

# Die Sanitätswarte

Zeitschrift für das Personal in Kranken-, Pflege- und Irren-Anstalten, Kliniken, Sanatorien, Bade- und Massage-Instituten, Seebädern

Blatt zur „Bewerkschaft“, Organ des Verbandes der Gemeinde- und Staatsarbeiter

Redaktion und Expedition: Berlin SO. 16, Musterhausener Straße 15.  
Fernsprecher: Amt Moritzplatz, Nr. 3105/06  
Redakteur: Ernst Dittmer.

Reichsaktion:  
„Gesundheitswesen.“

Erscheint wöchentlich, Freitags.  
Bezugspreis: vierteljährlich durch die Post (ohne Bestellgeld) 3 Mark.  
Fernsprecher: Amt Moritzplatz, Nr. 3105/06

## „Schwesternmangel, eine Gefahr für die Volksgesundheit.“

Nach obiger Ueberschrift veröffentlichten vor kurzem einige bürgerliche Blätter in Mainz und Mannheim einen Artikel, in dem eine Schwester Martha Stern folgende Behauptungen aufstellt:

„An wenigen Berufen ist die Revolution so spurlos vorübergegangen wie am Schwesternberuf. Nirgends werden die einfachsten Forderungen an eine geregelte Arbeitszeit, an einen den Leistungen entsprechenden Lohn, an eine gesicherte Altersversorgung so außer acht gelassen, wie bei diesem Beruf. Die Frau außerordentlich Segensreiches zu leisten vermag. Die Unzufriedenheit an Schwestern in allen Verbänden ist ein allgemeines Symptom, daß weite Kreise schon jetzt ihre Aufmerksamkeit auf die Ursache dieses absoluten Mangels an Nachwuchs im Schwesternberuf lenken müssen.“

Die Schuld an den Verhältnissen weist die Verfasserin den Ärzten selbst zu, die sich „gegen die „moderne Strömung“ des Schwesternberufes und „aus falsch verstandenem Idealismus eine materielle „Entwertung“ ablehnen. Dann zieht sie einen Vergleich zwischen dem Gehalt des Krankenschwefers und dem der Schwester und stellt die folgende Frage auf:

„Wie kann er es mit seiner Berufsauffassung und dem wahren Wert seines Berufes vereinbaren, daß er 8300 Mk. einnimmt, 6000 Mk. die Schwester?“

„In allen ihren Betrachtungen zieht die Schwester schließlich die traditionelle Auffassung“ eigene Ansprüche nicht erheben zu dürfen.“

„Die Aufgabe des Staates, der Stadt und der Kreise, wie der gewerkschaftlichen Verbände, ist es, dafür zu sorgen, daß hier Abhilfe geschaffen wird. Die Frauen- und Frauenvereine aller Richtungen sollten für die Förderung des Schwesternberufes durch bessere Befoldung, bessere Altersversorgung und eine Regelung der Arbeitszeit von 45 bis 48 Stunden in der Woche nicht überschreiten dürfen. Die Geschichte dies nicht, so stehen wir binnen kurzem der Gefahr gegenüber, daß Kranke in Deutschland nicht mehr gepflegt werden können, weil ein genügender Nachwuchs an Schwestern fehlt.“

„Wir zu diesem Artikel überhaupt Stellung nehmen, nur aus dem Grunde, um zu beweisen, wie wenig die eigenen Forderungen oftmals von den Verhältnissen innerhalb des Schwesternberufes abweichen und wie einseitig und oberflächlich die Dessenflichkeit unterrichtet wird. Tatsache ist, daß es keinen zweiten Beruf gibt, in dem seit dem November 1918 eine derartige Revolutionierung der ganzen Verhältnisse stattgefunden hat, wie gerade im Schwesternberuf. Wir erinnern nur an die Einführung der 48 Stunden Arbeitszeit, die Aufhebung des Kost- und Logisgeldes, die Gewährleistung der persönlichen Freiheit, den Abschluß von Tarifverträgen und die Eingruppierung des angestellten und unangestellten Personals in die Befoldungsordnungen! Von diesen Forderungen ist lediglich der Teil des Personals ausgeschloffen, der noch heute an einer kraftlosen Vertretung seiner Interessen durch die Organisation fehlt, und das sind in erster Linie die Schwestern, die als Angehörige von Mutterhäusern ihren Lebensberuf ihre Tätigkeit in der Krankenpflege ausüben. Würde es nicht aller derjenigen, die sich um die Besserung der Verhältnisse im Pflegeberuf glauben bemühen zu müssen, nicht

an die Hilfe des Staates, der Kommunen und aller möglichen Vereine zu appellieren, sondern sich an die Schwestern selbst zu wenden.“

