

# Der Gewerksverein

Zentralorgan und Korrespondenzblatt des Verbandes der Deutschen Gewerksvereine.

Erscheint jeden Mittwoch und Sonnabend.  
Warteljährlicher Abonnementpreis 0,75 M.;  
bei freier Bestellung durch den Briefträger  
ins Haus 18 Pf. mehr.  
Alle Postanstalten nehmen Bestellungen an.

Herausgegeben  
unter Mitwirkung der Verbands- und Vereins-Vorstände  
vom  
**Zentralrat der Deutschen Gewerksvereine**  
(Vereins-Vorstand)  
Berlin N.O. 55, Greifswalder Straße 221/225.

Anzeigen pro Zeile:  
Geschäftsanz. 25 Pf., Familienanz. 15 Pf.  
Vereinsanz. 10 Pf., Arbeitsmarkt g r a t s  
Redaktion und Expedition:  
Berlin N.O., Greifswalderstraße 221/225  
Fernsprecher: Amt Königstadt, Nr. 4726

Nr. 61.

Berlin, Mittwoch, 30. Juli 1913.

Fünfundvierzigster Jahrgang.

## Inhalts-Verzeichnis:

Wissenschaftliche Betriebsführung. — Die Lage der gewerkschaftlichen Angelegenheiten. — Der Fortschritt der staatlichen Versicherung in England. — Allgemeine Rundschau. — Verbands-Zeile. — Anzeigen.

## Wissenschaftliche Betriebsführung.

Von Erich Lombrowski-Gera.

### I.

#### Die Grundzüge des Taylor-Systems.

Auf dem deutschen Ingenieurtag ist unlängst eine interessante Frage erörtert worden, die Arbeitgeber wie Arbeitnehmer in gleichem Maße angeht, nämlich das Problem der wissenschaftlichen Betriebsführung, das ein Amerikaner aufgestellt und zu lösen versucht hat, Frederick Winslow Taylor. Ein Selbstmademan, einer, der als Arbeiter, als Mechanikerlehrling, seine Laufbahn begonnen und es bald zum Direktor der großen amerikanischen Bethlehem-Stahlwerke gebracht, der das Schnellreihstahl erfinden hat und heute Ehrendoktor und Ehrenpräsident des Ingenieur-Verbandes Americas ist. Ein hervorragender Mensch also, der auf jeden Fall Anspruch erheben darf, gehört zu werden. Doch wollen wir uns nicht bloß deshalb mit seinem System beschäftigen, weil es eine bestehende Theorie darstellt, sondern weil es Schritt für Schritt, in die Praxis eindringt. In Amerika arbeiten heute schon an die hunderttausend Arbeiter unter diesem System; in Europa bricht es sich gleichfalls langsam Bahn. Selbst in Deutschland beginnt man bereits, sich ernstlich mit ihm zu versuchen. Wie lange noch, und dieses neue System pocht. Einmal begehrend, an die Pforten der meisten deutschen Fabriken! Darum ist es die höchste Zeit für den Arbeiter, sich ernsthaft mit den Tendenzen der wissenschaftlichen Betriebsführung auseinander zu setzen. Dem sollen diese Zeilen dienen. Dieser erste Aufsatz soll, kommentarlos, erst einmal in das ganze System einführen, soll den Ideengang entwickeln. Der zweite wird die Wirkungen des Systems auf die Arbeiter untersuchen. Ein dritter endlich wird die Frage zu beantworten versuchen, ob die allgemeine Einführung der wissenschaftlichen Betriebsführung einen wirklichen Kulturfortschritt bedeutet.

Erst die Erfindung der Dampfmaschine zu Beginn des vorigen Jahrhunderts machte unsere heutige Großindustrie möglich. Die angewandten Naturwissenschaften — Physik und Chemie — schufen, fortschreitend, der Industrie immer neue Produktionsmöglichkeiten. Die Maschinen vervollkommneten sich. Die wirtschaftliche Ausnutzung aller Werte wurde intensiver. Kurz, die Wissenschaft wies der Industrie neue und neue Wege. Was aber noch nicht wissenschaftlich behandelt, was nach wissenschaftlichen Grundrissen im industriellen Produktionsprozesse noch nicht vervollkommen ist, das ist die menschliche Arbeitskraft. Gewiß, an vereinzeltten Forschungen hat es auch auf diesem Gebiete in den letzten zwanzig Jahren nicht gefehlt. An sträglings Untersuchungen über die geistige Leistungsfähigkeit zahlreicher Personen sei erinnert, an Münsterbergs Forschungen, an die Untersuchungen des Vereins für Sozialpolitik über Anlässe und Anpassung der Arbeiter. Aber alle diese Untersuchungen waren mehr theoretisch-analytischer, d. h. erklärender Art: erst Taylor hat aus der Praxis heraus ein wissenschaftliches System für die Praxis geschaffen. Die große tagtägliche Vergeudung menschlicher Arbeitskraft durch ungeordnete, unangebrachte oder unwirksam:

Maßnahmen habe Präsident Roosevelt einmal als Grund für die geringe nationale Leistungsfähigkeit Americas bezeichnet, jagt Taylor in der Einleitung seines grundlegenden Werkes: „Die Grundzüge wissenschaftlicher Betriebsführung.“ Hier legt er den Hebel an, um eine wissenschaftlich-praktische Methode ausfindig zu machen, die die vorteilhafteste Verwertung der menschlichen Arbeitskraft im gewerblichen Produktionsprozesse und darüber hinaus im gesamten Leben jedes einzelnen gewährleisten soll.

Taylor geht in seinem System von rein privatwirtschaftlichen Erwägungen aus. Der Arbeitgeber, sei es nun ein einzelner, sei es eine Gesellschaft, will möglichst viel verdienen. Ein natürlicher Geschäftsgrundsatz. Aber auch der Arbeitnehmer will seine Arbeitskraft so teuer wie möglich verkaufen. Auch das ist ganz erklärlich. Beide haben also ein gleiches Interesse an der Steigerung der Einnahmen. Beide haben infolgedessen zunächst darauf hinzuwirken, daß das Unternehmen gut gedeiht. Taylor legt ein friedliches Zusammenarbeiten, ein völliges Einvernehmen von Betriebsleitung und Arbeiterchaft für die Durchführung seines Systems voraus. Das wird, meint er, ganz von selbst kommen, wenn beide Teile auf ihre Kosten kommen, wenn die Arbeiter höhere Löhne erhalten, wenn der Arbeitgeber seine Waren mit geringeren Kosten herstellen kann. Dies letztere ist der springende Punkt des ganzen Systems: Die Arbeit soll, trotz erhöhter Löhne, billiger, bedeutend billiger werden. Das kann aber nur durch Zwierlei geschehen: Einmal durch eine viel ergiebiger Ausnutzung der Maschinen und zum andern durch eine viel größere, viel rationellere Verwendung des Arbeiters. Gelingt das, wird man die Produktion um das Drei- bis Vierfache mit derselben Zahl von Maschinen und Arbeitern erhöhen. Heute — immer folgen wir den Ausführungen Taylors — besteht fast überall ein stillschweigendes oder offenes Abkommen unter den Arbeitern, sich um die Arbeit zu drücken, also absichtlich langsam zu arbeiten. Dieses Sich-Drücken-von-der-Arbeit entpringt zwei Ursachen: Dem angeborenen Instinkt und der Neigung des Menschen, nicht mehr zu arbeiten, als unumzänglich notwendig ist; ferner der durch den Einfluß und das Beispiel anderer geschaffenen Auffassung von seiner Zweckmäßigkeit im eigenen Interesse. Unter dem Stücklohn-System ist die Kunst des systematischen Sich-Drückens ganz besonders entwickelt. Hat erst ein Arbeiter erlebt, daß der Lohn pro Stück zwei- oder dreimal herabgesetzt wurde als Folge davon, daß er angetragener gearbeitet und seine tägliche Produktion erhöht hatte, so wird er wahrscheinlich jedes Verlöbniß für den Standpunkt des Arbeitgebers verlieren und den feiten Vorzug lassen, seine weiteren Lohnerniedrigungen mehr zuzulassen, wenn er sie irgendwie durch Zurückhalten mit der Arbeit verhindern kann. Man sieht also, daß Taylor mit seinem System der vorteilhaftesten Verwertung der menschlichen Arbeitskraft keineswegs an einen irgendwie gearteten Ausbau des Stücklohn-Systems denkt. Seine Methode schlägt andere Wege ein.

