ein weit höheres Gehalt als die Verkäuferin in einem Laden an der Peripherie der Stadt, der von früh 7 $\frac{1}{2}$ bis abends 10 oder 11 Uhr geöffnet ist.

Maßgebend für die Höhe des Gehalts ist abgesehen von der Regulierung durch Angebot und Nachfrage: genügende Vor- und Fachbildung und das Maß des Lebensbedürfnisses. Weil beide geringer sind als beim männlichen Geschlecht, darum ist auch die Entlohnung um ein Drittel oder Viertel niedriger. Erst wenn die Höhe der Anforderungen an die Ausbildung und der aus Eigenem zu befriedigenden Lebensansprüche bei Männern und Frauen die gleichen sein werden, erst dann wird auch Angebot und Nachfrage die Entlohnung beider Geschlechter einigermaßen ausgleichen. Doch wird ein kleiner Unterschied noch immer so lange bestehen bleiben, als die Frau in einem Alter weniger leistungsfähig wird, in dem der Mann noch volle Schaffenskraft besitzt.