Wenn die religiösen Vereine heute einen Mangel an Nachwuchs im Schwesternberuf zu verzeichnen haben, so ist das eine Folge ihres rückständigen Verhaltens, die im Interesse einer freiwirtschaftlichen Entwicklung des Krankenpflegeberufes nur begrüßt werden kann. Diejenigen, die sich in Zukunft der Krankenpflege widmen wollen, wenden sich immer weniger an die religiösen Institutionen, die von ihnen bei außerordentlich geringer Zahlung und angestrengter Arbeitsleistung die volle Aufgabe der Persönlichkeit verlangen. Sie treten dagegen in um so stärkerem Maße in die staatlichen und kommunalen Krankenpflegehochschulen ein, die ihnen zumeist nicht nur eine bessere Ausbildung, sondern auch geregelte Arbeits- und Lohnverhältnisse sichern.

Von einem Mangel an Nachwuchs im Schwesternberuf kann daher keine Rede sein, noch viel weniger ist die Befürchtung berechtigt, daß in absehbarer Zeit aus diesem Grunde in Deutschland Kranke nicht mehr gepflegt werden könnten. Es ist im Gegenteil mit einer wesentlichen Verbesserung der Krankenpflege in Zukunft zu rechnen. Die Tätigkeit unserer Organisation, die bekanntlich darauf hingedacht, für das gesamte in der Krankenpflege beschäftigte Personal die obligatorische Ausbildung durchzuführen, hat bereits dazu geführt, daß in einer Reihe von Großstädten den in den kommunalen Anstalten beschäftigten Pflegern und Pflegerinnen die Möglichkeit gegeben wird, sich an den Ausbildungskursen der Schwestern zu beteiligen und die staatliche Prüfung abzulegen. Durch diese Neuerung wächst in den Krankenanstalten ein neuer Stamm von männlichem und weiblichem Pflegepersonal heran, der besonders auf Grund seiner praktischen Lebenserfahrungen allen Anforderungen, die an eine vorbildliche Krankenpflege gestellt werden können, gewachsen sein wird.

Aber auch durch die Neuregelung der gesamten Lohn- und Arbeitsverhältnisse, die wiederum nur auf die Tätigkeit unserer Organisation zurückzuführen ist, werden heute dem Pflegeberuf wertvolle Kräfte zugeführt, die sich früher aus finanziellen, persönlichen und auch religiösen Gründen davon fernhalten mußten. Die Krankenpflege ist heute gerade durch das Verhalten jener Pfleger, die nach Meinung der Schwester Stern nicht das „wahre Christentum“ vertreten, zu einem Lebensberuf geworden, der mit dem Christentum genau so wenig oder soviel zu tun hat, wie der Beruf des Arztes, der Hebamme usw. Wenn die Schwestern in ihrer Gesamtheit erst einmal zur Erkenntnis dieser Tatsache kommen und mit dem übrigen Pflegepersonal gemeinsam für die weitere Reorganisation des Pflegeberufes eintreten, dann werden auch die Ungleichmäßigkeiten in der Bezahlung, wie sie heute noch vorkommen, sich beseitigen lassen. Staat, Kommune und die übrigen zur Hilfe angerufenen Organisationen werden sich aber erst dann bereit finden, die berechtigten Wünsche des Pflegepersonals anzuerkennen, wenn sie durch eine geschlossene Organisation des Krankenpflegepersonals dazu gezwungen werden. Diese Organisation schaffen zu helfen durch ihren Anschluß an unsere Reichsaktion Gesundheitswesen ist deshalb erste und vornehmste Pflicht aller jener Krankenschweflerinnen, die es ernst meinen mit der sozialen und wirtschaftlichen Hebung des Krankenpflegeberufes und die um den Nachwuchs in der Krankenpflege besorgt sind. M. F.