Er untersucht zunächst die heute übliche Betriebsart. Der Scharfsmann jeder Generation hat schnellere und bessere Methoden für jede Einzelarbeit in den verschiedenen Gewerben erdienen. So stellen denn die heutigen Methoden die ge-

\*) Die deutsche Ausgabe ist von Dr. Rudolf Koesler befolgt und diente den Ausführungen als Unterlage.

läuterte Endsumme der geeignetsten und besten Ideen dar, die seit dem Beginn eines Gewerbes darauf verwendet wurden. Und doch gibt es für keine noch so kleine Tätigkeit in irgendeinem Gewerbe eine einhellige Tätigkeit. Statt einer einzigen, allgemein als musterhaft anerkannten Methode haben wir fünfzig oder gar hundert für jeden einzelnen Handgriff. Diese wirre Masse von Faustregeln und ererbten Kenntnissen kann man das größte Gut eines jeden Handwerktreibenden nennen. Weder der Fabrikherr, noch auch der Werkmeister kennen alle diese Methoden. Der einzelne Arbeiter ist mithin souverän darin.

Hierin sucht das Taylor-System zuerst Wandel zu schaffen. „Die Leiter des Unternehmens“, lautet der erste Grundsatz, „entwickeln ein System, eine Wissenschaft für jedes einzelne Arbeitselement, die an die Stelle der heutigen Faustregel-Methode tritt.“ Was heißt das? Die Leitung des Unternehmens untersucht die Arbeit des einzelnen Arbeiters aufs genaueste, um von hier aus zu Verallgemeinerungen zu gelangen. Die Maschine, das Handwerkszeug wird genau daraufhin nachgesehen und geprüft, ob sie nicht zu umständlich und daher ungewinnmäßig arbeiten. Wenn so das Arbeitsmaterial aufs beste dem Produktionsprozesse angepaßt ist, kommt der Arbeiter selbst an die Reihe. Seine persönliche Arbeitsmethode wird ebenfalls einer längeren, peinlichen Beobachtung unterzogen. Jeder Griff, jede Bewegung für die Arbeit wird auf seine Zweckmäßigkeit hin untersucht und, durch Ausmerzung aller unnötigen Handlungen, wird die Arbeitsmethode vereinfacht. Diese Vereinfachung der Arbeits- und Produktionsmethode hat immer nur den einen Zweck, durch die Ausschaltung alles Überflüssigen die Warenproduktion zu beschleunigen und dadurch zu erhöhen. Wenn — nach längeren praktischen Studien dieser Art — die Betriebsleitung die zweckmäßigste Arbeitsmethode herausbekommen hat, schreibt sie auf Grund des in allen ihren Teilen und Zeilen genau aufgegebenen Arbeitsprozesses nunmehr zur systematischen Anleitung der Arbeiter. Ein Beispiel dafür:

Für einen erstklassigen Schaufler gibt es eine bestimmte Gewichtslast, die er jedesmal mit der Schaufel heben muß, um die größte Tagesleistung zu vollbringen. Welches ist nun diese Schaufellast? Wird ein Arbeiter pro Tag mehr leisten können, wenn er jedesmal 2, 3, 5, 10, 15 oder 20 Kilo auf seine Schaufel nimmt? Das ist eine Frage, die sich nur durch sorgfältig angestellte Versuche beantworten läßt. „Deshalb suchten wir“ — erzählt Taylor — „erst zwei oder drei erstklassige Schaufler aus, denen wir einen Extralohn zahlte, damit sie ehrlich und zuverlässig arbeiteten. Nach und nach wurden die Schaufellasten verändert und alle Nebenumstände, die mit der Arbeit irgendwie zusammenhängen, sorgfältig mehrere Wochen lang von Leuten, die ans Experimentieren gewöhnt waren, beobachtet. So fanden wir, daß ein erstklassiger Arbeiter seine größte Tagesleistung mit einer Schaufellast von ungefähr 9½ Kilo vollbrachte, d. h. er leistete mit einer Schaufellast von 9½ Kilo mehr als mit einer von 11 oder 8½ Kilo. Selbstverständlich kann kein Schaufler jedesmal genau 9½ Kilo auf seine Schaufel nehmen, aber 1 bis 2 Kilo darunter oder darüber machen keinen Unterschied, wenn nur der Durchschnitt 9½ Kilo beträgt. Nach dem Grundsatz, die Kraftvergeudung durch die Faustregel-Methode zu vermeiden, ließ man die Schaufler nun nicht mehr ihre eigenen Schaufeln auszuwählen, sondern mußte acht bis zehn verschieden-

artige Schaufeln für die verschiedenen Materialien besorgen. Es wurde ein ganzes Schaufelager gebaut, in dem auch andere, sorgfältig entworfene und normalisierte Arbeitsgeräte aller Art, Riden, Brecheisen, Seebäume u. a. aufbewahrt wurden. So war es möglich, jedem Arbeiter eine Schaufel auszubändigen, die von dem Material, das er gerade zu schaufeln hatte, 9 1/2 Mito faßte. Z. B. eine kleine Schaufel für Erze, eine große für Erbskoble." Um noch kurz einige von den anderen Elementen zu zeigen, die alle zusammen die Wissenschaft des Schaufelns ausmachen, sei erwähnt, daß tausende genauer Messungen mit einer Stoppuhr von Taylor vorgenommen wurden, um genau festzustellen, wie schnell der Arbeiter, der mit der methodisch "richtigen" Schaufel ausgestattet ist, sie in den Materialhaufen hineinstoßen und sie dann "richtig" gefüllt herausziehen kann. Diese Messungen wurden für die verschiedensten Feststellungen von Entfernung und Höhe vorgenommen und statistisch genau aufgezeichnet. Mit einer solchen Statistik vor sich, ist die leitende Person schließlich imstande, den Schaufelern erst einmal die genaue Methode beizubringen, durch die sie ihre Zeit und ihre Kraft am vorteilhaftesten ausnutzen und so die Produktion, beschleunigend, erhöhen. Nach diesem festgelegten wissenschaftlichen Schema, das nun allein gültig wird, haben dann die Arbeiter zu schaffen. Und was hier für das Schaufeln gilt, das allgemein als eine so untergeordnete einfache Arbeit gilt, daß eigentlich gar keine "wissenschaftliche Methode" dazu vonnöten sei, gilt in viel höherem Maße auch für die Qualitäts-Industrie, für die Metallwaren-Fabriken, für die Textilwerke, selbst für die Bergwerke und Sütten. Kurz, an die Stelle des Arbeiterurteils in der Arbeitsmethode tritt die Wissenschaft, die den gesamten Arbeitsprozeß des einzelnen vor Anfang bis zu Ende nach genauen Regeln und daraus abgeleiteten Vorschriften leitet.

(Fortsetzung folgt.)

