

Bei Krankheit bot den ArbeiterInnen die betriebs-eigene Krankenkasse Schutz.<sup>199</sup> Der Eintritt in die Kranken-Unterstützungskasse war für alle ArbeiterInnen obligatorisch.<sup>200</sup> Bei Austritt aus der Firma, bei Erschöpfung der Genussberechtigung und bei Ausschluss durch den Vorstand – zum Beispiel wegen liederlichem Lebenswandel oder bei Wider-setzung gegen Anordnungen des Vorstandes – erlosch die Mitgliedschaft und mit ihr alle Ansprüche an das Kassenvermögen.<sup>201</sup> Mit dem Erlöschen der Genussberechtigung bei Austritt aus der Firma för-derde das Unternehmen die Bindung der ArbeiterInnen an den Betrieb,<sup>202</sup> mit den genannten Aus-schlussgründen die Disziplinierung. So richtet sich die vordergründig nur zum Wohle der ArbeiterInnen eingeführten Schutzbestimmungen in vielem letztlich doch wieder gegen sie.

Die Mitgliederbeiträge wurden vom Lohn abge-zogen und durften keinesfalls drei Prozent der Ent-löhnung überschreiten.<sup>203</sup> Im Erkrankungsfalle übernahm die Kasse 80 bis 100 Prozent der Kosten für ärztliche Behandlung und Arznei<sup>204</sup> und zahlte ein tägliches Krankengeld in der Höhe von 50 Pro-zent des Lohnes. Die Mitglieder der Männerkran-kenkasse von Triesen hatten wegen ihrer höheren Beitragsleistung Anspruch auf 80 Prozent des Lohnes.<sup>205</sup> Die Leistungsdauer war auf 20 Wochen innert 300 aufeinanderfolgenden Tagen be-schränkt.<sup>206</sup>

Somit bot die Betriebskrankenkasse nach den neuen Statuten von 1939 im allgemeinen die in der Gewerbeordnung von 1915 vorgeschriebenen Schutzbestimmungen – mit der wichtigen Abände-rung, dass die Kosten der ärztlichen Behandlung nicht mehr generell, sondern nur noch zu 80 bis 100 Prozent durch die Kasse gedeckt waren.

Die Betriebskrankenkassenabrechnung von 1931 gibt einen Einblick in die Inanspruchnahme der Kasse und deren Leistungsmöglichkeiten: Die Ein-nahmen der Kasse beliefen sich auf zirka 11 500 Franken, wovon die Mitgliederbeiträge knapp 5000 Franken, die Firmenbeiträge knapp 2500 Franken ausmachten.

Die Ausgaben betrugen für 1931 ungefähr 11 200 Franken. Wichtigste Ausgabeposten waren zirka 4000 Franken Taggeldunterstützungen, 4200 Franken für Arztrechnungen, für zwei Personen ein Spitalaufenthalt und für sechs Frauen das Wochenbett.<sup>207</sup>

1939 schloss die Betriebskrankenkasse mit einem Defizit von 2500 Franken ab, das je zur Hälfte von der Firmenleitung und der Regierung beglichen wurde. Damit sollte die Möglichkeit geschaffen werden, die Kasse auf einer gesunden Grundlage neu aufzubauen.<sup>208</sup>

Was die Altersvorsorge betraf, war Jenny, Spoerry & Cie eine bemerkenswerte Ausnahme. 1911 erfolgte – soweit ersichtlich auf alleinige Initiative der Firmenleitung – die Errichtung eines betriebseigenen Pensionsfonds für die Weberei in Triesen, 1917 dann auch für die Spinnerei in Vaduz.<sup>209</sup>

Für die Versicherten bestand keine Beitragspflicht. Nach vierzigjähriger Betriebszugehörigkeit, beziehungsweise ab dem sechzigsten Altersjahr bei min-destens dreissig Dienstjahren, hatten die ArbeiterInnen Anspruch auf eine bescheidene Pension. Die Statuten legten fest, dass Männern 40 Kronen, Frauen jedoch nur 30 Kronen pro Monat ausbe-zahlt werden solle.<sup>210</sup> Ob der Pensionsanspruch für Männer in Analogie zum Lohn höher bemessen war oder ob davon ausgegangen wurde, dass sie noch eine Ehefrau zu unterhalten hätten, bleibt unklar.

#### LÖHNE<sup>211</sup>

Die Spannbreite bei den Frauenlöhnen war je nach Betrieb und Arbeitsform recht gross:

K.H. wurde bei Jenny, Spoerry & Cie zu 38 Rappen Stundenlohn eingestellt, bekam dann aber nach viermonatiger Anlernzeit 40 Rappen und verdiente schliesslich nach einem Jahr im Akkord 60 bis 62 Rappen pro Stunde (sfr. 5.70 bis sfr. 5.90 pro Tag). Nach Angaben von Jenny, Spoerry & Cie konnte eine tüchtige Arbeiterin in der Spinnerei oder Weberei 1922 um sfr. 6.50 pro Tag verdienen.<sup>212</sup> Allerdings kam es in der Zwischenkriegszeit mehr-