### Der Tarifvertrag für die hessischen Landes-Heil- und Pflegeanstalten.

Am 18. Juli ist der Tarifvertrag für die hessischen Landes-Heil- und Pflegeanstalten unterzeichnet. Erst nachdem mit Stilllegung der Anstalten gedroht wurde, konnte ein Verhandlungstermin festgesetzt werden. Bei den Verhandlungen waren außer den Arbeitgebervertretern von unserer Seite Personalvertretungen von den Anstalten Alzen, Godelau, Heppenheim und Glehen sowie von dem Alice-Stift Darmstadt zugegen. Außerdem waren die Gauleitungen Frankfurt, Mannheim und Mainz vertreten.

Wir erreichten eine Erhöhung der Gehälter um 100 M. pro Kopf und Monat. Dieser Vorschlag fand nicht die Genehmigung der Regierungsvorleiter. Sie boten uns eine Erhöhung um 70 M. pro Monat, die von uns abgelehnt wurde. Eine heftige Debatte erregte unsere Forderung, den gesamten Bedarf an Personal durch den zuständigen Arbeitsnachweis oder durch den Zentralarbeitsnachweis der Reichsleitung Gesundheitswesen zu decken. Die strittigen Fragen wurden zur zentralen Entscheidung dem Schlichtungsausschuß der Provinz Starkenburg in Darmstadt übertragen. Der Schlichtungsausschuß fällt am 13. Juli 1921 folgenden Schiedspruch:

Die Löhne der verheirateten männlichen Arbeiter sind um 100 M. im Monat, die der übrigen ledigen männlichen und aller weiblichen um 80 M. im Monat zu erhöhen, mit Wirkung vom 1. Juli. Der Bedarf an neu einzustellendem Personal ist durch die Orts-, Kreis- und Landesarbeitsnachweise zu decken, sofern diese Nachweise über geeignetes Personal nicht verfügen, durch den Zentralarbeitsnachweis der Reichsleitung Gesundheitswesen zu Berlin. Daß diese Arbeitsnachweise paritätisch geführt werden, ist dem Ministerium durch die Organisation der Arbeitnehmer nachzuweisen.

Vom 1. April bis 1. Juli wird eine Lohnerhöhung für das Gesamtpersonal von 70 M. pro Monat gezahlt, während vom 1. Juli ab die durch Schiedspruch festgesetzten Lohnsätze zur Auszahlung kommen. Wir haben durch Schiedspruch erreicht, daß eine grundsätzliche Minderung bei der Personalbeschaffung eintreten wird. Wenn wir trotz der ungünstigen wirtschaftlichen Verhältnisse eine Gehaltserhöhung von 80 bzw. 100 M. pro Monat erreicht haben, so war dies in erster Linie dem bei uns organisierten Personal zu danken. Die Verhandlungen haben ergeben, daß das Personal sehr wohl in der Lage ist, seine Verhältnisse auch in ungünstigen Zeiten zu verbessern, wenn nur eine Organisation sie vertritt, die bei den heutigen Wirtschaftsverhältnissen einen Nachfaktor darstellt. Eine solche Organisation für das Pflegepersonal wird für die jetzigen und kommenden Zeiten nur die Reichsleitung Gesundheitswesen unseres Verbandes darstellen. Zu den Gehaltsätzen für das gesamte Personal in den Anstalten Alzen und Godelau wird die Bezugszulage in voller Höhe gezahlt. Aus dem Tarifvertrag ist hervorzuheben:

Für das Personal besteht eine tägliche Arbeitszeit von 8 Stunden. Abweichungen hiervon bedürfen der vorherigen Verständigung zwischen Anstaltsleitung und Betriebsrat. Die Arbeitszeit im landwirtschaftlichen und Gärtnerbetriebe ist durch die Verordnung der Reichsleitung vom 24. Januar 1919 geregelt.

Ueberstunden sollen freiwillig vermieden werden; wenn sie nicht zu umgehen sind, müssen sie durch entsprechende Dienstfreiheit ausgeglichen werden. Wo dies technisch nicht ausführbar ist, wird für Ueberstunden außer den nach dem tarifmäßigen Monatslohn sich ergebenden Stundenverdienste ein Zuschlag gezahlt, und zwar für die Tätigkeit in der Zeit von morgens 6 bis abends 9 Uhr 50 Proz. von 9 Uhr abends bis 6 Uhr morgens 75 Proz. Angefangene Ueberstunden unter einer Viertelstunde Dauer werden nicht berechnet, solche von einer Viertel- bis zu einer halben Stunde Dauer werden als halbe Stunde berechnet. Ueberstunden über eine halbe Stunde Dauer als volle Ueberstunde. Bei Ueberarbeit von 2-3 Stunden an einem Tage ist eine viertelstündige und bei mehreren Stunden eine halbstündige Pause zu gewähren, für die Lohn nicht abgezogen werden darf.