### Die Lage der gastwirtschaftlichen Angestellten.

(Schluß)

Ein bekanntes Wort sagt: „Jeder Arbeiter ist seines Lohnes wert“. Ja, ja, wert ist er ihn schon, ob er ihn aber bekommt, ist eine andere Sache. Speziell im Gastwirtsberufe liegen die Dinge da besonders im argen. Die Kellner, Portiers, Hotelbediener und Zimmermädchen sind in der Hauptstadt auf Trinkgeld angewiesen. Sie bekommen entweder gar kein oder nur geringes Gehalt oder müssen wohl gar noch Abgaben an das Geschäft leisten. Das Trinkgeld aber ist eben unwürdig wie die Bezeichnung „Trinkgeld“ ein Unikum ist. Der Name hängt mit dem Deutschen, ob mit Recht oder nicht ungeprobenen Liebe zum „Zuff“ zusammen. Der Gast gibt die paar Pfennige heute gewiß nicht mehr in der Absicht, daß der betreffende Angestellte nun hinget und sich dafür eins hinter die Binde gießt. Aber das Erniedrigende, das mit dem Worte ausgeprochen wird, das ist geblieben und drückt den ganzen Stand. Weil jeder Angestellte, der auf diese Einnahme angewiesen ist, in dem Maße so gewissermaßen einen Arbeitgeber sieht, der ihn für seine Arbeit entschädigt, und zwar nach eigenem Ermessen, so ergibt sich für den Kellner ganz von selbst die Notwendigkeit, über irgendwelche Angelegenheiten des Gastes hinwegzusehen, ihm nach dem Munde zu reden, nur um ein gutes Trinkgeld oder wie es unter den Kellnern heißt, ein „Zerwis“ zu erhalten. Diese Vorflogenheit, die eigene Meinung zu unterdrücken und sich zu beugen, ist ja auch ein Grund für die schlechten Organisationsverhältnisse. Leute, die jede Minute darauf bedacht sein müssen, wie sie für ihre Arbeit den darauf entfallenden Teil ihres Lohnes bekommen, denken nicht darüber nach, wie die eigene Lebenslage durch Zusammenfluß mit den Berufs-Kollegen zu bessern ist. Im Gegenteil, ihr Horizont ist so klein, daß sie am liebsten die Möglichkeit, Arbeit zu erlangen beschränken möchten auf ihre eigene liebe Person. Nur nichts Großzügiges oder mal für eine Sache ihren Mann stellen, das ist der Geist, den das Trinkgeld in den Gastwirtschaftsangeestellten erzeuge hat.

Darüber sind wir uns freilich alle klar, daß ein so fest eingewurzelteltes Uebel wie das Trinkgeld nicht von heute auf morgen abgeschafft werden kann. Aber es muß nach fester Entlohnung gestrebt werden. Es ist doch skandalös, daß gesunde erwachsene Männer Tag für Tag idler arbeiten und am Schluß des Monats nicht mal den Mietzins aufbringen können. So liegt es doch tatsächlich bei einem großen Teile der in fester Stellung befind-

lichen Kollegen, und bei den Lokalkellnern ist es noch ärger.

Wie ist nun diesem Uebel zu steuern? Wir glauben nicht, daß durch bloße Verteilung der entwürdigenden Tendenz dieser Art der Entlohnung bei den Gastwirten etwas zu erreichen ist; denn dann hätte lange eine Aenderung eintreten müssen. Kein Mensch beirret nämlich diese Tendenz: Publikum, Unternehmer und Angestellte sind sich darin völlig einig. In jedem Sommer stellt sich künstlich zur Meizeit in den meisten Mättern der fällige „Trinkgeldartifel“ ein. Aber genügt hat das bis heute noch nicht. Es will auch wenig bedeuten, wenn hier und da mal, wie jetzt in Frankfurt a. M., ein Hotel mit Trinkgeldverbot aufgemacht wird. Die Masse der Sotellers wird sich wenig daran stoßen. Auch ein anderer Vorschlag, der vielfach in die Praxis, wenigstens soweit Hotels in Frage kommen, umgesetzt wurde, scheint uns abtoll nicht der richtige. Es handelt sich um die Frage, ob der Kellner nicht auf jede Seite ohne weiteres 10 Proz. aufzulagen und diese Mehrerinnahme als eigenen Verdienst buchen könnte. Damit ist dem Uebel durchaus nicht beizukommen. Die Kellner würden bald diese 10 Proz. als selbstverständlich hinnehmen und vom Gast noch eine Extrarabatte erwarten. Genauso würde aber auch das Publikum glauben, durch einen Zuschlag zu den 10 Proz. sich besonders gute Bedingungen sichern zu können, und die Stornation wäre wieder da.

Also so einfach ist die Frage nicht zu lösen. Der einzig gangbare, allerdings auch sehr mühsame Weg ist der, die Kellner durch die Organisation dahin zu erziehen, daß sie die Entlohnung durch ein Trinkgeld lassen lernen, daß sie sich bewußt werden, wie entwürdigend und erniedrigendes ist, den fälligen auf den Tisch geworbenen Groschen mit einem „Danke schön“! hinzunehmen. Wenn sich auf diese Weise in immer größerer Streifen das Bewußtsein einmietet: Wir müssen wie jeder andere Arbeiter einen vom Unternehmer zu zahlenden festen und vor allen Dingen auskömmlichen Lohn bekommen, dann müssen auch die Gastwirte dieser Macht Rechnung tragen. Sie werden dann eben wie jeder Kaufmann vor Eröffnung eines Geschäfts bei der kalkulation die Angestelltengehälter etwas höher als bisher einzulassen müssen. Dafür wird dann wohl die Macht oder die Macht wieder in ein gesundes Verhältnis zum wirklichen Wert der betreffenden Räume kommen. In diesem Sinne auf die Kollegen erzieherisch einzuwirken, ist eine so hohe und im Interesse der gesamten Arbeiterklasse liegende Aufgabe, daß zu ihrer Ausführung alle Mittel und Wege versucht werden müssen. Ein Haupthindernis wird dabei der Arbeitsnachweis und die damit zusammenhängende Auffassung der Gasthausangestellten von den Aufgaben und Zielen der gewerkschaftlichen Organisation sein. Auf diese, sowie auf verschiedene andere Spezialfragen kommen wir gelegentlich noch zurück. Das Eine sei aber schon hier den Angestellten recht eindringlich ans Herz gelegt. Man organisiert sich nicht gewerkschaftlich, nur um sich eine Arbeitsmöglichkeit, sondern um allen Berufs-Kollegen den Aufstieg in eine bessere Lebenslage zu sichern.

Unsere dritte Forderung betraf die Behandlung der Angestellten durch den Prinzipal oder dessen Stellvertreter. In keinem Beruf dürfte sie so fast allgemein miserabel sein wie im Kellnerberufe. Wir erkennen selbstverständlich Ausnahmen an, aber diese bestätigen nur die Regel. Bei irgend einer Gelegenheit: — z. B. es unterläuft einem Kellner bei der Bedienung ein Versehen geringfügiger Art, — wird gleich der Unternehmer in den größten Tönen Vorhaltungen machen, und das Ende vom Liede ist gewöhnlich, daß der Angestellte entlassen wird. Wir geben ohne weiteres zu, daß auch seitens der Arbeiter in solchen Situationen nicht immer tatkraft vorgegangen wird. Das Getriebe des Berufes bringt es eben mit sich, daß alle darin Beschäftigten nervös und aufgeregter sind. So fällt dann manches Wort, das besser ungeprochen bliebe. Wenn sich aber die Unternehmer immer darauf besinnen würden, daß sie, wenigstens zum Teil, auch mal Angestellte waren und doch schließlich durch den ewigen Wechsel keinen Vorteil haben, so glauben wir, daß sie sich sehr leicht langjährige Mitarbeiter erziehen könnten. Die gewerkschaftliche Organisation wird gewiß für ihr Teil dazu alles tun, was eine Entwicklung in diesem Sinne fördern kann.

