

Hausangestellten-Zeitung

Organ des „Zentralverbandes der Hausangestellten“ und des „Deutschen Portierverbandes“
Gruppe des Deutschen Verkehrsbundes

Für die Interessen der Hausgehilfen, Portiers, Hausmeister, Fahrstuhlführer, Wächter,
Wasch- und Reinemachefrauen in Bureau- und Privathäusern, Wach- und Schließangestellte

Erscheint monatlich. Bezugspreis für
Nichtmitglieder vierteljährlich 50 Goldpf., Einzelnummer
20 Goldpf. Zu beziehen durch die Post

Redaktion und Expedition
Berlin SO 16, Wilschauerplatz 1

Redaktionschluss am 20. jeden Monats
Aufschriften und Reklamationen sind an die Schriftleitung
zu richten

6. Jahrgang

Berlin, September 1929

Nummer 9

Bekanntmachung

In Ausführung des Beschlusses der am 26. Juli 1929 in Berlin abgehaltenen gemeinsamen Beiratsitzung des Verbandes der Gemeinde- und Staatsarbeiter, des Verbandes der Gärtner und Gärtnereiarbeiter sowie des Erweiterten Vorstandes des Deutschen Verkehrsbundes berufen wir einen

außerordentlichen Bundestag

zum 8. Oktober 1929 nach Berlin, „Neue Welt“ (Großer Saal), Hafensheide, ein.

Vorläufige Tagesordnung:

1. Eröffnung und Konstituierung des Bundestages.
2. Der Zusammenschluß der drei Verbände.
Berichterstatter: Oswald Schumann.
3. Beratung der Verbandsjahre.
4. Vorschläge für die Wahl der Verbandskörperschaften.

Alle die Delegiertenwahlen betreffenden Anweisungen werden den Gau- und Ortsvorständen, die mit der Durchführung der Wahlen beauftragt sind, durch Rundschreiben rechtzeitig bekanntgegeben.

Im Anschluß an unsere Sondertagung findet am Mittwoch, dem 9. Oktober 1929, und folgende Tage in Berlin, „Neue Welt“, Hafensheide, die **gemeinsame Tagung** des Verbandes der Gemeinde- und Staatsarbeiter, des Verbandes der Gärtner und Gärtnereiarbeiter und des Deutschen Verkehrsbundes statt.

Tagesordnung:

1. Eröffnung und Konstituierung.
2. Der Zusammenschluß der drei Verbände.
Berichterstatter Karl Polenske-Berlin.
3. Wahl der Verbandskörperschaften.

Die Gau- und Ortsvorstände werden beauftragt, sofort alle Vorbereitungen für die Durchführung der Delegiertenwahlen zu treffen. Die Wahlen müssen am 15. September abgeschlossen sein.

Das Wahlergebnis mit den Namen und Adressen der gewählten Delegierten ist dem Bundesvorstand spätestens bis zum 20. September 1929 mitzuteilen.

Der Bundesvorstand.

Unsere Stellungnahme zu dem neuen Entwurf eines Hausgehilfengesetzes

Der neue Gesetzentwurf ist dem Reichsrat zugegangen.

Vor einem Jahr sah sich das Reichsarbeitsministerium veranlaßt, den „Vorläufigen Referentenentwurf eines Gesetzes über die Beschäftigung in der Hauswirtschaft“ zu veröffentlichen, „um die über seinen Inhalt verbreiteten irreführenden Mitteilungen in der Tagespresse richtigzustellen“. Seit einem Jahr nun ist dieser Referentenentwurf diskutiert worden. Die gewerkschaftlichen Vereinigungen der Hausangestellten und die Hausfrauenverbände haben in ihren Organisationszeitschriften und in der öffentlichen Presse ihre Kritik und Wünsche dargelegt. In einer Besprechung, die im November vergangenen Jahres stattfand, haben die beteiligten Interessenten den verantwortlichen Persönlichkeiten des Reichsarbeitsministeriums ihre Stellungnahme vorgetragen. Unsere Organisation hat nicht veräußert, ihre Abänderungsanträge dem Reichsarbeitsminister schriftlich zugehen zu lassen.

Auf Grund der öffentlichen Diskussion und der internen Beratungen hat das Reichsarbeitsministerium den Vorläufigen Referentenentwurf abgeändert. Es legt nun heute einen neuen „Entwurf eines Gesetzes über die Beschäftigung in der Hauswirtschaft (Hausgehilfengesetz)“ vor, in dem, wie versichert wird, die geäußerten Wünsche nach Möglichkeit berücksichtigt worden sein sollen. Der neue Gesetzentwurf ist — unter Umgehung des Reichswirtschaftsrats — dem Reichsrat unmittelbar zur Beratung zugegangen. Er dürfte also in absehbarer Zeit die gesetzgebenden Körperschaften des Deutschen Reiches beschäftigen.

Der Inhalt des neuen Gesetzentwurfes.

Wir haben den neuen Entwurf des Hausgehilfengesetzes, wie er dem Reichsrat zugeleitet worden ist, in der vorigen Nummer der „Hausangestellten-Zeitung“ unseren Mitgliedern bekanntgegeben. Sie werden sich durch seine Lektüre über die wesentlichsten Punkte orientiert haben. Wir möchten aber nicht verfehlen, den Inhalt des neuen Gesetzentwurfes kurz zu referieren, bevor wir unsere eigene Stellungnahme darlegen.

Der Gesetzentwurf gliedert sich in vier Abschnitte, von denen der erste die Allgemeinen Vorschriften, der zweite den Arbeitsvertrag, der dritte den Arbeitsschutz regelt, während der vierte Abschnitt die für das Inkrafttreten des neuen Gesetzes erforderlichen Maßnahmen trifft.

Die Allgemeinen Vorschriften handeln von dem Geltungsbereich des Hausgehilfengesetzes (§ 1), von der Begriffsbestimmung des Hausgehilfen (§ 2) und von dem Ausweis, den in Zukunft die Hausgehilfen und Hausangestellten in Orten mit über einhunderttausend Einwohnern vorzeigen sollen.

Der zweite Abschnitt enthält die Bestimmungen über den Arbeitsvertrag. Der § 4 setzt — und das ist die bedeutendste Verbesserung des neuen Gesetzentwurfes gegenüber dem Vorläufigen Referentenentwurf — die Unabdingbarkeit des im Gesetz vorgeschriebenen Arbeitsvertragsinhalts fest. In den §§ 5 bis 15 werden im Rahmen des Arbeitsvertrages Arbeitsleistung (§ 5), die Direktionsbefugnisse des Arbeitgebers (§ 6), Haftung (§ 7), Vergütung (§ 8), Kost (§ 9), Unterbringung (§ 10), Ruhezeit und Freizeit (§ 11), Sonntagsarbeit (§ 12), Urlaub (§ 13), Krankheit (§ 14) und Niedertunft (§ 15) geregelt. Weitere fünf Paragraphen handeln von der Beendigung des Arbeitsverhältnisses, von der regelmäßigen Beendigung, derfristlosen Kündigung, der Beendigung des Arbeitsverhältnisses bei Tod des Arbeitgebers, von der Stellensuche, dem Zeugnis usw. (§§ 16 bis 20).

Der dritte Abschnitt enthält die Arbeitsschutzbestimmungen, die Allgemeinen Schutzvorschriften (§ 23), den Jugendschutz (§ 21), den Kinderschutz (§ 22) und die für die Durchführung der Schutzvorschriften vorgesehenen Kontrollen und Strafen (§§ 24 und 25).

Die Bestimmungen über das Tun und Lassen der Hausgehilfen.

Gehen wir die Paragraphen des neuen Gesetzentwurfes im einzelnen durch und sehen wir uns zunächst einmal die Bestimmungen über den Arbeitsvertrag an!

Die §§ 5 bis 7, die von der Arbeitsleistung, der Anweisung und Leitung und der Haftung handeln, kann man zusammenfassend dahin kennzeichnen, daß sie die Bestimmungen über das Tun und Lassen der Hausgehilfen enthalten.

Bzüglich der Arbeitsleistung der Hausgehilfen heißt es im § 5 zunächst, daß der Arbeitnehmer verpflichtet sei, die vereinbarte Arbeit nach besten Kräften zu leisten. Das ist eine Selbstverständ-

lichteit, über die weiter kein Wort zu verlieren ist. Aber dann heißt es weiter, daß der Hausgehilfe im Notfall vorübergehend auch solche Arbeit zu leisten habe, die nicht zu seinen vertragsmäßigen Obliegenheiten gehöre, vorausgesetzt, daß diese Arbeit seinen Kräften und seiner Stellung entspricht. Dieser Satz erscheint uns bedenklich, da er begrifflich dehnbar ist und unberechtigten Arbeitsanforderungen Tür und Tor öffnet. Er erscheint uns besonders bedenklich in Verbindung mit der nachfolgenden Bestimmung, daß der Hausgehilfe auch zur vorübergehenden Pflege kranker Personen verpflichtet sei, „wenn damit nicht eine erhebliche Gefährdung seiner Gesundheit verbunden ist“. Das Wortlein „erheblich“ vor „Gefährdung seiner Gesundheit“ zeigt, wie sehr der Gesetzgeber die Gesetzesbestimmungen bezüglich der Arbeitsleistung zumunsten des Arbeitnehmers auslegt, so daß man eine ebenso ungünstige Auslegung bei den Worten „im Notfall“ annehmen muß. Eine Bestimmung, die die Verweigerung von Krankenpflege durch die Hausgehilfen erst zuläßt, wenn eine erhebliche Gefährdung seiner Gesundheit zu befürchten ist, ist selbstverständlich für unsere Organisation untragbar. Es genügt vollständig, zu sagen: „Zur vorübergehenden Pflege kranker Personen . . . ist er verpflichtet, wenn damit nicht eine Gefährdung seiner Gesundheit verbunden ist“. Außerdem muß die Bestimmung des Referentenentwurfes in das Hausgehilfengesetz wieder hineingenommen werden, daß die Hausgehilfen in ihrem Arbeitsvertrag ausdrücklich auch die vorübergehende Pflege kranker Personen ausschließen können. Daß sie zu dauernder Pflege kranker Personen nur verpflichtet sind, wenn es ausdrücklich vereinbart ist, besagt auch der neue Gesetzentwurf.