Nachtwachen und Bereitschaftsdienste des Pflegepersonals gelten als Ueberstunden. Die Zeit des Bereitschaftsdienstes des technischen Personals wird entweder nach Vereinbarung mit der Anstaltsleitung besonders vergütet oder in gleicher Dauer an der tarifmäßigen Arbeitszeit abgezogen. Arbeiten, die während der Bereitschaft ausgeführt werden müssen und länger als eine Stunde in Anspruch nehmen, werden als Ueberstunden besonders vergütet. Die Nachtwachen im Kranken- und Pflegebereich werden in 2 Schichten abgehalten, von denen die nicht arbeitende Bereitschaftsdienst hat. Möglichst sollen 14 Nachtwachen hintereinander folgen.

Für die Höhe des Lohnes ist der Lohnarbeitsvertrag maßgebend. Der Lohn wird dem gesamten Personal monatlich am letzten Werktage des Monats nachzahlungsweise ausgezahlt. Bei der Auszahlung des Lohnes wird dem Personal eine übersichtliche Lohnberechnung ausgehändigt. Auf Wunsch werden Abschlagszahlungen geleistet.

Das Lohnpersonal erhält unter Fortzahlung des Lohnes Urlaub, im 1. und 2. Dienstjahr 4 Werktage, im 3. bis 5. Dienstjahr 6 Werktage, im 6. bis 10. Dienstjahr 12 Werktage.

Für Sonntage und gesetzliche Feiertage, an denen das Personal arbeiten muß, wird jedesmal ein Werktag freigegeben. Die

Verteilung der gesamten aus Erspar für Sonntagsarbeit und aus dem bewilligten Urlaub sich ergebenden Urlaubszeit bleibt, soweit der Dienst der Anstalt gestattet, der Vereinbarung des Personals mit der Anstaltsleitung überlassen.

Die Arbeiter sind verpflichtet, pünktlich zu Beginn der Arbeit zu erscheinen. Fernbleiben von der Arbeit ist nur nach erteiltem Erlaubnis der Anstaltsleitung gestattet. Wenn die Erlaubnis nicht zeitig eingeholt werden kann, z. B. bei plötzlicher Erkrankung oder weitem, oder bei Geburt, schwerer Krankheit oder Todesfall in der Familie, ist die Anstaltsleitung umgehend zu benachrichtigen.

Das Personal ist nicht gezwungen, in der Anstalt zu wohnen, dort sich verpflegen zu lassen, es sei denn, daß dies dienliche ist und dies erfordert.

Wenn ein Arbeiter durch Krankheit oder Unfall arbeitsunfähig wird, so ist der Lohn bei Verheirateten und ledigen, die ihre Angehörigen zu versorgen haben, bis zur Dauer von 26 Wochen, bei ledigen dagegen bis zur Dauer von 8 Wochen unter Abzug der gesetzlichen Leistungen weiterzuzahlen. Wenn die Erwerbsunfähigkeit Folge eines Betriebsunfalles ist, so wird der Lohn bis zur Dauer der vollen Erwerbsunfähigkeit längstens aber bis zur Dauer eines Jahres unter Abzug der reichsgesetzlichen Unfallrente weitergezahlt.

Bei Invalidität oder Erwerbsunfähigkeit durch Unfall in der Höhe von 66% Proz. wird nach der Verordnung zur Durchführung der Versorgungsanstalt für Staatliche Arbeiter vom 29. März 1901 und den dazu ergangenen Ausführungsbestimmungen vom 29. März 1901 und 18. Februar 1908 Aufgehoben, nach Erwerb eines Lebensversicherungsgewinns gewährt.