### Der Fortschritt der staatlichen Versicherung in England.

Obgleich seit dem Inkrafttreten des Gesetzes betr. die staatliche Versicherung gegen Krankheit und Arbeitslosigkeit am 31. März nicht ganz neun Monate vergangen

waren, hat die Versicherungs-Kommission doch bereits einen Bericht veröffentlicht, da das Verwaltungsjahr vom 1. April bis zum 31. März laufen soll. Der Bericht, der sich nur mit der Krankenversicherung beschäftigt, entfällt nahe an 700 Seiten und gibt einen weiten Einblick in die Organisation der Versicherung. In der Einleitung wird darauf hingewiesen, daß im ganzen Vereinigten Königreich jetzt fast 14 Millionen Personen versichert sind, und da die Versicherung bis zu einem gewissen Grade auch die Angehörigen der Versicherten berührt, so kommen annähernd drei Viertel der Bevölkerung in den Bereich des Gesetzes. Vom 21. Juni 1912 bis zum 31. März 1913 sind in England (Schottland und Irland haben eine besondere Organisation) 342 848 351 Versicherungsmarken verkauft worden, die einen Wert von 10 431 570 Pfd. Sterling oder rund 200 Millionen Mark repräsentieren. Einrücklich des Staatszuschusses hat der Versicherungsfonds 15 771 628 Pfd. Sterl. (Mk. 315 432 560) erhalten, und davon sind für Kranken- und Entbindungunterstützung sowie Beitrag zu den Verwaltungskosten an die Friendly Societies (Krankenkassen) 3 931 042 Pfd. Sterl. (Mk. 78 680 840) ausbezahlt worden. Hierzu traten für Behandlung in Sanatorien und ärztliche Behandlung, sowie Verwaltungskosten der Versicherungskomitees in den Städten und Distrikten Englands 1 371 176 Pfd. Sterl. (Mk. 27 423 520). Es war danach am 31. März ein Bestand von 10 429 899 Pfd. Sterl. (Mk. 208 397 980) vorhanden. Die Kommission glaubt sich heute bereits zu der Empfehlung berechtigt, daß nicht nur Versicherte, sondern auch deren Angehörige, die an Tuberkulose leiden, einem Sanatorium zur Behandlung überwiesen werden sollen. Die Gesamtzahl der Versicherten im Vereinigten Königreich, die Behandlung in Sanatorien gewährt erhielten, betrug am 31. März 19 097.

Die Organisation der Krankenversicherung umschließt jetzt 236 lokale Versicherungskomitees und über 2000 Kassen mit mehr als 20 000 Zweigstellen. In England allein sind 10 325 000 Personen diesen Kassen beigetreten und zwar gehören 4 618 000 den eigentlichen Friendly Societies an, während 3 825 000 ihre Unterstützung durch Kassen erhalten, die von Versicherungsgesellschaften gegründet worden sind. 1 190 000 traten den Kassen der Gewerksvereine bei und die übrigen den Kassen anderer kleinerer Gruppen. Die Gruppe der Postzahler, zu denen hauptsächlich auch Ausländer gehören, ist verhältnismäßig kleiner geblieben, als man erwartet hatte, nämlich 320 537 anstatt 800 000.

Die Streitigkeit mit den Ärzten sind im Berichte in umfangreicher Weise behandelt worden, und die Befürchtungen, die von manchen Seiten hinsichtlich der platten Abwicklung der ärztlichen Behandlung gehegt wurden, haben sich glücklicherweise nicht bewahrheitet. Die Drohung der Regierung, eigene Ärzte anzustellen, veranlaßte die sich weigern den Ärzte zur Unterzeichnung von Verträgen auf vorläufig drei Monate. Diese Zeitspanne ist nun verfloßen, ohne daß man von weiteren Streikdrohungen gehört hätte. Im Gegenteil, die Zahl der Ärzte in den Listen ist von 17 796 auf 18 584 gestiegen, und diese Zahl stellt 80 bis 90 % der in Frage kommenden Ärzte dar. Bei einer Anzahl der Versicherten von 14 000 000 entfallen auf jeden Arzt im Durchschnitt 750 Versicherte, von denen selbstverständlich nur ein Bruchteil jährlich zu behandeln ist, die aber jährlich eine Entschädigung von 750 x Mk. 7.50 = Mk. 5625 neben der Privatpraxis erbringen.

Am großen ganzen ist die Einrichtung der Versicherung in den Städten und industriellen Distrikten ziemlich glatt vor sich gegangen. Die Anspöcker stößen zwar zunächst auf Mißtrauen, aber ihre Erklärungen und ihre praktische Hilfe haben dazu geführt, daß ihr Besuch fast überall willkommen ist. Humorvolle Erfahrungen blieben natürlich nicht aus. Da waren Hausfrauen zu überzeugen, daß sie ihr Dienstmädchen nicht durch Borenthaltung der Beitragsmarken bestrafen dürfen, wenn sie zuviel Geldirrt zerbricht. Und Handwerker mußten von einer gleichen Strafverhängung abgehalten werden, die eintreten sollte, weil der Lehrling des Meisters Töchterlein küßte. Ein Arbeitgeber hatte ans Tor die Anführer anbringen lassen, er würde jede Person in derselben Weise behandeln wie Landstreicher und Razzabunden, die sich auf seinem Grundstück aufhält, um ungesetzliche Steuern einzuziehen. Aber er zeigte sich doch höflicher, als ein weiblicher Inspektor ihn aufsuchte. Größere Schwierigkeiten ergaben sich allerdings in den landwirtschaftlichen Distrikten, besonders im Süden und Osten. Bis Ende Mai sind 84 Personen angezeigt worden,

Die die Versicherungskarten ihrer Angestellten nicht mit Marken versehen hatten, oder nicht vorzeigen wollten, und in 72 Fällen erfolgte eine Verurteilung. In Irland ist die eigenartige Erfahrung gemacht worden, daß Arbeiter ihre Versicherungskarten verliehen.

Im allgemeinen kann gesagt werden, daß die fundamentalen Prinzipien des Versicherungsgesetzes sich wohl bewährt haben. Änderungen sind wohl nötig; diese beziehen sich aber entweder auf Fragen der Organisation oder der Erweiterung und Verbesserung der gesetzlichen Bestimmungen oder einer besseren Anpassung derselben an die Bedürfnisse einzelner Arbeitergruppen.

S. A. M.-London.

### Allgemeine Rundschau.

Dienstag, den 29. Juli 1913.

Auf die neuen Broschüren möchten wir hiermit die Kollegen noch einmal aufmerksam machen. Es handelt sich um den vom Verbandsvorsitzenden Kollegen Goldschmidt erarbeiteten Tätigkeitsbericht für 1910/13, den Vortrag des Kollegen Gleichauf über „Das Rechtsverhältnis zwischen Unternehmern und Arbeitern in der Großindustrie“ und den Vortrag des Kollegen M. Schumacher über „Arbeitsnachweis und Arbeitslosenversicherung“. Die Schriften enthalten nicht nur wertvolles Agitationsmaterial, sondern sind für jeden vorwärtsstrebenden Kollegen deshalb so wichtig, weil sie aktuelle Fragen behandeln. Wer für die Organisation mit Erfolg wirken will, kann sie nicht entbehren. Um den Broschüren eine möglichst weite Verbreitung zu sichern, ist der Preis nur niedrig bemessen worden. Alles Nähere darüber besagt das auf der letzten Seite stehende Zitat. Wir erlauben dringend, die Bestellungen möglichst umgehend zu machen und dabei gleichzeitig den Beitrag an den Verbandskassierer Kollegen Rudolf Klein, Berlin N.C. 55, Greifswalderstraße 221/23 einzujehen.