Der § 6 regelt die **Direktionsbefugnisse des Arbeitgebers** bzw. seines Stellvertreters, des Haushaltsleiters. Es heißt hier, daß der Arbeitnehmer die Anweisungen des Arbeitgebers über die Ausführung der Arbeit und das Verhalten im Hause zu befolgen und der Arbeitgeber ihm die erforderliche Rücksicht entgegenzubringen habe. Diese Bestimmung ist die in der Form gemilderte Wiederholung des § 121 der Gewerbeordnung. In dem Referentenentwurf von 1928 hieß es sehr viel schärfer, daß der Arbeitnehmer den Anweisungen des Arbeitgebers zu folgen habe. Unsere Organisation hatte beim Reichsarbeitsminister den Antrag gestellt, das Wort „folgen“ durch das Wort „beachten“ zu ersetzen. Das Reichsarbeitsministerium hat bei der Fertigstellung des neuen Gesetzentwurfes diesen Wunsch nicht ganz erfüllt, aber immerhin eine Milderung in dem Gesetzestext eintreten lassen. Die Direktionsbefugnis des Arbeitgebers soll aber nach § 6 noch weitergehen: Der Arbeitgeber soll berechtigt sein, den Hausgehilfen auch Anweisungen über ihr Verhalten außerhalb des Hauses zu erteilen, und zwar bei Arbeitnehmern unter 18 Jahren ohne jede Einschränkung, bei älteren Arbeitnehmern dagegen nur insoweit, „als die Rücksicht auf die Ordnung des Haushaltes oder auf die Arbeitsleistung es erfordert oder es ausdrücklich vereinbart ist“. Arbeitnehmer unter 18 Jahren soll der Arbeitgeber ferner „zu gesundem und sittlichem Leben anhalten, in ihrer Ausbildung fördern und auf Gelegenheiten zur Fortbildung hinweisen“. Wir halten die Gesetzesvorschrift, daß der Arbeitgeber soll die jugendlichen Hausgehilfen zu „sittlichem Lebenswandel anhalten, für überflüssig. Die wichtigste Sicherung der Sittlichkeit der jugendlichen Hausgehilfen ist in dem Jugendschutz des § 21 Absatz 2 festgesetzt, nach dem Minderjährige nicht in Haushaltungen beschäftigt werden dürfen, in denen gewerbmäßige Unzucht betrieben wird oder in denen der Arbeitgeber bzw. der Haushaltsleiter wegen eines Verbrechens oder Vergehens gegen die Sittlichkeit mit Freiheitsstrafe bestraft worden ist. Zudem besteht, wie die Begründung des neuen Gesetzentwurfes feststellt, volle Vertragsfreiheit in der Einräumung erzieherischer oder sonstiger elterlicher Rechte an den Arbeitgeber oder den Haushaltsleiter, so daß also die Eltern sehr wohl von sich aus mit dem Arbeitgeber den „Lebenswandel“ ihres Kindes vereinbaren können. Die Gefahr der weitgehenden Direktionsbefugnis des Arbeitgebers gegenüber Minderjährigen liegt darin, daß sich auf Grund der Gesetzesbestimmung ein Mordertum breitmachen kann, das mit dem modernen Volksempfinden nicht mehr im Einklang steht. Auch können Verbote politischer oder gewerkschaftlicher Organisationsangehörigkeit mit dem kaufmännischen Begriff des Anhaltens zu sittlichem Lebenswandel begründet werden. Sollte die Direktionsbefugnis des Arbeitgebers gesetzlich bis auf die Anhaltung zu sittlichem Lebenswandel ausgedehnt bleiben, so wäre in den Gesetzestext ausdrücklich aufzunehmen, daß die Zugehörigkeit zu einer politischen oder gewerkschaftlichen Organisation nicht von der Zustimmung des Arbeitgebers abhängt.

Der § 7, der die Haftung der Hausgehilfen regelt, erregt unsere größten Bedenken. Hier wird zwar zugunsten des Arbeitnehmers gesagt, daß der Arbeitnehmer aus dem Arbeitsvertrage nur für Vorsatz und grobe Fahrlässigkeit haftet, aber es wird gleichzeitig bestimmt, daß er für Schaden, der aus grober

Fahrlässigkeit entsprungen ist, bis zur Hälfte des Bar-entgelts für einen Monat und bei Schaden aus Vorsatz unbefristet haftet. Ein weiterer Absatz bestimmt, daß der Arbeitgeber seinen Erfahnspruch gegen das Barentgelt bis zu dessen halbem Betrage aufrechnen kann. Diese Haftungsbestimmung ist gegenüber dem allgemein gültigen Rechtszustande eine arge Verschlechterung. Die Haftungsbestimmung des neuen Gesetzentwurfes läßt die Einkommenshöhe außer acht. Wir müssen hier mit allem Nachdruck fordern, daß die Haftung auch des Hausgehilfengesetzes gemäß den Bestimmungen des Bürgerlichen Gesetzbuchs und des Lohnbeschlagnahmengesetzes geregelt wird und die Hausgehilfen rechtlich nicht ungünstiger gestellt werden als die anderen Arbeitnehmer.

Das Entgelt der Hausgehilfen.

Das Entgelt der Hausgehilfen für die von ihnen geleistete Arbeit besteht in Bartohn, Kost und Wohnung. Den diesbezüglichen Inhalt des Arbeitsvertrages sehen die §§ 8 bis 10 fest.

§ 8 bestimmt, daß das Barentgelt nachträglich zu entrichten sei und die Zahlung an bestimmten Tagen für regelmäßige Zeitabschnitte, die nicht länger als ein Monat sein dürfen, im Falle der Auflösung des Arbeitsverhältnisses spätestens beim Ausscheiden zu erfolgen habe. Weiter wird bestimmt, daß der Mietzähler nur bei anderweitiger Vereinbarung oder bei schuldhaftem Nichtantritt der Arbeit auf das Barentgelt anzurechnen bzw. zurückzuzahlen sei.

Kost hat der Arbeitgeber zu gewähren, falls nicht etwas anderes vereinbart worden ist. § 9 erklärt, daß die Kost „gesund, ausreichend und der Stellung des Arbeitnehmers und dem Haushalte angemessen sein muß“. Die Worte „der Stellung des Arbeitnehmers und dem Haushalte angemessen“ sind gegenüber dem Referentenentwurf neu in den Gesetzestext aufgenommen worden. Wir sehen darin einen Erfolg der gewerkschaftlichen Forderungen. Unsere Organisation hat immer wieder darauf gedrängt, daß die Hausgehilfen auch in puncto Verpflegung nicht als Menschen zweiten oder dritten Ranges behandelt werden dürfen.

Die Wohnverhältnisse der Hausgehilfen sind in § 10 geregelt. Zunächst einmal hat der Hausgehilfe Anspruch auf einen Aufenthalt in seiner arbeitsfreien Zeit, der hell und im Winter warm sein muß und der, wie § 10 sagt, bei Hausgehilfen die Küche sein kann. Der Schlafraum muß angemessen, gesundheitlich und sittlich einwandfrei und von innen und außen verschließbar sein. Weiter heißt es, daß der Arbeitnehmer sich damit einverstanden erklären muß, den Schlafraum mit Kindern unter 10 Jahren, mit anderen Mitgliedern des Haushalts gleichen Geschlechts oder mit Arbeitnehmern gleichen Geschlechts in ähnlicher Stellung zu teilen, soweit nicht gesundheitliche oder sittliche Gefahren bestehen. Der Arbeitnehmer hat ferner Anspruch auf ein Bett zur ausschließlichen Benutzung und auf angemessene Gelegenheit zum Waschen und zur gesicherten Aufbewahrung seiner Sachen. Diese Gesetzesbestimmungen haben nicht ganz unseren Beifall. Unsere Organisation hat den Antrag gestellt, daß der Arbeitnehmer nur mit Arbeitnehmern gleichen Geschlechts in ähnlicher Stellung und, falls seine Tätigkeit im besonderen in der Wartung von Kindern besteht, mit Kindern unter 10 Jahren den Schlafraum zu teilen verpflichtet sei. Wir wünschen, den Passus „mit anderen Mitgliedern des Haushalts gleichen Geschlechts“ gestrichen zu sehen. Der Gesetzgeber sollte Verständnis dafür haben, daß auch der Hausgehilfe Gelegenheit haben muß, für sich allein zu sein.