Treibt ein Arbeiter (Arbeiterin) der mindestens 2 Jahre im Dienst ununterbrochen tätig war, so erhält die Witwe oder der verwitwete Unterhalt größtenteils durch den Verstorbenen bestritten vom Lohn für 2 Monate in einmaliger Auszahlung als Sterbegeld, mindestens 5 Jahren Dienstzeit erhalten die Witwe oder der verwitwete 25 Proz. des zuletzt verdienten Jahreslohnes in einer Auszahlung als Sterbegeld.

Die Dienstzeit in Hess. Landes-Heil- und Pflegeanstalten, Festsetzung des Lohnes allgemein anzurechnen. Die Dienstzeit in ähnlichen, auch außerhessischen Anstalten und Betrieben, in denen Tätigkeit als der beruflichen Ausbildung förderlich anerkannt werden kann unter Mitwirkung des Betriebsrates rückwirkend vom Tag des Eintritts an gerechnet werden. Kriegsteilnehmern wird die Kriegsdienstzeit angerechnet.

Das Aufsteigen in den Bezügen erfolgt am 1. des Monats, in welchem ein weiterer Dienstjahr, Hauptverdienst und Löhnen am 1. desjenigen Monats, in welchem das maßgebende Alter vollendet wird. Das Vorrücken in höhere Bezüge und das Aufsteigen in höhere Stellen wird nach Rücksprache mit dem Betriebsrat gewährt. Nicht des Ministeriums des Innern, in jedem Einzelfalle zu entscheiden wird hierdurch nicht berührt.

In den ersten 6 Wochen nach Eintritt in den Dienst einer Anstalt das Arbeitsverhältnis beiderseits ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gelöst werden, nachher nur mit beiderseitiger Zustimmung. Nach Kündigung des Arbeitsverhältnisses ist dem Arbeitnehmer Wochentag unter Fortzahlung des Lohnes zur Auffindung einer Arbeitsstelle auf Verlangen freizugeben.

Für die Arbeitnehmervertretungen sind die Bestimmungen der Betriebsrätegesetz maßgebend. Die Vorschriften des Betriebsrätegesetzes der Hess. Landes-Heil- und Pflegeanstalten für das gesamte Gebiet eines Landesbetriebsrat, der die den Arbeiter-Anstalten gemeinsamen Angelegenheiten zu beraten und zu vertreten ist. Auf Antrag der Vertreter von einer Anstalt muß der Landesbetriebsrat zusammentreten. An diesen Verhandlungen nimmt auf Verlangen des Landesbetriebsrates ein Mitglied des Ministeriums in der Person des stellvertretenden Landesbetriebsrates teil. Die Mitglieder des Landesbetriebsrates erhalten für ihre Teilnahme an den Verhandlungen nach den beschriebenen Bestimmungen nur dann Tagegelder und Freizeiten, wenn die Sitzung von der Regierung einberufen oder von ihr für notwendig gehalten ist.

Streitigkeiten, die aus der Auslegung dieses Tarifvertrages oder des Lohnarbeitsvertrages entstehen, werden, wenn vorher eine Vermittlung durch die Vertragskontrahenten nicht erfolgt ist, durch den gemeinsamen unabhängigen Schlichtungsausschuß entschieden, in dem beide Teile.

Der Lohnarbeitsvertrag ist ein wesentlicher Bestandteil des Tarifvertrages. Er läuft zeitlich für die gleiche Zeit und mit den gleichen Bedingungen. Bei wesentlichen Veränderungen in den Verhältnissen der Wirtschaftsmacht bleibt erneute Vereinbarung über die Lohnsätze bestehen.

Wärterinnen, die als alleinige Erzieherinnen von Kindern angehörenden im Sinne des Gesetzes zu gelten haben, erhalten einen Zuschlag bis zu dem Lohn eines im Dienst gleichwertigen Wärters. Arbeiterinnen, die aus einer höher bezahlten Stelle in eine niedriger bezahlte Stelle abtreten, erhalten den Lohn der höher bezahlten Stelle weiter, es sei denn, daß der Uebertritt freiwillig oder aus gesundheitlichen Gründen erfolgte. Gleiche Handwerker, die bei der Ausbildung als Pfleger in den Verpflegungsanstalten und die Wärterinnen in den Verpflegungsanstalten führen, werden als Handwerker

den seither gewährten Zulagen bleibt lediglich die Zulage für die im „festen Haus“ in Gießen bestehen. Dem technischen Personal wird für besondere die Kleidung schädigende Arbeit, Affluatorraum, in Heizanlagen, bei Kesselstopfen, bei Ar- im Ankleiden, Schutzkleidung unentgeltlich gestellt. Für aus- weisse zu leistende Arbeiten, wie bei Kanalarbopfung bei von Reifeln, wird für das technische Personal eine besondere vereinbart.