An der Gemeinnützigkeit der Deutschen Volksversicherung A.G. sind kürzlich in der sozialdemokratischen Presse Zweifel erhoben worden, die wir schon in einer Notiz in unserer Nr. 57 zurückgewiesen haben. Jetzt wendet sich die Deutsche Volksversicherung A.G. mit einem Rundschreiben an diejenigen Blätter, die jene mit Beschuldigungen und Verdächtigungen gezeichneten Vorwürfe gebracht haben, und fordert sie auf, ihre falschen Ausführungen richtig zu stellen, widrigenfalls gerichtlich gegen sie vorgegangen würde. Zur Stütze unserer neulichen Darlegungen, die sich inhaltlich völlig mit dem Rundschreiben der Deutschen Volksversicherung A.G. decken, bringen wir aus letzterem nur folgende Züge:

Der Vorstand unserer Gesellschaft, der zurzeit nur aus einer Person besteht, erhält neben seinem Gehalt keinerlei Lohntante oder sonstige Remunerationen.

Der Aufsichtsrat unserer Gesellschaft, an dessen Spitze der Staatsminister Dr. Graf von Posadowski-Wesner steht, und in den demnächst 12 Vertreter der uns vertraglich angeschlossenen Organisationen gewählt werden, ist sein Amt ehrenamtlich aus; seinen Mitgliedern steht lediglich Ersatz über haren Auslagen zu, soweit ein solcher Anspruch überhaupt geltend gemacht wird, was bisher von keinem Mitglied gesehen ist.

Den Führern der Gewerkschaften, Dundersen und christlichen Gewerkschaften sowie aller anderen Organisationen, die sich zur Mitarbeit an unserer Gesellschaft verpflichtet haben, ist keinerlei Aussicht auf Gemeinnützigkeit gemacht worden; ebenso wenig ist ihnen sonst aus diesem Anschlusse irgend ein finanzieller oder anderer Vorteil erwachsen oder versprochen worden.

Der Verwaltungsbeitrag unserer Gesellschaft, der von den Versicherungsnehmern selbst gewährt wird, hat ebenfalls keinerlei Anspruch auf irgendwelche Begünstigungen; seine Mitglieder haben, entsprechend den Tagelöhnen des Reichstags, nur Anspruch auf Reiseflohen und Tagegelder von 15 Mark während der Sitzungen des Vereins.

Auch hierdurch wird schlagend der Beweis erbracht, daß die sozialdemokratische Presse nur Propaganda machen wollte für die „Volksfürsorge“. Daß dabei die Gegner verleumdet und verdächtigt werden, erklärt sich daraus, daß diese Kampfesweise den „Genossen“ so in Fleisch und Blut übergegangen ist, daß sie davon nicht lassen können.

Die Bewegung der Werftarbeiter nimmt ihren Fortgang. Die Zahl der Streikenden hat sich dadurch vermehrt, daß inzwischen auch die Holzarbeiter auf der Weserwerft in Bremen, die bisher stehen gelassen waren, sich dem Streik angeschlossen

haben. Dagegen haben auf dem Bremer Lloyd in Bremerhaven die Arbeiter des technischen Betriebes die Beteiligung am Streik abgelehnt, da die erforderliche Mehrheit für die Arbeitseinstellung nicht vorhanden war.

Wie kompliziert die Situation ist, ergibt sich daraus, daß eine außerordentliche Generalversammlung des Schiffszimmerer-Verbandes, die Ende voriger Woche in Hamburg stattgefunden hat, die Haltung des Zentralvorstandes bezüglich der Unterzeichnung der Streikenden durchaus gebilligt, trotzdem aber beifolgende hat, Streikunterstützung zu zahlen. Dieser seltsame Beschluß ist darauf zurückzuführen, daß die Vertreter auf jener außerordentlichen Generalversammlung fast alle am Streik beteiligt waren. Auch der Deutsche Metallarbeiterverband hat zur Verteidigung des Werftarbeiterstreiks zum 8. und 9. August eine außerordentliche Generalversammlung nach Berlin einberufen.

**Arbeiterbewegung.** Die Ausbreitung in der Bocholter Textilindustrie dauert nicht unbeeinträchtigt fort. Ende voriger Woche hat eine stark bedrückte Versammlung stattgefunden, in welcher der Vorsitzende des christlichen Textilarbeiterverbandes, Reichstagsabg. Schiffer, den Fabrikanten heftige Vorwürfe machte. Der Referent vertrat die Ansicht, daß der Kampf weitergeführt werden müsse, bis die Arbeiter einen ehrenvollen Frieden schließen könnten. Die unverschuldeten Arbeiter und Arbeiterinnen wurden aufgefordert, Vorschlag zu verlassen. — Die Bewegung bei der Firma Voich in Stuttgart ist beendet. Seit einstimmig haben die Arbeiter beschlossen, die Arbeit wieder aufzunehmen, unter den Bedingungen, die zwischen dem Verbands der Metallindustriellen, dem sich Voich inzwischen angeschlossen hat, und dem Deutschen Metallarbeiterverband vereinbart worden sind. Nähere Nachrichten fehlen zurzeit; die ganze Geschichte sieht aber einer völligen Niederlage des Metallarbeiterverbandes verunsichert ähnlich. — Nach beinahe vierteljährigem Kampfe haben die Verlenmacher des Fichtelgebirges ihre Arbeit wieder aufgenommen. Nach verchiedenen vergeblichen Vermittlungsversuchen haben die Unternehmer zugestanden, daß die Arbeiter wieder eingestellt werden und sofort eine Lohnerhöhung um 5 Proz. und eine weitere 5 Proz. Erhöhung am 1. Mai nächsten Jahres erhalten. Nur bei der Firma Traßl in Oberwarmentinnach, die sich den Vereinbarungen nicht angeschlossen hat, wird der Kampf weitergeführt.

**Eine merkwürdige Arbeiterorganisation** ist die Polnische Berufsvereinigung. Im letzten Frühjahr schlug sie plötzlich in Oberlausitz Lausitz und brachte es fertig, daß über 70 000 Vergleuten in den Streik traten, ohne daß leider für dieselben auch nur der geringste Erfolg zu verzeichnen war. Aber auch die Polnische Berufsvereinigung an sich ist dabei offenbar nicht auf ihre Kosten gekommen. Wenigstens läßt nachfolgendes Schreiben jener Organisation, das zahlreichen Vergleuten jetzt zugegangen ist, diesen Schluß zu:

„Wie dem Herrn bekannt ist, wurde den neu eingetretenen Mitgliedern der Polnischen Berufsvereinigung während des Streiks die Unterstützung nur leichweise ausgesetzt. Diese Unterstützung brauchen diejenigen, welche Mitglieder der Polnischen Berufsvereinigung geblieben sind und ihre Beiträge weiter zahlen, nicht zurückzugeben. Wie uns aber unser Vertrauensmann mitteilt, zahlt der Herr die Beiträge nicht weiter, und deshalb fordern wir den Herrn auf, den geliehenen Betrag der Unterstützung zurückzugeben, widrigenfalls wir gezwungen sind, andere Schritte zu unternehmen. Wir machen auch auf die Unterschrift des Herrn beim Empfang der Unterstützung aufmerksam.“

Also die armen oberlausitzischen Kumpels, die schon in des Wortes wahrer Bedeutung aus der Hand in den Mund leben, sollen jetzt die paar Groschen zurückgeben, die sie seinerzeit erhalten haben. Vielleicht fordert die Polnische Berufsvereinigung auch noch den Betrag für Buttermilch-Bons zurück, mit denen sich so mancher Streikende während des Streiks begnügen mußte. Die ganze Geschichte sieht so aus, als wenn die Polnische Berufsvereinigung vor der Weite steht und diese gern abwenden möchte. Das Mittel, zu dem sie greift, ist aber das denkbar unangenehmste. Uebrigens würde die Arbeiterbewegung auch nichts daran verlieren, wenn jene Organisation von der Bildfläche verschwände und ihre Mitglieder in anderen Organisationen Unterstützung suchten.