Die Arbeitszeitregelung für die Hausgehilfen.

Besonders beachtlich sind die §§ 11 bis 13, die die Arbeitszeit der Hausgehilfen zu regeln suchen.

Bergebens forscht man allerdings nach einer Festsetzung der Arbeitszeit. Latonisch heißt es im Absatz 1 des § 11, der die Ueberstunde „Ruhezeit und Freizeit“ trägt: „Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf Nachtruhe, Ruhepausen und Freizeit.“ Daß der Gesetzgeber es für notwendig hält, für die Hausgehilfen ausdrücklich den Anspruch auf Nachtruhe festzustellen, ist geradezu lächerlich. Man sollte meinen, daß es selbstverständlich ist, daß jeder Mensch die notwendige Nachtruhe erhält. Aber so schlimm, wie es klingt, meint es der Gesetzgeber gar nicht, sondern das Wortlein „Nachtruhe“ dient ihm nur als Lückenbüher für das Wortlein „Arbeitszeit“, das er nicht auszusprechen wagt.

Die Frage der Arbeitszeit für Hausgehilfen glaubt der neue Gesetzentwurf in der Weise lösen zu können, daß er bestimmt: „Die Nachtruhe beträgt mindestens 9, für Arbeitnehmer unter 18 Jahren mindestens 10 Stunden ohne Unterbrechung.“

Aber dann heißt es sogleich weiter, daß sie in Ausnahmefällen gekürzt oder unterbrochen werden dürfe. „Wenn die Kürzung oder Unterbrechung nicht ganz gering ist,“ sagt § 11, „so ist sie in den nächsten Tagen durch Verlängerung der Nachtruhe oder durch andere Ruhezeit auszugleichen. Kann infolge der Art der übernommenen Obliegenheiten die Mindestnachtruhe nicht oder nicht ohne Unterbrechung gewährt werden, so ist ein angemessener Ausgleich durch Ruhezeit am Tage oder durch Verlängerung der Nachtruhe zu gewähren.“ Interessant ist, was die Begründung des neuen Gesezentwurfes unter den „Ausnahmefällen“ versteht. Die Begründung erklärt: „Diese können einmalige, vorübergehende (Gesellschaft, Reise, Krankheit) oder auch dauernde (Säuglingspflege, Krankendienst, Zusammentreffen der Schulpflicht von Kindern mit abendlicher Berufspflicht des Vaters) sein.“ Man höre und staune! Neun Stunden Nachtruhe sollen dem Hausgehilfen durch das Hausgehilfengesetz als Mindestnachtruhe gewährleistet werden. Aber gleichzeitig gestattet man Ausnahmen, die so weit gehen, wie die in der Begründung aufgeführt sind. Nur ein praktisches Beispiel: Um die Kinder, die um 6 Uhr frühmorgens ihren Schulweg antreten müssen (ein Fall, der gar nicht so selten ist), mit Frühstück zu versorgen, muß die Hausgehilfin um 5 bis 5½ Uhr aufstehen; aber zugleich soll sie bereit sein, dem Hausherrn, der um 11 Uhr abends vom Bureau nach Hause kommt, noch ein warmes Abendbrot aufzutischen; die Nachtruhe beträgt in diesem Fall 5 bis 6 Stunden, die durch eine dreistündige Pause tagsüber zu der neunstündigen Mindest-„nacht“ruhe ergänzt werden müssen; wer glaubt daran, daß diese drei Stunden Tagesruhe ein vollwertiger Ersatz für die verlorenen drei Stunden Nachtruhe sind? Oder ein anderes Beispiel: Es gibt Haushalte, in denen in der Winterzeit eine Gesellschaft die andere jagt und die Hausgehilfen bis 1, 2 Uhr nachts und länger aufbleiben müssen; auch hier kann die tagsüber gewährte, der verlorenen Nachtruhe entsprechende Ruhezeit keinen vollwertigen Ersatz schaffen.

Und was ist die weitere Folge davon, daß für die Hausgehilfen gesetzlich nur eine neunstündige Nachtruhe festgesetzt wird? Die Folge ist, daß die Hausgehilfen eine fast fünfzehnstündige ununterbrochene Arbeit zu leisten haben. Denn die Ruhepausen, die nach Absatz 3 des § 11 gewährt werden müssen, sind vom Gesetzgeber ebenfalls nur höchst unvollkommen geregelt worden. Es heißt dort über die Ruhepausen nur, daß sie insbesondere zur Einnahme der Mahlzeiten angemessen sein und der Schwere der Arbeit entsprechen müssen. Wie es in der Begründung heißt, hat der Gesetzgeber „mit Rücksicht auf die vielseitigen Verhältnisse und Bedürfnisse der Haushaltungen und der Menschen...“ somohl von der Bestimmung einer Mindestdauer wie von der Verteilung auf die verschiedenen Tageszeiten abgesehen. Wo sind, bei dem Wortlaut dieses Gesezentwurfes, die Schranken zu finden, die gerade in der Hauswirtschaft gegen eine übermäßige und unsoziale Ausnutzung der Arbeitskräfte aufgerichtet werden müssen?

Kopfschüttelnd liest man auch die Bestimmungen, die der neue Gesezentwurf bezüglich der Freizeit enthält. Nach Absatz 4 des § 11 soll der Hausgehilfe am Nachmittage eines Werk-tages jeder Woche mindestens vier Stunden und an jedem zweiten Sonntage Freizeit von 3 Uhr nachmittags ab haben. An Stelle zweier freier Nachmittage soll ein ganzer freier Tag vereinbart werden können. Nimmt man diese Gesetzesvorschriften dem Wortlaut nach, so würde dann der Arbeitgeber die Möglichkeit haben, den Hausgehilfen, die an ihrem freien Nachmittage um 4 Uhr die Wohnung verlassen, aufzugeben, schon um 8 Uhr abends wieder zur Stelle zu sein. Dabei ist es in ganz Deutschland üblich, daß der Hausgehilfe nicht nur über den Nachmittage, sondern auch über den vollen Abend frei verfügen kann. Es müßte zu einer Fülle unerfreulicher und unerquicklicher Konflikte kommen, wenn diese Bestimmung des neuen Gesezentwurfes Gesetz werden sollte. Sehr sonderbar nimmt es sich auch aus, daß der Gesetzgeber sich veranlaßt fühlt, ausdrücklich zu erklären, daß der Arbeitnehmer während der Freizeit zu keiner Arbeit verpflichtet und zum Verlassen des Hauses berechtigt sei. Diese Begriffsbestimmung der Freizeit halten wir für durchaus überflüssig, weil sie selbstverständlich und nur geeignet ist, unsoziale Arbeitgeber darauf hinzuweisen, daß sie ihren Hausgehilfen auch diese Dinge zumuten könnten.

Leider vermiffen wir in dem neuen Paragraphen, die die Freizeit der Hausgehilfen regeln soll, die Bestimmungen, die im vorläufigen Referentenentwurf enthalten waren, daß dem Arbeitnehmer angemessene Zeit zur Wahrnehmung seiner staatsbürgerlichen und kirchlichen Rechte und Pflichten sowie zur Erledigung seiner eigenen Angelegenheiten zu gewähren sei. Es ist uns nicht verständlich, warum — die Begründung behauptet — eine allgemeine zwingende Vorschrift dieses Inhalts nicht durchführbar sein soll. Es erscheint uns als dringend notwendig, in dem Hausgehilfengesetz auch das Recht des Hausgehilfen auf derartige Freizeiten ausdrücklich festzulegen.

Der § 12 beschäftigt sich mit der Sonn- und Feiertagsarbeit. Er besagt, daß der Arbeitgeber an diesen Tagen, „sofern

nicht besondere Umstände anderes bedingen“, nur laufende Arbeiten verlangen kann. Hier ist wiederum interessant, was die Begründung des Gesezentwurfes unter besonderen Umständen versteht: Besondere Umstände sind nach der Begründung „in erster Linie unerwartete dringliche Bedürfnisse, Unglücksfälle, Erkrankungen oder dergleichen, aber auch allgemein übliche Familienfeste (Konfirmation, Weihnachten, Geburtstage und dergleichen)“. Sehr gnädig erklärt allerdings die Begründung, daß „das große Reinemachen, die große Wäsche, das Heraufbefördern von Brennmaterial aus dem Keller und dergleichen sowie namentlich auch besondere Arbeit anlässlich der Einladung einer größeren Anzahl von Gästen“ an Sonn- und Festtagen den Hausgehilfen ohne ihre Zustimmung nicht zugemutet werden dürfen. Wie weltfremd muß der Ministerialbeamte sein, der solche Sätze in der Begründung hat schreiben können!

Wenn es nach dem bescheidenen, vernünftigen Wunsche unserer Organisation ginge, so würden die §§ 11 und 12, in einem Paragraphen zusammengefaßt, folgenden Wortlaut haben:

„Die werktägliche Arbeitszeit beträgt 10 Stunden. Sie soll nicht vor 6 Uhr morgens beginnen und nicht nach 8 Uhr abends enden.

Jugendliche unter 18 Jahren dürfen nicht länger als acht Stunden beschäftigt werden, die Arbeitszeit soll für sie nicht vor 7 Uhr morgens beginnen und nicht nach 7 Uhr abends enden.