Wohnung, Koff, Bäschereinigung und Bäsche- führung, für Dienstleistung ohne Uebertrag in das in seitherigen Umfang, sind von den Arbeitern, welche in Anspruch nehmen, für die Dauer des Ver- 2750 Mf. jährlich in monatlichen Teilbeträgen zu zahlen. nur Einzelzimmer beansprucht, so wird ein entsprechender berechnet, und zwar: Für Koff (täglich 5 Mf.) 1835 Mf., Dienst- 700 Mf., Bäschereinigung 70 Mf., Bäscheausführung 35 Mf., 100 Mf.

Einzelzimmer gestellt, so erhöht sich der Betrag von annehmend. Ist ein Arbeiter geneigt, in einem Raum zu der gleichzeitig zu dienstlichen Zwecken zur Verfügung stehen Zimmerzimmer mit Telefon), so ist eine Vergütung für Wohnung zu zahlen. Das Ministerium sagt zu, daß hinsichtlich der Dienst- eine anderweitige Regelung sobald wie möglich im Einvernehmen der Parteien erfolgen wird.

Dieser Vertrag darf niemand in seinen seitherigen Bezügen geändert werden. Hat das bereits ausgeschiedene Personal innerhalb der Monate vom Schluß dieses Vertrages ab, also bis einschließlich November 1921, den Anspruch nicht geltend gemacht, so erklärt der Vertrag auf Nachzahlung.

**Sohnübersicht.**

Handwerker: Im 1. Jahr nach der 35jährigen Lehrzeit 470 Mf. bis zum vollendeten 20. Lebensjahre 670 Mf., vom 20. Lebens- bis zum vollendeten 22. Lebensjahre 770 Mf., vom 22. Lebensjahre bis zum vollendeten 24. Lebensjahre 820 Mf., vom 25. Lebensjahre ab 870 Mf. Heizer, die seither als Handwerker bezahlt wurden, erhalten als Handwerker bezahlt. Heizer, die nur die Heizer- erhalten haben, und nicht als Schlosser oder Monteur vollständig erhalten 40 Mf. Monatslohn weniger als die Handwerker, vom 20. Lebensjahre bis zum vollendeten 22. Lebensjahre 730 Mf., vom 22. bis zum vollendeten 24. Lebensjahre 780 Mf., vom 25. Lebensjahre ab 830 Mf.

Pfleger. Im 1. Dienstjahre 440 Mf. monatlich, im 2. Jahr 490 Mf., im 3. Jahr 590 Mf., im 4. Jahr 640 Mf., im 5. Jahr 690 Mf., im 6. Jahr 740 Mf., im 7. Jahr 770 Mf., im 8. Jahr 810 Mf., im 9. Jahr 860 Mf., im 10. Jahr 860 Mf.

Sanitäres ständig beschäftigtes männliches Personal. Im 1. Dienstjahre (frühestens im 20. Lebensjahre) 460 Mf., im 2. Jahr 500 Mf., im 3. Jahr 540 Mf., im 4. Jahr 580 Mf., im 5. Jahr 620 Mf., im 6. Jahr 660 Mf., im 7. Jahr 700 Mf., im 8. Jahr 740 Mf., im 9. Jahr 780 Mf., im 10. Jahr 840 Mf. Augenblicke erhalten 370 Mf., unter 18 Jahren bis zu 360 Mf.

Pflegerinnen. Im 1. Dienstjahre 385 Mf. monatlich, im 2. Jahr 430 Mf., im 3. Jahr 470 Mf., im 4. Jahr 510 Mf., im 5. Jahr 550 Mf., im 6. Jahr 590 Mf., im 7. Jahr 630 Mf., im 8. Jahr 670 Mf., im 9. Jahr 710 Mf., im 10. Jahr 750 Mf.

