

Wir bestätigen

Firma:

Lohnabrechnung: vom
Stellungsabrechnung: Monat April

Lohnabrechnung: vom _____ bis _____

Selbstabrechnung: Monat April

à RM
 à RM
 Den à RM

RM
 125.

Abzüge

[illegible]

Netto: 111 40

Die weiblichen Angestellten

Arbeits- und Lebensverhältnisse

Eine Umfrage des

Zentralverbandes der Angestellten,

bearbeitet von Susanne Suhr

Berlin 1930

VERLAG: ZENTRALVERBAND DER ANGESTELLTEN, BERLIN

Bibliothek
der Friedrich-Schlegel-Stiftung

A12366

Vorwort

Die weiblichen Angestellten haben sich nicht nur ihrer Zahl, sondern auch ihrer beruflichen Stellung nach eine bedeutsame Position innerhalb der Angestelltenschaft wie im Wirtschaftsleben erobert. Angesichts dieser Rolle ist es für die Arbeitsbedingungen der gesamten Angestelltenschaft unerträglich, daß die weibliche Leistung noch immer geringer bewertet und bezahlt wird. Diese ungleiche Gewichtung verschiebt die Verhältnisse nicht nur zuungunsten der Frauen. Es liegt ebenso dringlich im Interesse der Männer, daß eine solche Art unfreiwilliger „Konkurrenz mit unlauteren Mitteln“ nicht möglich ist.

Der Zentralverband der Angestellten hat die Forderung gleichen Lohnes für gleiche Leistung schon deshalb von jeher vertreten, weil er die Zusammengehörigkeit der Angestellten in einer gemeinsamen Organisation von Männern und Frauen betont. Um so mehr geht sein Kampf dahin, daß eine Schicht wie die weiblichen Angestellten, die wie keine andere Gruppe innerhalb der gesamten Erwerbstätigen zahlenmäßig angewachsen ist, die sich immer stärker zu einer typischen Berufsschicht der Frauenarbeit überhaupt entwickelt, aus ihrer unbestreitbaren Notlage herausgerissen wird. Um diesen Kampf durch genauere Grundlagen zu stützen, ist eine Umfrage unter einem Kreis von Mitgliedern, im wesentlichen Funktionärinnen, veranstaltet worden, deren Ergebnisse hier verarbeitet worden sind. Wir danken unsern Funktionärinnen für die Mitarbeit, die sie durch Ausfüllung der Fragebogen geleistet haben und wünschen, daß diese kleine Erhebung dazu beitragen möge, den schweren Kampf der weiblichen Angestellten um ihre Existenz zu unterstützen.

Berlin, im Mai 1930.

Der Verbandsvorstand.

„Nicht als Priester oder Soldat oder Richter sucht die heutige Jugend Ehre zu erringen, sondern als Büromensch. Höfe von Kaufhäusern statt von Palästen — das ist die Staffage des Dramas von heute. Nicht durch Wälder, in denen die Wölfe hausen, sondern durch Korridore und Aufzugschächte bewegen sich unsere heutigen Helden. Und unsere Heldin ist nicht deshalb bedeutend, weil sie eine Amazone, sondern weil sie eine der Millionen weiblicher Büroarbeiterinnen ist, eine, die unsicher, aber unentmutigt immer weiter danach forscht, was Frauen im Erwerb tun können, um ihr von liebeleerer Routine erfülltes Dasein menschenwürdiger zu gestalten.“

(Sinclair Lewis: „Der Erwerb“.)

Einleitung

Die soziale Lage der weiblichen Angestellten

In den Krisen der letzten Jahre sind die Fragen der Frauenerwerbsarbeit erneut in die öffentliche Diskussion gezogen worden. Verschiedene Gründe haben dazu Veranlassung gegeben. Das Anschwellen der Arbeitslosigkeit hat nach Ursachen und Auswegen suchen lassen — es lag nahe, die Frauenarbeit, einen der markantesten Züge der modernen Entwicklung der Wirtschaft, mit der Arbeitslosigkeit zu verquicken. Der große Frauenüberschuß hat sich im Erwerbsleben erst in den letzten fünf Jahren geltend gemacht. Die Rationalisierung hat dabei neue Verschiebungen in der Männer- und Frauenarbeit hervorgerufen. Keine Schicht der erwerbstätigen Frauen ist an diesem großen Umstellungsprozeß so stark beteiligt wie die weiblichen Angestellten.

Das außergewöhnliche Anwachsen der Angestelltenschaft hat in letzter Zeit das öffentliche Interesse auf sich gelenkt. Hinter dem rapiden Wachstum der Zahl der Angestellten bleibt die Vermehrung aller übrigen Erwerbstätigen im Verhältnis weit zurück. An diesem Wachstum hat die weibliche Angestellte den allergrößten Anteil. Während sich die Zahl der männlichen Angestellten in den Jahren zwischen den Berufszählungen 1907 bis 1925 verdoppelt hat, hat sich die Zahl der weiblichen Angestellten verdreifacht, und diese Entwicklung setzt sich weiter fort. Die Bedeutung der Angestelltenschaft beruht zu einem wesentlichen Teil auf der Funktion der weiblichen Angestellten.

Wer morgens kurz vor 8 Uhr oder abends nach Büro- oder Geschäftsschluß durch das Geschäftsviertel einer Großstadt geht, dem begegnet als charakteristischer Eindruck ein Heer von jungen Mädchen und Frauen, die eilig zur Arbeit in die großen Geschäftshäuser streben oder müde von der Arbeit kommen — es sind die Massen der weiblichen Angestellten. Sie geben der Großstadtstraße das beherrschende Bild, sie geben dem Warenhaus, dem Schreibbüro des Betriebes die charakteristische Prägung — mehr noch: sie sind heute eigentlich zum Typus der

berufstätigen Frau geworden; die weibliche Angestellte ist die typische erwerbstätige Frau der Masse.

Es scheint in Widerspruch damit zu stehen, daß die weiblichen Angestellten innerhalb der Gesamtheit der erwerbstätigen Frauen zahlenmäßig keineswegs an erster Stelle stehen. Von den 11½ Millionen Frauen, die die Berufszählung 1925 als erwerbstätig gezählt hat, waren die größte Anzahl mithelfende Familienangehörige, ihnen folgten die Massen der Arbeiterinnen und die Hausangestellten. Erst an vierter Stelle standen die weiblichen Angestellten mit 1,2 Millionen. Aber während alle andern Gruppen nur im Maße der Bevölkerungszunahme gewachsen oder — wie die Hausangestellten — sogar gesunken waren, hatten die weiblichen Angestellten sich weit über dieses Maß hinaus vermehrt.

Der außerordentliche Zustrom zu den Angestelltenberufen hat auch in den letzten fünf Jahren seit der Berufszählung angehalten. Die Statistik der Berufsberatung zeigt, daß der Angestelltenberuf alle andern begehrten Berufe weit übertrifft. Nach der Berufsberatungsstatistik 1928/29 strebten von 167 000 Mädchen, die die Berufsberatung der Arbeitsämter in Anspruch nahmen, allein 40 Proz. in die Angestelltenberufe (während bei der Berufszählung die Angestellten nur 20 Proz. der weiblichen Arbeitnehmerschaft darstellten). Erst in weitem Abstand folgen die häuslichen Berufe, das Bekleidungsgewerbe und die Gesundheitspflege in den Wünschen der ratsuchenden Mädchen. Die Zahl der Hausangestellten, die bereits in der Berufszählung eine Abnahme zeigte, ist weiter zurückgegangen. Es strömen heute ganz offenbar die weiblichen Jugendlichen von den früheren typischen weiblichen Berufen wie Hausarbeit und Bekleidungsgewerbe fort und den Angestelltenberufen zu. Aber auch aus den Scharen gewerblicher Arbeiterinnen erfolgt ein Zuzug zu den Angestelltenberufen, den wir in unserer Erhebung zeigen können. Hier zeigt sich deutlich eine Umschichtung in der Struktur der Frauenarbeit, die für die Lage der weiblichen Angestellten aufmerksame Beobachtung erfordert. Ähnlich wie in früheren Jahren der Strom der Frauenarbeit von der Hausarbeit zur Fabrikarbeit trieb, geht er heute von der gewerblichen zur Angestelltentätigkeit. Die besondere heutige Situation mag darin begründet sein, daß die früheren Frauenberufe, wie Hausarbeit und Bekleidungsgewerbe, mit schlechten Arbeitsbedingungen, oft in unkontrollierbaren Kleinbetrieben und mit reaktionärer Arbeitsgestaltung weniger anlocken als die scheinbar besser bezahlte und freiere Angestelltentätigkeit. In der gewerblichen Fabrikarbeit der Frauen scheint sich aber, soweit Unterlagen vorliegen, die Rationalisierung ebenso stark gegen die Frauenarbeit auszuwirken wie gegen die Männerarbeit und hier Kräfte freizusetzen, die in den anscheinend noch aufnahmefähigen Angestelltenberufen ihr Unterkommen zu finden glauben.

Dazu erhält die weibliche Angestelltenschaft auch von der andern Seite einen neuen Zufluß: Die Frauen des verarmten Mittelstandes aus der Inflation wie auch die junge weibliche Gene-

ration des Bürgertums, die einen aus Not, die andern aus Neigung zum Beruf getrieben, suchen in den Angestelltenberufen ein Tätigkeitsfeld. Von beiden Seiten mit Zustrom neuer Kräfte gespeist, wächst die weibliche Angestelltenschaft von einer kleineren Truppe zu einer typischen Berufsschicht der Frauen heran. Diese Entwicklung der letzten fünf Jahre läßt sich zahlenmäßig noch nicht genau nachweisen. Das Institut für Konjunkturforschung hat zwar auf Grund des Bevölkerungszuwachses Berechnungen über die Zunahme der Erwerbstätigen seit 1925 aufgestellt. Vorausgesetzt, daß das Verhältnis von Bevölkerung und Erwerbstätigkeit gleich geblieben ist, würde in dem Jahr fünf von 1925 bis 1930 die Zahl der Erwerbstätigen um 2 Millionen gestiegen sein, von denen 700 000 Frauen sein sollen. Wieviel entfällt von diesem Zuwachs auf die weiblichen Angestellten? 1925 waren 30 Proz. aller Angestellten Frauen. Nach Untersuchungen des AfA-Bundes hat sich die Angestelltenschaft in den letzten fünf Jahren um fast eine halbe Million vermehrt, davon müßten nach dem alten Verhältnis mindestens 150 000 Frauen sein. Aber es ist nach der aufgezeigten Tendenz mit Sicherheit anzunehmen, daß die Zahl der weiblichen Angestellten seit 1925 erheblich stärker angewachsen ist. Von den 700 000 Frauen, die in den letzten fünf Jahren neu ins Erwerbsleben eingetreten sind, werden mindestens ein Viertel weibliche Angestellte sein. Jedenfalls wird man heute die Zahl der weiblichen Angestellten mit rund 1,4 Millionen annehmen müssen.

Dieser anhaltende Zustrom gibt zu ernststen Besorgnissen Anlaß, denn er bedroht die Existenz der weiblichen Angestelltenschaft, er wächst auch über die Aufnahmefähigkeit der Wirtschaft hinaus. Die Arbeitslosigkeit, die im letzten Jahr die weiblichen Angestellten sogar stärker ergriffen hat als ihre männlichen Kollegen, beweist, daß diese Aufnahmefähigkeiten begrenzt sind. Die Existenzunsicherheit wächst damit für die weibliche Angestellte an, der Kampf um die Besserung ihrer sozialen Lage wird verschärft. Denn obwohl die Wirtschaft heute die weibliche Angestellte nicht mehr entbehren kann, stellt sie ihre Arbeit noch immer unter Sonderbedingungen. Veraltete Vorstellungen und unterbewußte Wünsche von der „Minderwertigkeit der Frau“ hemmen noch immer die Lebensmöglichkeiten der Frau im Beruf. Eine rücksichtslose Gehaltspolitik benutzt sie, um die Geschlechter gegeneinander auszuspielen und den Mann gegen die „Konkurrentin“ aufzuheizen. Eine stichhaltige Begründung ist für diese Unterbewertung der Frau, besonders der weiblichen Angestellten, nicht zu finden. Ihre wirtschaftliche und soziale Lage — doppelt und dreifach schwierig in dem doppelten Umschichtungsprozeß der Gesellschaft im allgemeinen und der Frauenarbeit im besonderen — kann nicht mehr von Ausnahmebestimmungen abhängig gemacht werden.

Für diesen Kampf der weiblichen Angestellten um das Niveau ihrer Arbeits- und Lebensverhältnisse galt es, genauere Unterlagen zu schaffen. Gewiß ist der Kreis unserer Umfrage im Verhältnis zur weiblichen Angestelltenschaft nicht groß. Aber der Ausschnitt aus dem Bild ist groß genug, um das

Charakteristikum des Gesamtbildes zu geben. Denn es handelt sich nicht um einen zufälligen Ausschnitt: Wir glauben den Beweis zu bringen, daß sich in der Verkleinerungslinse das typische Bild der weiblichen Angestellten widerspiegelt.

Diese Umfrage hat aber nicht zuerst den Zweck, einen interessanten Einblick in die Soziologie der weiblichen Angestellten zu geben, sondern an Hand des statistischen Materials die Aufmerksamkeit auf die tatsächlichen Arbeits- und Lebensbedingungen einer Schicht hinzulenken, die an Bedeutung noch mehr als an Zahl gewachsen ist. Wir wollen nicht nur zeigen, was die weibliche Angestellte verdient und wofür sie ihr Gehalt im einzelnen ausgibt, sondern unter welchen Bedingungen sie es arbeitet, wie sie sich ihr Leben einrichten kann, wie sie wohnt, und wie sie ihre freie Zeit verbringt, wie sie sich für ihren Beruf vorgebildet hat, und wie sie in ihm fortkommt — kurz, wir wollen zeigen, wie sie arbeitet und wie sie lebt. Dabei haben wir auf jede agitatorische Auswertung verzichtet: die Tatsachen sprechen für sich selbst!

Eine Einschränkung mußten wir in unserer Umfrage machen: Die Erhebung erfaßt nur die im Arbeitsverhältnis stehenden Angestellten. Der Umfang der Arbeitslosigkeit, das Bild des Stellenmarktes ist nicht wiedergespiegelt. Wir haben deshalb zur Vervollständigung im Anhang eine zahlenmäßige Uebersicht über die Entwicklung des Arbeitsmarktes der weiblichen Angestellten in den letzten fünf Jahren beigefügt.

I. Der Personenkreis

Herkunft, Alter, Familienstand und Berufsgliederung

Unsere Erhebung stützt sich auf 5741 Fragebogen, die aus fast 300 verschiedenen Orten kamen. Von den Einsenderinnen leben

63 Proz. in Großstädten mit über 100 000 Einwohnern,
20 Proz. in Mittelstädten mit über 20 000 Einwohnern,
17 Proz. in Kleinstädten mit unter 20 000 Einwohnern.

Dieses starke Ueberwiegen der Großstädterinnen ist kein Zufall. Es deckt sich nicht nur ziemlich genau mit der Verteilung der weiblichen Mitgliedschaft im ZdA., es spiegelt auch die Schichtung der erwerbstätigen Frauen wider. Die Angestellten, und wahrscheinlich besonders die weiblichen Angestellten, sind Großstädter, denn der Handels- und Verwaltungsapparat in den großen Städten ist es, der die Hauptmassen der weiblichen Angestellten braucht. Die These, daß die größten deutschen Städte nicht mehr von der Industriearbeiterschaft, sondern von der Angestellten- und Beamtenschaft ihr Gepräge erhalten, ist durch die neuen Untersuchungen, insbesondere des AFA-Bundes, bestätigt worden. In der Mittel- und noch mehr in der Kleinstadt ist die Frauenarbeit in der Hauptsache auf die Mithilfe in der Familie, auf die Fabrikarbeit und die Hausarbeit angewiesen, die Landwirtschaft scheidet in der Großstadt ohnedies aus. So sind z. B. im Gesamtdurchschnitt des Reiches nach der Berufszählung nur 12 Proz. der erwerbstätigen Frauen als Angestellte tätig, in Berlin sind es dagegen 30 Proz., während umgekehrt im ganzen Reich 35 Proz. aller Frauen mithelfende Familienangehörige (besonders in der Landwirtschaft) sind, in Berlin aber nur 5 Proz. In Berlin ist natürlich dieser Prozeß am weitesten vorgeschritten. Im übrigen verteilen sich die Antworten über ganz Deutschland, von Konstanz bis Königsberg, von Emden bis Beuthen, die Mitarbeit ist in verschiedenen Ortsgruppen ungleich stark gewesen, besonders lebhaft haben sich die Mitglieder der kleinen Ortsgruppen, oft die ganze weibliche Mitgliedschaft, beteiligt.

Nach einzelnen Berufen gegliedert, setzt sich der Personenkreis unserer Erhebung wie folgt zusammen:

Verkäuferinnen usw.	2 588 = 46 Proz.
Kontoristinnen	1 330 = 23 „
Stenotypistinnen, Korrespondentinnen	911 = 16 „
Buchhalterinnen	300 = 5 „
Lagerhalterinnen	147 = 3 „
Lageristinnen, Expedientinnen	112 = 2 „
Kassiererinnen usw.	70 = 1,5 „
Arbeitsvermittlerinnen	43 = 1 „
Fürsorgerinnen	30 = 0,5 „
Kanzlistinnen	25 = 0,5 „
Telefonistinnen	25 = 0,5 „
Angestellte bei Aerzten	24 = 0,5 „
Abteilungsleiterinnen	20 = 0,5 „

Summe 5 625 = 100 Proz.