An einem zu vereinbarenden Wochentage muß die Arbeitszeit um 3 Uhr nachmittags, an Sonn- und gesetzlichen Feiertagen um 2 Uhr beendet sein. An Sonn- und an den am Beschäftigungsort staatlich anerkannten allgemeinen Feiertagen darf der Arbeitnehmer nur mit laufenden Arbeiten beschäftigt werden. Jeder vierte Sonntag muß ganz arbeitsfrei sein.

Für die arbeitsfreie Zeit ist je nach Vereinbarung dem Arbeitnehmer die Kost oder entsprechendes Kostgeld zu geben.

Dem Arbeitnehmer sind im Laufe des Tages angemessene Pausen, insbesondere zur Einnahme der Mahlzeiten, zu gewähren. Sie betragen insgesamt bei Arbeitnehmern über 18 Jahre mindestens zwei, bei jüngeren mindestens drei Stunden. An Tagen mit verkürzter Arbeitszeit dauern die Pausen insgesamt mindestens eine Stunde.“

In juristischer Hinsicht ist der § 13, der den Urlaub der Hausgehilfen behandelt, einer der erfreulichsten Paragraphen des ganzen Gesezentwurfes. In ihm legt der Gesetzgeber zum erstenmal in der Geschichte des deutschen Arbeitsrechtes den gesetzlichen Anspruch auf Urlaub fest, der bisher nur auf dem Wege des Tarifvertrages zu erreichen war.

Inhaltlich findet allerdings der § 13 nicht ganz unsere Billigung. Er gewährt dem in die häusliche Gemeinschaft aufgenommenen Arbeitnehmer, der 9 Monate ununterbrochen das Arbeitsverhältnis aufrechterhalten hat, Anspruch auf einen Urlaub, der in den ersten beiden Jahren mindestens eine Woche, in den folgenden Jahren mindestens zwei Wochen betragen soll. Das Maß der Urlaubszeit erscheint uns ungenügend geregelt zu sein. Unsere Organisation hat beantragt, daß die Urlaubszeit folgendermaßen festgelegt werden solle: Im ersten Jahre mindestens eine Woche, im zweiten Jahre mindestens zwei Wochen und im dritten und folgenden Jahren mindestens drei Wochen. Wir halten an dieser Forderung fest und weisen darauf hin, daß das Arbeitsverhältnis des in die häusliche Gemeinschaft aufgenommenen Hausgehilfen ein ganz eigenartiges und besonders schwieriges ist. Der Hausgehilfe ist mit Ausnahme der wenigen Stunden und Tage Freizeit, die ihm im Jahre gewährt werden, an das Haus seines Arbeitgebers gefesselt. Sein Lebenskreis ist in erster Linie die enge und ihm in den meisten Fällen persönlich fernstehende Hausgemeinschaft seines Arbeitgebers. Da ist zu verlangen, daß dem Hausgehilfen durch einen ausgiebigen Urlaub die Möglichkeit geboten wird, neben den Erlebnissen in der Hausgemeinschaft Erlebnisse anderer Art auf sich wirken zu lassen, daß er sich nach seinem Belieben bewegen, betätigen, erfreuen, ausspannen kann. In allen Volkstreffen wächst die Neigung, Freizeit und Urlaub durch Sport und Wanderungen auszufüllen; den Hausgehilfen soll dieser Weg gesundheitlicher Förderung und gefühlsmäßiger Bereicherung nicht verschlossen werden. Wieder muß man über die Weltfremdheit des Ministerialbeamten staunen, der die Begründung verfaßt hat. Sagt er doch, daß der Hausgehilfe seinen Urlaub regelmäßig bei Angehörigen zubringen wird. Gewiß ist dies noch zum Teil der Fall, aber der herkömmliche Brauch ändert sich zusehends.

Damit werden weitere Fragen des Urlaubsparagraphen berührt. Der Absatz 2 des § 13 sichert dem Hausgehilfen den Anspruch auf das Entgelt, wobei der Gesetzgeber in diesem Falle unter Entgelt versteht das Parentgelt und das ortsbliche Kostgeld. Eine Vergütung für die Wohnung lehnt er mit eben jener Begründung ab, daß der Hausgehilfe den Urlaub regelmäßig bei seinen Angehörigen verbringt. Unsere Organisation ver-

langt nachdrücklich auch das dem Hausgehilfen zustehende Wohnungsgeld für die Urlaubszeit.

Für überflüssig halten wir den Satz, daß der Arbeitnehmer den Urlaub nur mit Zustimmung des Arbeitgebers im Haushalte verbringen dürfe. Das ist eine Selbstverständlichkeit, da man in der Praxis unter Urlaub eben das Verlassen der Hausgemeinschaft auf eine gewisse Zeit versteht. Der Gesetzgeber weist durch sein Bestreben nach möglichst genauen Begriffsbestimmungen — unsoziale Arbeitgeber auf Möglichkeiten hin, die ihnen bisher nicht in den Sinn gekommen sind. Ein solcher Satz, wie der angeführte, ist nur dazu angetan, gewisse Arbeitgeber zu veranlassen, ihre Hausgehilfen aufzufordern, ihren Urlaub im Hause zu verbringen — und damit würde in der Praxis alles illusorisch, was der Gesetzgeber mit dem Urlaub erreichen will.

Eine erfreuliche Sicherung des Urlaubsanspruches enthalten Absatz 3 und 4 des § 13. Sie besagen, daß der Urlaubsanspruch des Hausgehilfen auch dann besteht, wenn das Arbeitsverhältnis während des Urlaubsjahres endet, jedoch mit der Ausnahme, daß der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis nicht vor Ablauf der ersten Hälfte des Urlaubsjahres auflöst, ohne daß der Arbeitgeber einen wichtigen Grund hierzu gegeben hat oder der Arbeitnehmer selbst aus einem von ihm verschuldeten wichtigen Grunde entlassen wird. Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf Abgeltung des Urlaubs durch Barentgelt und Kostgeld.

Welche Ansprüche gewährt der neue Gesetzentwurf den Hausgehilfen bei Krankheit?

Die Fragen, die bei einer Erkrankung des Hausgehilfen eintreten, versucht der § 14 des neuen Entwurfs zu regeln. Absatz 1 des § 14 enthält die Bestimmungen über das Barentgelt, Absatz 2 diejenigen über Kost und Wohnung.

„Das Barentgelt ist,“ wie der Gesetzgeber sagt, „auch während einer durch Krankheit verursachten Arbeitsunfähigkeit zu zahlen, wenn diese drei Tage nicht übersteigt. Bei längerer Krankheit besteht ein Anspruch nur, wenn das Arbeitsverhältnis beim Beginn der Krankheit mindestens 1 Monat bestanden hat. In diesem Falle endet der Anspruch 14 Tage nach Beginn der Arbeitsunfähigkeit, wenn nicht das Arbeitsverhältnis früher abläuft.“ Gegenüber dem vorläufigen Referentenentwurf ist die Bestimmung, daß auf jeden Fall — ohne Rücksicht auf die Dauer des Arbeitsverhältnisses — das Barentgelt für drei Krankheitstage gezahlt werden muß, eine Verbesserung, die zwar geringfügig ist, aber sich doch in manchem Falle wohltuend auswirken wird. Leider hat das Reichsarbeitsministerium nicht unserem Wunsche Rechnung getragen, der dahin geht, den Anspruch des erkrankten Hausgehilfen nicht 14 Tage, sondern 4 Wochen laufen zu lassen. Die Ausdehnung der Anspruchsfrist auf das Barentgelt bei Krankheit scheint uns im Interesse des erhöhten Arbeitsschutzes der Hausgehilfen dringend notwendig zu sein.

Bezüglich der Kost und Wohnung will der Gesetzentwurf festlegen, daß Anspruch auf Kost und Wohnung nur derjenige Arbeitnehmer hat, der in die häusliche Gemeinschaft aufgenommen ist. Dieser Anspruch soll enden, wenn der Hausgehilfe aus Grund der gesetzlichen Krankenversicherung die Möglichkeit der Aufnahme in ein Krankenhaus usw. hat, wenn das Arbeitsverhältnis beendet wird, oder wenn 6 Wochen seit der Erkrankung verstrichen sind. Es heißt dann in dem neuen Gesetzentwurf weiter: „Während der gleichen Zeit hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer auch die erforderliche Pflege angedeihen zu lassen, es sei denn, daß damit eine erhebliche Gefahr für die Gesundheit von Mitgliedern des Haushalts verbunden ist, oder daß es dem Arbeitgeber aus anderen Gründen nicht zugemutet werden kann.“

Soweit so gut! Aber dann kommt der Absatz 4 des § 14 und sagt: „Die durch die Pflege über die regelmäßigen Sachbezüge hinaus entstandenen Mehraufwendungen kann der Arbeitgeber auf das Barentgelt bis zu einem Monatsbetrage anrechnen.“ Diese Bestimmung ist unmöglich und unhaltbar! Wie will man in der Praxis den Begriff der „über die regelmäßigen Sachbezüge hinaus entstandenen Mehraufwendungen“ definieren? Die Schwierigkeiten setzen schon ein bei einer etwaigen Berechnung einer durch die Krankheit verbesserten Ernährung. Sie werden noch größer bei der Berechnung von vermehrter Beleuchtung, Heizung usw. Unsere Organisation hat schon bei den Beratungen des vorläufigen Referentenentwurfs beantragt, diese Bestimmung zu streichen. Wir stehen auf dem Standpunkt, daß der Hausgehilfe, der in die häusliche Gemeinschaft aufgenommen worden ist, genau so wie jeder Familienangehörige ohne weiteres Anspruch auf die unter sozialen Menschen übliche Krankenpflege hat. Bei schweren Erkrankungen tritt ja sowieso heute die Krankenversicherung in Tätigkeit. Der Arbeitgeber ist also nur zur Pflege bei leichteren Erkrankungen verpflichtet. Und es ist nicht zu viel von ihm verlangt, wenn er das Risiko einer Erkrankung

seines Hausgehilfen mit den damit verbundenen finanziellen Kosten trägt. Für den sozial denkenden Arbeitgeber ist es eine Selbstverständlichkeit, daß er dem Hausgehilfen die beste Pflege im Falle einer Erkrankung zuteil werden läßt und stillschweigend die Kosten bezahlt. Auf unsozial denkende Arbeitgeber aber, die den kleinsten Pfennigbetrag aufrechnen wollen und die dem Hausgehilfen vielleicht nicht einmal das Ei gönnen, was er zu seiner Kräftigung bedarf, braucht der Gesetzgeber keine Rücksicht zu nehmen. Unsere Organisation bleibt daher bei ihrer Forderung, den Absatz 4 des § 14 zu streichen.

