

Die Sanitätswarte

Organ zur Vertretung der Interessen des gesamten Personals in Kranken- und Irren-Anstalten, Sanatorien, Heil-, Pflege- u. Bade-Anstalten, Massage- u. Wasserheil-Instituten, Kliniken, Seebädern usw.

Beilage zur „Gewerkschaft“, Organ des Verbandes der Gemeinde- und Staatsarbeiter.

Redaktion und Expedition: Berlin W. 30,
Winterfeldstr. 24. — Fernsprecher: Amt VI, 6488.
Redakteur: Emil Dittmer.

Berlin,
den 8. Mai 1908.

Erscheint alle 14 Tage, Freitags.
Bezugspreis inkl. „Die Gewerkschaft“ viertel-
jährlich durch die Post (ohne Postgelde) 2,— M.
Postzeitungs-Liste Nr. 3164.

Inhalt:

Der Tarifkampf der Berliner Badeanstalts-Angestellten. II. —
Schlichtungsgericht. — Mann das Personal der Badeanstalten für ge-
setzliche Feiertage Lohn beanspruchen? — Aus der Praxis. — Aus
unserer Bewegung. — Rundschau.

Der Tarifkampf der Berliner Badeanstalts-Angestellten.

II.

In den weiteren Vorverhandlungen der Arbeitnehmer-Ver-
treter beider Richtungen traten Differenzen weniger scharf hervor,
so daß in allen übrigen Punkten eine Verständigung leichter er-
reicht wurde. Nur eine kleine Montroverse sei noch erwähnt. Ueber
die Einrichtung des paritätischen Arbeitsnachweises selbst war man
schon einig; nur die Frage der Kostendeckung konnte nicht so ohne
weiteres gelöst werden. Am hierbei so günstig wie möglich ab-
zuschneiden und auch aus Zweckmäßigkeitsrunden machten die
Verbandsvertreter den Vorschlag, den paritätischen Arbeitsnachweis
im Falle seiner Durchführung an einen bereits bestehenden anzuschließen.
Das könnte sehr leicht bei dem in unserem Verbands-
sitzenden Arbeitsnachweis für das Pflegepersonal geschehen —
vorausgesetzt die Zustimmung unseres Verbandsvorstandes, an
die kaum zu zweifeln sein dürfte. Diese Lösung wäre zweifellos
die glücklichere, da beide Berufe nahe miteinander verwandt sind,
nicht selten sogar in einander übergreifen. Die finanzielle Seite
könnte sich ebenfalls nur vorteilhaft gestalten, weil Räume, Ein-
richtungen usw. vorhanden sind und nur einiger Ausgestaltungen
bedürfen. Unverkündigterweise fand dieser Gedanke lebhaften
Widerspruch, ganz besonders bei dem gegenwärtigen Verwalter
des vom Lokalverein unterhaltenen Arbeitsnachweises, so daß es
bei der Aufstellung der Forderung selbst zunächst bleiben und die
Frage der Einrichtung zurückgestellt werden mußte.

Der Tarifentwurf erhielt schließlich folgende Fassung:

1. Lohn.

Bademeister und Bademeisterinnen in den Schwitz- und
Bannen-Abteilungen erhalten einen Minimallohn von 40 M.
wöchentlich.

Nach der Frequenz der Badeanstalten bleibt es der freien
Bereinerklärung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer überlassen,
höhere Lohnsätze festzusetzen.

Das hieher von den Bademeistern bzw. Bademeisterinnen
abhaltene Hilfspersonal ist beizubehalten und vom Anstaltsbesitzer
zu entlohnen.

Die Lohnzahlung erfolgt Freitags abends.

2. Befähigungsnachweis.

Badeangestellte, die eine halbjährige Tätigkeit in einer Bade-
anstalt, Kurheilanstalt oder einem Sanatorium nachweisen
können und sich einer Prüfung in Massage, Anatomie usw. unter-
ziehen haben, sind anzuerkennen.

Wird in einem Falle die Befähigung von Arbeitgeber- oder
Arbeitnehmerseite anzuzweifeln, so entscheidet die Schlichtungs-
kommission und hat sich der betreffende Badeangestellte auf deren
Verlangen vor einem von dieser bestimmten Arzte einer erneuten
Prüfung zu unterziehen.

Für die bereits vor dem 1. Oktober 1907 beschäftigten Ange-
stellten haben vorstehende Bestimmungen keine Wirksamkeit.

3. Geschäftszeit.

Annahme der Bäder.

a) Schwitzbäder:
an den Wochentagen von 10 Uhr morgens bis 7 Uhr abends,
an Sonntagen von 8 bis 10 Uhr vormittags.

b) Bannen- und Zusatzbäder
im Sommer (April bis September):
an den Wochentagen von 8 Uhr morgens bis 8 Uhr abends,
an Sonntagen von 7 Uhr bis 11 Uhr vormittags;
im Winter (Oktober bis März):

an den Wochentagen von 9 Uhr morgens bis 3 Uhr abends,
an Sonntagen von 8 bis 11 Uhr vormittags.