Das Verkaufspersonal nimmt naturgemäß die erste Stelle ein, rechnet man die Lagerhalterinnen der Konsumvereine und die Abteilungsleiterinnen mit hinzu, so sind es etwa die Hälfte der Befragten. Das Büropersonal (im weiteren Sinne des Wortes, also nicht nur die Büroangestellten bei den Organisationen, Rechtsanwälten, sondern auch in den Büros der kaufmännischen Unternehmen) ist an Zahl fast ebenso groß. Der Rest entfällt mit knapp 2 Proz. auf die sozialen Berufe.

Wie verteilen sich nun diese Berufe auf die verschiedenen Fachgruppen — wo sind die einzelnen Stenotypistinnen, Buchhalterinnen usw. tätig? Wir folgen dabei der Fachgruppeneinteilung des ZdA., die sich eng an die Gliederung der Gewerbe- zweige in der amtlichen Berufs- und Betriebszählung anlehnt. Die Einsenderinnen verteilen sich auf diese Fachgruppen folgendermaßen:

Einzelhandel	1 340 =	23 Proz.
Genossenschaften	2 001 =	35 „
Großhandel	490 =	8 „
Speditions- und Schifffahrtsgewerbe	30 =	1 „
Private Versicherungen	87 =	2 „
Industrien aller Art	614 =	11 „
Sozialversicherung	217 =	4 „
Behörden, Betriebsverwaltungen	375 =	6 „
Angestellte bei Rechtsanwälten	54 =	1 „
Sonstige Betriebe	533 =	9 „
Summe	5 741 =	100 Proz.

Diese Gliederung der weiblichen Angestellten in den Gewerbe- zweigen ist wesentlich bestimmt von ihrer Altersgliederung. Nach dem Lebensalter setzen sich 5625 Einsenderinnen wie folgt zusammen:

unter 20 Jahren	2 131 =	37 Proz.
von 20—25 Jahren	1 827 =	32 „
von 25—30 Jahren	772 =	15 „
von 30—40 Jahren	631 =	11 „
über 40 Jahre	264 =	5 „
	5 625 =	100 Proz.

Die stärkste Gruppe bilden die jugendlichen weiblichen Ange- stellten unter 20 Jahren. Sie sind ein gutes Drittel in unserm Untersuchungskreis. Vergleicht man dieses Verhältnis mit den Zahlen der Berufszählung von 1925, so ergibt sich eine weitgehende Uebereinstimmung. Es standen von den weiblichen Angestellten im Alter von

	i.d. Berufszählung	i.d. Erhebung d. ZdA.
unter 20 Jahren	36 Proz.	37 Proz.
20—30 Jahren	44 „	47 „
30—40 Jahren	13 „	11 „
über 40 Jahren	7 „	6 „

Rund vier Fünftel aller weiblichen Angestellten stehen also im Alter unter 30 Jahren. Die Abnahme erfolgt sprunghaft im

Alter von 25 Jahren, dem durchschnittlichen Heiratsalter in Deutschland. Den meisten Frauen ist also der Angestellten- beruf noch immer Durchgangsstadium zur Ehe. Die kleine Verschiebung, die sich in der ZdA.-Erhebung noch weiter zugunsten der Jugend zeigt, ist möglicherweise in dem Jahr der Zählung zu suchen. Zwischen 1925, dem Jahr der Berufszählung, und unserer Umfrage liegt das Jahr fünf der Rationali- sierung, liegt der Kampf um den Abbau der älteren Ange- stellten, liegt aber auch der Anfang zu einer Umschichtung in der Frauenarbeit, die wir später bei der Berufsausbildung noch deutlicher zeigen können. Dieser verstärkte Zufluß junger weiblicher Kräfte, der vielleicht durch die Rationalisierung und ihre Möglichkeiten begünstigt wird, verdrängt die älteren weiblichen Angestellten; dadurch wird die Tendenz durchkreuzt, die an und für sich nach der Bevölkerungsentwick- lung ein besonders starkes Anwachsen der älteren Angestellten erwarten ließ. Nur so läßt es sich erklären, warum die Wir- kungen des Kriegstodes von 2 Millionen Ehepartnern der heu- tigen Frauengeneration — die sich bei den meisten Berufen in einer Verlängerung der weiblichen Berufstätigkeit zeigen — in unserer Umfrage nicht zum Ausdruck kommen. Bei dem anhal- tenden Andrang zu den weiblichen Angestelltenberufen ist auch nicht zu erwarten, daß sich der von Ostern 1930 an beginnende Ausfall der Kriegsgeburtengeneration bei den weiblichen Angestellten spürbar machen wird. Es ist allerdings zu berücksichtigen, daß die Angestellten — Männer und Frauen — überhaupt durchschnittlich jünger sind als die übrigen Er- werbstätigen, besonders aber die Frauen: während bei der Ge- samtzahl aller weiblichen Erwerbstätigen rund 54 Proz. das dreißigste Lebensjahr noch nicht überschritten haben, sind bei den weiblichen Angestellten rund 74 Proz. jünger als 30 Jahre. Wichtig ist auch die Verteilung der jüngeren und „älteren“ weiblichen Angestellten in den Gewerbe- zweigen bzw. Fach- gruppen. Im allgemeinen hat es sich eingebürgert, von „alten“ Angestellten zu sprechen, wenn sie über 40 Jahre alt sind. Aber leider kann man bei den weiblichen Angestellten schon die Dreißigjährigen zu den „älteren“ rechnen, da sie die Wirtschaft

Altersgliederung in den Fachgruppen (5710 Bogen)

	Bis 20 J. Prozent	Bis 25 J. Prozent	Bis 30 J. Prozent	Bis 40 J. Prozent	Üb. 40 J. Prozent	Prozent
Einzelhandel	46	28	9	11	6	= 100
Genossenschaften	47	33	11	7	2	= 100
Großhandel	37	32	16	11	4	= 100
Schifffahrt und Spedition	27	43	20	10	—	= 100
Private Versicherungen	30	44	13	13	—	= 100
Industrien aller Art	22	35	19	17	7	= 100
Sozialversicherung	21	28	24	18	9	= 100
Behörden	12	27	21	28	12	= 100
Angestellte bei Rechtsanwälten	42	41	8	9	—	= 100
Sonstige Betriebe	24	40	23	10	3	= 100

so behandelt. Wir ziehen deshalb hier auch bei den Dreißigjährigen die Schnittgrenze. Die meisten Angestellten über 30 Jahre — 40 Proz. — sind bei den Behörden und Betriebsverwaltungen sowie in der Sozialversicherung — 24 Proz. — tätig. Die Alterszusammensetzung in unserer Umfrage bedingt auch den Familienstand der beteiligten Angestellten. Von 5678 Befragten waren 92 Proz. ledig und nur 8 Proz. verheiratet, verwitwet oder geschieden. Ein anderes Bild war nach der Altersgliederung in unserer Umfrage, bei dem Ueberwiegen der jüngeren Generation, nicht zu erwarten. Es stimmt zudem sehr weitgehend mit den Zahlen anderer Untersuchungen überein. Wir stellen hier zum Vergleich unser Ergebnis mit den Resultaten der Berufszählung von 1925 und denen der Enquête des Gewerkschaftsbundes der Angestellten von 1929 zusammen:

	ZdA.	Berufszählung	GdA.
ledig	92 Proz.	90 Proz.	93 Proz.
verheiratet	5 Proz.	6 Proz.	4 Proz.
verwitwet u. geschieden	3 Proz.	4 Proz.	3 Proz.

Diese Zahlen zeigen übereinstimmend, daß die Berufstätigkeit der verheirateten Frau, diese augenblicklich so heftig diskutierte Frage, bei der weiblichen Angestellten durchaus keine große Rolle spielt. Die kleine Erhöhung, die die Zahl der verheirateten Frauen in der Berufszählung aufweist, mag daher kommen, daß die verheiratete Angestellte oft schwerer zu organisieren ist und daher von den Erhebungen der Verbände nicht ganz erfaßt wird. Aber diese Abweichung ist zu geringfügig, um das Bild zu ändern. Bei der Berufszählung 1925 hat man 3,7 Millionen erwerbstätige Ehefrauen gezählt, davon bildeten die verheirateten weiblichen Angestellten mit rund 75 000 nur etwa 2 Proz. Bei den andern weiblichen Berufsgruppen spielt die verheiratete Erwerbstätige eine ganz andere Rolle: Rund 70 Proz. der arbeitenden Ehefrauen sind „mithelfende Familienangehörige“ und rund 20 Proz. Arbeiterinnen. Trotz der geringfügigen Prozentzahl der verheirateten weiblichen Angestellten richtet sich die Diskussion, die die große Erwerbslosigkeit häufig mit der Arbeit der verheirateten Frauen verquickt, oft zu Unrecht gerade gegen die weibliche Angestellte, weil sie im öffentlichen Leben viel mehr in Erscheinung tritt als die andern Berufsgruppen. Das anrühige Wort der „Doppelverdiener“, ursprünglich für einen Erwerbstätigen mit zwei Einnahmequellen geprägt, hat auch in der Angestelltenschaft zu Kämpfen geführt, und der ZdA. wie der AfA-Bund (und in jüngster Zeit grundsätzlich auch der Internationale Gewerkschaftsbund) haben wiederholt zu dieser Frage Stellung nehmen müssen. Gewiß bedeuten 75 000 verheiratete weibliche Angestellte 75 000 Arbeitsplätze für das stellenlose Angestelltenheer. Aber nach langjährigen Beobachtungen stellte z. B. die Frauenreferentin am Landesarbeitsamt Mitteldeutschland fest, daß mit dem Anschwellen der Arbeitslosigkeit bei den Männern gleichzeitig das Arbeitsangebot der verheirateten Frauen ansteigt. Hier erweist sich klar, daß in 99 Proz. aller Fälle die Not dazu zwingt, daß die

Ehefrau noch oder wieder in den Beruf gehen muß, weil der Mann erwerbslos wurde oder zu wenig verdient. (Wir werden das im letzten Kapitel bei den Lebensverhältnissen noch an Hand zahlreicher Beispiele beweisen.) Die Stellung der freien Gewerkschaften betont daher eindeutig, daß aus den Familienpflichten der verheirateten Frau niemals ein Recht hergeleitet werden könne, sie einem Ausnahmegesetz zu unterstellen.

Den Witwen und Geschiedenen wird ohnedies niemand ihre Stellung streitig machen können, um so weniger, wenn sie für Kinder zu sorgen haben. Die Zahl der Mütter unter den weiblichen Angestellten ist (entsprechend dem Alters- und Familienverhältnis) in unserer Erhebung gering. Von 5678 Befragten hatten nur 7 Proz. Kinder. Trotzdem die Zahl der Verheirateten größer ist als die der Verwitweten und Geschiedenen, haben sie doch die wenigsten Kinder: die verheiratete Frau mit Kind ist nur in seltenen Fällen noch berufstätig. Bei den alleinstehenden Müttern (Witwen, Geschiedene und Unverheiratete) ist die Berufsarbeit zur Lebensnotwendigkeit geworden. Von „Doppelverdienst“ kann hier überhaupt keine Rede mehr sein. Die unverheirateten Mütter unserer Umfrage standen in überwiegender Mehrzahl im Alter zwischen 35 und 50 Jahren; der Zusammenhang dieser älteren Angestellten mit den Kriegsfolgen ist deutlich. Vier Fünftel der Mütter hatten nur ein Kind, nur ein Fünftel besaß zwei, drei und vier Kinder. Das Einkinder-System hat sich bei den Angestellten weitgehend eingebürgert. Die Familie der Angestellten unterscheidet sich hierin deutlich von der Arbeiterfamilie.

II. Schulzeit und Berufsausbildung

Die Vorbildung spielt bei der weiblichen Angestellten eine besondere Rolle, die angeblich geringere Vorbildung wird häufig als eines der Argumente für die geringere Bezahlung der weiblichen Arbeit gebraucht. Die Grenzen zwischen gelernten und ungelernten Arbeitnehmern sind an und für sich schon außerordentlich schwer zu ziehen — bei den weiblichen Angestellten sind sie aber überhaupt kaum aufrechtzuerhalten. Eine gelernte Angestellte im engsten Sinne des Wortes ist eigentlich nur die Handlungsgehilfin, die eine dem HGB. entsprechende Lehrzeit durchgemacht hat. Allerdings gibt es auch für die Anwaltsangestellten eine Lehre, aber kaum eine ausgeprägte Berufsbahn. Dagegen ist die vielbeliebte „Sekretärin“, das Berufsideal vieler junger Mädchen, doch meist eine ungelernte, höchstens angelernte Kraft. Eine allseitige umfassende „Berufsausbildung“ der weiblichen Angestellten gibt es heute um so weniger, als auch die Ausbildung der eigentlichen Handlungsgehilfin, in der Praxis zu wünschen übrig läßt. Diese Ausbildung ist die Vorbereitung zu einer bestimmten spezialisierten Berufstätigkeit — mag es sich um die Verkäuferin oder um die Stenotypistin handeln, sie ist Facharbeiterin im besten Sinne des Wortes, womit nicht gesagt sein soll, daß diese Ausbildung als Facharbeiterin heute schon in die besten Bahnen geleitet ist. Dazu fehlt allzu häufig eine genügende Schulausbildung, die bei den Mädchen noch viel weniger gewährleistet ist als bei den Knaben. All diese Verhältnisse sollen durch das Berufsausbildungsgesetz eine Aenderung erfahren.

Die Berufsausbildung der weiblichen Angestellten kann sich in zwei verschiedenen Richtungen vollziehen: entweder sie tritt von der Schule sofort in die praktische Lehre ein (es mag dahingestellt bleiben, wie weit es sich wirklich um eine Lehre handelt) und nimmt dann meist an einer Berufsschule teil, oder aber sie besucht eine Handelsschule oder eine andere Schule und tritt so vorgebildet ihre erste Stellung an. Das Verhältnis beider Ausbildungswege bei den Angestellten in unserer Erhebung zeigt die folgende Tabelle:

Die Ausbildung der weiblichen Angestellten

(Ausgewertete Fragebogen 5741 = 100 Prozent Grundnorm)

Schulbildung			Berufsschulbildung						Ins- gesamt	Kein. Berufs- schulbildung
Volksschule	Mittelschule	Lyzeum	Fortbildungsschule 1jährig	2jährig	3jährig	Handelsschule 1jährig	2jährig	3jährig		
84%	11%	5%	7%	11%	30%	19%	10%	5%	82%	18%

Lehrzeit

Praktische Lehre			Insgesamt	Keine prakt. Lehre
1 Jahr	2 Jahre	3 Jahre		
11%	24%	28%	63%	37%

Wir sehen aus der Tabelle, daß sich die Zahl der aus der Volksschule kommenden Angestellten fast genau mit der Zahl der durch die Berufsschule gegangenen Angestellten deckt, man kann also sagen, daß die Schulvorbereitung durch die Volksschule in fast allen Fällen durch eine Fortbildungs- oder Handelsschule weitergeführt worden ist. Mit 82 Proz. ist über vier Fünftel der Angestellten durch eine berufliche Schule vorgebildet. Dieser Ueberblick zeigt, daß die schulmäßige Vorbildung der befragten Mitglieder des Zentralverbandes der Angestellten höher liegt als beim Durchschnitt der Jugendlichen überhaupt. Man vergleiche damit einmal die Angaben der Vertreterin des Preussischen Handelsministeriums auf dem Berufsschultag in Halle 1929 — nach denen von 2,3 Millionen im Berufsschulalter stehenden Jugendlichen in Preußen 800 000 Jugendliche, über 30 Proz., nicht schulmäßig erfaßt sind, und von diesen 800 000 sind 700 000 Mädchen! — um das Niveau der Berufsausbildung in unserer Tabelle zu bewerten.