Absatz 3 des § 14 versucht die Frage zu regeln, was geschieht, wenn das Arbeitsverhältnis durch eine fristlose Kündigung, die der Krankheit wegen erfolgt, aufgelöst wird. Es wird dort bestimmt, daß die Ansprüche des Arbeitnehmers auf Kost und Wohnung noch bis zu dem Tage fortbestehen, an dem das Arbeitsverhältnis bei regelmäßiger Kündigung enden würde, „es sei denn, daß der Arbeitnehmer die Krankheit vorsätzlich herbeigeführt oder bei Aufnahme der Arbeit verheimlicht hat.“ Hierzu schreibt die Begründung des neuen Gesetzentwurfs: „Nur wenn der Arbeitnehmer die Krankheit vorsätzlich herbeigeführt oder bei Aufnahme der Arbeit verheimlicht hat, bringt die fristlose Entlassung wegen der Erkrankung auch den Anspruch auf Pflege und Unterkunft zugleich mit dem Arbeitsverhältnis zum Erlöschen.“ Mit „Verheimlichen“ soll mehr als verschweigen gesagt sein. Es besteht keine Offenbarungspflicht über alle Krankheits-symptome, sondern nur die Pflicht, auf Befragen wahrheitsgemäße Auskunft zu geben und eine gewußte schwere Krankheit, die in kurzem zur Arbeitsunfähigkeit führen kann, nicht zu verbergen.“ Wir haben gegen diese Bestimmungen des § 14 und ihre Begründung starke Bedenken. Was will der Gesetzgeber unter einer Krankheit verstanden wissen, die „vorsätzlich“ herbeigeführt worden ist? Wir fürchten, daß diese juristische Wendung auf nichts anderes als auf die Geschlechtskrankheiten hinzielt. Und warum führt der Gesetzgeber den neuen Begriff „Verheimlichen“ ein, wo der Begriff „Verschweigen“ durchaus genügt? Es ist unseres Erachtens Aufgabe des Arbeitgebers, sich über den Gesundheitszustand des von ihm engagierten Hausgehilfen zu orientieren. Die weitergehenden gesetzlichen Vorschriften sind unnötig, weil sie dem Hausgehilfen diejenige Schuld zuschieben, die aus Sorglosigkeit oder Versäumnis des Arbeitgebers entstanden ist.

Der Mutterschutz im neuen Entwurf des Hausgehilfengesetzes.

Von besonderer Bedeutung ist der § 15 des neuen Gesetzentwurfes, der die Ueberschrift „Niederkunft“ trägt. Wie es selbstverständlich ist, mußte der Gesetzgeber sich mit der Frage beschäftigen, wie er weiblichen Hausgehilfen den aus menschlichen und sozialen Rücksichten notwendigen Mutterschutz gewähren sollte. Das Ergebnis dieser gesetzgeberischen Gedankenarbeit ist — wie schon in dem vorläufigen Referentenentwurf — auch in dem endgültigen Entwurf sehr mager.

Zunächst wird im Absatz 1 des § 15 festgesetzt, daß die Hausgehilfinnen berechtigt sind, die ihnen aus dem Arbeitsvertrage obliegende Arbeit zu verweigern, wenn sie voraussichtlich binnen vier Wochen niederkommen werden. Das gleiche Recht wird ihnen für zwei Wochen nach der Niederkunft gewährt. Außerdem will der Gesetzgeber bestimmen, daß die Hausgehilfinnen während weiterer vier Wochen nach der Niederkunft entweder die gesamte Arbeit (auf Grund eines ärztlichen Zeugnisses) oder mindestens die schwere körperliche Arbeit verweigern dürfen. Das sind gesetzliche Vorschriften, die weit hinter dem gesetzlichen Schwangerschutz der gewerblichen Arbeiterinnen zurückbleiben. Hier bestimmt das Gesetz, daß werdende und gewordene Mütter sechs Wochen vor und sechs Wochen nach ihrer Niederkunft nicht beschäftigt werden dürfen. Will man für die Hausgehilfinnen kein Ausnahmegesetz schaffen, so muß auch für diese das gleiche Recht Geltung haben wie für die gewerblichen Arbeiterinnen.

Dieser weitergehende allgemeine Mutterschutz ist auch für die Hauswirtschaft durchführbar, als dem Arbeitgeber materielle Schädigungen nicht erwachsen, da er nach Absatz 2 für den Fall, daß für eine nicht unerhebliche Zeit die gesamte Arbeit verweigert wird, für diese Zeit Wohnung, Kost und anderes Entgelt versagen kann. Der Absatz 2 des § 15 geht aber noch weiter: er gibt dem Arbeitgeber fernerhin das Recht, der Hausgehilfin zwei Wochen vor bis zwei Wochen nach der Niederkunft das gesamte Entgelt zu versagen, auch wenn (was wir nicht für wünschenswert halten) die Hausgehilfin sich bereit erklären sollte, ihre Arbeit weiter zu verrichten. Der Gesetzgeber fügt nur die kleine Schutzmaßnahme hinzu, daß der Arbeitgeber, der Wohnung und Kost verweigert, „falls nicht die Niederkunft unmittelbar bevorsteht, noch zur Beschaffung einer anderen Unterkunft, längstens jedoch für drei Tage, Wohnung und Kost zu gewähren“ hat.

In Absatz 3 wird gesagt: „Besteht das Arbeitsverhältnis länger als sechs Monate, so bilden Schwangerschaft und Niederkunft keinen Grund zur fristlosen Kündigung.“ In dem vorläufigen Referentenentwurf heißt es: „Besteht das Arbeitsverhältnis länger als drei Monate . . .“; also der neue Gesetzesentwurf bringt in diesem Punkte eine entscheidende Verschlechterung. Aber auch dieser beschränkte Kündigungsschutz wird illusorisch durch die nachfolgende Bestimmung, nach der der Arbeitgeber jederzeit mit einer Frist von 14 Tagen kündigen kann, wenn ihm „die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zur regelmäßigen Beendigung nicht zumutbar“ ist. Was für eine Verschlechterung diese Kündigungsbestimmung außerdem noch für die Hausgehilfin gegenüber der gewöhnlichen Kündigungsfrist bedeutet, ist durch einen Blick in den § 16 zu ersehen, in dem es heißt, daß der Arbeitsvertrag bei Hausgehilfen nur zum Schlusse eines Kalendermonats, bei Hausangestellten nur zum Schlusse eines Kalendervierteljahres gekündigt werden kann, und die Kündigung bei Hausgehilfen spätestens am 15. des Monats, bei Hausangestellten spätestens am 15. des Vormonats erfolgen darf. Die Schwangerschaft der Hausgehilfin bzw. der Hausangestellten gibt dem Arbeitgeber ein außerordentliches Kündigungsrecht „mit der an keinen bestimmten Zeitpunkt gebundenen Frist von 14 Tagen für den Fall, daß ihm (namentlich mit Rücksicht auf Kinder) die Fortsetzung des Verhältnisses bis zur Beendigung durch ordentliche Kündigung nicht zugemutet werden kann“; so sagt der Verfasser der Begründung. Unsere Organisation vertritt den Standpunkt, daß Schwangerschaft überhaupt kein Grund zur fristlosen Kündigung sein darf und daß, wenn das Arbeitsverhältnis länger als sechs Monate besteht, sechs Wochen vor und nach der Niederkunft gar nicht gekündigt werden darf.