Beginn und Ende der Geschäftszeit.

Geschäftsschluß an den Wochentagen 9 Uhr abends, an Sonn-
tagen 12 Uhr mittags.

Die Tätigkeit des Personals beginnt eine halbe Stunde vor
der Bäderannahme der jeweiligen Abteilung der Anstalt.

Freie Tage.

Am Neujahrstag, Bußtag, Karfreitag, Simeonstagsfest und
an den ersten beiden Tagen der drei hohen Feste bleiben die Bade-
anstalten geschlossen.

In jeder Woche erhalten die Angestellten einen halben freien
Tag (Nachmittag).

4. Arbeitsnachweis.

Für das Badegewerbe wird ein paritätischer Arbeitsnachweis
eingerrichtet.

Die Leitung desselben wird einem Kuratorium unterstellt,
das aus 4 Mitgliedern besteht und je zur Hälfte von den Arbeit-
gebern und Arbeitnehmern gewählt wird.

Die Sitzungen des Kuratoriums sind als ein Bestandteil des
Tarifvertrages zu betrachten.

Die Kosten der Unterhaltung des Arbeitsnachweises tragen
die Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu gleichen Teilen.

Der gewählte Arbeitsvermittler darf nicht Mitglied des Kura-
toriums sein.

5. Kündigung des Arbeitsverhältnisses.

Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses ist an eine Kündi-
gungsfrist von 8 Tagen gebunden.

6. Schlichtungs-Kommission.

Es ist eine Schlichtungs-Kommission von 4 Arbeitgebern und
4 Arbeitnehmern (jede Partei ernimmt 2 Vertreter) unter Vorsitz
eines Unparteiischen zu bilden. Diese Kommission hat die Diffe-
renzen, welche aus diesem Tarifvertrage entstehen und eventuell
zu Streiks oder Aussperrungen führen können, zu begleichen. Die
Parteien haben das Recht, gegen die Beschlüsse bzw. Entscheidungen
der Kommission innerhalb 8 Tagen nach Kenntnis der Beschlüsse
usw. das Einigungsamt anzurufen. Die Entscheidung des Ein-
igungsamtes ist endgültig.

Die Mitglieder der Schlichtungs-Kommission sind berechtigt,
einzeln oder zu zweien die ihnen zur Kenntnis gegebenen Unregel-
mäßigkeiten und Verstöße gegen diesen Tarif an Ort und Stelle
zu prüfen und zu diesem Zweck die betreffende Anstalt in Augen-
schein zu nehmen.

Dazu erhalten die Mitglieder der Kommission eine Legiti-
mation seitens des Vorsitzenden des Berliner Gewerbegerichts.

7. Dauer und Mündigung des Tarifes.

Vorliegender Tarifvertrag hat Gültigkeit bis zum 31. Dezember 1908. Wird der Vertrag nicht 3 Monate vor Ablauf gekündigt, so läuft er mit derselben Kündigungsfrist stets ein Jahr weiter.

Bei Mündigung des Vertrages hat die Schlichtungs-Kommission die Pflicht, einen neuen Vertrag zu entwerfen und den Parteien zur Genehmigung vorzulegen. Wenn die Parteien den Vertrag nicht billigen, ist das Einigungsamt unverzüglich anzurufen, damit dieses einen neuen Vertrag durch Schiedsspruch festsetzt.

Soweit die von den Arbeitnehmern formulierten Forderungen! Und die Verhandlungen mit den Arbeitgebern? Ueber diese ist kürzer zu berichten! Mit wenigen Worten kann es gesagt werden, da sich die Herren bei ihren „Gründen“ für die glatte Ablehnung aller Anträge der Angestellten nicht sonderlich in Unkosten stürzten. Der materielle Wert der Auseinandersetzungen stand im umgekehrten Verhältnis zu ihrer Länge. Alle Bemühungen der Arbeitnehmervertreter, den Nachweis für die Zweckmäßigkeit und Notwendigkeit unserer Forderungen zu führen, begegneten tauben Ohren — prallten ab an dem festen Willen der Arbeitgeber, nichts, auch rein nichts zu bewilligen. Sie verschützten sich hinter die Weisungen ihrer Auftraggeber, ohne die sie keine Zugeständnisse machen könnten, so daß die Verhandlungen nahezu zur Farce wurden. Aus ihrer Reserve herausgerissen wurden sie nur, als die Arbeitnehmer das gegenwärtige Entlohnungssystem charakterisierten und beim richtigen Namen nannten. Die Bezeichnung „Trinkgeld“ fiel den Herren auf die Nerven — begreiflicherweise! — sie hielten am „Bedienungsgeld“ fest.