Die Schulbildung der Generationen

Es hatten besucht von Angestellten	Anzahl der Befragten	Volksschule	Mittelschule	Lyzeum	
unter 20 Jahren	2160	88%	9%	3%	= 100%
von 20—25 Jahren	1866	86%	10%	4%	= 100%
von 25—30 Jahren	794	84%	11%	5%	= 100%
von 30—40 Jahren	653	75%	15%	10%	= 100%
von 40—50 Jahren	226	69%	25%	6%	= 100%
über 50 Jahren	40	42%	28%	30%	= 100%

Einen sehr aufschlußreichen Einblick erhält man, wenn man die Schulbildung der befragten Angestellten zunächst einmal nach der Altersgruppierung untersucht. Die überraschend regelmäßige Staffelung in der Tabelle zeigt klar, wie die jüngste Generation, die unter 20 Jahre alten, überwiegend aus der Volksschule zu ihrem Angestelltenberuf kommen; schon in der nächsten Altersstufe, zwischen 20 und 25 Jahren, ist der Anteil der Volksschülerinnen etwas geringer und der der Mittel- und Lyzeumschülerinnen etwas höher, und diese beiden Skalen sinken und steigen mit der Altersgrenze so konsequent, daß hier von einem Zufall keine Rede sein kann. Diese Leiter ist ein interessantes Beispiel für die Entwicklung der weiblichen Angestelltenschaft. Die hohe Zahl der Volksschülerinnen der letzten Generation zeigt nicht nur die Proletarisierung der Angestelltenschaft oder den Untergang des alten „Mittelstandes“, der seine Kinder nicht mehr in höhere Schulen schicken kann, sie zeigt vor allem auch die Umschichtung in der Frauenarbeit, die sich in den letzten Jahren vollzieht, das Fortströmen von häuslichen und gewerblichen Frauenberufen und den Andrang zu den Angestelltenberufen. Auch die Berufsberatungsstatistik spiegelt diese Statistik deutlich wider. Daß früher die Angestelltenberufe in stärkerem Maße von Mädchen „gehobener“ Schulbildung gewählt wurden, zeigt sich deutlich an unserer Ta-

belle. In der Gruppe der Vierzig- bis Fünfzigjährigen mag auch ein Prozentsatz „Höherer Töchter“ stecken, die, durch Inflation zur Erwerbsarbeit gezwungen, in den Angestelltenberufen ihr Unterkommen suchten. Wieweit die Rationalisierung übrigens den Zustrom zu den Angestelltenberufen überhaupt begünstigt, indem sie eine höhere Schulbildung als unerheblich und unnötig erscheinen läßt, ist nicht zu übersehen.

Wenn wir uns nun ein Bild über die Berufsausbildung in den verschiedenen Fachgruppen machen wollen, müssen wir immer die drei Faktoren: Schulvorbildung, Berufsausbildung und Lehrzeit im Zusammenhang betrachten. Die drei folgenden Tabellen gehören also eng zusammen.

Im Einzelhandel und bei den Genossenschaften kommen die meisten weiblichen Angestellten aus der Volksschule, aber sie machten meist eine praktische Lehre und in Verbindung damit eine Fortbildungsschule durch. 85 Proz. der im Einzelhandel beschäftigten Einsenderinnen waren durch die praktische Lehre

Die Ausbildung der weiblichen Angestellten

1. Schulbildung

	Zahl der Fragebogen	Volksschule Prozent	Mittelschule Prozent	Lyzeum Prozent	Prozent
Einzelhandel	1340	88	9	3	100
Genossenschaften	2001	92	7	1	100
Großhandel	490	80	12	8	100
Schiffahrts- u. Speditionsbetriebe	30	63	27	10	100
Private Versicherungen	87	87	6	7	100
Industrien aller Art	614	78	16	6	100
Sozialversicherung	217	62	20	18	100
Behörden	375	61	24	15	100
Angest. bei Rechtsanwälten . . .	54	81	15	4	100
Sonstige Betriebe	533	80	13	7	100
	5741	Durchschnitt 84,1	11,1	4,8	

2. Berufsschulbildung

	Zahl d. Fragebogen	Fortbildungsschule			Handelsschule			Keine Berufsschule besucht	Prozent
		1 Jahr Proz.	2 Jahre Proz.	3 Jahre Proz.	1 Jahr Proz.	2 Jahre Proz.	3 Jahre Proz.		
Einzelhandel	1340	8	12	36	9	6	12	17	100
Genossenschaften	2001	6	10	36	8	5	4	31	100
Großhandel	490	6	13	27	26	21	4	3	100
Sped.- u. Schifffahrt	30	10	27	43	—	—	7	13	100
Priv. Versicherungen	87	7	8	24	46	10	5	—	100
Sozialversicherung	217	12	10	17	40	11	3	7	100
Behörden	375	6	8	7	35	8	1	35	100
Ang. b. Rechtsanwäl.	54	7	13	17	32	11	6	14	100
Industrien aller Art	614	7	12	21	33	18	2	7	100
Sonstige Betriebe . . .	533	10	14	20	40	21	3	—	100

3. Lehrzeit

	Zahl der Fragebogen	Eine praktische Lehre machten durch			Keine prakt. Lehre hatten	Prozent
		a. 1 Jahr Prozent	a. 2 Jahr Prozent	a. 3 Jahr Prozent		
Einzelhandel	1340	10	19	56	15	100
Genossenschaften	2001	13	41	20	26	100
Großhandel	490	11	16	23	50	100
Spedition und Schifffahrt . . .	30	17	17	10	56	100
Private Versicherung	87	15	10	12	63	100
Industrien aller Art	614	8	12	21	59	100
Sozialversicherung	217	10	9	17	64	100
Behörden	375	10	10	19	61	100
Angest. b. Rechtsanwälten	54	11	15	41	33	100
Sonstige Betriebe	533	10	11	12	67	100

gegangen, sind als „gelernte Angestellte“ zu bezeichnen. Bei den Genossenschaften zeigt sich die größte und bei den Behörden die geringste Zahl der Volksschülerinnen. Eine Erklärung findet sich einmal darin, daß bei den Genossenschaften die meisten Zwanzigjährigen und bei den Behörden die meisten älteren Angestellten tätig sind. Zum andern wird aber für manche Behördenangestellte, z. B. die Fürsorgerinnen, eine höhere Schulvorbildung, Lyzealreife und besonderer Berufslehrgang gefordert. Entsprechend der höchsten Anzahl der Mittel- und Lyzeumsschülerinnen bei den Behördenangestellten ist hier auch die geringste Zahl der durch die Berufsschule weitergebildeten Angestellten zu finden. In der Fachgruppe „Private Versicherungen“ hatten sämtliche weiblichen Angestellten eine Berufsausbildungsschule besucht, davon zwei Drittel eine Handelsschule.

III. Beruf und Stellung

Mit der Dauer und der Art der Schulvorbildung hängt der Antritt der ersten Stellung aufs engste zusammen. Für viele bedeutet die Schulentlassung zugleich den sofortigen Beginn der Lehrzeit. Wir haben die weiblichen Angestellten in unserer Erhebung danach gefragt, in welchem Alter sie ihre erste Stellung angetreten haben und erhielten folgendes Resultat:

im Alter von 14 bis 15 Jahren	3060 = 54 Proz.
im Alter von 16 bis 17 Jahren	1792 = 32 Proz.
im Alter von 18 bis 19 Jahren	443 = 8 Proz.
im Alter von 20 bis 25 Jahren	206 = 4 Proz.
im Alter von 25 Jahren und mehr . . .	87 = 2 Proz.

Summe: 5588 = 100 Proz.

Vergleicht man diese Zusammenstellung mit der Uebersicht über die Schulverhältnisse (vgl. Seite 12), so sieht man, daß von den 84 Proz. der aus der Volksschule kommenden Angestellten nur 54 Proz. sofort, mit 14 bis 15 Jahren, in ihre erste Stellung gehen. Von den 3060 Angestellten, die mit 14 bis 15 Jahren ihre erste Stellung antraten, sind zwei Drittel im Einzelhandel und in den Genossenschaften angestellt und machen dann zum größten Teil eine praktische Lehre durch. Gewiß gehört die Lehre an sich, in der Theorie, mit zur Ausbildung. In Wirklichkeit arbeitet aber das junge Lehrmädchen praktisch als lernende oder helfende Verkäuferin mit. Mit 19 Jahren, wo der Abiturient das Gymnasium verläßt, haben schon 94 Proz. der befragten Angestellten ihre erste Stellung angetreten. Die 6 Proz., die nach dem 20. Lebensjahr in den Angestelltenberuf gekommen sind, haben zum Teil einen speziellen längeren Ausbildungsgang durchzumachen, wie etwa die Fürsorgerinnen; zum Teil sind sie in den Kreisen der ehemaligen „Höheren Töchter“ aus dem verarmten Mittelstand zu suchen, die im Angestelltenberuf ihre Existenz fanden.

Im Zusammenhang mit der Untersuchung über den Antritt der ersten Stellung drängt sich die Frage auf: wieviel Angestellte bleiben in ihrer ersten Stellung? Zwingen die Verhältnisse die weibliche Angestellte in unserer Erhebung oder neigt sie selbst zu häufigerem Stellenwechsel? Von den 5578 Befragten

befanden sich in ihrer ersten Stellung .	2368 = 42 Proz.
hatten ihre Stellung gewechselt	
ein- bis zweimal	1641 = 29 Proz.
drei- bis fünfmal	1324 = 23 Proz.
sechs- bis zehnmal und öfter	245 = 6 Proz.

Summe: 5578 = 100 Proz.

Die Hälfte aller befragten Angestellten ist noch in ihrer ersten Stellung tätig. Man ist versucht, in dieser Gruppe in der Hauptsache die jüngsten Angestellten zu suchen, die zum Teil noch als Lernende in ihrer ersten Stellung sind. Aber die folgende Tabelle zeigt, daß sich auch große Teile der über 20 Jahre alten Angestellten in ihrer ersten Stellung befinden.

Stellungswechsel und Alter

	Zahl der Befragten	In erster Stellung be- fanden sich	Es hatten ihre Stellungen gewechselt:			
			1—2 mal	3—5 mal	6—10 mal u. öft.	
unter 20 J.	2145	63 %	28 %	9 %	—	= 100 %
20—25 J.	1838	37 %	34 %	26 %	3 %	= 100 %
26—30 J.	811	25 %	25 %	38 %	12 %	= 100 %
31—40 J.	634	14 %	23 %	41 %	22 %	= 100 %
über 40 J.	250	18 %	25 %	34 %	23 %	= 100 %
Zusammen	5678	Durchschnitt 42 %	29 %	23 %	6 %	

Selbstverständlich nimmt die Häufigkeit des Stellenwechsels mit dem Alter zu, sinkt die Linie der „ersten Stellung“ mit dem zunehmenden Alter ab. Aber im allgemeinen ist die Fluktuation verhältnismäßig gering. Nach der ersten Uebersicht (s. o.) wechselte nur die Hälfte der Angestellten in unserer Erhebung, und von dieser Hälfte wiederum die Mehrzahl ein- bis zweimal. Allerdings drückt die große Zahl der Jungen auf diesen Prozentsatz. Zwar ist auch in der Altersklasse von 20 zu 25 noch die größte Gruppe in der ersten Stellung zu finden, aber die folgenden Altersklassen wechselten in der Mehrzahl vier- bis fünfmal. Den klarsten Einblick in diese Fluktuation gibt die Verteilung des Stellenwechsels in den Fachgruppen:

Stellungswechsel in den Fachgruppen

	Zahl der Befragten	In 1. Stellg. befanden sich Proz.	Es hatten ihre Stellg. gew.			Prozent
			1—2 mal Prozent	3—5 mal Prozent	6—10 mal u. öfter Prozent	
Einzelhandel	1305	49	26	20	5	= 100
Genossenschaften	2005	55	32	12	1	= 100
Großhandel	492	37	26	29	8	= 100
Spedition und Schiffahrt .	30	30	20	43	7	= 100
Industrien aller Art	597	27	30	33	10	= 100
Privatversicherung	82	23	33	36	8	= 100
Behörden	363	26	25	37	12	= 100
Sozialversicherung	217	24	28	35	13	= 100
Angestellte bei Anwälten	54	52	6	13	29	= 100
Sonstige Betriebe	533	17	31	40	12	= 100
Zusammen	5678	Durchschnitt 42	29	23	6	

Wieder ergibt sich die gleiche Konstellation: Einzelhandel und Genossenschaften beschäftigen die meisten „Erstmaligen“ — daß es nicht nur die jüngsten sind, zeigte die vorige Tabelle der Altersverteilung. In der Industrie, bei den Behörden, in der Sozialversicherung und in der Privatversicherung wechselte die Mehrzahl drei- bis fünfmal. Erstaunlich ist der häufige Wechsel bei den Behörden und bei der Sozialversicherung — hier sind allerdings die Mehrzahl der „Aelteren“ tätig. Hier steht der

Stellenwechsel oft im Zusammenhang mit dem Berufswechsel. Die meisten Behördenangestellten haben in einem andern Beruf angefangen.

Ihren Beruf gewechselt haben von den befragten Angestellten 17 Proz. Der größte Teil dieser Angestellten begründete den Berufswechsel mit finanziellen, privaten Verhältnissen, auch durch Krieg und Inflation. Manche verheirateten Angestellten sind durch den Tod des Ehemannes oder nach gescheiterter Ehe wieder zum Erwerb gezwungen gewesen und konnten in ihren alten Beruf nicht wieder zurück. Eine Anzahl von Angestellten wechselte ihren Beruf wegen besserer Verdienstmöglichkeiten, besonders dann, wenn sie durch den Tod eines Familienmitgliedes die Familie mit unterstützen oder sogar ganz ernähren mußten. Sehr viele Angestellte berichten vom Berufswechsel gerade aus solchen Familienrücksichten, und diese Berichte sprechen in der Knappheit des Ausdrucks (z. B. „Ich hatte große Neigung zur Kindergärtnerin, muß aber seit der Inflation die Mutter unterhalten“, oder: „Sollte Musik studieren, muß aber die Eltern mit unterstützen“) eine beredte Sprache. Eine Anzahl von Verkäuferinnen konnte das Stehen nicht vertragen und wechselte in die Büroberufe über — obwohl, wie wir später zeigen, gerade die Büroangestellten am meisten über Gesundheitsschädigung durch ihre Arbeit klagen. Viele Angestellte mußten durch Abbau und schlechte Konjunktur andere Verdienstmöglichkeiten suchen. Welche Zustände beleuchtet die Antwort einer 27jährigen Sekretärin, die in ihrem früheren Beruf als Stenotypistin „wegen ihres Alters zu große Schwierigkeiten im Unterkommen hatte“! Eine ehemalige Textilarbeiterin war „durch Maßregelung beim Streik“ gezwungen, einen neuen Beruf zu suchen! Und von wieviel Energie zeugt die Antwort einer 26jährigen Stenotypistin, die sich neben ihrer Arbeit nach der Methode Ruskin zum Abiturium vorbereitet, „um mich nach Möglichkeit noch einmal zum Medizinstudium umstellen zu können“. Viele Angestellte, die ihren Beruf gewechselt haben, kamen aus andern Angestelltegruppen, aber 27 Proz. waren ehemals im Haushalt tätig (darunter auch „Höhere Töchter“), und etwa je 15 Proz. ehemalige Arbeiterinnen und Näherinnen — auch hier zeigt sich jene Linie der Umschichtung der Frauenarbeit von gewerblicher oder häuslicher zur Angestelltentätigkeit, die wir bereits oben erwähnten.

Wenn wir dem Entwicklungsgang der weiblichen Angestellten weiter folgen, so drängt sich die Frage auf, wie lange sie in ihrer jetzigen Stellung sind. 5637 Angestellte beantworteten diese Frage folgendermaßen:

bis zu 1 Jahr	1120 Angestellte = 20 Proz.
2 bis 3 Jahre	1756 Angestellte = 31 Proz.
4 bis 5 Jahre	969 Angestellte = 17 Proz.
6 bis 10 Jahre	1330 Angestellte = 23,5 Proz.
11 bis 20 Jahre	462 Angestellte = 8,5 Proz.

Zusammen: 5637 Angestellte = 100 Proz.

Diese Uebersicht stellt der Qualität der befragten Angestellten ein günstiges Zeugnis! Wenn man auch annehmen kann, daß die Lehrzeit mit als Stellung gerechnet wird und in der größten

Gruppe, den „Dreijährigen“, ein Teil Lehrmädchen im dritten Lehrjahr mit enthalten ist, so ist doch ein Drittel der Angestellten über fünf Jahre in ihrer Stellung. Einen sehr aufschlußreichen Einblick gibt die Uebersicht über die Stellungenauer in den Altersklassen.

Stellungsdauer und Alter

	Zahl der Befragten	Stellungsdauer						Prozent
		bis 1 J. Prozent	2—3 J. Prozent	4—5 J. Prozent	6—10 J. Prozent	11—15 J. Prozent	üb. 15 J. Prozent	
unter 20 J.	2131	30	47	19	4	—	—	= 100
bis 25 J.	1837	16	25	19	39	1	—	= 100
„ 30 J.	776	11	20	14	37	17	1	= 100
„ 40 J.	632	10	17	15	28	17	13	= 100
über 40 J.	261	5	12	10	26	21	26	= 100

Bei den unter 20 Jahre alten überwiegen die seit drei Jahren in ihrer Stellung tätigen Angestellten, das ergibt sich schon aus dem Alter bei Stellungsantritt und aus der Dauer der Lehrzeit. Aber schon bei den Zwanzig- bis Fünfundzwanzigjährigen ist die größte Gruppe 6 bis 10 Jahre in ihrer jetzigen Stellung, das gleiche wiederholt sich bei den folgenden Altersstufen. Bei keiner einzigen Altersgruppe ist die Mehrheit nur seit einem Jahr in ihrer derzeitigen Stellung. Das Bild verschiebt sich nur wenig, wenn man die Stellungsdauer in den Fachgruppen untersucht, aber dieses Hineinleuchten in die Verhältnisse der Stellungsdauer — oder Dauerstellung — kann das Bild der weiblichen Angestellten erhellen. Es überrascht außerordentlich, wie groß der Anteil der „Langjährigen“ auch in den beiden Gruppen mit der stärksten jungen Angestelltenschaft ist, im Einzelhandel und bei den Genossenschaften, bei denen rund ein Drittel der befragten Angestellten länger als sechs Jahre in ihrer Stellung tätig waren. Leider stehen uns keine Vergleichsziffern von Männern zur Verfügung, um prüfen zu können, ob hier eine weibliche Eigenschaft des Festhaltens, der persönlichen Bindung zur Auswirkung kommt, oder ob hier in der organisierten weiblichen Angestelltenschaft eine Auslese vorhanden ist. Ausschlaggebend für die Beurteilung der langen Stellungsdauer ist jedoch sicher, daß heute jede Angestellte froh ist, ihren Arbeitsplatz behalten zu können und nicht freiwillig aus privaten Liebhabereien ihre Stellung aufgibt. Denn der großen Zahl der langjährig in ihrer Stellung Beschäftigten steht auch eine Reihe von Angestellten gegenüber, die unfreiwillig und plötzlich durch Kündigung aus ihrer Stellung ausscheiden müssen. Eine große Anzahl von Fragebogen trägt den Vermerk: „Wegen Abbau zum 1. gekündigt“, „Wegen Auflösung des Betriebs zum nächsten Quartal gekündigt“, „Wegen Umstellung des Betriebes seit drei Wochen ohne Stellung“ usw.