Der neue Entwurf des Hausgehilfengesetzes bringt dann noch eine weitere Neuerung. Er sieht auch einen Schwangerschutz der Hausfrau vor, indem der Absatz 4 des § 15 bestimmt, daß der Arbeitnehmer von dem Zeitpunkte ab, in dem die Niederkunft der Hausfrau binnen 4 Wochen zu erwarten ist, bis zum Ablauf von 2 Wochen nach der Niederkunft nur aus erheblichem Anlaß kündigen darf. Während also dem Arbeitgeber das Recht gegeben wird, jederzeit mit einer Frist von 14 Tagen zu kündigen, wenn die Hausgehilfin hochschwanger ist, so wird über den Arbeitnehmer die absolute Kündigungssperre verhängt, wenn die Hausfrau ihrer Niederkunft entgegen sieht. Denn was heißt „erheblicher Anlaß“? Dann gibt dieser Gesetzesvorschlag noch andere Rätsel zu raten auf! Ist im Absatz 1 des § 15 nur von weiblichen Arbeitnehmern die Rede, so im Absatz 4 von Arbeitnehmern schlechthin. Da besteht die Gefahr der Gesetzesauslegung, daß auch der Privatchauffeur (der, wie wir noch sehen werden, auch unter das Hausgehilfengesetz fallen kann) der Kündigungssperre von 6 Wochen unterliegt, wenn die Hausfrau ein Kind bekommt. Und was versteht der Gesetzgeber unter Hausfrau? Wie die Begründung besagt, ist es unerheblich, „ob die Hausfrau Arbeitgeberin oder Haushaltsleiterin ist, ob die Niederkunft innerhalb oder außerhalb einer Ehe erfolgt“. Bei Nichtbefehlen, könnte es also eintreten, daß, wenn die Ehefrau als Arbeitgeberin und die Wirtschaftlerin als Haushaltsleiterin hübsch hintereinander (innerhalb oder außerhalb einer Ehe) niederkommen, die Hausgehilfin oder der Privatchauffeur 12 Wochen lang nicht kündigen dürfen. Und was soll eintreten, wenn z. B. Hausfrau und Hausgehilfin zu gleicher Zeit schwanger werden? Es ließen sich noch viele nette Beispiele bilden, die alle auf das eine hinauslaufen, daß nämlich der Absatz 4 des § 15 ein gesetzgeberischer Unsinn ist, der niemals Gesetz werden darf und den auch der Fabrikant des Gesetzesentwurfes niemals hätte der Öffentlichkeit vorlegen dürfen.

Mit diesen vier Absätzen hat der § 15 sein Ende erreicht. Er handelt von Schwangerschaft und Niederkunft. Aber es steht in ihm kein Wort von dem Kinde, das doch manchmal (wie auch der Gesetzgeber durch Hörensagen erfahren haben wird) die Folge der Schwangerschaft ist. Unsere Organisation hat beantragt, in den Paragraphen, der den Mutterschutz regelt, noch folgende Bestimmung hineinzunehmen: „Befindet sich das Kind am Arbeitsort der Mutter, so sind Stillpausen während der ersten 6 Monate mit dem Arbeitgeber zu vereinbaren.“ Wir halten es im Interesse des Kindes für dringend notwendig, daß eine derartige Bestimmung in den Niederkunftsparagraphen hineinkommt. Dafür sollten auch die Hausväter und Hausfrauen Verständnis haben, die am Stammtisch oder beim Kaffeetränken soviel von Kinderschutz und der drohenden Unterbevölkerung Deutschlands schwätzen. Kind ist Kind und hat den Anspruch auf die weitestgehende soziale Fürsorge auch dann, wenn es nur das uneheliche Kind eines armen „Dienstmädchens“ ist.

(Weitere Aufsätze folgen.)

Einmütig für den Zusammenschluß

Die in den letzten Monaten geführten Verhandlungen über den Zusammenschluß der drei Organisationen „Deutscher Verkehrsbund“, „Verband der Gemeinde- und Staatsarbeiter“ und „Verband der Gärtner und Gärtnerarbeiter“ haben zu einem abschließenden Resultat geführt. Nachdem am 25. Juli der Verband der Gemeinde- und Staatsarbeiter und der Gärtner und Gärtnerarbeiter und am 26. Juli der erweiterte Vorstand des Deutschen Verkehrsbundes einstimmig der Schaffung der Einheitsorganisation

„Vereinigte Verbände der Arbeitnehmer der öffentlichen Betriebe und Verwaltungen und des Personen- und Warenverkehrs“

zugestimmt hatten, tagte am 26. Juli nachmittags eine gemeinsame Konferenz der drei Verbände.

Die gemeinsame Tagung wurde von dem Vorsitzenden des Deutschen Verkehrsbundes, Kollegen Schumann, eröffnet, der in seiner Begrüßungsansprache auf die außerordentliche Bedeutung dieser Tagung hinwies. Er gab der Hoffnung Ausdruck, daß der Zusammenschluß den Arbeiter- und Beamtengruppen, die in den „Vereinigten Verbänden“ ihre Interessenvertretung finden werden, neue Vorteile bringen und einen neuen Aufstieg der „Vereinigten Verbände“ im Gefolge haben wird.

Vor Eintritt in die Tagesordnung beschloß die Konferenz, durch Telegramm dem schwererkrankten Reichstanzler Hermann Müller beste Wünsche für baldige Genesung zu übermitteln.

Kollege Polenske vom Vorstand des Verbandes der Gemeinde- und Staatsarbeiter schilderte in kurzen Zügen die Entwicklung der drei Organisationen seit ihrem Bestehen. Der Zusammenschluß sei aus organisatorischen, gewerkschafts- und wirtschaftspolitischen Gründen eine Notwendigkeit. Die großen Fragen der öffentlichen Wirtschaft und der Gemeinwirtschaft, an denen die drei Verbände ganz besonders interessiert seien, erfordere auch hier eine Konzentration der Kräfte. Er sprach sein Bedauern darüber aus, daß in der Großorganisation der Arbeiterschaft der öffentlichen Betriebe und der Gemeinwirtschaft der Einheitsverband der Eisenbahner Deutschlands zurzeit noch fehle. Die neue Organisation wird nicht nur eine Großorganisation der Handarbeiter sein, sondern sie wird auch zahlreiche Beamtengruppen der Reichs-, Staats- und Kommunalbetriebe in sich schließen. Es ist zu wünschen, daß die verwandten, noch fernstehenden freigewerkschaftlichen Beamtenorganisationen in Bälde den Weg zu dieser Beamtenorganisation finden.

Polenske betonte weiter, daß die Verhandlungen in kameradschaftlichem Geiste geführt worden sind und daß deren ganzer Verlauf beweist, daß allen Verhandlungsteilnehmern die Bedeutung des in Angriff genommenen Wertes bewußt war. Damit ist auch die Garantie für die günstige Weiterentwicklung der „Vereinigten Verbände“ gegeben.

Einen Teil seiner Ausführungen widmete der Referent der künftigen Tarifpolitik der „Vereinigten Verbände“. Er hob dabei hervor, daß neben den großen Gesichtspunkten der allgemeinen Tarifpolitik der freigewerkschaftlichen Arbeiterbewegung auch der soziale Arbeitsvertrag in den Reichs-, Staats-, Gemeinde- und Gemeinwirtschaftsbetrieben in fortschrittlichem Sinne ausgebaut werden muß. Außerdem ist zu erwarten, daß die „Vereinigten Verbände“ mit ihren annähernd 700 000 Mitgliedern einen stärkeren Einfluß als bisher auf die gesetzgebenden Körperschaften in Reich, Staat und Gemeinden ausüben können.

Auf eine Diskussion wurde verzichtet. Die Konferenz stimmte entsprechend dem Vorschlage des Kollegen Polenske den Abmachungen über die Verschmelzung zu.

In seinen Schlusssatzungen bemerkte der Vorsitzende des Verbandes der Gemeinde- und Staatsarbeiter, Kollege Müntner, es sei für ihn außerordentlich schmerzvoll gewesen, als der Einheitsverband der Eisenbahner Deutschlands auf seiner Verbandstagung im vorigen Jahre Beschlüsse gefaßt habe, die in absehbarer Zeit den Zusammenschluß auch mit dieser Organisation zunächst unmöglich machten. Es brauche aber die Hoffnung nicht aufgegeben zu werden, daß noch die Zeit kommt, wo auch der Einheitsverband der Eisenbahner Deutschlands sich mit der neuen Organisation zusammenfinden wird. Es läge dies nicht nur im Interesse unserer Berufskollegenchaft, sondern auch in demjenigen der Eisenbahner. Setzt schon an allen Orten brüderlich und kollegial zusammenzuarbeiten und alle Kräfte einzusetzen, um das gemeinsame große Werk zu fördern ist dringend erforderlich. Mit einem begeistert aufgenommenen Hoch auf die kommende Einheitsorganisation schloß Kollege Schumann die Konferenz.

Die Geschichte des Deutschen Verkehrsbundes ist erschienen!

Karten, auf denen sechs Ratenzahlungen à 1 Mk. quittiert sind, werden von den Ortsverwaltungen gegen Lieferung des ersten Bandes entgegengenommen.

Arbeitsgerichtliches

In Sachen der Hausangestellten Christine Schmiedinger, Frankfurt a. M., hat das Arbeitsgericht in Frankfurt a. M. für Recht erkannt: Der Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin 154,50 M. zu zahlen und die Kosten des Rechtsstreits zu tragen.

Das Urteil ist rechtskräftig.

Der Wert des Streitgegenstandes wird auf 80 M. festgesetzt.

T a b e l l e n d.

Die Klägerin ist am 1. Juni 1929 als Hausangestellte mit einem Lohn von 60 M. pro Monat in die Dienste des Beklagten eingetreten. Am 4. Juni 1929 hat sie die Stelle wieder verlassen.