Bei dieser Vogelstrauktaktik gaben die Kollegen nach wiederholten Sitzungen endlich die Versuche, die Arbeitgeber zu überzeugen, auf und beantragten die Anrufung des Berliner Gewerbegerichts, damit dieses endgültig entscheide. Wohl in der Annahme, daß ihnen das nicht viel kosten werde, erklärten sich auch die Anstaltsbesitzer damit einverstanden — und, wie gleich vorausgeschickt sein mag, sie hatten sich nicht getäuscht. Am 31. März fällt das Einigungsamt nachstehenden

Schiedsspruch.

1. Es wird den Parteien empfohlen, auf der Grundlage des mit dem 31. Dezember 1907 abgelaufenen Vertrages einen neuen Tarifvertrag zu schließen.
2. In diesem neuen Tarifvertrag sind folgende von dem bisherigen Vertrag abweichende Bestimmungen aufzunehmen: Gewährleistung eines monatlichen Mindesteinkommens von
 - 140 M. für Dampf- und Schwibbäder, für Männer,
 - 120 M. für Männer in den Bannabteilungen,
 - 100 M. für Masseusen in Dampf- und Schwibbädern,
 - 90 M. für Frauen in Bannabteilungen.

Festsetzung der Arbeitszeit.

- a) für Dampf- und Schwibbäder:
 - Wochentags von 9 Uhr morgens bis 9 Uhr abends,
 - Sonntags von 8 Uhr morgens bis 1 Uhr mittags,
 - Annahme bis 11 Uhr mittags;
 - b) für Bannabäder im Sommer:
 - Wochentags von 8 Uhr früh bis 8½ Uhr abends,
 - Sonnabends von 8 Uhr früh bis 9 Uhr abends,
 - Sonntags und Feiertags von 7 Uhr früh bis 1 Uhr mittags,
 - Annahme bis 12 Uhr mittags.
- Im Winter:
- Wochentags von 8½ Uhr früh bis 8½ Uhr abends,
 - Sonnabends von 8½ Uhr früh bis 9 Uhr abends,
 - Sonn- und Feiertage von 8-11 Uhr;
 - Annahme bis mittags 12 Uhr.

3. Der Vertrag ist auf 2 Jahre abgeschlossen worden, vom Tage der Annahme des Schiedspruches ab gerechnet.
4. Beiden Parteien wird anheim gegeben, bei Abschluß eines späteren Vertrages nach Möglichkeit statt des bisherigen garantierten Mindesteinkommens feste Lohnsätze, und zwar Wochenlöhne, einzuführen.

Wenn irgendwo, so trifft angesichts der ganzen mühevollen Aktion und ihrem Resultat das bekannte Wort hier zu: es freite der Berg und gabar eine Maus richtiger noch, ein winziges Mäuslein! Lediglich darin liegt ein kleiner Fortschritt, daß der Schiedsspruch nicht mehr von Geschäftszeit spricht, sondern die Arbeitszeit fest anordnet, und zwar ein geringes geringere.

Alles andere bleibt beim alten; denn darüber besteht kein Zweifel, daß die platonische Liebeserklärung des Einigungsamtes für festen Lohn die Herren Anstaltsbesitzer nicht sonderlich aufregen wird. Sie halten so lange an dem für sie so angenehmen System der „Bedienungsgelder“ fest, bis starke Nachmittel sie zum Zurückweichen zwingen werden. Daß dem bald so sei, dafür müssen die Kollegen sorgen durch festen Zusammenschluß und kluges, einmütiges Handeln.

Für diese Notwendigkeiten ist bedauerlicherweise im Bademeisterverein noch nicht der Boden geebnet. Es ist ja erfreulich, wenn Kollege Dirscher in der oben schon angezogenen Berichtigung im „Vorwärts“ sich mit diesbezüglichen Hoffnungen trägt. Nur berührt es dem gegenüber sonderbar, wenn der jetzt neugewählte Vorsitzende des „Vereins“ in Nr. 1 der „Bade-Reform“ mit Emphase erklärt, ohne „strenge Hilfe“ schon weiter zu kommen und offenbar über die nach dem nunmehrigen Austritt aus dem lokalistischen Kartell plaggegriffene Isolierung ganz entzückt ist. Darin liegt trotz aller Berichtigungen ein empfindlicher Mangel an gewerkschaftlicher Einsicht und Weitsicht, der solche falsche Taktik zur Folge haben muß, wie sie die verflochtenen Tarifverhandlungen nachteilig beeinflusste. Nun, es sollte uns wundern, wenn die eben hinter uns liegende Aktion nicht auch die Kollegen aus dem anderen Lager den dem überzeugung haben sollte, was in der Gesamtarbeiterschaft immer mehr und mehr an Boden gewinnt: die Einsicht von der Notwendigkeit großer, starker und finanzkräftiger Gewerkschafts-Organisationen.