Die Frage nach den Aufstiegsmöglichkeiten wurde in den allermeisten Fällen von den Angestellten verneint, oft mit einem pessimistischen Zusatz. „Ich finde es bedauerlich“, schreibt eine 31jährige Stenotypistin, „daß man in meinem Beruf für

Die Stellungsdauer in den Fachgruppen

	Zahl der Angest.	In ihrer derzeitigen Stellung waren tätig seit					
		1 Jahr Prozent	2-3 Jahr. Prozent	4-5 Jahr. Prozent	6-10 J. Prozent	11-15 J. Prozent	16-20 J. u. mehr Prozent
Einzelhandel	1305	20	32	19	21	4	4
Genossenschaften	2005	19	32	16	26	5	2
Großhandel	492	21	30	18	24	4	3
Spedition, Schiffahrt	30	20	23	13	44	—	—
Industrien aller Art	597	19	27	16	27	8	3
Private Versicherungen	82	29	34	20	13	4	1
Behörden	363	16	32	21	16	14	1
Sozialversicherung	217	23	32	13	18	12	2
Angestellte bei Anwälten	54	20	24	26	30	—	—
Sonstige Betriebe	533	22	34	16	24	3	1
Zusammen	5678						

gewöhnlich keine Aufstiegsmöglichkeiten hat. Man bleibt dadurch nicht nur im Gehalt stecken, man sieht auch, daß dieser Beruf zuletzt in einer Sackgasse endet.“ Gerade dieses „In-einer-Sackgasse-enden“ ist für viele ältere weibliche Angestellte die typische Situation. Die Aufstiegsmöglichkeiten der weiblichen Angestellten sind erschwert, weil sie eine Frau ist. Auch hier wird das Schicksal der älteren weiblichen Angestellten tragisch beleuchtet. So schreibt z. B. eine 36jährige Stenotypistin: „Um in der Gruppe bleiben zu können, wo ich jetzt bin, muß ich eine Prüfung machen, die ich heute nach 22jähriger Bürotätigkeit zu machen nicht mehr in der Lage bin — da meine Nerven das nicht zulassen — sonst muß ich eine Gruppe tiefer.“ Für die Beurteilung der Arbeitsbedingungen wie der Lebensverhältnisse ist es von Bedeutung, wie sich die Befragten auf Betriebe mit kleiner oder größerer Angestelltenzahl verteilen. Eine Zusammenstellung ergibt folgendes Ergebnis: es waren tätig in Betrieben mit

5 Angestellten	15 %	der befragten Angestellten
6—10 „	9 %	„ „ „
11—50 „	24 %	„ „ „
51—200 „	22 %	„ „ „
201—1000 „	22 %	„ „ „
über 1000 „	8 %	„ „ „
	100 %	

Die Hälfte also, 48 Proz. der Angestellten unserer Erhebung, sind in Betrieben mit weniger als 50 Angestellten tätig. Das Bild erhellt sich deutlicher, wenn man diese Zusammenstellung mit der Untersuchung von Dr. Fürst vom Statistischen Reichsamt über die Verteilung der kaufmännischen Angestellten in der gewerblichen Betriebszählung vergleicht, nach der 44 Proz. der kaufmännischen weiblichen Angestellten in Klein- und Mittelbetrieben mit weniger als 50 Personen arbeiten. Dieses Uebergewicht der Angestellten in größeren Betrieben in unserer Erhebung ist aber kein Zufall: einmal geben wir ja hier einen Ausschnitt

aus der organisierten weiblichen Angestelltenschaft, und die Angestellte aus größeren Betrieben ist erfahrungsgemäß eher organisiert, hat einen weiteren Gesichtskreis als ihre Kollegin in einem kleinen patriarchalisch geführten Betrieb. Aber außerdem wirkt sich hier aus, daß die weibliche Angestellte meistens Großstädterin ist, und in den großen Städten treibt die Entwicklung besonders von Handel und Verwaltung zum Großbetrieb. Gerade diese Entwicklung hat aber das Anwachsen der weiblichen Angestellten gefördert, ja ermöglicht.

In den erfaßten Betrieben waren nun rund 50 Proz. der befragten Angestellten mit der reinen Verkaufstätigkeit, dem Bedienen der Kundschaft, beschäftigt, und ebenfalls rund 50 Proz. mit Büroarbeiten (die knapp 2 Proz. ausmachenden sozialen Berufe sind bei dieser runden Rechnung unberücksichtigt). Aber bei diesen beiden gleich großen Angestell tengruppen lassen sich doch zwischen den im Verkauf und den im Büro tätigen Angestellten, schon im Zusammenhang mit ihrem verschiedenen Bildungsgang, charakteristische Merkmale unterscheiden, die zunächst in der Altersverteilung hervortreten. Die einzelnen Berufe verteilen sich nach dem Alter folgendermaßen:

Die Altersverteilung in den Berufen

Verkaufspersonal	Zahl	unt. 20 J. Prozent	20—25 J. Prozent	25—30 J. Prozent	30—40 J. Prozent	über 40 J. Prozent	
Verkäuferinnen und Verkaufspersonal.	2588	53	30	8	7	2	= 100
Lagerhalterinnen, Abteil.-Leiterinnen	167	3	40	16	25	16	= 100
Zusammen	2755	50	30	9	8	3	= 100
Büropersonal							
Stenotyp., Korrespondent.	911	22	41	23	12	2	= 100
Kontoristinnen u. a.	1355	36	33	15	11	5	= 100
Buchhalterinnen	300	8	29	28	25	10	= 100
Kassier., Lageristinnen u. a.	207	18	34	16	16	16	= 100
Zusammen	2773	26	35	18	15	6	= 100
Soziale Berufe, Arbeitsvermittl., Fürsorgerinnen u. a.	97	10	13	14	41	22	= 100
Insgesamt	5625	37	32	15	11	5	= 100

Das Verkaufspersonal ist also wesentlich jünger als das Büropersonal. Das Schwergewicht liegt bei den Verkäuferinnen bei den jungen Angestellten unter 20 Jahren. Ueber 30 Jahre ist nur ein Zehntel des Verkaufspersonals. Vergleicht man damit, daß in den einzelnen Berufen beim Büropersonal, etwa bei den Buchhalterinnen, den Kassiererinnen usw. die über 30 Jahre alten noch mehr als ein Drittel ausmachen, so zeigt sich, daß bei der Einstellung von jugendlichem Verkaufspersonal das Bestreben der Unternehmer, nicht nur mit billigen — sondern auch mit jugendlichen und hübsch aussehenden Verkäuferinnen zu arbeiten,

eine Rolle spielt. Es werden zwar für Vertrauensposten wie Kassiererinnen usw. eher erfahrene ältere Angestellte Berücksichtigung finden, aber auch bei den Stenotypistinnen liegt in unserer Umfrage das Hauptgewicht nicht in so jugendlichen Altersklassen wie bei den Verkäuferinnen. Die Heiratsmöglichkeiten können bei der Verkäuferin aber nicht so viel günstiger sein, daß sie so viel eher aus dem Beruf ausscheiden kann, als ihre Kollegin im Büro vielleicht desselben Betriebes. Das jugendfrische Aussehen der Verkäuferin ist ein Werbemittel für das Geschäft. Die über 30 Jahre „alte“ Verkäuferin zählt schon zur älteren Angestellten. Das spiegelt sich auch im Stellenmarkt wider. Die Sorgfalt, die die Verkäuferin daher auf ihr Äußeres wenden muß, läßt sich schwer damit vereinen, daß gerade der Handel die schlechtesten Gehälter zahlt. Ueber dieses Kapitel wird später noch mehr zu sagen sein.

Wenn man das Büropersonal nach den Fachgruppen gliedert, dann ergibt sich, daß im Handel und Verkehr 40 Proz. tätig waren, in der Industrie 21 Proz., bei Verwaltung und freien Berufen 20 Proz. und in sonstigen Betrieben, Organisationen usw. 19 Proz. aller mit Büroarbeiten beschäftigten Angestellten. Die Verteilung der einzelnen Berufstätigkeiten zeigt die Tabelle.

Das Büropersonal

	Stenotypistinnen Korrespondentinnen usw.	Kontoristinnen usw.	Buchhalterinnen	Kassierer. Expedient. Lagerist. usw.
Zahl der Befragten	911	1355	300	207
	Prozent			
Einzelhandel	3	10	9	41
Großhandel	11	17	26	27
Genossenschaften	5	13	11	7
Handel insgesamt	19	40	46	75
Spedition und Schifffahrt	2	1	1	1
Private Versicherungen	4	3	2	—
Handel u. Verkehr insges.	25	44	49	76
Industrien aller Art	22	20	27	14
Behörden	14	10	7	3
Sozialversicherung	8	7	6	5
Anwaltsangestellte	5	1	1	—
Verwaltg., fr. Berufe insgesamt	27	18	14	8
Sonstige Betriebe	26	18	10	2
	= 100	= 100	= 100	= 100

Im übrigen ist es interessant, daß in der Zeit, wo die Maschine ihren siegreichen Einzug auch in die Büros gehalten hat, in der Zeit, wo das Wort „Rationalisierung“ unsichtbar auch über den Bürotüren steht, 60 Proz. aller im Büro tätigen Angestellten mit handschriftlichen und nur 40 Proz. mit maschinellen Arbeiten einschließlich Schreibmaschinenarbeit beschäftigt waren! Die Maschinenarbeit herrscht in unserer Umfrage nur in den Fachgruppen Privatversicherung, Sozialversicherung, Expedition und Schifffahrt

vor, in allen andern Fachgruppen waren die Angestellten unserer Untersuchung weitaus mehr mit handschriftlichen Büroarbeiten beschäftigt. Die Vermutung, daß es sich hier etwa um eine unzeitgemäße Bürogestaltung der Kleinbetriebe handelt, ist durch die vorhergehende Uebersicht über die Betriebsgrößen keineswegs bestätigt. Die Rationalisierung geht in den Büros offenbar langsamer vorwärts, als es die Diskussion darüber erscheinen läßt.

Allerdings scheint auch ohne Einführung von Büromaschinen das Tempo der Arbeit gesteigert zu sein. Eine große Zahl von Einsenderinnen klagt darüber, das überhastete und angespannte Arbeitstempo gesundheitlich nicht aushalten zu können. Vor allen gesundheitsschädlichen Einwirkungen wird der Nervenverbrauch des modernen Betriebes immer wieder betont. „Achtzig Personen in einem Raum und Maschinen“, schreibt eine Kontoristin aus einer großen Schallplattenfabrik, „da ist die Arbeit an der Maschine nervenzerstörend.“ „Seit 7 Jahren Schreibmaschine geschrieben“, schreibt eine andere Stenotypistin aus einem Werk der IG. Farbenindustrie, „mußte wegen Zerrüttung der Nerven aufhören.“ „Leider werde ich meinen Beruf nur noch eine gewisse Zeit ausführen können“, heißt es in der Antwort einer Redaktionssekretärin, „da bei dem ganz und gar überhasteten Arbeitstempo die Nervosität immer stärker wird.“ Oder eine andere: „Ich bin in dieser Stellung zum erstenmal ausschließlich als Stenotypistin tätig und der Ueberzeugung, daß eine derartige nervenaufreibende Tätigkeit keine 8½ Stunden täglich ausgehalten werden kann, noch dazu in so unzulänglichen Räumen.“ Auch die staatliche Gewerbeaufsicht hatte 1925 in einer Sonderumfrage festgestellt, daß die Arbeit einer Stenotypistin im Durchschnitt nicht länger als zehn Jahre ausgehalten werden könne — aber ein praktischer Erfolg dieser Untersuchung, ein gesetzlich geregelter Arbeitsschutz der weiblichen Angestellten ist noch nicht erreicht. „Auf diesem Gebiete Wandel zu schaffen, läge gewiß auch im Interesse der Reichsversicherungsanstalt für Angestellte“, schreibt eine Behördenangestellte sehr richtig. Die auffallende Zunahme von nervösen Erkrankungen, besonders bei Frauen, in der Krankenkassenstatistik der letzten Jahre geht sicher zu einem sehr großen Teil auf Kosten der weiblichen Angestellten. Ueber andere gesundheitliche Auswirkungen der Arbeit, Kopf- und Augenschmerzen, Unterleibsbeschwerden, Fuß- und Beinleiden durch das viele Stehen usw. wird in geringerem Maße geklagt, doch heben auch hier wieder gerade die Stenotypistinnen schädliche Wirkungen der Schreibmaschinenarbeit, wie Gehörstörungen, Handschwellungen usw. ganz besonders stark hervor.

IV. Die Arbeitszeit

Die Arbeitszeitfrage spielt für die weibliche Angestellte eine größere Rolle als für ihren männlichen Kollegen. Für sehr viele weibliche Angestellte beginnt nach der Berufsarbeit noch eine häusliche Nebenarbeit, die meist unterschätzt wird. (Wir machen weiter unten darüber noch genauere Angaben.) Diese häusliche Nebenarbeit — die nicht nur Hilfe im elterlichen oder eigenen Haushalt umfaßt, sondern zumindestens Instandhaltung der eigenen Garderobe — kommt für den männlichen Angestellten überhaupt nicht in Frage. Außerdem bedeutet die Länge des Arbeitstages für den wenigstens zu gewissen Zeiten stärker labilen Organismus der Frau eine größere Belastungsprobe. Das gute Aussehen und die Gepflegtheit, die bei der weiblichen Angestellten heute mehr, als man es gern zugibt, zu einem berufswichtigen Faktor geworden sind, hängen von der Dauer der Arbeitszeit ab. Je stärker und langandauernder die Frau in den Beruf gespannt ist, desto mehr braucht ihr Körper einen Ausgleich in genügender Freizeit — mehr als der Mann, der körperlichen Anstrengungen — weniger gehemmt — gewachsen ist. Wie die gesetzlich geregelte Arbeitszeit in Wirklichkeit gehandhabt wird, davon gibt unsere Erhebung ein Bild.

Die Arbeitszeit der weiblichen Angestellten

Es arbeiteten wöchentlich:	Zahl der Angestellten	in Prozent
unter 48 Stunden	1592	28
48 „	1683	30
bis 50 „	692	12
„ 52 „	708	13
„ 56 „	719	13
„ 60 „	180	3
über 60 „	56	1
Insgesamt	5630	100

Von 5630 arbeiteten 2357, fast die Hälfte, über die Normalarbeitszeit. Von ihnen standen

- 47 Proz. im Alter von unter 20 Jahren
- 31 Proz. im Alter von unter 25 Jahren
- 10 Proz. im Alter von unter 30 Jahren
- 9 Proz. im Alter von unter 40 Jahren
- 3 Proz. im Alter von über 30 Jahren

Von 5630 Befragten arbeiteten also 42 Proz., fast die Hälfte, regelmäßig über die normale Arbeitszeit von 48 Stunden, nur 58 Proz. hatten die ordnungsgemäße wöchentliche Arbeitszeit. Wenn man noch die Ueberstunden, die Wege von und zur Arbeit und die Arbeit im Hause hinzurechnet, so stellt sich der Arbeitstag der weiblichen Angestellten auf weit mehr als zehn Stunden. Gewiß mag in den Tarifen die offizielle Arbeitszeit anders, günstiger geregelt sein. Wie die Dinge aber in der Praxis, nicht auf dem Papier, aussehen, davon geben viele Fragebogen ein Bild: „Die offizielle

Arbeitszeit beträgt 8 Stunden“, schreibt eine Verkäuferin, „Geschäftszeit beträgt 9 Stunden, auch steht uns morgens und mittags eine halbe Stunde Vesper zu, aber das ist in einem öffentlichen Geschäft meist nicht durchzuführen, abends wird es dann $\frac{1}{8}$ bis $\frac{3}{8}$, so daß wir in Wirklichkeit 9 bis $9\frac{1}{2}$ Stunden arbeiten.“ Oder: „Man kann seine Arbeitszeit erst dann beschließen“, schreibt eine Kontoristin, „wenn das tägliche Pensum erledigt ist. Dabei wird es dann $\frac{1}{6}$ bis 6 Uhr abends. Es heißt ganz einfach, wenn Arbeit da ist, muß sie weggeschafft werden“.