Sie behauptet, der Sohn des Beklagten habe ihr berechtigten Grund zur sofortigen Auflösung des Dienstverhältnisses gegeben. Sie sei am 4. Juni 1929 von diesem in beleidigender Form angegriffen worden. Sie habe ihm nur vorgehalten, daß er keinen Grund habe, ein Brot mit aufgelegten Fritadellenscheiben zurückzuweisen. Sie gäbe zu, ihn dabei mit „Du“ angeredet zu haben. Daraufhin habe er sie angeschrien, sie solle ihr Maul halten und sie eine Drecksau und Diensttrappen genannt. Wegen dieser groben Beleidigungen habe sie noch an demselben Tage ihre Koffer gepackt, zumal die Mutter nicht daran gedacht habe, ihren Sohn zurechtzuweisen.

Klägerin verlangt den vollen Lohn für den Monat Juni und 94,50 M. für Kost und Logis vom 4. Juni bis zum 30. Juni 1929 bei einer Berechnung von 5,30 M. pro Tag, und beantragt:

Den Beklagten kostenpflichtig zu verurteilen, an die Klägerin den Betrag von 154,50 M. zu zahlen.

Der Beklagte beantragt Klageabweisung.

Er bestreitet, daß sein Sohn die behaupteten Ausdrücke in den Mund genommen hat. Sie sei vom 4. Juni 1929 an ihre Dienste schuldig geblieben, ohne einen wichtigen Grund dazu gehabt zu haben. Deshalb habe sie seit diesem Tage keine Ansprüche irgendwelcher Art zu stellen. Auch habe sie sofort nach ihrem Weggehen eine andere Beschäftigung als Hausangestellte gefunden, so daß irgendwelche Forderungen, die sich auf die Zeit nach dem 4. Juni 1929 beziehen, schon aus diesem Grunde nicht erhoben werden könnten.

Die Klägerin erwidert, daß sie die Ende Juni von ihr angetretene neue Stellung sofort wieder aufgegeben habe, weil die Schlafstelle verwanzt gewesen sei.

Im übrigen wird auf den vorgetragenen Aktieninhalt Bezug genommen.

G r ü n d e :

Der Anspruch ist begründet. Der Sohn der Beklagten gibt zu, zu der Klägerin, weil sie ihn bei ihren Vorhaltungen wegen eines Stück Brotes mit „Du“ angeredet habe, gesagt zu haben, sie solle ihr Maul halten und „da könne ja jeder hergelaufene Diensttrappe Du zu ihm sagen“. Es kann ganz dahingestellt bleiben, ob er sich auch des Wortes Drecksau oder anderer Schimpfworte bedient hat, schon dies von ihm selbst zugegebene Verhalten, bei dem es nicht geblieben sein wird, war eine große Ungehörigkeit. Der Junge hatte bei seinem Alter von 15 Jahren kein Recht, aus derartig geringfügigem Anlaß einen bedeutend älteren, erwachsenen Dienstangestellten so über den Mund zu fahren. Sein Verhalten ist umso weniger verständlich, als er aus besserem Hause ist und die höhere Schule besucht. Sein anmaßendes Auftreten vor Gericht hat ebenfalls den Eindruck gemacht, daß er Untergebenen gegenüber sich nicht beherrschend verhält. Es war seine Pflicht, zu seinen Eltern zu gehen und sie um Rat zu fragen. Die Klägerin mußte sich erheblich verletzt fühlen. Es konnte ihr nicht zugemutet werden, noch länger im Hause der Beklagten zu arbeiten. Sie hatte einen wichtigen Grund, das Dienstverhältnis gemäß § 626 auf der Stelle zu lösen. Für das Verschulden seines Sohnes hat der Vater nach § 278 BGB. einzustehen. Das vertragswidrige Verhalten seines Sohnes fällt somit auf ihn zurück. Es ist deshalb der Klägerin der Anspruch aus § 628 BGB. Abs. 2 auf Ersatz des durch die sofortige Auflösung des Dienstverhältnisses entstandenen Schadens zuzubilligen. Die Klägerin hat glaubhaft bezeugt, daß sie die von ihr noch am 4. Juni 1929 angetretene Dienststelle wegen Unreinlichkeit und Verwanzung der Schlafstelle mit Banzen wiederum aufgeben mußte und keine dritte Stelle im Juni gefunden hat. Es trifft sie demnach keine Schuld, daß sie im Juni keinen neuen Verdienst erworben hat.

Ihr Schaden besteht somit in dem vollen Verdienstausschlag und dem Wegfall von Kost und Logis für die Zeit vom 4. Juni bis 30. Juni 1929. Bis zum 4. Juni 1929 steht ihr der auf die vier Arbeitstage entfallende Lohn vertraglich zu.

Sie hat demnach Anspruch auf den vollen Monatslohn von 60 M. und auf Ersatz für entgangene Kost und Wohnung vom 4. Juni bis zum 30. Juni 1929. 3,50 M. Kost- und Wohnungsgeld erscheinen angemessen. Es war demnach nach dem Klageantrag zu erkennen.

Die Kostenentscheidungen beruhen auf den §§ 91 ZPO. 61 und 64 ZPO.

*

Gehorsam ist des Christen Pflicht.

Mariechen war Dienstmädchen bei dem Großschlächtermeister Krause; sie arbeitete täglich ihre sechzehn Stunden, fleißig und bieder.

Das ging zwei Jahre zur Freude der Schlächtersfrau. Dann begann sich das Blatt zu wenden. Wer war schuld daran?

Die „Gnädige“ erzählt: „Es hat so angefangen, daß Mariechen jede Woche einen freien Nachmittag haben wollte. Das war doch eine Frechheit! Nicht? Wo sie es bei uns doch so gut hatte und so gehalten wurde wie das Kind im Hause. „Laß sie doch mal spazieren gehen!“ meinte mein Mann. Und ich ließ sie mal gehen. Das war eine Woche, in der nächsten Woche aber fragte das unverschämte Ding schon wieder, wann sie denn in dieser Woche Ausgang hätte. Na, da habe ich ihr die Leviten gelesen: „Glauben Sie denn, daß ich mal Ausgang habe, daß ich mal Zeit zum Ausruhen habe? Mal muß ich wegen der Steuer mit meinem Mann die Bücher überschreiben, dann habe ich einen Geschäftsbrief zu schreiben. Und an den anderen Tagen? Was habe ich denn vom Leben? Dienstag ist Kränzchen. Mittwoch ist die Familie bei der Schwiegermutter. Donnerstag gehen wir aus. Freitag hat mein Mann die Statbrüder da, und am Sonnabend, wo er im Kegelflub ist, bekomme ich Besuch. Am Sonntag wiederum müssen wir mit den Kinderchen spazieren gehen!“ — Wie ich das dem Mädchen alles so freundlich und gar nicht streng erzähle, wird sie gleich frech und sagt . . .

„Ergählen Sie mal, Fräulein, wie sich die Sache dann weiter abgepielt hat,“ meint der Vorsitzende beim Arbeitsgericht.

„Wie das Frau Krause erzählt hat, stimmt es auch so halbwegs,“ sagt das Fräulein Mariechen, „aber frech geworden bin ich nicht. Ich habe ihr nur freundlich und gar nicht streng gesagt: „Liebe gnädige Frau! Was Sie da alles erzählen, ist großes Blech. Erstens arbeiten Sie im eigenen Geschäft. Zweitens tun Sie überhaupt nicht arbeiten, sondern guden nur, wie die anderen schuften. Damit Ihnen die Zeit nicht lang wird. Drittens aber: Was arbeiten sie eigentlich zu Hause? Wegen der Steuer? Sie hätten mal richtiger sagen müssen: „wegen der Steuerhinterziehung!“ Wenn Sie aber das, was Sie an den anderen Tagen machen, „Arbeit“ nennen, so stimmt es auch. Es ist nur nicht Arbeit für Sie, sondern für mich.“

„War das der Grund zur fristlosen Entlassung?“ erkundigt sich der Vorsitzende. Und dann erfährt man weiteres: Die Hausangestellte bekam nach diesem Redeweil auch Ausgang. Eine Woche, zwei, drei. Sie lernte einen Mann kennen, nennen wir ihn „Fritz“. Und Fritz war Mechaniker von Beruf. Der hätte sein Mariechen so über verschiedene Dinge auf, die in der Welt passieren. Auch noch näher über Leute wie die Großschlächtersgattin Krause. Mariechen wurde langsam immer klüger. Aber sie schufete täglich ihre sechzehn Stunden fleißig und bieder. Das ging so noch eine ganze Weile, bis . . .