Noch ist ja der Tarif nicht unter Dach und Fach. Es wird noch genug der Kämpfe in der Schlichtungs-Kommission geben, um aus dem Kadwert des Schiedspruches erst ein fertiges Gebäude zu machen, das den Kollegen und Kolleginnen einigermaßen Schutz bieten kann gegen Unternehmervöllerei und Ausbeutung. Ein nicht geringes Maß von Energie und feinem Willen, von solidarischem Wirken muß noch von den Arbeitnehmer-Vertretern notwendig sein, um zu verhindern, daß nicht Forderungen in den Tarif hineinkommen, welche die geringen Zugeständnisse des Schiedspruches wieder illusorisch machen. Und diese Arbeit muß und wird mit großer Ausdauer und Einmütigkeit geleitet werden. Wozu da aber dann noch die organisatorische Uneinigkeit? Wer objektive zu urteilen vermag, muß bekennen, daß diese uns im jetzigen Kampfe arg gehemmt hat. Es ist deshalb hohe Zeit, kleinliche Besdenken über Ford zu werfen und die gewerkschaftliche Einigung im Sinne der Zentral-Organisation energisch zu betreiben. Ein solche für das Badegewerbe allein zu schaffen, wäre zwecklos, denn der verhältnismäßig geringe Umfang desselben würde zu einer Leistungsfähigkeit keinesfalls die Unterlagen bieten. Der Anstoß an einen bestehenden größeren Verband könnte allein nützen — wie es ja auch schon vor der Generalversammlung bzw. der Vorstandskonferenz der deutschen Zentralverbände ganz richtig zum Ausdruck gekommen ist, indem von dieser Seite der Verband der Gemeinde- und Staatsarbeiter als die zuständige Organisation für die Badeangestellten bezeichnet wurde. Unsere ganze ökonomische Entwicklung spricht eben für starke, kampfbereite und leistungsfähige Arbeiterorganisationen. Wollen die Kollegen und Kolleginnen des Badegewerbes sich noch weiter dieser Tatsache verschließen? Es könnte nur ihr Schaden sein; andererseits wird man aber, ohne ein großer Tropfen zu sein, schon jetzt sagen können, daß die nächste Tarifbewegung nach zwei Jahren zweifellos besser ausfällt. Folgen wir nur der Erkenntnis aller derjenigen, welche mit offenen Augen in der Arbeiterbewegung leben, schließen wir uns fest zusammen im Gemeindefürbeiter-Verband — und wir werden eine Macht bilden, die mehr Respekt den Herren Badeanstaltsbesitzern einflößt, als wie es bis jetzt der Fall ist. W.

Fehmgerichte.

Wenn auch anzuerkennen ist, daß es in der oberbairischen Kreisirrenanstalt Galling etwas besser um die Verhältnisse der Pflegepersonal bestellt ist, als anderwärts, so liegen doch noch einige Punkte sehr im argen. Sie sind es wert, einmal besprochen zu werden, denn ist erst einmal die Aufmerksamkeit der vorgesetzten Behörden bzw. der Anstaltsdirektion darauf gelenkt, so ist der lokalen Entlastung kommen, das bislang unsere dortigen Kollegen bemerken konnten, auch eine Besserung der jetzigen Verhältnisse zu erwarten.

Die Mehrzahl der Patienten, deren geistige Verfassung nicht mehr intakt ist, kommt in die Heil- und Pflegeanstalt, nachdem erst im öffentlichen Leben zu einem Erzej, einer Katastrophe o

kommen ist; dadurch kommt ja zumeist die geistige Verfassung des Patienten erst an den Tag. Die meisten Kranken kommen gegen ihren Willen in die Anstalt und es ist deshalb ein psychologisch ganz erklärlicher Vorgang, daß sie gegen die Mitwelt ein oft nur zu berechtigtes Mißtrauen haben. Sie wännen, die ganze Welt habe sich gegen ihre Person verschworen, sie fühlen sich verraten und hintergangen.

Wie aber allgemein bekannt, bildet die feste Hoffnung und Zuversicht auf Genesung nicht nur in der chirurgischen und medizinischen Behandlung, sondern auch in der Pflege der Geisteskranken einen nicht zu unterschätzenden Beifaktor. Derjenige aber, der diese Zuversicht dem Kranken zu imputieren hat, das ist der Pfleger und die Pflegerin. Der Anstaltsarzt wird sich begnügen, solchen Patienten ein paar tröstende Worte zuzusprechen. Damit glaubt er den ihn Bestürmenden abgewandt zu haben.

Anders der Pfleger. Schon durch den fortgesetzten Umgang spinnen sich stets neue Fäden der Diskussion an. „Was das Herz voll ist, des geht der Mund über!“ Und so ist der Pfleger in kurzer Zeit voll und ganz in all' die Wünsche und Grallen, in all' das Hoffen und Sehnen der seiner Eibhut anvertrauten Patienten einverwebt. Dieser Vorgang findet eine Bestätigung darin, daß die Kranken in der Regel den Arzt als ihren Feind, den Pfleger mehr oder weniger aber als ihren Freund betrachten.