Wir haben in der folgenden Tabelle die Arbeitszeit der untersuchten Angestellten innerhalb der einzelnen Altersstufen näher geprüft, um festzustellen, in welchem Alter die weiblichen Angestellten am längsten angespannt werden. Es zeigte sich dabei, daß gerade die Jüngsten, die unter 20, die noch am meisten Zeit zu Wachstum und Bewegung brauchen, am längsten arbeiten müssen: 51 Proz. dieser jugendlichen Angestellten arbeiteten über die normale Arbeitszeit von 48 Stunden. Wenn auch die bestehende Arbeitszeitgesetzgebung noch mannigfache Ausnahmen der 48stündigen Arbeitszeit zuläßt, so will uns nach diesen Zahlen doch scheinen, daß die Verstöße gegen die Arbeitszeitverordnung gerade bei den jugendlichen Angestellten häufiger sind, als allgemein bekannt ist — hier liegt noch ein wichtiges Feld für die Gewerbeaufsicht! Hier muß die kommende Arbeitsschutzgesetzgebung noch manchen Riegel verschieben.

Die Arbeitszeit in den Altersklassen

(Ausgewertete Fragebogen 5630)

Es arbeiteten wöchentlich	In den Altersgruppen					
	unt. 20 J. Prozent	bis 25 J. Prozent	bis 30 J. Prozent	bis 40 J. Prozent	bis 50 J. Prozent	üb. 50 J. Prozent
unter 48 Stunden	20	31	38	33	36	44
48 „	29	29	32	33	30	33
bis 50 „	16	12	9	9	8	10
„ 52 „	14	12	8	12	10	10
„ 56 „	16	12	10	10	10	—
„ 60 „	4	3	2	2	2	3
über 60 „	1	1	1	1	4	—
Üb.d.norm.Arbeitszeit v. 48 Std. arbeit.	= 100 51	= 100 40	= 100 30	= 100 34	= 100 34	= 100 23

Das gilt insbesondere vom Einzelhandel, der, wie die folgende Tabelle zeigt, die schlechtesten Arbeitsverhältnisse aufweist: hier arbeiten nur 44 Proz. „normal“ und 56 Proz. über die festgesetzte Arbeitszeit. „Ich kann keine Versammlungen und Theater besuchen“, schreibt eine Verkäuferin, „da ich keinen Abend vor 8 Uhr nach Hause komme. Ladenschluß ist 7 Uhr, aber Abrechnung und Aufräumarbeiten nehmen noch $\frac{3}{4}$ Stunden in Anspruch.“ Oder eine andere: „Wenn ich bis 8 oder $\frac{1}{9}$ Uhr arbeite, kann ich keine Versammlung besuchen.“ Oder: „Wie gern möchte ich mal ins Theater oder ins Kino, aber ich kann mich nicht frei machen“.

Die Arbeitszeit in den Fachgruppen

	Zahl d. befragt. Angest.	Unter 48 Std. Proz.	48 Std. Proz.	Bis 50 Std. Proz.	Bis 52 Std. Proz.	Bis 56 Std. Proz.	Bis 60 Std. Proz.	Über 60 Std. Proz.	Prozent
Einzelhandel	1284	5	39	6	23	21	5	1	=100
Genossenschaften . . .	1992	11	32	21	11	19	5	1	=100
Großhandel	488	32	21	20	15	7	2	3	=100
Spedition u. Schifffahrt	30	70	14	4	6	3	—	3	=100
Industrien aller Art . .	597	40	33	10	11	5	1	—	=100
Private Versicherung.	82	88	6	4	2	—	—	—	=100
Behörden	357	48	37	5	9	1	—	—	=100
Sozialversicherung . . .	217	64	27	2	3	4	—	—	=100
Angest. b. Rechtsanw.	54	65	18	2	5	10	—	—	=100
Sonstige Betriebe . . .	529	93	4	3	—	—	—	—	=100
Insgesamt	5630	28	30	12	13	13	3	1	=100
		im Durchschnitt							

Wie klein ist die Zahl der weiblichen Angestellten, die ein freies Wochenende genießen können! Für die Verkäuferinnen ist es noch ein fernes Paradies. „Fast jeder Beruf hat sein frühes Wochenende, warum haben wir das nicht?“ bemerkt eine Verkäuferin auf ihrem Fragebogen. „Wie oft muß ich zurückbleiben, wenn meine Sportgenossen Sonntags wegfahren oder auf Wanderung. Ich habe gar kein Interesse an meinem Beruf mehr, ich wäre viel lieber auf einem Büro, wo ich mehr Freizeit hätte.“ Der frühe Büroschluß am Sonnabendmittag ist in unserer Erhebung am weitesten in den privaten Versicherungsanstalten durchgeführt, auch in der Sozialversicherung und bei den Anwälten liegt die Arbeitszeit relativ günstiger. Nur 28 Proz. der Angestellten unserer Umfrage konnten am Sonnabend früher nach Hause gehen, und das heißt einmal wochentags ein paar Stunden in Sonne und freier Luft zubringen. Noch immer müssen die Massen der weiblichen Angestellten auf diese karge Entspannungszeit verzichten. Die Ergebnisse unserer Umfrage zur Arbeitszeit der weiblichen Angestellten sind eine Anklage!

Zu dieser Tatsache einer außerordentlich langen Arbeitszeit, die die Kräfte der weiblichen Angestellten über das auf Dauer erträgliche Maß hinaus einspannt, kommen noch die Ueberstunden. Wieviel weibliche Angestellte sind gezwungen, dieses Plus an Arbeitszeit und Arbeitskraft zu leisten? Von 5647 Befragten in unserer Erhebung leisteten jährlich

regelmäßige Ueberstunden

bis zu 100 Stunden . . .	1381 Angestellte = 24 Proz.
bis zu 500 Stunden . . .	159 Angestellte = 3 Proz.
nur zu gewissen Zeiten	794 Angestellte = 14 Proz.
vor Festen, Inventuren .	2334 Angestellte = 41 Proz.

keine Ueberstunden leisteten

3313 Angestellte = 59 Proz.
Summe: 5647 Angestellte = 100 Proz.

Nur wenig mehr als die Hälfte, also 59 Proz., sind zu keiner Mehrarbeit verpflichtet. Für die übrigen besteht der Zwang für die Ueberarbeit, für mehr als ein Viertel der Befragten als regelmäßige Leistung. „Es bleibt zwar immer viel zu wünschen“, schreibt eine 29jährige Kontoristin aus der AEG, „aber ein Wunsch bleibt besonders: schafft die Ueberstunden für weibliche Angestellte ab“. Eine unter Tarif bezahlte Tabelliererin an einer Hollerith-Maschine, die ständig zu einer großen Ueberstundenleistung gezwungen ist, fragt an: „Kann mich mein Arbeitgeber zwingen, Ueberstunden oder gar Nachtschicht zu machen?“ Eine erschütternd große Anzahl weiblicher Angestellter klagt in ähnlicher Weise. Das Bild der von Sonne und Jahreszeit ausgesperrten, nur für karge Abendstunden und nicht einmal für alle Sonntage aus den großen Geschäftshäusern in die freie Luft entlassenen Angestellten wird durch diese Ueberarbeit noch mehr verdunkelt. Verteilt sich diese Ueberbelastung gleichmäßig auf alle Angestellten? Nach den Altersgruppen lassen sich keine wesentlichen Unterschiede feststellen, alle Jahrgänge sind gleichmäßig mit Ueberarbeit belastet, die älteren etwas mehr als die jüngeren, fast ein Drittel der über 25 Jahre alten sind zu regelmäßigen Ueberstunden verpflichtet. Dagegen spielen die Ueberstunden in den verschiedenen Fachgruppen eine sehr ungleich große Rolle.

Die Ueberstundenarbeit in den Fachgruppen

(Ausgewertete Fragebogen 5647)

	I. Zahl der Befragten	II. Regelmäßige Ueberstunden leisteten: Prozent	III. Ueberstunden z. gewissen Zeiten leisteten: Prozent	IV. Keine Ueberstunden leisteten: Prozent	Prozent	Von den in II u. III enthält. Angest. erhielt. keine Bezahl. f. geleist. Ueberst.: Prozent
Einzelhandel . . .	1297	27	27	46	=100	45
Genossenschaft . .	2001	23	18	59	=100	43
Großhandel . . .	489	34	11	55	=100	50
Industrien all. Art.	586	37	4	59	=100	43
Private Versich. .	82	20	—	80	=100	50
Behörden	359	38	—	62	=100	65
Sozialversich. . .	217	28	—	72	=100	52
Angest. b. Anwälte	54	43	—	57	=100	52
Sonstige Betriebe	532	19	1	80	=100	56

Wieder zeigt sich, daß im Einzelhandel die geringste Zahl der Angestellten ohne Ueberstunden zu finden ist, allerdings ist hier natürlich die unregelmäßige, zeitweilige Mehrarbeit ebenso häufig wie die regelmäßige — Inventur, Weiße Wochen, Goldener Sonntag und ähnliche farbige Ausnahmetage rauben der Verkäuferin einen Teil ihrer Freizeit. Aber auch im Großhandel, in der Industrie, bei den Anwälten und in den Behörden ist die Ueberarbeit an der Tagesordnung. Bei den Behördenangestellten sind die regelmäßigen Ueberstunden sogar am zahlreichsten. Allerdings erhalten sie manchen entsprechenden Ausgleich durch Freizeit, besonders in den kleineren Städten, wo die Kommunalbehörden außer dem freien Sonnabendnachmittag

öfter auch den Mittwochnachmittag freigeben. Auch die Urlaubsverhältnisse (vgl. S. 29) liegen bei den Behörden günstiger. Aber auf der andern Seite mußten nach unserer Erhebung gerade die Angestellten bei den Kommunalverwaltungen, den städtischen Einrichtungen und den städtischen Werken die meisten Ueberstunden leisten. Und wie wird dieses Mehr an Arbeitszeit und Arbeitskraft entschädigt? Von 2334 in unserer Erhebung erhielten

entsprechende Bezahlung	1055 = 44 Proz.
Weihnachtsgratifikation	55 = 2 Proz.
entsprechende Freizeit	180 = 8 Proz.
keinerlei Entgelt	1083 = 46 Proz.
Summe	2373 = 100 Proz.

Aber dieser unglaublich hohe Prozentsatz unbezahlter Ueberarbeit wird in vielen Fachgruppen noch übertroffen: Bei den Behörden wird sogar 65 Proz. der Ueberstundenarbeit umsonst geleistet, auch die Angestellten der Sozialversicherung, der Anwälte, der Privatversicherung erhalten noch nicht einmal die Hälfte der Mehrarbeit bezahlt. Genossenschaften und Industrie erweisen sich noch als die „Großzügigsten“, weil sie sogar 43 Proz. der Ueberstunden vergüten! Verschiedene Genossenschaften gelten die Mehrarbeit ab durch einen vollen freien Tag pro Monat.

Diese Arbeitsleistung ist aber noch nicht die ganze Arbeitsleistung weiblicher Angestellter, sie ist nur die berufliche Leistung für Geschäft oder Büro — die Nebenarbeit, von der wir später noch ein genaueres Bild geben werden, kommt hinzu. Wird dieser lange Arbeitsalltag ausgeglichen durch eine genügende Urlaubszeit? Wie soll Spannkraft und Berufsfreude, Körperfrische und Arbeitswille erhalten werden ohne Ausgleich durch Entspannung, Erfrischung, Durchsonnung nach den Monaten und Jahren von Büroluft? Zwar können nur wenige Angestellte es ermöglichen, diese Urlaubstage durch eine Reise, durch ein paar Tage Seeluft oder Gebirgssonne zu einer wirklichen Kräftigung für das ganze lange Berufs Jahr zu gestalten. Wir werden später bei den Ausgaben für den Lebensbedarf zeigen, bei wie wenigen das Geld dafür bleibt, aber auch schon eine Zeit des Herauskommens aus dem gewohnten Trott, ein Sich-ausschlafen-können bedeutet eine notwendige Entspannung. Der labile Körper der Frau braucht diese Entspannungstage vielleicht noch nötiger als der Mann. Wie viele junge weibliche Angestellte, die später die körperliche Leistung der Mutterschaft erfüllen sollen, sind vorher durch den Beruf aufgerieben und kaputt gemacht. Wie diese eigentlich so selbstverständlichen Binsenweisheiten in der Wirklichkeit aussehen, zeigt die Uebersicht der Urlaubsverhältnisse in unserer Erhebung. Es erhielten im letzten Jahr an Urlaub:

keinen	555 Angestellte = 10 Proz.
bis zu 6 Tagen	860 „ = 15 Proz.
7—12 Tage	2128 „ = 37 Proz.
13—18 Tage	1690 „ = 30 Proz.
mehr als 18 Tage	429 „ = 8 Proz.
Summe	5662 Angestellte = 100 Proz.

Diese Tabelle gibt auf den ersten Blick keinen ungünstigen Eindruck, aber es ist immerhin nicht gerade viel, daß 42 Proz. der Befragten weniger als 9 und zwei Drittel weniger als 12 Tage Urlaub haben. Und auch dieses Urlaubsquantum erhält noch eine andere Beleuchtung, wenn man in Betracht zieht, seit wieviel Jahren ein großer Teil dieser Angestellten in ihrer jetzigen Stellung tätig ist. (Vgl. die Uebersicht über die Stellungsdauer auf Seite 18)

Urlaub und Alter

	Zahl der Befragten	bis 20 J. Prozent	bis 25 J. Prozent	bis 30 J. Prozent	bis 40 J. Prozent	über 40 J. Prozent	Prozent
bis 6 Tage	860	76	19	3	2	—	=100
„ 12 „	2128	45	39	9	5	2	=100
„ 18 „	1690	12	39	25	18	6	=100
„ 24 „	346	3	19	28	35	15	=100
„ 30 u. mehr	83	4	1	5	45	45	=100

Sieht man sich die Urlaubszeiten in Beziehung zu den Altersklassen an, dann entfallen die sechs Urlaubstage naturgemäß überwiegend auf die jungen Angestellten, 12 Tage hat schon ein wesentlich kleinerer Teil Junger und 18 Tage haben nur noch 10 Proz. der unter 20 Jahre alten. Wenn man sich vergegenwärtigt, daß die übergroße Mehrzahl der weiblichen Angestellten entweder von der Schule aus oder mit der Zwischenstation einer kurzen beruflichen Vorbildung einer Handelsschule in ihren Beruf kommt, ohne eine Ruhe- und Atempause, dann erscheinen diese wenigen Tage im Jahr, die dem jungen, reifen Menschen als „schöpferische Pause“ gewährt werden, allzu armselig. Bezeichnend ist, daß die Urlaubsdauer ihre größte Höhe bei den Dreißig- bis Vierzigjährigen erreicht und bei den über 40 Jahre alten wieder absinkt; auch diese nicht zufällige Erscheinung in unserer Erhebung ist ein Beitrag zu dem schweren Los der älteren Angestellten.

Die Urlaubsverhältnisse in den Fachgruppen

(Ausgewertete Fragebogen 5662)

	Zahl der Befragten	Es erhielten Urlaub:						
		keinen Prozent	bis 6Tg. Prozent	bis 12Tg. Prozent	bis 18Tg. Prozent	bis 24Tg. Prozent	bis 30 u. mehr Prozent	Prozent
Einzelhandel . . .	1124	9	20	44	24	3	—	=100
Genossenschaft. .	2005	8	21	43	27	1	—	=100
Großhandel . . .	496	13	16	34	33	4	—	=100
Spedition u. Schiff.	30	10	3	37	40	7	3	=100
Industrien all. Art	602	10	14	37	34	5	—	=100
Private Versch. .	82	8	6	40	40	6	—	=100
Behörden	359	6	1	11	33	26	23	=100
Sozialversich. . .	217	15	6	24	38	17	—	=100
Angest. b. Anwälte	54	5	4	17	55	17	2	=100
Sonstige Betriebe	533	7	6	33	37	17	—	=100

In den einzelnen Fachgruppen sind die Urlaubsverhältnisse im großen und ganzen nach der Altersgliederung orientiert, die sechstägige Urlaubsdauer ist am stärksten im Einzelhandel und in den Genossenschaften vertreten, den beiden Gruppen mit der Mehrzahl der jungen Angestellten. Am günstigsten liegen die Urlaubsspannen bei den Behörden, allerdings zählt man hier nach Kalendertagen statt nach Arbeitstagen. Vielleicht wirkt sich auch die Angliederung an die Beamtenverhältnisse im Urlaub aus.

Von den 555 Angestellten, die keinerlei Urlaub erhielten, war die Mehrzahl weniger als ein Jahr in ihrer derzeitigen Stellung. Ueber 10 Proz. waren dagegen seit fünf, acht, zehn Jahren in ihrer Stellung, ja in einzelnen Fällen waren Angestellte seit fünfzehn und zwanzig Jahren in ein und derselben Stellung beschäftigt — ohne im vergangenen Jahr einen Urlaub gehabt zu haben! Wieviel dumpf ertragenes Alltagselend, wieviel Entsagung spricht aus diesen Berichten!