**Eine Genossenschaft für Ferien- und Erholungsheime.** Es dürfte keine Angelegenheit geben, über welche weniger Meinungsverschiedenheiten herrschen

als über die Notwendigkeit, einmal im Jahre Ferien zu machen. Einmal soll der berufstätige Mensch ausspannen, einmal soll er die Möglichkeit haben, die Geleise der alltäglichen Arbeit zu verlassen, einmal soll er an nichts zu denken brauchen, was mit Arbeit zusammenhängt. Leider hat nur ein winziger Bruchteil der Menschen die Möglichkeit, Körper und Geist die so sehr notwendige Rast zu gönnen. Millionen von Arbeitern sind Ferien eine Schöne, aber leider nur recht selten zu benutzende Einrichtung. Nur ein kleiner Teil der Unternehmer gewährt den Arbeitern Ferien. Aber auch in diesen Fällen kann von dem Urlaub nicht der richtige Gebrauch gemacht werden, weil zu einem Aufenthalt außerhalb der eigenen Behausung die Mittel fehlen.

Auch hier ist es wieder die Konsumgenossenschaftsbewegung, welche alle Schwierigkeiten zu überwinden vermag. In der Schweiz gehen die Konsumgenossenschaften augenblicklich daran, wenn möglich für alle ihre Angehörigen die Erholungs- und Ferienheime zu organisieren. Es fehlte eben bisher an der Organisation, die so viel schon möglich machte, was dem einzelnen Menschen unerschwinglich blieb. Es soll die Errichtung von Ferienheimen durch eine zu gründende Genossenschaft herbeigeführt werden. Mitglied dieser Genossenschaft können sowohl Gesellschaften als auch Einzelpersonen werden. Die Mitgliederzahl wäre, wie in einer Konsumgenossenschaft, nicht zu beschränken. Die Verwaltung soll durchaus demokratisch sein, jede gewinnmüchtige Absicht wäre ausgeschlossen. Der Zweck der Genossenschaft soll folgendermaßen erreicht werden:

- a) durch Errichtung, Betrieb oder Miete eines oder mehrerer Ferien- und Erholungsheime sowie sonstiger damit in Verbindung stehender Anstalten;
- b) durch Abschluß von Rabattverträgen mit Kuranstalten, Pensionen, Restaurants, Verkehrsanstalten usw.;
- c) durch Beteiligung an Werken und Anstalten, durch die die Interessen der Genossenschaft gefördert werden;
- d) durch Ansammlung eines unteilbaren Genossenschaftsvermögens;
- e) durch Anschluß an den Verband schweizerischer Konsumvereine.

Die zu errichtenden Anstalten sollen in erster Linie die Mitglieder der Genossenschaft und deren Angehörige berücksichtigen. Die Mittel zum Betriebe der Genossenschaftsanstalten sollen vornehmlich durch Herausgabe niedrig bemessener Anteilsscheine beschafft werden, damit eine Massenbeteiligung möglich ist. Man darf sich wohl der Hoffnung hingeben, daß die Genossenschaft in recht baldiger Zeit ihre Tätigkeit beginnen werde. Wenn die Genossenschaft für Ferienheime ihre Tätigkeit auch klein und bescheiden beginnt, so würde sie doch gewiß als neue, weithin leuchtende Blume dem strange genossenschaftlicher Institutionen einreihen.

**Aus der Praxis der Arbeiterversicherung.** Ein der Bezirkskrankenkasse Vörrach i. Baden angehörender verheirateter Arbeiter M. erkrankte im April 1912 an Lungentuberkulose. Er war zuerst in seinem Wohnorte Mühlheim von einem Nichtkassenarzt behandelt worden. Am 4. Mai 1912 forderte ihn die Krankenkasse auf, sich zur Voruntersuchung und Prüfung der Notwendigkeit eines Selbstfahrens alsbald in das Krankenhaus zu Vörrach begeben. Erst am 29. Juni leistete M. dieser Einweisung Folge und sagte nachträglich auf Zahlung des Krankengeldes für die Zeit vom 4. Mai bis 29. Juni. Der Klagenanspruch wurde aus folgenden Gründen abgewiesen:

Nach der Aufforderung des Kasseevorstandes zum Eintritt in das Krankenhaus war für den Kläger ein Zweifel über die Gründe und die Zulässigkeit der Einweisung nicht möglich. Nach der Natur der Krankheit und zur Feststellung des Grades der notwendigen Fürsorge war die Kasse berechtigt, in ihrem Bezirk und durch ihre Vertreter den Kranken auch während längerer Zeit unterziehen und im Krankenhaus beobachten zu lassen. M. hat gegen die Einweisung selbst seinerzeit und später Einwendungen grundsätzlicher Art überhaupt nicht erhoben. Eine etwaige sofortige Vorstellung bei der Kasse um Verschiebung des Eintritts in das Krankenhaus unter Hinweis auf die gerade zu jener Zeit zu erwartende Niederkunft der Frau und die Notwendigkeit persönlicher Fürsorge für die Kinder hätte wohl, wie angenommen werden darf, Erfolg gehabt, falls die Dringlichkeit der Abhaltung erwiesen worden wäre. Allein da M. die ordnungsgemäß geforderte Einweisung überhaupt zunächst nicht beachtete, genigte er dieser Verpflichtung gegen die Kasse nicht, konnte sich auch nicht zur Entschuldigung seiner tatsächlichen Weigerung darauf berufen, daß ihm sein Arzt, der für den 4. Mai 1912

Die Reisefähigkeit M.'s ausdrücklich bestätigt, nicht in das Krankenhaus überwiesen habe, da diesem doch als einem Nichtarzt weder eine solche Befugnis noch eine Verpflichtung zu einem Antrage auf eine derartige Anordnung zuzukommen. Die Weigerung des Klägers war daher eine grundlose. Daß er erst nach Belehrung sich zum Eintritt in das Krankenhaus entschloß, kann die Verpflichtung der Kasse, auf die Dauer der Weigerung Krankengeld zu gewähren, nicht begründen. Vielmehr hatte M. den Anspruch auf Krankengeld für diese Zeit verwirkt und durch seinen späteren Eintritt in das Krankenhaus nicht nachträglich wiedererlangt.