Es liegt nun an dem Pflegepersonal, den Patienten gegenüber die Welt im richtigen Lichte zu schildern und die trüben Erfahrungen, die wohl die Mehrzahl der Patienten im harten Kampf ums Dasein gemacht haben, zu zerstreuen und ihnen beizubringen, daß auch sie wieder Luft und Freiheit atmen werden usw. Schließlich ist nicht etwa der der beste Pfleger, dem noch keiner ausgeriffen ist, oder bei dem sich der Fußboden am reinlichsten gescheuert findet, sondern jener, der es durch seinen Umgang versteht, die Wölven der Schwermut von seinen Pflegelingen zu verdrängen. Sieht der Kranke im Pfleger den Tröster, Freund und Berater, dann wird er bald Vertrauen gewinnen und sich nicht mehr, wie es jetzt meist der Fall ist, als der Gefangene der Anstalt dünken.

Daß diesen Aufgaben nur ein langjähriges und eingeschultes Personal gerecht zu werden vermag, ist so natürlich, daß hier keine außergewöhnliche Betonung nötig erscheint. Diese wäre auch insoweit überflüssig, weil hierüber in der Anstalt Galfung Grund zur Beschwerte nicht besteht. Anders sieht es freilich in anderen brennenden Anstalten, ja sogar in der Schwereanstalt Gabelsee liegen auf diesem Gebiete die Dinge sehr im argen.

Wenn aber der Pfleger mit heiterem Sinn dem Patienten beibringen soll, als hänge ihnen trotz des augenblicklichen Mißgeschicks der Himmel voller Gorgen, dann kann das nur der Fall sein, wenn der Pfleger selbst mit der gehörigen Zuversicht in die Welt sehen kann. Denn niemand kann aus seiner Haut heraus. Had da wären wir nun bei dem Objekt, dem diese Betrachtung gewidmet sein soll, angelangt.

So wie die Dinge heute liegen, kann das Pflegepersonal nicht seine Eigenheiten entwickeln, die vorhin als wünschenswert bezeichnet wurden. Die Anstaltsdirektion müßte alles vermeiden, was etwa den Glauben des Anstaltspersonals an eine vollkommen gerechte und würdige Behandlung des Personals erschüttern könnte. Ist das aber nicht der Fall, dann wird sich auch unter dem Personal sehr bald eine gewisse Depression bemerkbar machen und dieses wird nur zu gern dazu neigen, in solchen Falle die Welt als ein Chaos von listigen und verblagene Menschen zu betrachten, unter denen man sich eben auch wieder mit List und listigen „Anissen“ zurechtfinden muß. Wer unter den Wölven ist, muß oftmals mitheulen. Ein solcher Zustand ist aber jedenfalls für eine Heil- und Pflegeanstalt wenig förderlich. Die Anstaltsdirektion sollte daher bei der Behandlung des Personals vollkommen demokratische Grundgedanken walten lassen. Das Pflegepersonal sollte in der Anstaltsdirektion oder im Arzt den vorgelegten Mitarbeiter zur Erfüllung einer großen Aufgabe ansehen. Überall sollten sich Personal und Ärzte mit vollster Offenheit beugen können und nichts sollte über das Pflegepersonal in geheimen Momenten verhandelt werden.

Da gerade im Pflegeberuf schablonenmäßiges Handeln nicht angezeigt erscheint, mag jeder sehen, wie er am besten durchkommt. Wenn sich denn bei solchen Gelegenheiten irgend eine Maßnahme des Pflegepersonals als ein Fehler herausstellt, so sollten derartige Vorkommnisse auch entsprechend bewertet werden und nicht, wie es so oft in Grund zu langatmigen Erörterungen und weilenlangen Protokollen geben, die dann gewöhnlich noch nach Jahren für das

Pflegepersonal, d. h. wenigstens für den einzelnen eine Gefahr bilden. Dieser Zustand ist es, der mit der Ueberschrift „Fehlgerichte“ getroffen werden sollte.

Soll der Pfleger eine Gehaltserhöhung bekommen, das „Dekret“ erhalten oder sonstige befördert werden, dann tritt ein solches Fehlgericht, genannt „Konferenz“, in Aktion. Alle jene Personen, die so etwas als Aufsicht zu führen haben, geben sich dort ein Stelldichein. Und der leise Tadel kann all' die Hoffnungen und Erwartungen des Personals zunichte machen. Hat z. B. mal ein Pfleger so eine alte Oberpflegerin, die oftmals aus naheliegenden Gründen der Männerwelt überhaupt nicht „grün“ ist, nicht mit der gewünschten devoten Ehrfurcht begrüßt und dieses Staatsverbrechen wird in der Sitzung des „Fehlgerichtes“ ausgekratzt, dann Adieu all' ihr Hoffnungen!

Daraus entsteht die Gefahr, daß Schwaberei und Liebedienerei gezüchtet werden, die so ganz und gar nicht zu dem Wesen einer solchen Anstalt passen. Daß das Personal an solchen Konferenzen keinen besonderen Wohlgefallen hat, liegt klar auf der Hand. Gerade bei solchen Anlässen muß ein vollkommen demokratisches Verfahren platzgreifen.