V. Das Einkommen der weiblichen Angestellten

a) Tarifliche Regelung der Gehälter

Die Einkommensverhältnisse der weiblichen Angestellten sind die Kernfrage ihrer besonderen Berufslage. Nicht nur, daß von ihnen die wirtschaftliche Gestaltung ihrer Existenz abhängt — sie sind der Gradmesser, an denen ihnen ihr Geschlecht gewissermaßen vorgeworfen wird. Die alte Forderung „Gleicher Lohn für gleiche Leistung“, die besonders der ZdA. mit Nachdruck vertritt, ist durch die Rationalisierung in ein neues Stadium getreten und wieder außerordentlich akut. Die übliche Minderbezahlung der weiblichen Angestellten ist im Zusammenhang mit der Umstellung durch Einführung von Büromaschinen für die Unternehmerpolitik ein besonderer Anreiz, männliche Angestellte durch billigere weibliche zu ersetzen. Es ist nur die natürliche Folge, daß der männliche Angestellte sich gegen seine Kollegin wendet, die ihm als Konkurrentin erscheinen muß. Die Tarifpolitik des ZdA. für seine weiblichen Mitglieder geht daher schon aus doppelten Gründen den Weg zur Er kämpfung gleicher Gehälter. Es ist nicht nur eine Ungerechtigkeit, Arbeit nicht nach ihrem Wert, sondern nach dem Geschlecht des Arbeitenden zu bezahlen; es ist nicht nur eine soziale Notwendigkeit, die Lebenslage der Frauen nicht noch unter das Existenzminimum der Männer zu drängen, es ist auch für den Arbeitskampf, der mit der Rationalisierung auch die Angestelltenberufe so heftig ergriffen hat, nötig, eine gleiche Basis, eine einheitliche Kampffront für männliche und weibliche Angestellte herzustellen. Wie schwer allerdings gerade in Zeiten schlechter Konjunktur dieser Tarifkampf ist, zeigt eine Zusammenstellung der Tarifverträge des ZdA. aus den letzten zwei Jahren, die in der Mehrzahl eine Minderbezahlung der weiblichen Angestellten vorsehen:

Tarifliche Bezahlung der weiblichen Angestellten in Handel und Industrie in Tarifverträgen des ZdA

	1928	1929
Gleiche Bezahlung	in 57 Tarifen = 10 %	in 73 Tarifen = 11 %
Mit Abzug von weniger als 10 %	in 53 Tarifen = 9 %	in 50 Tarifen = 8 %
Mit Abzug v. 10 %	in 384 Tarifen = 65 %	in 449 Tarifen = 67 %
Mit Abzug v. mehr als 10 % . . .	in 97 Tarifen = 16 %	in 97 Tarifen = 14 %

Im allgemeinen ist also die Arbeit der weiblichen Angestellten 10 bis 15 Proz. weniger wert als die des männlichen Angestellten! Uebrigens sehen die Behördentarife nur in wenigen Ausnahmefällen die Minderbezahlung der Frauen vor — allerdings werden, vielleicht auch deshalb, weniger Frauen beschäftigt.

Viel schlimmer ist es freilich, daß es trotz dieses tariflich festgelegten Abschlags den Unternehmern noch immer gelingt, weibliche Angestellte untertariflich zu bezahlen.

Die tarifliche Bezahlung der weiblichen Angestellten nach Fachgruppen

(Ausgewertete Fragebogen 5639)

	Zahl der Fragebogen jeweils 100	Hiervon wurden nach Tarif Proz.	unter Tarif Proz.	über Tarif Proz.	ohne Tarif- vertrag Proz.	tarifliche Ein- gruppierung fraglich Proz.
Einzelhandel	1297	79	13	4	3	1
Genossenschaften	1980	98	1	—	—	1
Großhandel	490	56	14	12	14	4
Industrien aller Art	599	72	11	8	8	1
Private Versicherungen	82	92	—	1	7	—
Behörden	358	97	—	—	3	—
Sozialversicherung	217	94	2	—	3	1
Angest. b. Rechtsanwälten	54	21	2	14	63	—
Sonstige Betriebe	532	65	—	1	34	—

Nach dieser Tabelle werden nur 83 Proz. der erfaßten Angestellten nach Tarif bezahlt, bei 14 Proz. bleibt die Bezahlung unter Tarif (denn man wird ohne weiteres annehmen können, daß bei denen „ohne Tarif“ das Gehalt nicht über Tarif liegt). Es läßt sich nicht feststellen, wieviel Furcht vor Entlassung, wieviel rücksichtslose Energie der Unternehmer sich hinter diesen Zahlen verbirgt. Denn niemand wird behaupten, daß die untertariflich bezahlten Angestellten ohne weiteres mit diesem Gehalt einverstanden gewesen wären. So schreibt z. B. eine in tariflosem Verhältnis stehende 29jährige Kontoristin: „Wenn wir uns beklagen, sagt man uns, daß es genug Leute gäbe, wir sollten nur ruhig gehen“. Eine 47jährige Buchhalterin schreibt: „Mein Gehalt wird in der nächsten Zeit um 100 Mk. gekürzt“. Oder eine Verkäuferin fragt: „Ist es zulässig, daß bei 48stündiger Arbeitszeit der Lohn gekürzt wird?“ Oder eine andere: „Ich bin lungenkrank und soll in eine Heilstätte, wage aber nicht, das zu beantragen, da ich sonst entlassen werde“. Dabei handelt es sich hier um straff organisierte weibliche Angestellte, wie anders mag das Bild erst bei den Nichtorganisierten aussehen. Was nützt es, wenn gegenüber dieser verhältnismäßig hohen Zahl derer, die unter oder ohne Tarif arbeiten, 3 Proz. der befragten Angestellten über Tarif bezahlt werden. Es sind immer nur die wenigen, die in seltenen Fällen mehr als das Tarifgehalt bekommen.

Es ist natürlich wichtig, festzustellen, welche Branchen sich am wenigsten an Tarifverträge halten. Die schlechtesten Tarifverhältnisse finden sich, wie die Tabelle zeigt, bei den Angestellten der Rechtsanwälte. Wenn diese Gruppe

in unserer Erhebung auch nur verhältnismäßig wenig Angestellte umfaßt, so kann es doch kein Zufall sein, wenn fast zwei Drittel aller erfaßten Anwaltsangestellten ohne Tarif arbeiten. Es ist bekannt, daß sich gerade die Anwaltsvereine sträuben, Tarifverträge abzuschließen. Dabei fühlen sich die Rechtsanwälte, die keinen Tarif in ihrem Büro dulden wollen, immer wieder berufen, als Vertreter des kollektiven Arbeitsrechts vor den Gerichten aufzutreten! Das Gegenstück zu den Tarifverhältnissen bei den Anwälten bilden die Bedingungen bei den Genossenschaften, wo die Regelung der Arbeit fast hundertprozentig durch den Tarifvertrag erfolgt. Hier erweisen sich die Genossenschaften als Schrittmacher des kollektiven Arbeitsrechts, denn nirgendwo in Handel und Industrie wird dieses Verhältnis in gleicher Weise erreicht. Nur in den Behörden und bei den Sozialversicherungsanstalten ist der Tarifgedanke in ähnlicher Weise vorgedrungen, hier werden mehr als 90 Proz. der befragten Angestellten nach Tarif bezahlt. Bei diesen Fachgruppen ist der kapitalistische Geist auch am meisten ausgeschaltet. Innerhalb von Industrie und Handel sind die Gehälter der weiblichen Angestellten am häufigsten im Versicherungsgewerbe tariflich gebunden, hier hat allerdings der Zentralverband der Angestellten besonders festen Fuß gefaßt. Verhältnismäßig hoch ist die Zahl der nicht tarifmäßig geregelten Arbeitsverhältnisse im Großhandel, der dagegen freilich auch am häufigsten Uebertarife bezahlt.

Von den Genossenschaftsangestellten abgesehen, gehören die meisten der Befragten dem Einzelhandel an. Bei der großen Bedeutung, die im Einzelhandel der weiblichen Arbeitskraft zukommt, lohnt es sich, die Verhältnisse im Einzelhandel genauer zu betrachten. Nur ungefähr drei Viertel der weiblichen Angestellten im Einzelhandel werden nach Tarif bezahlt. Dagegen werden nicht weniger als 13 Proz. oder, wenn man die „ohne Tarifvertrag“ hinzurechnet, gar 18 Proz. unter Tarif bezahlt. Demgegenüber fallen die 4 Proz., die ein Gehalt über Tarif erhalten, nicht ins Gewicht. Ein Grund dafür liegt vielleicht auch darin, daß gerade ein Teil der Verkäuferinnen häufiger in kleinen Geschäften arbeitet, mit denen erfahrungsgemäß der Abschluß von Tarifverträgen am schwersten zu erreichen und noch mehr durchzuführen ist.

Tarifliche Bezahlung im Einzelhandel

(Ausgewertete Fragebogen 1297)

Altersgruppe	Zahl der An- gestellten	Bezahlung			ohne Tarif- vertrag Proz.	
		nach Tarif Proz.	unter Tarif Proz.	über Tarif Proz.		
unter 20 Jahren . . .	491	80	11	4	5	= 100
von 20 bis 25 „ . . .	421	82	10	4	4	= 100
„ 26 „ 30 „ . . .	159	80	13	5	2	= 100
„ 31 „ 40 „ . . .	142	75	17	7	1	= 100
„ über 40 „ . . .	84	66	25	7	2	= 100

Sehr aufschlußreich ist es vor allem, daß nicht etwa die Jüngsten am meisten unter Tarif bezahlt werden, sondern daß mit zunehmendem Alter die tarifliche Bezahlung ab- und die untertarifliche zunimmt. Das ist die Animosität gegen die „ältere“ Verkäuferin, die Bevorzugung der jungen, frischen und — billigeren Kräfte. Diese Tatsache ist im Hinblick auf den Existenzkampf, den heute die ältere Angestellte um ihre Stellung führt, von besonderer Wichtigkeit, so daß es notwendig ist, dazu noch einige Bemerkungen zu machen. Diese untertarifliche Bezahlung, die sehr bald bei den Angestellten einsetzt, die das dreißigste Lebensjahr überschritten haben, ist nun nicht etwa eine Folge der mit dem Alter steigenden Tarifsätze. Fast kein Tarifvertrag sieht für die weiblichen Angestellten nach dem 12. Berufsjahr oder nach dem 30. Lebensjahr noch besondere Alterszulagen vor. Das Argument der Unternehmer, daß ihnen die Beschäftigung älterer Angestellter durch den Tarifschematismus unmöglich gemacht wird, trifft nicht zu. Nach den Tarifverträgen erhält die 40jährige Angestellte kaum mehr Gehalt als die 50jährige, es sei denn, daß sie besondere Leistungszulagen zu beanspruchen hat. Trotzdem wächst das Bestreben der Unternehmer, den Tarifsatz bei der Gehaltszahlung zu unterschreiten. Mit welchen Mitteln weibliche Angestellte gezwungen werden, unter Tarif zu arbeiten, zeigt das Beispiel einer im tariflosen Verhältnis stehenden 50jährigen Buchhalterin: „Als ich bei einem Monatseinkommen von 155 Mk. um Erhöhung meiner Bezüge bat, wurde mir meine Stellung gekündigt mit der Begründung, daß für dies Geld massenhaft pensionierte Rechnungsräte zu haben seien“. Im Alter von über 40 Jahren wird ein Viertel unter Tarif bezahlt. Die Notlage der älteren Angestellten zeigt sich auch in diesen Zahlen. — Etwas anders liegen dagegen die Verhältnisse im Großhandel; hier überwiegt die untertarifliche Bezahlung der jüngeren Angestellten — hier spielen Aussehen, Jugend und Frische auch nicht dieselbe Rolle wie im Einzelhandel!

Wir möchten im übrigen noch bemerken, daß wir uns bei den Angaben der tariflichen Bezahlung nicht auf die Antworten allein verlassen haben, um etwaige — aus menschlich verständlichem Ressentiment verstandene — Falschangaben auszuschalten. Wir haben in jedem einzelnen Fall das angegebene Gehalt mit dem zuständigen Tarif verglichen und so die Taritmäßigkeit genau geprüft.

b) Die Gehälter

Bisher hatten wir nur die Bezahlung über, nach oder unter Tarif festgestellt. Den eigentlichen Maßstab für die Arbeits- und Lebensverhältnisse der weiblichen Angestellten gewinnen wir aber erst mit der Untersuchung der Bruttogehälter (also der Gehälter ohne jeden Abzug von Steuern und Versicherungsbeiträgen), denn von der Höhe des Gehalts hängt die Gestaltung der Lebensverhältnisse im wesentlichen ab. In genauem Durchschnitt errechnet, hatten die erfaßten Angestellten ein Durchschnittsgehalt von rund 146 Mk. im

Monat. Aber ein solches Durchschnittsgehalt gibt nur eine sehr unvollkommene Vorstellung von der wirklichen Gehaltslage der weiblichen Angestellten und verführt daher leicht zu Mißverständnissen. Wir haben daher in der nachfolgenden Tabelle die Gehälter nach verschiedenen Gehaltsgruppen gegliedert.

Die Gehälter der weiblichen Angestellten

5639 Fragebogen = Grundnorm 100 Prozent

Brutto-Monatsgehalt bis Mark	Zahl der Angestellten	= in Prozent
75	792	14
100	788	14
125	868	16
150	861	15
175	696	12
200	581	10
250	625	11
300	293	5
über 300	135	3
Durchschnittsgehalt = 146,24	5639	= 100

Aus der Tabelle ergibt sich also, daß nicht weniger als 46 Proz. der erfaßten weiblichen Angestellten noch unter 125 Mk. brutto monatlich verdient und nur 20 Proz. ein Gehalt von mehr als 200 Mk. im Monat hat. Rechnet man nun, daß von diesen Gehältern — bei 146 Mk. im Durchschnitt — noch 3,35 Mk. Steuern, an Versicherungsbeiträgen schätzungsweise 4,— Mk., sonstige soziale Beiträge 9,37 Mk. abgehen, dann bleiben nur noch rund 129,— Mk. zum Leben übrig. Wie die weiblichen Angestellten mit diesem Gelde existieren und wirtschaften können, werden wir später in einem besonderen Kapitel über die Lebensverhältnisse näher beleuchten. Hier kommt es zunächst einmal darauf an, festzustellen, worin die geringe Höhe der Gehälter begründet ist. Wir untersuchen daher an Hand von zwei besonderen Tabellen die Gehälter in den verschiedenen Altersgruppen und in den Fachgruppen. Ungeachtet aber der verschiedenartigen Bezahlung in den Fachgruppen und nach dem Alter wird das Gehaltsniveau der weiblichen Angestellten entscheidend durch den Abschlag gegenüber dem Gehalt der männlichen Angestellten bestimmt. Ein exakter Vergleich zwischen den Gehältern männlicher und weiblicher Angestellter hätte zur Voraussetzung, daß eine genau gleiche Erhebung zum selben Zeitpunkt nach denselben Gesichtspunkten für Männer und Frauen durchgeführt wäre. Aber auch dann müßte man sich exakterweise darauf beschränken, den Vergleich innerhalb der Altersgruppen durchzuführen, weil das Durchschnittsalter der männlichen Angestellten bedeutend höher liegt als bei den Frauen. Das Argument der Minderbezahlung, daß die weiblichen Angestellten so viel jünger sind als die Männer und im Durchschnitt mit 25 Jahren durch die Ehe aus ihrem

Beruf ausscheiden, beweist durchaus nicht, daß eine 20jährige Angestellte ein geringeres Gehalt haben müßte als ein gleich-
alttriger männlicher Angestellter.

Einen Einblick in die Verteilung der Gehälter der einzelnen Altersstufen gibt die folgende Tabelle. Sie läßt erkennen, daß es durchaus nicht nur die Jüngsten sind, die die niedrigen Gehälter beziehen. Auch viele Dreißig- und Vierzigjährige verdienen noch nicht 150 Mk. im Monat. In vielen Fällen wird es sich hierbei um untertarifliche Bezahlung handeln, denn wir sahen bereits vorhin, daß die Zahl derer, die unter Tarif bezahlt werden, mit dem Alter zunimmt. Es ist also nicht nur die Zahl der Jugendlichen, die das Gehaltsniveau der weiblichen Angestellten drückt — auch die älteren Angestellten senken das Niveau! In der Altersstufe bis zu 30 Jahren verschiebt sich die Grenze etwas nach oben, aber 57 Proz. der Dreißigjährigen und sogar 45 Proz. der Vierzigjährigen verdienen noch unter 200 Mk. Hier in den höheren Altersklassen der über 30 Jahre alten, wo die Angestelltentätigkeit in den meisten Fällen nicht mehr Durchgangsstadium bis zur Ehe, sondern Lebensberuf ist, wo vor allem die einzelne Angestellte nicht mehr damit rechnen kann, im Hause der Eltern billiger leben zu können, sondern eher umgekehrt Angehörige zu unterstützen hat (und wir werden später bei den Lebensverhältnissen der weiblichen Angestellten sehen, wieviel weibliche Angestellte ihre Angehörigen unterstützen müssen) — hier tritt der Unterschied der Bezahlung der männlichen und weiblichen Angestellten deutlich hervor.