**Ueber die soziale Lage der Krankenpfleger und -pflegerinnen** ist in letzter Zeit mehrfach geschrieben und gedruckt worden. Selbst in den öffentlichen Zeit- und Pflegeanstalten beschäftigten Krankenpfleger leben unter überaus ungünstigen wirtschaftlichen Verhältnissen, sodaß u. a. die fortschrittliche Volkspartei im Reichstage an die verbündeten Regierungen die Forderung gestellt hat, möglichst bald einen Gesetzesentwurf vorzulegen, durch den die Arbeitsverhältnisse der in öffentlichen und privaten Krankenhäusern, Heilanstalten und Genesungsheimen, sowie in der privaten Krankenpflege beschäftigten Personen geregelt werden. Leider ist nach dieser Richtung bisher noch nichts geschehen. Wie dringend notwendig aber eine Regelung ist, das zeigt die Zuschrift eines Krankenpflegers, aus der die „Frei. Stg.“ folgendes veröffentlicht:

„Unser Dienst beginnt morgens um 5 Uhr und endet abends um 10 Uhr. Während dieser langen Zeit ist das Pflegerpersonal dauernd mit den internierten Kranken zusammen. Die Tätigkeit der Wärter ist eine sehr verschiedenartige. Aber gleichviel, ob der Dienst auf der Abteilung, oder bei der Feldarbeit, oder als Tagesmache ausgeübt wird, er ist überall sehr anstrengend und aufreibend. Es muß beachtet werden, daß kranke Leute zu besuchstichtigen sind, die in ihren Handlungen unbedenkbar sind und deshalb stetig scharf beobachtet werden müssen. Der Dienst eines Pflegers ist viel anstrengender als der eines Gefangenenaufsehers. Gefangene verhalten sich ruhig, was man von den in Pflegeanstalten befindlichen Kranken nicht sagen kann. Sinnen, Tönen und Schreien der Kranken müssen die Pfleger mit anhören und stets auf Angriffe der Kranken gefaßt sein. Nur selten tritt ein Ruhestag ein. Seit dem 1. November vorigen Jahres ist die Ruhezeit dahingehend geregelt worden, daß Peripatete alle 14 Tage einen freien Sonntag haben sollen, ferner in den 14 Tagen drei freie Abendstunden und alle 14 Tage einen halben freien Tag. Bei unverschuldeten Pflegern ist diese Ruhezeit noch erheblich verkürzt. Im Jahresbericht der Anstalt wurde diese Ruhezeit ebenfalls gütiger geschätzt. Auf Beschwerde beim Herrn Direktor erfolgte der Befehl, es liege ein Verbot vor, der Dienst ließe sich doch noch nicht so einteilen. Dergleichen ist noch zu bemerken, daß für die Wärter kirchliche Feiertage, wie Ruhetag, Himmelfahrt, Charfreitag, so-

wie patriotische Feiertage (zum Beispiel Kaisers Geburtstag) nicht als Sonntag gerechnet werden und deshalb auch keine Sonntagsgelde eintritt. Zum Neuerungsjubiläum wurde eine Verfügung erlassen, nach der dieser Tag als Feiertag gelten sollte. Sekretären, Oberwärtinnen, Küchennädchen und Schloßern kam diese Verfügung zugute, für das Wärterpersonal kam aber der Feiertag nicht in Betracht. Es kommt auch vor, daß man den zehntägigen vierzehntägigen Sonntagsausgang nicht alle vierzehn Tage an einem Sonntag, sondern an einem Wochentage vornehmen muß, weil Personal fehlt. In diesem Falle hat der Wärter also erst am vierten Sonntag wieder einen Ruhetag. Lebhaftige Klagen lassen sich auch über das sogenannte Wäschegeld vorbringen. Die Wärter haben freie Wäsche zu beanspruchen, wofür monatlich 2,50 Mk. angerechnet werden. Die Behandlung der Wäsche ist aber so mangelhaft, daß fast sämtliche verheirateten Wärter es vorgezogen haben, ihre Wäsche nicht in der Anstalt waschen zu lassen. Schon vor zwei Jahren haben die Wärter ein Gesuch auf Auszahlung des Wäschegebührens dem Herrn Direktor eingereicht. Im vorigen Jahr wollte er bei der Etatsberatung dem gestellten Buntse nachkommen. Als die Wärter aber am 1. April das Wäschegebühre nicht ausgezahlt bekamen, wurde eine mündliche Anfrage an den Direktor gerichtet. Nach einigen Verhandeln kam der Befehl, im nächsten Jahre solle nun die Auszahlung des Wäschegebührens beantragt werden. Das ist eine Verleumdung der Angelegenheit, die zum Schaden der Wärter gerichtet und in Verbindung mit anderen gleichartigen Dingen eine ungeheure Mißstimmung hervorruft.“

Das ist zwar nur ein einzelner Fall. Ähnlich aber liegt es sicherlich in den meisten andern, wenn nicht in allen Anstalten. Deshalb muß in der Tat Wandel geschaffen werden. Allerdings sind wir der Meinung, daß eine wirkliche Verbesserung der Lage der Pfleger und Pflegerinnen nicht allein durch die Staatshilfe erreicht werden kann, sondern dadurch, daß sich die Pfleger und Pflegerinnen organisieren. Sie haben kirchlich eine derartige Vereinigung gegründet. Wenn dieselbe indessen etwas erreichen will, dann darf sie nicht vereinzelt dastehen, sondern muß sich einer starken Organisation anschließen. Dabei kommt unseres Erachtens einzig und allein der Verband der Deutschen Gewerksvereine in Betracht.

### Verbands-Teil.

#### Berufungen.

**Berlin. Distriktsklub der Deutschen Gewerksvereine (G.-D.).** Während der Sommermonate fallen die Sitzungen aus. Am 1. Mittwoch im Monat, abends 8½ Uhr zwanglose Zusammenkunft im Verbandslokal. **Gewervereins-Hilfsrat (G.-D.).** 3-ten Donnerstag, abds. 9-11 Uhr Lesungshunde i. Verbandslokal d. Deutschen Gewerksvereine (Prinzipal) Gänge. **Sonnabend, 2. August. Maschinenbau- u. Metallarbeiter XII.** Abends 8½ Uhr im Nordwestkaffee, Wilhelmstr. 55-56. Vortrag des Kollegen Wittthöner: Die neuen Statuten der Krankenkassen. **Maschinenbau- u. Metallarbeiter XII.** Abends 8½ Uhr bei Krauß, Bü-

luserstraße 52. Monatsbericht. Wie stärken wir die Komb. Kasse. Billettabrechnung vom Sommervergnügen. **Maschinenbau u. Metallarbeiter XIII.** Abends 8½ Uhr, Schönhauser Allee 65. Geschäftsbes. Monatsbericht. W-rftstättengesellschaften. **Maschinenbau- u. Metallarbeiter XIV.** Abds. 8 Uhr Parkstr. 17. **Neudölln I.** (Maschinenbau- und Metallarbeiter). Sonnabend, den 2. August, abends 9 Uhr bei Kamm, Zägerstraße 77. Generalversammlung. Geschäftliches, Beschlußfassung über Erhöhung des Votalsaufschlags. Vortrag.