Aufbesserungen und Beförderungen lediglich nach der Reihe des Dienalters, wenn nicht außerordentliche Gründe dagegen sprechen, Gegenüberstellung der Parteien bei jedem, auch dem kleinsten Aufschwärmungsversuch, wie sie speziell unter dem weiblichen Personal vorkommen; Abschaffung dieser mittelalterlichen „Fehlgerichte“, insofern es sich um das Avancement des Personals handelt und nicht zuletzt bedingungslose Anerkennung der gewerkschaftlichen Organisation des Anstaltspersonals, dann wird sich auch unter dem Pflegepersonal sehr bald ein freies und ungebundenes Wesen bemerkbar machen, das nur günstig auf die Patienten einwirken wird. Auf Gift gehört Gegengift; auf die geistige Depression der Patienten eine ungewollte und ungeschulte Umgangsform des Pflegepersonals. Und was dann die Hauptfalle ist: Die Unsiherheit, die bislang schwer auf den Gemütern des Pflegepersonals lastete, sie wird verschwinden!

F. S.

Kann das Personal der Badeanstalten für gesetzliche Feiertage Lohn beanspruchen?

Wir entnehmen dem „Sanatorium“ die nachfolgenden beachtenswerten Ausführungen von Karl Gies.

Während an gewöhnlichen Sonntagen die meisten deutschen Badeanstalten bis mittags geöffnet sind, bleiben sie an den hohen christlichen Feiten: Etern, Pfingsten und Weihnachten, mindestens einen Tag gänzlich geschlossen, vielfach aber auch an beiden Feiertagen. Weitere völlige Ruhetage bilden für eine große Anzahl deutscher Badebetriebe der Neujahrstag, der Karfreitag, der Dimmelfahrtstag und der Pfingstag.

Da nun aber bei der Anstellung des Badepersonals häufig kein ausführlicher schriftlicher Arbeitsvertrag gemacht zu werden pflegt, sondern in der Regel nur einige notwendige Verabredungen getroffen werden, die zum Teil bald wieder vergessen sind, so entstehen nicht selten zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer über die eingangs gestellte Frage Meinungsverschiedenheiten, und schon mehr als einmal hatten sich daher die Gewerbegerichte mit dieser Angelegenheit zu befassen. Die Frage ist ja auch keineswegs allgemein mit einem schlichten Ja oder Nein zu beantworten. Für beide Parteien mag es deshalb zweckmäßig sein, die gesetzlichen Grundregeln kennen zu lernen, die bei der rechtlichen Entscheidung des Falles berücksichtigt werden müssen.

Da verdient zunächst Erwähnung, daß gegenüber Neuangestellten, mit denen in bezug auf die ständige Frage nichts vereinbart worden ist, der bisher in dem Geschäft übliche Brauch entscheidend ist. Hat also ein Arbeitgeber seinem übrigen Personal stets die gesetzlichen Feiertage bezahlt, und ist mit dem Neuangestellten nichts Gegenteiliges verabredet worden, so ist er auch diesem gegenüber zur Zahlung des Lohnes verpflichtet. Das Gericht hat in derartigen Streitfällen dahin entschieden, daß anzunehmen sei, der bislang geübte Brauch betreffe der Zahlung des Lohnes für gesetzliche Feiertage solle stillschweigend auch auf das Arbeitsverhältnis des Neuangestellten übertragen werden.

Liegt aber weder ein derartiger Brauch vor, noch eine besondere Abmachung, so wird bei Beurteilung des Streitfalles beachtet, in welcher Weise der Lohn bisher berechnet worden ist. Steht das Personal in seinem Wochenlohn oder in Monatslohn, so darf für die gesetzlichen Feiertage kein Lohnabzug er-

folgen. Denn der Lohn ist in diesem Falle für eine längere Zeit festgelegt worden, ohne Rücksicht auf einen etwaigen Feiertag, der in diesen Zeitraum fallen könnte.

Rechtlich verweigert werden kann die Lohnzahlung für gesetzliche Feiertage nur dann, wenn es sich entweder um Aushilfskräfte handelt, die nur ganz unregelmäßig beschäftigt werden, oder wenn der Lohn zwar wöchentlich oder monatlich gezahlt wurde, laut Vereinbarung aber nur die vom Arbeitnehmer wirklich geleisteten Arbeitsstunden oder Tage berechnet werden sollten. Nehulich auch, wenn eine Art Affordarbeit vorliegt, etwa in der Form, daß der Angestellte für jeden Badegast, den er bedient, einen bestimmten Betrag angerechnet erhält.