Die Gehälter in den Altersstufen

(Ausgewertete Fragebogen 5639)

Brutto-Gehalt:	unter 20 J. Prozent	bis 25 J. Prozent	bis 30 J. Prozent	bis 40 J. Prozent	über 40 J. Prozent
unter 75 Mk.	35	2	—	—	—
bis 100 „	31	6	1	1	1
„ 125 „	21	19	4	3	1
„ 150 „	10	29	11	6	4
„ 175 „	2	21	19	15	10
„ 200 „	1	12	22	20	16
„ 250 „		9	23	29	30
„ 300 „		2	12	16	20
über 300 „		—	8	10	18
Zahl d. befrag. Angest.	2134	1831	788	626	260
Prozent	100	100	100	100	100

Wenn wir die Gehälter nach Fachgruppen gliedern, dann zeigt sich, daß sich das niedrigste Durchschnittsgehalt von 122 Mk. im Einzelhandel findet. Von den im Einzelhandel tätigen weiblichen Angestellten verdienten nicht weniger als ein Viertel unter 75 Mk. Rund drei Viertel aller befragten Angestellten im Einzelhandel hatte ein Monatsgehalt von weniger als 150 Mk. In den Genossenschaften ist das

Die Gehälter in den Fachgruppen

	Zahl der Angestellten Proz.	Davon erhielten Gehälter bis zu Mark										über 300.- Proz.	Proz.
		75.- Proz.	100.- Proz.	125.- Proz.	150.- Proz.	157.- Proz.	200.- Proz.	250.- Proz.	300.- Proz.	300.- Proz.	300.- Proz.		
Einzelhandel	1297	23	18	19	12	11	9	7	1	—	—	—	= 100
Genossenschaften . .	1980	19	18	20	18	11	6	5	2	1	—	—	= 100
Großhandel	490	10	15	15	18	14	13	9	4	2	—	—	= 100
Industrien aller Art .	599	5	10	9	18	17	14	15	8	4	—	—	= 100
Private Versicherung.	82	5	10	8	18	18	20	12	9	—	—	—	= 100
Behörden	358	1	2	6	13	14	14	28	14	8	—	—	= 100
Sozialversicherung .	217	3	5	3	11	22	21	21	8	6	—	—	= 100
Angest. b. Rechtsanw.	54	9	24	16	24	2	16	5	2	2	—	—	= 100
Sonstige Betriebe . .	532	4	5	8	14	10	14	25	16	4	—	—	= 100

Gehaltsniveau etwas besser, obwohl der Durchschnitt der Angestellten jünger ist. Wiederum sind bei den Behörden und bei der Sozialversicherung die relativ besten Gehaltsverhältnisse zu finden, allerdings sind hier auch mehr qualifizierte und ältere Kräfte erfaßt.

VI. Die Lebensverhältnisse

Auf dieser Basis baut sich also die Existenz der weiblichen Angestellten auf. Wie kann sie sich ihr Leben gestalten? Auf der Grundlage eines so knappen Gehaltes, abhängig von einem langen Arbeitstag, eingespannt in die täglich gleiche Pflicht, mit karger Freizeit und auch diese noch eingeschränkt durch Hausarbeit, bedroht von der ständigen Gefahr der Kündigung und des Alters — wie kann sie sich in so engen Fesseln ihr Leben erträglich gestalten, wie kann sie sich ihre notwendigen Bedürfnisse für den Lebensunterhalt beschaffen, und wie kann sie sich darüber hinaus etwas an kleinen Freuden gönnen? Wie baut sich ihr Haushaltsbudget in so engem Rahmen auf?

Es ist verständlich, daß ein großer Teil der weiblichen Angestellten nur dadurch auskommt, daß sie im Hause der Eltern leben können und dadurch eine fühlbare Erleichterung für ihre Haushaltsführung erfahren. Wenn auch fast alle von ihnen den Eltern diesen Unterhalt durch ein Kostgeld bezahlen, so stellt sich doch dadurch ihr Lebensunterhalt wesentlich niedriger, als wenn sie sich ganz allein unterhalten müßten. „Wenn ich nicht bei meinen Eltern wohnen würde, könnte ich mit meinem Gehalt nicht auskommen“, schreibt eine sehr große Anzahl als Bemerkung unter den Fragebogen. Das niedrige Gehalt eines großen Teils der weiblichen Angestellten reicht also nur deshalb zur Erhaltung der Existenz, weil es von der Familie ausgeglichen wird. Die Bedeutung der Familie als Konsumgemeinschaft ist für weite Kreise der Arbeitnehmerschaft noch immer unbestreitbar. Nach unserer Erhebung wohnten

bei Eltern oder Verwandten	4711 = 84 Proz.
in Untermiete	378 = 7 Proz.
in eigener Wohnung	508 = 9 Proz.

Summe 5597 = 100 Proz.

84 Prozent der weiblichen Angestellten in unserer Umfrage wohnen also im Hause der Eltern oder Verwandten. Vergleicht man diese hohe Zahl mit der Altersverteilung unserer Erhebung (vgl. Seite 8), dann sieht man, daß es durchaus nicht etwa nur die jugendlichen Töchter sind, nur 37 Proz. der erfaßten Angestellten waren unter 20 Jahre alt. Das Argument, daß die weiblichen Angestellten deshalb billiger arbeiten können, weil sie im Hause der Eltern auch billiger leben können, ist ein umgekehrter Schluß: sie müssen billiger zu leben versuchen, weil sie billiger arbeiten müssen.

Ihnen gegenüber steht allerdings eine kaum geringere Zahl von Angestellten in unserer Erhebung, die nicht von ihren Eltern auf diese Art unterstützt werden, sondern die umgekehrt ihre Eltern unterstützen, indem sie die Haushaltsführung der Eltern mitbestreiten. Hier ruht die Last der Haushaltskosten in erster Linie auf der weiblichen Angestellten, aber sie als Hauptverdienerin der elterlichen oder geschwisterlichen Familie hat trotzdem keinerlei Anspruch auf Familienzuschläge. Es besteht noch oft die Auffassung, daß Männergehälter Familiengehälter wären, während das Gehalt der Frau lediglich für ihren persön-

lichen Unterhalt zu genügen brauche. Unsere Erhebung gibt ein Bild davon, wie anders in Wirklichkeit die Verhältnisse liegen. Gerade die ältere Angestellte hat oft ebenso eine „Familie“ zu ernähren wie ihr männlicher Kollege, wenn diese Familie auch aus Mutter oder Geschwistern statt aus Frau und Kindern besteht.

Wie viele Fragebogen erzählen davon, daß kranke Eltern oder unmündige Geschwister unterstützt werden müssen. So gibt z. B. die Antwort einer 40jährigen Verkäuferin einen erschütternden Einblick: „Ich habe meine Eltern, da mein Vater acht Jahre bettlägerig war, unterhalten müssen, da wir von einer Monatsrente von 18 Mk. nicht leben konnten; dazu mein Kind sowie eine seit achtzehn Jahren erwerbsunfähige Schwester. Mein körperlicher Zustand ist dadurch, noch dazu bei schweren Krankheiten, zeitweise ganz verzweifelt.“ Oder eine 31jährige Sekretärin: „Meine Mutter ist seit siebenundzwanzig Jahren Witwe, und ich muß als einzige Ernährerin für alles allein aufkommen.“ Oder eine 29jährige Verkäuferin muß für eine Schwester von fünfzehn Jahren und zwei Kinder einer verstorbenen Schwester von sieben und drei Jahren mitsorgen. Aber auch die jugendlichen Angestellten sind häufig die verantwortlichen und einzigen Träger des ganzen Familienhaushaltes. Eine 21jährige Angestellte mit 122 Mk. Brutto-Monatsgehalt klagt: „Da ich noch für meine Eltern sorgen muß, fällt es mir sehr schwer, mit meinem Gehalt auszukommen.“ Eine 24jährige Stenotypistin schreibt: „Da meine Mutter krank und ohne Einkommen ist, habe ich für den ganzen Haushalt (Miete, Feuerung, Licht usw.) voll aufzukommen.“ Bei den verhältnismäßig wenigen Ehefrauen, die noch mit erwerbstätig sein müssen, handelt es sich meist um besonders gelagerte tragische Fälle. So schreibt eine 45jährige Büroangestellte mit 316 Mk. Gehalt: „Mein Ehemann, Opernsänger, ist seit 1925 erwerbsunfähig“; ihre vier Kinder mußte diese Angestellte während ihrer Arbeit sich selbst überlassen; für die ganze sechsköpfige Familie mußte diese Frau allein aufkommen. Oder aus dem Brief einer 35jährigen Stenotypistin: „Ich ernähre von meinem Gehalt meinen Mann mit, da er seinerzeit durch den allgemeinen Personalabbau seine Stellung verlor und im Alter von 45 Jahren keine Stellung mehr bekommt.“ Daß diese Angestellten sich alle kleinen Freuden, wie Theater, Sport, Bücher oder Reisen ganz und gar versagen müssen, ist selbstverständlich. Von diesen erwerbstätigen Ehefrauen als Doppelverdienerinnen zu reden, wäre unsinnig. Es gibt auch Fälle, wo die junge Ehefrau mitarbeiten muß, um die notwendigsten Anschaffungen von Möbeln machen zu können. „Nur der gemeinsame Verdienst erlaubt in meiner jungen Ehe die Anschaffung von Möbeln und Gebrauchsgegenständen“, schreibt eine 31jährige Buchhalterin, die charakteristischerweise unter Tarif arbeiten muß. Gerade mit Rücksicht darauf, daß die weibliche Angestellte so oft die Ernährerin einer ganzen Familie sein muß, ist der Kampf um die Besserung ihrer Lage so außerordentlich dringlich. Es ist nicht nur der Abschlag von 10 oder 15 Proz., der ihr Gehalt unter das des Mannes drückt, es ist auch die Erschwerung der Aufstiegsmöglichkeit, die die Existenz der weiblichen Angestellten so ein-

engt und einklemmt. Wieviel Tapferkeit des Alltags gehört dazu, sich hier durchzusetzen!
 Von 4711 Angestellten in unserer Erhebung, die bei Eltern oder Verwandten wohnten,

hatten ein eigenes Zimmer	1402 = 30 Proz.
teilten ihr Zimmer	
mit einer Person	898 = 19 Proz.
mit zwei Personen	778 = 16 Proz.
mit drei und vier Personen	700 = 15 Proz.
mangelhafte Angaben machten	933 = 20 Proz.
Summe	4711 = 100 Proz.

Einen Raum für sich innerhalb der elterlichen Wohnung haben also nicht viele Glückliche. Die Hälfte aller Befragten, erwachsene Menschen, teilen ihr Zimmer mit andern, sind nie allein — wieviel unglückliche Familienverhältnisse mögen sich aus diesem zu engen Zusammengepfertsein ergeben! Viele Bogen deuten das schüchtern an. Dabei hat der Angestellte sehr viel Sinn für Wohnkultur. Nach der amtlichen Haushaltsstatistik gibt der Angestellte ungleich mehr für die Wohnung aus als der Arbeiter. Der Traum einer eigenen Wohnung, und sei es nur eine Einzimmerwohnung, ist gerade für diese Angestellten, die nie einen Raum für sich allein nach ihrem eigenen Sinn gestalten können, oft der Anreiz, zu einer übereilten Heirat zu greifen, nur um ein eigenes Heim zu besitzen.

Die Wohnungsfrage ist für die berufstätige Frau eine sehr wichtige und noch völlig ungelöste Frage. Je mehr die Frau durch die Verhältnisse gezwungen wird, ihren Beruf nicht mehr als Uebergangsstadium zur Ehe, sondern als Lebensberuf aufzufassen, je mehr sie auch innerlich zur Selbständigkeit neigt, desto mehr wird ihr das Problem ihrer eigenen Behausung zum wichtigsten Ausdruck ihrer Stellung im Leben. Die eigene Wohnung wird beinahe zum Symbol der modernen berufstätigen Frau. Man ersehnt sich nicht nur einen Raum, wo man allein sein kann ohne die Rücksichten auf Eltern oder die möblierte Wirtin, man will ihn auch so gestalten und einrichten können, wie man es wünscht. Die Frau ist und bleibt nun einmal mit der Wohnung enger verknüpft als der Mann, ihr ist ein „Heim“, ein Ruhepunkt wichtiger und notwendiger. Ist aber die weibliche Angestellte schon einmal in der seltenen Lage, eine eigene Wohnung zu bekommen und bezahlen zu können, dann taucht sofort die Frage auf, wer die Instandhaltung und die Küche übernimmt. Das eigene Wirtschaften, und mag der Raum auch noch so klein sein, erfordert neben der anstrengenden Berufsarbeit doch noch ein Plus an Kräften für den Haushalt. Die Schaffung von Ledigenheimen mit Ein- oder Zweizimmerwohnungen, zentraler Küchenversorgung und Reinigung zu ertragbaren Mietpreisen, wird gerade von der weiblichen Angestellten sehr ersehnt. „Für das größte Uebel halte ich die Wohnungsnot“, schreibt eine Redakteurin, „erstens kann man nicht menschenwürdig leben und muß so viel Geld dafür ausgeben, daß für die übrigen Bedürfnisse nichts übrig bleibt.“ Gerade die weibliche Angestellte hat oft als einziges „Luxusbedürfnis“, als Gegengewicht

gegen ihren eintönigen und nervenfressenden Beruf die Freude am Heim. Sie ist dann auch bereit, für die eigene Wohnung Verpflichtungen einzugehen, die ihr Einkommen übersteigen. Sehr viele Angestellte unserer Erhebung hatten Schulden gemacht, um sich Möbel anschaffen zu können. Wie wenig die Angestellte imstande ist, sich andere Erholung, Anregung und Vergnügen zu leisten, werden wir weiter unten in unserer Erhebung nachweisen.

Von den Angestellten unserer Umfrage wohnten nur 16 Proz. nicht in der elterlichen Wohnung. Von ihnen waren 7 Proz. möbliert (zu einem kleinen Teil auch unmöbliert) in Untermiete, 9 Proz. hatten eine eigene Wohnung. Man ist versucht, in diesen Besitzern eigener Wohnungen auf den ersten Blick die Verheirateten zu suchen. Eine Auszählung der Wohnungsinhaber nach Verheirateten und Ledigen ergab aber, daß nur etwas über die Hälfte Verheiratete unter ihnen waren, die andere kleinere Hälfte der Wohnungsbesitzerinnen waren unverheiratete, meist ältere Angestellte, die zum Teil für einen Elternteil sorgten oder diese elterliche Wohnung nun selbst übernommen hatten. Da übrigens von den Angestellten unserer Erhebung 8 Proz. verheiratet, verwitwet und geschieden sind, aber unter den 9 Proz. Wohnungsinhabern nur die Hälfte verheiratet sind, muß also die Hälfte der verheirateten weiblichen Angestellten in unserer Untersuchung ohne eigene Wohnung auskommen. Von da aus erklärt sich leicht ihr Weiterbleiben im Beruf.

Die in eigener Wohnung oder die in Untermiete wohnenden Angestellten mußten an Miete für ihre Wohnung aufwenden:

	für Untermiete	für eigene Wohnung
bis 20 Mark	24 Proz.	18 Proz.
bis 40 Mark	56 Proz.	43 Proz.
bis 60 Mark	16 Proz.	26 Proz.
bis 100 Mark	4 Proz.	13 Proz.
	378 = 100 Proz.	508 = 100 Proz.

Die Ausgaben für die Wohnung halten sich also im Hinblick auf die teuren Mieten in den Großstädten in sehr bescheidenen Grenzen. Die wenigen höheren Mietpreise für eigene Wohnungen sind wahrscheinlich durch die Neubauwohnungen zu erklären.

Die Ausgaben für die Verpflegung richten sich natürlich danach, ob die Angestellte bei den Eltern ißt oder sich selbständig verpflegt. In dem Kostgeld, das die bei den Eltern Wohnenden abgeben, ist eigentlich eine Abgeltung für die Miete mit enthalten. Die Gegenüberstellung, die wir hier geben, ist daher nur bedingt als Vergleich zu nehmen. Es bezahlten:

von 4423 Angestellten, die bei den Eltern wohnten, für Kostgeld:

bis 30 Mark	937 = 21 Proz.
bis 50 Mark	1461 = 33 Proz.
bis 80 Mark	1082 = 25 Proz.
bis 100 Mark	360 = 8 Proz.
üb. 100 Mark	328 = 7 Proz.
kein Kostgeld gaben ab	255 = 6 Proz.

Summe: 4423 = 100 Proz.

von 773 Angestellten, die in Untermiete oder eigener Wohnung wohnten, für Verpflegung:

bis 50 Mark	137 = 18 Proz.
bis 75 Mark	226 = 29 Proz.
bis 100 Mark	235 = 30 Proz.
üb. 100 Mark	175 = 23 Proz.

Summe: 773 = 100 Proz.

82 Proz. der Angestellten, die bei den Eltern wohnen, müssen also mehr als 50 Mk. an Kostgeld abgeben, in einzelnen Fällen sogar bis zu 150 Mk.; man kann sagen, daß diese höheren Sätze eine Unterstützung des elterlichen Haushaltes bedeuten. Trotzdem lebt die alleinstehende Angestellte noch teurer; über die Hälfte der Selbstversorgerinnen gibt mehr, zum Teil weit mehr als 75 Mk. im Monat für Verpflegung aus. Rechnet man also hier durchschnittlich 85 Mk. für Verpflegung, wozu noch eine Durchschnittsmiete von rund 50 Mk. hinzuzurechnen wäre, dann würden sich die Ausgaben für die alleinstehende Angestellte in unserer Erhebung nur für Wohnungs- und Ernährungsbedarf auf etwa 140 Mk. stellen, also auf den Durchschnittsverdienst der erfaßten Angestellten. Daraus geht einwandfrei hervor, daß mit den gezahlten Gehältern die Mehrzahl der Angestellten überhaupt gar keine selbständige Existenz fristen kann. In der Tat schreiben auch manche Angestellte, daß z. B. ihr Kleidungsbedarf sich zeitweilig nur auf Kosten der Ernährung bestreiten lasse.