Reinigungs- und Kleidermacherinnen, Bägle- rinnen. Im 1. Dienstjahre 380 Mf., im 2. Jahre 420 Mf., im 3. Jahre 460 Mf., im 4. Jahre 500 Mf., im 5. Jahre 540 Mf., im 6. Jahre 580 Mf., im 7. Jahre 620 Mf., im 8. Jahre 660 Mf., im 9. Jahre 700 Mf., im 10. Jahre 740 Mf.

Sanitäres ständig beschäftigtes weibliches Personal (Kochkammermädchen, Waschkammermädchen, Hausmädchen). Im 1. Dienstjahre, frühestens im 20. Lebensjahre, 360 Mf. monatlich, im 2. Jahr 380 Mf., im 3. Jahr 400 Mf., im 4. Jahr 420 Mf., im 5. Jahr 440 Mf., im 6. Jahr 460 Mf., im 7. Jahr 480 Mf., im 8. Jahr 500 Mf., im 9. Lebensjahre erhalten 355 Mf., unter 18 Jahren erhalten 340 Mf.

dem regelmäßigen Lohn unterliegen noch zu: dem verheirateten Personal und dem verheiratet gewesen sein, das eigenen Haushalt hat, monatlich Zulage 60 Mf. sowie im 14. Lebensjahre monatlich Zulage 60 Mf. Diese Zulage wird auch für Kinder bis zum vollendeten 18. Lebensjahre gewährt, wenn sie eigenes Einkommen in der Höhe der Zulage haben. Die gleiche Zulage wird auch für solche Kinder gewährt, welche der Bedienstete kraft Gesetzes unterhältspflichtig ist. Dem Personal mit Zustimmung der Anstaltsleitung außerhalb der Anstalt hat, erhält eine monatliche Zulage von 40 Mf. Der Vertrag auf Grund des Schiedsspruches. Der Vertrag zwischen dem gelehrten Personal ist durch die Orts- und Landesarbeitsnachweise zu decken und, sofern diese Nachweise über das Personal nicht verfügen, durch den Zentralarbeitsnachweis der „Gesundheitswesen“ Berlin, Zweigstelle Wannheim, die dem Leiter des dortigen städtischen Arbeitsnachweises und parallel zusammengeführt ist. — Die Abzüge aller Lohn- bis VII werden in allen Etufen um monatlich 10 Mf. und bis 60 Mf. auf 80 Mf. und von 40 Mf. auf 60 Mf. mit Wirkung vom 1. Juli 1921 an erhöht.

**Aus unserer Bewegung**

Berlin. Der im November v. J. von der Sektion „Gesundheitswesen“ der Filiale Berlin unter der Leitung des Herrn Sanitätsrats Dr. Schaefer eingerichtete Privatkursus für das in der Privatkrankepflege tätige Personal ist Anfang April d. J. beendet worden. Die große Teilnehmerzahl erforderte eine Zweiteilung des Kursus, und zwar eine männliche und eine weibliche Abteilung. Dem Antrage der Sektion beim Preussischen Wohlfahrtsministerium, auf Anerkennung des Kursus als staatlicher Lehrgang, wurde entsprochen. Im Einvernehmen mit dem Polizeipräsidenten zu Berlin wurde die Krankenpflegeschule des Rudolf-Birchow-Krankenhauses als Prüfungsstation für die am Kursus Teilnehmenden bestimmt; die Prüfungen haben in der Zeit vom 10. bis 22. Juli 1921 stattgefunden. Zur Prüfung gemeldet waren insgesamt 68 Personen, und zwar 33 Kollegen und 35 Kolleginnen. Fünf Kollegen und fünf Kolleginnen sind zur Prüfung nicht erschienen; die Zahl der zu Prüfenden betrug demnach 58, nämlich 28 männliche und 30 weibliche. Es haben die Prüfung bestanden: 24 männliche und 18 weibliche Teilnehmer, insgesamt also 42. Nicht bestanden wurde die Prüfung von 4 Kollegen und 12 Kolleginnen. Es möge noch bemerkt werden, daß der Unterricht den Teilnehmern am obigen Kursus nach dem Lehrbuch des Herrn Sanitätsrats Dr. Schaefer (Das Staatsexamen für männliche und weibliche Krankenpflegepersonen) erteilt worden ist. Die Teilnehmer am Kursus können sich die zur Prüfung benötigten Papiere im Zimmer des Betriebsrats im Rudolf-Birchow-Krankenhaus abholen.