Bestehen sogenannte Tarifverträge zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmergruppen, und es kommen zwischen dem einzelnen Arbeitgeber und seinem Personal derartige Streitfälle vor, so gehen neuere Gerichtsentscheidungen bekanntlich dahin, daß die Tarifbestimmungen für jedes einzelne Mitglied der beiden Gruppen bindend sind, ganz gleich, ob es persönlich den Bestimmungen zugestimmt hat oder nicht. Inwieweit Ausnahmen zulässig sind, muß im Tarifvertrage ausdrücklich verzeichnet sein.

Schließlich möge noch bemerkt werden, daß es zweifellos im beiderseitigen Interesse liegt, wenn sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer vor Eingehung des Arbeitsvertrages nicht nur über seine wichtigsten Punkte besprechen, sondern sie auch schriftlich - wenn auch in kürzester Form - festlegen. Dadurch wird viel Ärger erspart und mancher Prozeß verhütet. Wer aber aus Furcht vor der „schriftlichen Arbeit“ davor zurückschreckt, der sei auf die von den Gewergerichten der größeren Städte herausgegebenen Formulare zum Arbeitsvertrag aufmerksam gemacht, von denen 10 Stück nur wenige Pfennige kosten. Diese Formulare enthalten bequeme und übersichtliche Vordrucke, zu deren Ausfüllung es in der Regel nur weniger Worte bedarf. Auf der Rückseite befinden sich gewöhnlich noch die wichtigsten gesetzlichen Bestimmungen aus der Gewerbeordnung und dem Bürgerlichen Gesetzbuch, die auf den Arbeitsvertrag Bezug haben.

Aus der Praxis.

Möntgen-Strahlen. Auf dem kürzlich stattgefundenen Möntgen-Kongress führten Professor Holznecht aus Wien und der Röntgenbauer aus Berlin ein neues Strahlungsapparatium vor. Es handelt sich um die Erzeugung eines sehr starken und harten homogenen Strahlenfeldes. Zu dem Zweck war an das Induktorium ein Testkreis geschaltet und von diesem aus wurden 16 große Möntgenröhren gleichzeitig betrieben. Der Apparat gibt in fünf Minuten dieselbe Dosisleistung wie eine einzelne Röhre in drei Stunden, aber ohne alle schädlichen Nebenwirkungen. Professor Holznecht hat dadurch bereits ausgesprochene Heilerfolge bei Tuberkulose und Krebs der inneren Organe erzielt, und erwartet von dem neuen Apparatium einen epochemachenden Fortschritt der Röntgentherapie.

Das Gold als Heilmittel. Die einzige Anwendung des Goldes zur Heilung von Schäden des menschlichen Körpers, die allgemein bekannt ist, befindet sich in der Zahntechnik. Die Geschichte der Medizin kennt aber bis in die neueste Zeit noch andere Beispiele des Gebrauchs von Gold. In früheren Jahrhunderten, als das Gold durch die Tätigkeit der Alchimisten mit einem noch weit geheimnisvolleren Nimbus umwoben war und auch eine noch größere Verehrung besaß als heute, trauete man diesem kostbaren Stoff begreiflicherweise alle möglichen Eigenschaften zu, obwohl es wohl noch jetzt genug Leute gibt, die von allem Leiden der Welt befreit zu sein glauben, wenn sie nur von diesem einen Ding genug besitzen. Der Mosmos führt einige Beispiele dafür an, daß das Gold von den Rezepten der Ärzte noch immer nicht ganz verschwunden ist. Fast ausschließlich wird es in der Form der sogenannten Salivialsalze, also in einer der Verbindungen mit den Elementen Chlor, Brom oder Jod, angewandt. Professor Grassie hat eine Lösung von 20 Gramm Chlorgold und Chlorauratium genommen, gegen chronischen Rheumatismus empfohlen. Ein Pariser Kollege dieses Gelehrten spricht eine ähnliche Lösung in tuberkulöse Herdentnoten ein. Professor Lemoine verwerlet das Bromgold in einer Lösung von 20 Gramm in einem halben Liter Wasser gegen die Epilepsie, und Professor Robin glaubt in derselben Goldverbindung gar ein wichtiges Mittel für die Heilung von Krebs und namentlich von Magenkrebs gefunden zu haben. Professor Calmette aus Lille, der berühmte Erforscher der Schlangengifte und Erfinder des wirksamen Pfeiferaums, wendet eine Lösung von Chlorgold im Verhältnis von 1 zu 100 zu Einspritzungen unter die Haut gegen Schlangenbisse an. Die neueste Chemie hat die Edel-

metalle außerdem in einer besonderen Form, dem sogenannten kolloidalen Zustand, kennen gelernt, und die medizinische Forschung ist jetzt mit Versuchen beschäftigt, Gold sowie auch Silber und Platin in dieser Gestalt auf ihre medizinische Wirkung zu prüfen. Der König der Metalle hat also zwar den Rang eines Königs der Medikamente, den er im Mittelalter einnahm, verloren, hat aber seine Bedeutung auf dem Gebiet der Heilkunde durchaus nicht ganz eingebüßt.