Im engsten Zusammenhang mit der Wohnung steht für die weibliche Angestellte ihre häusliche Nebenarbeit. Wir haben schon darauf hingewiesen, daß die eigene Wohnung für die berufstätige Frau gleichzeitig die Nebenbelastung der Wirtschaftsführung bedeuten muß, solange noch nicht in zentralen Ledigenheimen eine Lösung gefunden ist. Die Frage „Treiben Sie Sport?“ beantwortete eine Angestellte mit bitterem Humor, „Jawohl — aufräumen in meiner Wohnung!“ Aber auch für die im Hause der Eltern lebende Angestellte ist in sehr vielen Fällen noch die Mithilfe im elterlichen Haushalt Verpflichtung. Diese Mithilfe besteht fast immer in Aufräume- oder Einholearbeit, selten im Kochen. Etwas mehr als die Hälfte der erfaßten Angestellten mußten diese hauswirtschaftliche Nebenarbeit leisten, die sie mindestens zwei Stunden, in vielen Fällen aber auch vier und sechs Stunden in Anspruch nimmt. Auch den freien Sonabendnachmittag müssen manche Angestellte dazu verwenden. Und welche Doppellast trägt erst die verheiratete weibliche Angestellte, die auch für ihren Mann mit zu sorgen hat. Besonders schwierig gestaltet sich diese häusliche „Neben“-Sorge dann, wenn Kinder da sind. Die Mütter in unserer Erhebung konnten ihre Kinder in der Hälfte aller Fälle in die Obhut von Verwandten geben, aber der achte Teil mußte seine Kinder ohne jede Aufsicht lassen. Welche Sorge, welche Belastung tragen diese Frauen noch zu der schweren Bürde um ihre Existenz — und diese Heldinnen des Alltags werden nur um ihres Geschlechts willen in ihrer Arbeitsleistung geringer geschätzt!

Für fast alle Angestellten in unserer Erhebung besteht aber neben der hauswirtschaftlichen Tätigkeit die Notwendigkeit, ihre

Sachen selbst in Stand zu halten, Wäsche zu flicken, Strümpfe zu stopfen, sehr oft auch Wäsche zu waschen und vor allem sich selbst Kleider zu nähen. Auch die Angestellten, die keine hauswirtschaftliche Arbeit zu machen brauchen, betonen, daß sie dieses Instandhalten der eigenen Garderobe selbst besorgen müssen. Kein Mann braucht diese Nebenarbeit zu leisten — für die Frau aber wird dieses „Muß“ zum Argument für ihre Minderbezahlung ausgenutzt — sie kann ja dadurch billiger leben!

Im Zusammenhang mit der Wohnung steht auch die Frage, wo und wie die Angestellten ihr Mittagessen nehmen. Doch bestimmt hier in erster Linie auch die Einteilung der Arbeitszeit und die Dauer des Weges, wo und wann die Hauptmahlzeit des Tages stattfinden kann. Von den Angestellten in unserer Umfrage hatten

bis zu ½ Stunde Mittagspause	20 Proz.
½ bis 1 Stunde Mittagspause	4 Proz.
1 bis 2 Stunden Mittagspause	69 Proz.
gar keine Mittagspause	7 Proz.

Summe: 100 Proz.

Von den 69 Proz. der Angestellten unserer Erhebung, die ein bis zwei Stunden Mittagspause haben — fast ausschließlich Verkäuferinnen —, essen doch nur 58 Proz. mittags zu Hause, ein Teil ißt im Betrieb oder im Gasthaus, eine große Zahl jedoch erst abends nach Büroschluß zu Hause. Viele Angestellten klagten jedoch, daß die Pausen nicht eingehalten werden könnten. Ihr Mittagessen nahmen ein

zu Hause während der Mittagspause	58 Proz.
zu Hause abends nach Arbeitsschluß	28 Proz.
im Betrieb	8 Proz.
im Gasthaus	6 Proz.

Summe: 100 Proz.

Wenn die Mehrzahl der erfaßten Angestellten auch ein bis zwei Stunden mittags Tischzeit hat, so bleibt doch durch Hin- und Rückweg nur eine sehr knappe Pause übrig. Denn es brauchten für den einmaligen Arbeitsweg

bis zu ½ Stunde	75 Proz.
½ bis 1 Stunde	22 Proz.
über 1 Stunde	3 Proz.

Summe: 100 Proz.

Den Weg zur Arbeit legten zurück

zu Fuß	53 Proz.
mit dem Fahrrad	12 Proz.
mit Straßenbahn, U.-Bahn, Autobus	26 Proz.
mit der Eisenbahn	9 Proz.

Summe: 100 Proz.

Während die Hälfte der Angestellten zu Fuß zur Arbeit geht und so das Fahrgeld ersparen kann (die große Zahl der Genossen-

schaftsangestellten, die in den innerhalb der Wohnviertel dezentralisierten Filialen, der Konsumvereine tätig sind, drückt hier den Prozentsatz), bedeutet dieser Posten für die übrigen Befragten eine erhebliche Ausgabe. Von 5254 erfaßten Angestellten brauchten

kein Fahrgeld	60 Proz.
bis 5 Mark	6 Proz.
5 bis 10 Mark	22 Proz.
über 10 Mark	12 Proz.
Summe: 100 Proz.	

Das Budget der weiblichen Angestellten wird also mit einer nicht geringen regelmäßigen Ausgabe an Fahrgeld belastet, diese Angestellten, die fahren müssen, geben im Durchschnitt etwa 10 Mk. dafür aus.

Neben den Ausgaben für Wohnung und Ernährung folgt als wichtiger Posten, für die weiblichen Angestellten als sehr wichtiger Posten, die *Kleidung*. Mehr als je ist die weibliche Angestellte darauf angewiesen, sich gut zu kleiden. In vielen Geschäften wird eine gute Kleidung geradezu verlangt oder eine bestimmte Kleidung vorgeschrieben. Was müssen und was können die weiblichen Angestellten für ihre Kleidung aufwenden? Eine solche Rechnung kann nur einen Anhaltspunkt geben, der jährliche und noch mehr der monatliche Aufwand ist schwer anzugeben, weil eine größere Anschaffung Ersparnisse längerer Zeit aufbraucht, dafür aber vielleicht nur alle zwei oder drei Jahre gemacht wird. Ihren Kleidungs aufwand einschließlich Reparaturen schätzen 3450 weibliche Angestellte unserer Umfrage jährlich folgendermaßen:

bis zu 100 Mark	6 Proz.
100 bis 200 Mark	17 Proz.
200 bis 400 Mark	50 Proz.
über 400 Mark	27 Proz.
Summe: 100 Proz.	

Dieser Aufwand erscheint auf den ersten Blick verhältnismäßig hoch, er erklärt sich auch nur aus der Tatsache, daß sehr viele Angestellte unserer Erhebung verhältnismäßig billig im elterlichen Haushalt wohnen und daher für ihre Kleidung mehr aufwenden können. Wenn man für die Mehrzahl einen Kleidungsbedarf von etwa 300 Mk. annimmt (einschließlich aller Reparaturen, die z. B. bei Schuhen ins Geld laufen), so würde es monatlich 25 Mk. bedeuten. Auch hier zeigt sich, daß das Äußere der berufstätigen Frau für den Konkurrenzkampf eine entscheidende Rolle spielt.

Auf der gleichen Linie liegen die Ausgaben für *Körperpflege*. Bei der Mehrzahl der weiblichen Angestellten müssen sich die Ausgaben für Körperpflege im wesentlichen auf den Friseur und Seife beschränken, zu mehr als wie zu einem Haarschnitt und einer Ondulation im Monat reicht das Einkommen nicht. „Würde gern meinem Körper mehr Pflege angedeihen lassen, es ist aber bei diesem Einkommen unmöglich“, schreibt eine Verkäuferin. Sieht man sich die Ausgaben für Körperpflege

in unserer Erhebung genauer an, so erkennt man, daß für Toilettegebrauch, für Bäder, geschweige denn für „Schönheitsmittel“ nicht viel bleiben kann. Der Aufwand der amerikanischen weiblichen Angestellten für Schönheitspflege ist für deutsche Verhältnisse ganz undenkbar. Von 4771 befragten Angestellten wandten monatlich für Körperpflege auf:

bis zu 2 Mark	12 Proz.
2 bis 5 Mark	44 Proz.
5 bis 10 Mark	34 Proz.
über 10 Mark	10 Proz.
Summe: 100 Proz.	

Rechnet man auch die Ausgaben für Körperpflege zu den „notwendigen Ausgaben“, dann fragt sich, was denn nun nach Abzug der lebenswichtigen Ausgaben für Freizeit, Erholung, Vergnügung und Kulturanprüche vom Gehalt der weiblichen Angestellten übrig bleibt. Wir hatten in der Untersuchung der Einnahmen ein Durchschnittsgehalt von 146 Mk. brutto oder 129 Mk. netto errechnet. Wir hatten uns einen ungefähren Ueberblick über die Ausgaben der alleinstehenden Angestellten zu verschaffen versucht, indem wir die Ausgaben für Wohnung (etwa 50 Mk.), Ernährung (etwa 85 Mk.), Kleidung (etwa 25 Mk.), Fahrgeld (etwa 10 Mk.) und Körperpflege (etwa 5 Mk.) berechneten. Es kann hier nicht unsere Aufgabe sein, die genauen Ausgaben für den Lebensunterhalt der weiblichen Angestellten zu errechnen, das kann nur eine Haushaltsstatistik auf Grund präzise auf lange Zeit geführter Haushaltsbücher. Trotzdem läßt auch unsere Erhebung einen Einblick zu, wie wenig der weiblichen Angestellten für ihre „sonstigen Lebensbedürfnisse“ übrig bleibt. Selbst wenn man annimmt, daß die alleinstehende weibliche Angestellte im allgemeinen über 25 Jahre alt ist und demzufolge auch ein höheres Gehalt bekommt, so würde doch schon diese geschätzte Aufstellung einen Lebensaufwand für die nötigen Dinge von 175 Mk., rund gerechnet, ergeben. Dabei fehlen z. B. die Ausgaben für Heizung, Beleuchtung, Wäsche, die verschiedene Angestellte mit mindestens 9 Mk. pro Monat ansetzen. — Allerdings leben nach unserer Erhebung nur 16 Proz. der weiblichen Angestellten auf diese Weise, die überwiegende Mehrheit lebt bedeutend billiger im Hause der Eltern. Rechnet man für diese Angestellten, die allerdings meist zu den jüngeren und schlechter bezahlten gehören, durchschnittlich 60 Mk. Kostgeld, dazu an Bekleidung, Fahrgeld, Körperpflege das gleiche, so würde sich nur ein notwendigster Lebensaufwand von 100 Mk. ergeben.

Auf jeden Fall zeigt sich, daß für Zerstreuung, Erholung, Reisen, Bücher usw. nur ein sehr geringer Teil, in vielen Fällen überhaupt nichts bleibt. Zahlreiche Fragebogen sprechen gerade hier unaufgefordert eine ausführliche Sprache. Ins Theater oder ins Kino konnte die Hälfte aller Befragten überhaupt nicht gehen. Wovon denn? lauten in vielen Fällen die Antworten. Noch geringer ist die Zahl derer, die in ihren Ferien verreisen konnten. Wir geben hier die Zahlen von 5678 Befragten:

Es konnten ins Theater gehen: einmal im Monat 38 Proz., zweibis viermal und öfter 15 Proz., gar nicht 49 Proz. Es konnten während ihrer Ferien verreisen: 47 Proz., nicht verreisen: 53 Proz. Viele Angestellte betonen, daß sie ins Theater nur durch Vermittlung von Bekannten gehen können — aber die Hälfte kann überhaupt nicht Geld oder Zeit dafür erübrigen. Die Ferienreise können die meisten Angestellten nur dann ermöglichen, wenn sie das ganze Jahr darauf sparen und auf alle übrigen Vergnügungen verzichten. Häufig führt die Reise nur zu Verwandten oder in die nächste Umgebung der Stadt, manche „Reise“ ist eine Wanderung mit Zeltlager und Jugendherberge. Für viele hört das Reisen auf, wenn sie für Verwandte sorgen müssen. Eine Angestellte, die für drei Kinder von Verwandten mit zu sorgen hatte, konnte nach 15jähriger Tätigkeit das erstmal verreisen. Eine andere schreibt, „bis zum heutigen Tage mußte ich meine Ferien geteilt nehmen, sogar in halben Tagen“. Die meisten verheirateten Angestellten schreiben: „Reisen? Solange ich verheiratet bin, nein, vorher ja“. Es ist nicht einmal die Hälfte, die es ermöglichen kann, einmal im Jahr die so nötige Ausspannung durch eine Reise zu genießen.

Erfreulicher als man vermutet, ist das Kapitel Sport, es ist schon bezeichnend, daß hier die Fragen fast von allen präzise beantwortet wurden. Von 5678 Angestellten trieben 62 Proz. mehr oder minder regelmäßigen Sport. Den Hauptanteil an den Sportarten trägt erstaunlicherweise der Wassersport, vor allem Schwimmen, aber auch Paddeln und Rudern. Vielleicht mag hier die große Zahl der Berlinerinnen, die ja in einer Stadt mit idealen Wassersportverhältnissen leben, den Prozentsatz beeinflussen. Erst weit danach folgt die Gymnastik mit rund einem Viertel der sporttreibenden Angestellten, fast ebenso viel Angestellte turnen regelmäßig. Verhältnismäßig gering erscheint die Zahl der Wanderfreunde, es ist noch nicht ein Zehntel der Sportausübenden. Es folgen noch Leichtathletik, Radeln und Ballspiele — Tennis als eine der teuersten Sportarten können sich die wenigsten leisten. Auch hier beim Sport zeigt sich, daß die Angestellten der Betriebe mit frühem Büroschluß viel mehr zum Sport kommen. Sie sind deshalb vielmehr sportausübend als die Verkäuferinnen. An den 28 Proz., die keinen Sport treiben, sind wieder in erster Linie die Verkäuferinnen von Einzelhandel und Genossenschaften am stärksten beteiligt. Etwas über 1000 Angestellte oder ein Fünftel der Befragten gehören einem Sportverein an.

Die Ausgaben für den Sport halten sich in sehr mäßigen Grenzen, von denen, die die Ausgaben nennen, gibt die Hälfte nur ein bis zwei Mark im Monat aus, ein Fünftel kann drei und vier Mark aufwenden, die übrigen allerdings auch fünf und sechs Mark. Jedenfalls geht aus der Erhebung hervor, daß die jüngere Generation leichter und lieber etwas Geld für Sport erübrigt als für Theater und Bücher.

Die Angaben über L e k t ü r e sind so lückenhaft, daß sich irgendeine bestimmte geistige Haltung der weiblichen Angestellten nicht erkennen läßt. Aus allen Bogen klingt auch hier immer wieder als Grundton hindurch: Kein Geld und keine Zeit!

Die Entwicklung des Arbeitsmarkts der weiblichen Angestellten von 1925 bis 1930

Bei den Arbeitsämtern und nicht gewerbsmäßigen Arbeitsnachweisen waren arbeitsuchend gemeldet:

Jahr und Monat	Kaufmännische Angestellte		Büroangestellte	
	weiblich	männlich	weiblich	männlich
1925				
Januar.	15 322	38 997	4 965	12 359
April	14 502	35 163	4 402	10 597
Juli	13 463	32 622	3 395	8 487
Oktober	16 143	35 122	4 513	8 989
1926				
Januar.	27 630	60 044	8 179	15 022
April	44 627	85 596	10 417	19 175
Juli	50 096	98 861	10 498	19 759
Oktober	63 410	131 798	12 175	21 549
1927				
Januar.	59 755	132 255	11 930	22 216
April	52 416	117 226	10 215	20 176
Juli	41 601	100 627	6 795	16 748
Oktober	39 611	91 336	6 937	15 736
1928				
Januar.	39 659	94 105	6 844	16 984
April	43 071	95 884	7 306	16 008
Juli	39 812	92 254	5 779	14 967
Oktober	42 251	93 665	7 816	15 100
1929				
Januar.	47 872	100 820	8 099	16 392
April	60 231	109 233	9 304	16 720
Juli	54 229	109 355	7 451	16 087
Oktober	61 569	114 098	9 746	16 047
1930				
Januar.	67 596	123 911	11 200	15 955

Inhalt

	Seite
Vorwort	2
Einleitung: Die soziale Lage der weiblichen Angestellten . .	3
1. Der Personenkreis und seine Zusammensetzung	7
2. Schulzeit und Berufsausbildung	12
3. Beruf und Stellung	16
4. Die Arbeitszeit	24
5. Das Einkommen der weiblichen Angestellten	31
6. Die Lebensverhältnisse	38
Anhang: Die Entwicklung des Arbeitsmarkts der weiblichen Angestellten von 1925 bis 1930	47

[illegible]