Deggendorf. „Ich will nur das Beste für mein Personal!“ In der Anstalt Mainkofen erhielt vor einiger Zeit eine Pflegerin von einer Kranken einen heftigen Stoß gegen den Unterleib. Nach einigen Tagen traten während der Nacht berartige Schmerzen auf, daß sich die Pflegerin ablösen lassen mußte. Früh um 2 Uhr mußte sie den Lokus aufsuchen und fiel ohnmächtig zusammen. Früh 3 Uhr wurde sie von Kolleginnen in bewußtlosem Zustand aufgefunden und zu Bett gebracht. Es wurde sofort die Oberpflegerin verständigt und diese ertastete um 7 1/2 Uhr dem Abteilungsarzt und stellvertretenden Direktor Dr. Reih Bericht. Als Antwort erhielt die Oberpflegerin den Befehl: „Wenn die Pflegerin krank ist, dann soll sie ins Krankenhaus gehen, mich geht das nichts an.“ — Die Oberpflegerin erklärte, die Pflegerin sei so schlecht daran, daß sie nicht gehen könne. Antwort: „Dann soll sie weggebracht werden!“ Der Oberpflegerin gelang es nun, den Assistenzarzt Dr. Hoffmann ausfindig zu machen, und als sich dieser eben zu der Kranken begeben wollte, kam Dr. Reih dazu. Während dieser Zeit wurde mehrmals durch das Personal telephonisch ärztliche Hilfe verlangt, da sich der Zustand der Pflegerin zusehends verschlimmerte. Dr. Reih wurde durch die Oberpflegerin nochmal verständigt, daß es sehr schlimm um die Kranke stehe, dann meinte dieser „Arzt“, wenn es wirklich so schlimm sei, so könne ja Dr. Hoffmann hingehen. Also endlich früh um 9 Uhr kam die erste ärztliche Hilfe. Die Kranke wurde untersucht und es erwies sich die Ueberführung in die Klinik des Herrn Dr. Jehnder nach Deggendorf als dringend notwendig. Nach wenigen Stunden, als die Kranke sich einigermassen erholt hatte, mußte eine Operation vorgenommen werden. Ist die Kranke heute auch außer Lebensgefahr, so müssen wir vor der Öffentlichkeit die Frage aufwerfen: „Wen würde die Verantwortung treffen, wenn die ganze Sache einen unglücklichen Ausgang genommen hätte? Es darf wohl ruhig und mit Ueberlegung gesagt werden, daß nur Dr. Reih allein die Schuld an einem verhängnisvollen Ausgang tragen würde. Und solche Leute rühmen sich, durch und durch von sozialem Empfinden durchdrungen zu sein. Nehmen wir nun einmal an, Dr. Reih wäre nicht verpflichtet, als Arzt für das Personal einzuschreiten, wäre er dann nicht wenigstens als Mensch dazu verpflichtet gewesen, in einem derart komplizierten Fall nach dem Rechten zu sehen? — Was das übrige anbelangt, so soll auch an dieser Stelle sein allgemeines Verhalten dem Personal gegenüber etwas näher betrachtet werden. Dr. Reih kann während eines Tages duzenmal vom Personal begrüßt werden, es fällt ihm nicht im Traum ein, einen Gruß zu erwidern!

**Hebammen**

Kindertodesfälle. Nach den landesamtlichen Nachrichten starben von Wüttern im Kindbett 1913: 4011, das sind 33,17 auf 10 000 Entbundene; 1914: 4119 = 34,70; 1915: 3466 = 38,20; 1916: 2916 = 42,55; 1917: 2720 = 44,20; 1918: 3059 = 49,12. Ueber „das Gesundheitswesen des preussischen Staates in den Jahren 1914-18“ berichtet die Redaktionsabteilung des Volkswohlfahrtsministeriums: Die Zahl der im Kindbett gestorbenen Frauen ist zwar absolut zurückgegangen, hat aber nicht entfernt mit der Abnahme der Geburten Schritt gehalten. Im Jahre 1913 starben von 10 000 Entbundenen insgesamt 33,17; 1918 dagegen 49,12; davon in Städten 1913: 44,08; 1918: 69,99; in den Landgemeinden 1913: 25,12; 1918: 32,60. Im Verhältnis hat demnach die Sterblichkeit zugenommen, in den Städten ganz erheblich mehr als auf dem