Aus unserer Bewegung.

Serzberge. Für das Personal der Anstalt Serzberge fand am Montag, den 13. April, eine Versammlung statt, in der Kollege Wuyth über den Etat 1908/09 sprach. Redner beklagte das Gebahren des Berliner Rathausfreiwirts in puncto Sozialpolitik. Unsere Forderungen, die von Vertretern aus allen Berliner Pflanzanstalten aufgestellt worden sind und gewiß nicht zu hoch gestellt waren, sind lange nicht genügend berücksichtigt worden. Die Forderungen auf Abschaffung des Mojt- und Logiszwanges sowie die Forderung auf die 12stündige Arbeitszeit, die doch gewiß beiseiden zu nehmen ist, ist ebensowenig beachtet worden, wie verschiedene andere Forderungen. Trotzdem die Verwaltungsberichte der verschiedenen Anstalten zugehen müssen, daß die Zustände, wie sie für das Pflanzpersonal heute bestehen, für die Verwaltung selbst eine Katastrophe sind, konnte sich der Magistrat nicht entschließen, durchschlagende Verbesserungen einzuführen. Redner schloß seine trefflichen Ausführungen, die von der Versammlung mit großem Beifall aufgenommen wurden, mit der Aufforderung, für eine kräftige Erantiation zu sorgen, damit wenn unsere Forderungen in Zukunft wieder so wenig beachtet werden, wir eine deutliche Sprache führen können. — Nachdem wurde die Antwort mitgeteilt, die der Arbeiterratsausschuß auf seine letzten Anträge bekommen hat. Natürlich war wieder alles abgelehnt worden. Um eine ablehnende Antwort zu geben, braucht die Deputation über ein halbes Jahr Zeit! Diese Behandlung des Arbeiterratsausschusses wurde in der Diskussion gebührend gekennzeichnet. Es wurden noch einige Anträge gestellt, die der Arbeiterratsausschuß bei der Direktion einreichen soll. Nachdem Kollege Wuyth in seinem Schlusswort den Anwendenden die Notwendigkeit der Erantiation vor Augen führte, wurde die Versammlung geschlossen.

Rundschau.

Die Herabsetzung der natürlichen Widerstandsfähigkeit gegen Infektionen durch Alkohol haben übereinstimmend mit denen anderer Toxiker die Experimente ergeben, die M. Trommsdorff im Hygienischen Institut der Universität München angestellt hat. Die Wirkung des Alkohols war eine ähnliche, wie die der Malle, der Ernüderung und des Hungers. Nach großen Alkoholgaben folgte auf den Reiz der Immunisierung eine geringere Bildung von Antikörpern.

Ungeziefer als Seuchenträger. Den Ärzten ist jetzt jedes Ungeziefer darin verdächtig, daß es fähig sein könnte, Krankheitskeime auf den Menschen zu übertragen. Die Steckmücke wird als der unmittelbare Vermittler der Malaria und des gelben Fiebers angesehen, und auch von anderen Schmarotzern ist der Nachweis einer solchen bedenklichen Eigenart geliefert worden. Auf Grund von Versuchen, welche Klügge mit Hautparasiten angestellt hatte, fand J. W. der japanische Gelehrte Tsjujami im Jahre 1901 in einem Floh, den er von einer an der Pest erkrankten Maus nahm, Pestbazillen. Dr. Kasao Abe hat jetzt, durch die Entdeckung angeregt, Flöhe und Läuse von Typhustranken und deren Pflanzern auf Typhusbazillen untersucht und schildert das Ergebnis seiner Forschungen in der Münchener Medizinischen Wochenschrift. In einem sterilisiertes Reagenzglas ließ er eine 0,1 v. S. Sublimatlösung und tauchte in diese einige Minuten lang mehrere Flöhe und Läuse ein. Darauf wurden die Tiere mit sterilisiertem Wasser gut abgespült, in einem sterilisierten Mörser zerrieben und teils einer Maus eingemipft, teils auf einen künstlichen Nährboden gebracht. Außerdem wurde in das benutzte Reagenzglas etwas Bouillon gefüllt und das ganze im Brutfloß einer Temperatur von 37 Grad Celsius ausgesetzt. Das Ergebnis war überraschend. Eine Maus, der sechs zerriebene Meiderläuse eingemipft waren, starb nach drei Tagen, und die Sektion ergab Typhusbazillen im Serbjat, in der Leber und Milz. Die Einspritzungen der Zerreibung wurden wiederholt, und es stellte sich im ganzen heraus, daß Meider- und Kopfläuse, die auf Typhustranken und deren Pflanzern lebten, zu 75 v. S. Typhusbazillen enthielten. In Mäusen von Typhustranken sind dagegen Bazillen bisher nicht gefunden worden; damit ist aber noch nicht gesagt, daß Flöhe den Typhus nicht zu übertragen vermögen, weil die Beobachtungen mit Flöhen für ein abschließendes Urteil nicht ausreichen.