#### Orts- und Regionalverbände.

**Bremen (Ortsverband).** Jeden ersten Dienstag im Monat, abends 8½ Uhr, Vertreter - Sitzung im Burghörs Gesellschafterband, Bremen, Neffenstraße. **Corbach (Distriktsklub).** Sitzung jeden 2. u. 4. Donnerstag im Monat bei Janßen, Sandbörnerstr. 42. **Dessau.** Gewervereins-Hilfsrat jeden Mittwoch, abds. 8-11 Uhr Lesungshunde i. Vereinslokal, Göttingerstr. **Eberfeld-Barmen (Ortsverband).** Jeden 1. Mittwoch im Monat, abends 8½ Uhr, Vertreter-Sitzung bei Roggenkämpfer, Eberfeld, Vulkanstr. und Erholungsstr. **Frankfurt a. O. (Gewervereinsangehöriger).** Jeden Freitag von 8-10 Uhr Lesungshunde im Vereinslokal, Köhlerstr. 16. Verbandskollegen heral. willkommen! **Geisenkirchen (Ortsverband).** Jeden ersten Sonntag im Monat, vormittags 10 Uhr Vertreter-Sitzung. Jeden ersten und dritten Sonntag, abends 7-9 Uhr, Distriktsklub im Lokal von G. Simon, Alter Markt. **Haaren b. Hagen.** Jeden dritten Sonnabend im Monat, abends 8½ Uhr Distriktsklub bei Kubewig. **Hamburg (Ortsverband).** Jeden Dienstag, abds. 8 Uhr im Restaurant „Bierhof“, Zagerstraße 2. Distriktsklub. **Hamburg (Gewervereins-Hilfsrat).** Jeden Donnerstag Lesungshunde i. Klub bei Altona, Einsbühlstr. 48-50. **Herne (Ortsverband).** Jeden 1. Sonntag im Monat Ewig b. W. Witz, Ruhe, Bahnhofsstr. gegenüber der evang. Kirche. **Niesbach. Distriktsklub** jeden 2. Mittwoch bei Hüppe. **Röln (Ortsverband).** Jeden 1. Mittwoch im Monat, abds. 8½ Uhr Vertreter-Sitzung in der Lenx-Erholungs, Kreuzgasse. **Rippstadt (Ortsverband).** Sonntag, den 3. August, nachm. 2 Uhr Auszahlung, um 3 Uhr Ortsverbandversammlung in Bad Sassenhof im Gasthof Sauerland. Vortrag des Bezirksleiters Hendrich Hamm über: Die Versicherungsstellen der Deutschen Gewerksvereine und die Volkswirtschaft. Die Wahl eines Schriftführers. **Waldheim - Ruhr.** Jeden zweiten Sonntag im Monat nachmittags 5 Uhr, Vertreter - Sitzung im Verbandslokal bei Herrn Johann Müller, Sandstraße 88. **Stettin (Sängerchor d. Gewerksvereine).** Die Lesungshunde finden jed. Dienstag abds. 8½ Uhr im Lokal Nebel, Poststraße 5, statt. Stimmbezogene Kollegen herzlich willkommen. **Stettin (Ortsverband).** Distriktsklub. Sitzung jed. Montag, abds. 9 Uhr d. Nebel u. Donnerstag 8. Winter i. Bredow. **Tegel (Distriktsklub bei Tegel, Poststraße u. Reichardtstr.).** Sitzung jeden Dienstag, abds. 8-10 Uhr bei Kömer, Schloßstraße 28, Ecke Schönebergstraße. **Thorn (Bäder).** Jeden Sonntag nach dem 1. Ortsverbandversammlung bei Nicolai, Hauptstr. 62. **Wetzlar (G.-D.).** (Sängerchor, „Marionette“ der Deutschen Gewerksvereine). Lesungshunde jed. Mittwoch, abds. von 8 bis 11 Uhr im Vereinslokal, „Röhrgarten“. Besondere Besondere der Ortsvereine sind herzlich willkommen. **Wetzlar (Ortsverband).** Jeden 1. Sonnabend im Monat Distriktsklub in Hermanns Garten. **Worms (Ortsverband).** Jeden Dienstag, abends 9½ Uhr, Sitzung im Verbandslokal „Rheinthal“.

## Anzeigen-Teil.

— Inserate werden nur gegen vorherige Bezahlung aufgenommen. —

### Jährlichen Gewerksvereiner

Jährliche folgende erschienenen Schriften, enthaltend die auf dem letzten Verbandstage gehaltenen Vorträge, für die Verbandsarbeit unentgeltlich:  
**Tätigkeitsbericht für die Jahre 1910 bis 1912,** erhältlich vom Verbandsvorsitzenden Karl Goldschmidt;  
**Das Rechtsverhältnis zwischen Unternehmern und Arbeitern in der Großindustrie,** von B. Gleichauf;  
**Arbeitslosenversicherung und Arbeitsnachweis,** von R. Schumacher.  
Das Stück kostet 10 Pfg.; 10 Stück 80 Pfg.; 20 Stück 1,50 Mk. und 50 Stück 3,75 Mk. bei portofreier Zusendung. Die Bestellung ist unter Beifügung des Betrages an den Verbandskassierer Rud. Klein, Berlin NO. 55., Greifswalderstr. 221/223, zu richten.

**Obdill (Ortsverband).** Durchreisende Arbeitslose erhalten bei Heinze, Bismarckstr. 74.  
**Oirschberg (Ortsverband).** Die Unterfüßungsmarken erhält durchreisende Gewerksvereinskollegen bei G. Riemann, Markt 8.  
**Jena (Ortsverband).** Durchreisende erhalten 75 Pfg. Unterfüßung bei Carl Müller, Greifgasse 3, Ecke Oberlaugasse.  
**Bertram (Ortsverband).** Durchreisende, arbeitslose Kollegen erhalten Ortsvereinslokal, Gewerksvereinsbüro, R. K. in Nr. 7. Dieselbst befristet nach d. Arbeitsnachweis.  
**Sprottau-Gelau (Ortsverband).** Durchreisende Gewerksvereiner erhalten eine Unterfüßung von 75 Pfg. beim Verbandskassierer Kollegen P. Schiemert in Sprottau, Bloquastr. 10. Arbeitsnachweis ebenfalls selbst.  
**Rippstadt (Ortsverband).** An durchreisende Kollegen wird eine Unterfüßung von 75 Pfg. gezahlt bei R. Tollwert, Bödenfelderstr. 3.  
**Hortl. E. für Durchreisende** Unterfüßung und Herberge bei August Müller, Bruchstraße 6.

**Edin und Walsheim a. Rh. (Ortsverband).** Durchreisende erhalten Unterfüßungskarten im Gewerksvereinsbüro, Severinstr. 156.  
**Hohenmölsen (Ortsverband).** Durchreisende Kollegen jeden Besuchs erhalten Reiseunterstützung beim Kollegen K. o. H., Nordstr. 10.

**Lirshan (Ortsverband).** Durchreisende Kollegen erhalten ein Ortsgeheimnis von 75 Pfg. bei ihrem Ortsvereinskassierer.  
**Preuslan (Ortsverband).** Durchreisende arbeitslose Kollegen erhalten 75 Pfg. Ortsgeheimnis bei Dittmar, Fischerstr. 666.

**Biberach a. Rh. (Ortsverband).** Durchreisende Ortsvereinskollegen erhalten 1 Mk. Ortsgeheimnis, beim Ortsvereinskassierer J. Schneider, Saulgauerstr. 24. Herberge zum roten Hasen, Marktplatz.  
**Senftenberg und Umgegend (Ortsverband).** Durchreisende Gewerksvereinskollegen aller Berufs erhalten ein Ortsverbandsgeld von 75 Pfg. beim Ortsvereinskassierer Otto Rühlke, in Jüttenhof bei Senftenberg. Herberge zum Uebernehmen im Restaurant zum „Waldhof“ in Senftenberg.

**Tittau (Ortsverband).** Durchreisende Kollegen erhalten Unterstützung im Betrage von 75 Pfg. bei allen Vereinskassierern, für die fehlenden Beträge beim Ortsvereinskassierer P. Bredner, Söbauerstr. 64.  
**Worms (Ortsverband).** Durchreisende, arbeitslose Kollegen erhalten ein Ortsgeheimnis von 75 Pfg. im Verbandslokal „Zum Rheinthal“ (Rheinstr. 4).

**Wetzlar a. G. (Ortsverband).** Durchreisende Kollegen erhalten Unterstützungskarten auf dem Bureau der Schuhmacher und Lederarbeiter, Kollege K. o. G., Leipzigerstr. 26.  
**Sommerfeld (Ortsverband).** Durchreisende Arbeitslose erhalten das Ortsverbandsgeld im Betrage von 50 Pfg. beim Verbandskassierer Roll. Unglaub, Sommerfeld, Morgenstr. 267.

## Der Gewerkverein

### Jahrgang 1912

auf feinem Papier gedruckt, dauerhaft gebunden, für Verbandsangehörige und Verein bibliotheken

---

**5, sonst 7 Mark**

---

bei vorheriger Einsendung des Betrages.  
NB. Frühere Jahrgänge werden zu demselben Preise abgegeben.

---

Bestellungen an den Verbandskassierer  
**R. Klein,**  
Berlin N.O., Greifswalder Strasse 221/23.