„Mal komme ich mit dem Mädel so ins Reden,“ erzählte die Barbara Krause weiter, „und unterhalte mich mit ihr über dieses und jenes. Dabei stellt sich heraus, daß das Mädel ganz verdorbene Ansichten hat. Die glaubt ja überhaupt an keinen Gott mehr und auch an sonst nichts.“

„Das geht Sie gar nichts an!“ ruft das Mariechen ganz laut und energisch dazwischen, so daß sie vom Richter ermahnt werden muß. „Zuerst wollte ich dem Mädel so Verschiedenes erklären, Herr Richter. Sie ist doch ein junges Ding. Da hätten Sie mal hören sollen, was für Sachen dabei herausgekommen sind, wovon die überhaupt gesprochen hat! Die sagt, daß alles, was in der Bibel drinsteht, gar nicht stimmt und so . . . Na, ich komme in die Aufregung und schreie ganz laut: „Na, sag' mal, du unverschämtes Ding, weißt du denn nicht, daß es in der Welt zweierlei Arten von Menschen gibt, die einen sind zum Gehorchen, die anderen zum Gebieten bestimmt? Da sagt sie mir, es gäbe kein Gesetz, das vorschreibt, daß immer nur die einen gehorchen müssen, und daß das immer nur gerade die sein sollen, die arbeiten. Wie ich sie nun frage, wer ihr das gesagt hat, sagt sie, daß es der Herr ist, mit dem sie geht, und daß der sie so aufgehebt hat . . .“

„Ist nicht wahr! Ich habe nur gesagt, daß mein Fritz mir erklärt hat, daß die Menschen, die arbeiten, auch das Recht auf anständiges Auskommen haben, daß es nicht stimmt, daß ich, das Dienstmädchen Mariechen, schwer arbeiten muß für ein paar Mark Lohn, und daß der Gnädigen, der Großschlächtersfrau Krause, als einzige Beschäftigung das Kommandieren zukommt. Deswegen wurde ich fristlos entlassen, weil ich das gesagt habe.“ — „Deswegen sind Sie fristlos entlassen worden?“, fragt der Richter. „Dawohl, weil sie widerspenstig, unbotmäßig und ungehorsam war,“ ruft die Krause.

„Widerspenstig“, „unbotmäßig“, „ungehorsam!“ — Na, zum Schluß kommt ein Vergleich zustande, indem die Klägerin unter Verzicht auf Ersatz für entgangene Kost den Lohn für vierzehn Tage erhält.

*

Hausangestellte Margarethe H. klagt gegen ihre frühere Arbeitgeberin, eine Frau Krumm aus Lelschin, auf Zahlung von 130,76 Mark rückständigen Lohnes für 11 Monate. Nachdem von der Forderung infolge eines Rechenfehlers 10 Mark abgelaufen worden sind, wird die Gnädige kostenpflichtig zur Zahlung von 120,76 Mark verurteilt und ihr bedeutet, daß Abzüge für zerklüftenes Geschirr, Beschädigung von Kleidern nur dann zulässig sind, wenn Vorjahr oder Fahrlässigkeit nachgewiesen werden kann.

*

Die Hausangestellte A. klagte gegen ihre Dienstherrschaft wegen unberechtigter fristloser Entlassung. Das Mädchen war erst 14 Jahre alt und sollte, abgesehen von der Wartung zweier Kinder, den Haushalt in Ordnung halten und auch noch im Geschäft durch Butterabwiegen und Botengänge tätig sein. Weil sie nach einwöchiger Tätigkeit noch nicht richtig Butter abwiegen konnte, die Botengänge mit dem kleinsten Kind auf dem Arm nicht ordentlich besorgte und außerdem einen im Hause wohnenden 14jährigen Jungen, der mit einer Bestellung kam, in die Wohnung eingelassen hatte, wurde sie eines Tages auf die Straße gesetzt. Vom Arbeitsgericht wurde die Dienstherrschaft verurteilt, 49,80 Mark an rückständigen Lohn und Entschädigung für die unberechtigte Entlassung zu zahlen. Zur Verteilung dieser Summe mußte der Gerichtsvollzieher in Anspruch genommen werden.

Aus unseren Ortsgruppen

Branche der Wachangestellten.

Die Wachangestellten Groß-Berlins befinden sich in einer Lohnbewegung. Seit einem Jahr sind die Lohnsätze unverändert.

Die Löhne der Wachangestellten sind an sich niedrig. Eine Aufbesserung erscheint deshalb angesichts der wirtschaftlichen Verhältnisse dringend geboten. Der Kampf der Wachangestellten geht aber auch um die vierte freie Nacht im Monat. Bisher haben die Wächter nur drei freie Nächte. Bei jeder anderen Arbeitnehmergruppe ist es ganz selbstverständlich, daß nach sechs Arbeitstagen ein Tag der Ruhe kommt. Bei den Wachangestellten sieht es anders aus. Bei Schaffung des ersten Tarifvertrages gab es überhaupt keine freien Nächte. Es bedurfte erst langer Verhandlungen und ersten Kampfes, um in den Genuss einer freien Nacht zu kommen. Daß in Berlin im Laufe der Zeit wenigstens drei freie Nächte gewährt und das Lohnniveau gehoben wurde, ist lediglich der rastlosen Arbeit des Deutschen Verkehrsbundes zu danken.

Die Organisation hat bereits vor dem Kriege versucht, die Lebenslage der Wachangestellten zu verbessern. Wenn es erst nach der Staatsumwälzung möglich war, die Löhne tariflich festzulegen, so lag das an den Kollegen selbst, die den Weg zur Organisation nicht früher fanden.

Aber auch heute ist es nicht möglich, Verbesserungen im Tarifvertrag und Lohnerhöhungen durchzusetzen, ohne Schwierigkeiten zu überwinden. Die große Zahl der in Berlin vorhandenen Wachgesellschaften ist so eingestuft, daß sie sich gegenseitig scharfe Konkurrenz machen. Und das geschieht in der Regel auf Kosten der Wächterlöhne.

Schwere Arbeit wird von dem Wächter verlangt, große Verantwortung wird ihm auferlegt, hat er doch oft Millionenwerte zu schützen. Bei Wind und Wetter, in zum Teil unbauten Gegenden, wird prompte Dienstausführung verlangt. Es braucht nur an den letzten Winter erinnert zu werden. Erkältungskrankheiten, rheumatische Leiden, Ueberfälle von Einbrechern sind ständige Begleiterscheinungen des Wächterberufes. Es wird leider noch nicht allgemein anerkannt, daß nur ein gut bezahlter Wächter auch ein guter Schützer fremden Eigentums ist. Dabei ist ferner zu beachten, daß bei den Wachgesellschaften im allgemeinen nur Leute in den besten Lebensjahren beschäftigt werden die einwandfreie Führung nachweisen und sich des besten Gesundheitszustandes erfreuen.



Die Kuh. Ein Meister des Pinsels hat sich studienhalber auf der Alm installiert. Am nächsten Morgen spricht er leutselig: „Mine, stell die Kuh 'naus, i möcht sie malen.“ Darauf Mine: „Na, na, daraus wird nix. Weiß gefallt sie mir besser.“

Kochkunst. „Hier steht, daß die Japaner den Reis auf zweihundert verschiedene Arten zubereiten können.“ — „Meine Frau auch. Nur nicht auf die richtige Art.“

Jahrhundert des Kindes. „Mammi, gib mir noch ein Stück Zucker.“ — „Nein, du hast schon drei gehabt.“ — „Noch eins, bitte, bitte.“ — „Also hier.“ (Er lutscht.) — „Mammi, ein Charakter bist du aber nicht!“

Selbsterkenntnis. Frau: „Schön, wenn ich Ihnen nun etwas zu essen gebe, werden Sie auch nicht wiedertommen?“ — Bettler: „Ich bin einverstanden. Sie müssen ja am besten wissen, wie Sie Ihre Kochkunst einzuschätzen haben...“

Infolge der geringen Bezahlung und des anstrengenden Dienstes ist die Fluktuation unter den Wächtern eine ziemlich große.

Leider haben auch heute noch nicht alle Kollegen den Wert der Organisation erkannt. Ein großer Teil der Wachangestellten glaubt, es sei richtig, die Beiträge zu sparen. Sie sind der Auffassung, daß die Organisation schon Lohnerhöhungen durchsetzen werde. Diese umorganisierten Kollegen sind aber die größten Schreier, wenn bei einer Bewegung nicht alles erreicht wird. Dann schimpfen sie auf den Verband, ohne daran zu denken, daß ohne Organisation die Löhne bei weitem nicht den heutigen Stand erreicht haben würden. Es ist deshalb notwendig, immer und immer wieder daran zu erinnern, daß eine starke Organisation viel leichter in der Lage ist, die Verhältnisse zu bessern.

Die einzige Organisation, die im Laufe der Jahre die Interessen der Wächter sowohl den Unternehmern gegenüber, soweit der Lohn- und Arbeitsvertrag in Frage kommt, als auch der Regierung und dem Parlament gegenüber, soweit die Sozialversicherung eine Rolle spielt, vertreten hat, ist der

Deutscher Verkehrsbund.

Deshalb ergeht erneut der Mahnruf an alle im Wachwesen tätigen Kollegen:

Hinein in den Deutschen Verkehrsbund!

Ein Portier-„Paradies“

Das Haus Berlin-Stegisch, Albrechtstr. 83a, gehört dem Augenarzt Dr. Paradis. Es haben sich in diesem Hause Zustände herausgebildet, die dem Namen des Herrn alle Ehre machen.

Der Portier des Hauses wurde vom Hauswirt gekündigt, befindet sich aber immer noch in der Wohnung. Es mußten die Arbeiten, da dieselben von den bisherigen Portierheuteuten nicht mehr ausgeführt wurden, anderweitig vergeben werden. Die Bezahlung des Portiers erfolgte nicht etwa nach dem bestehenden Tarifvertrag, der neuengagierte Portier erhält aber noch weniger, sondern ganz nach dem Ermessen des Hauswirts. Aber nicht die Bezahlung allein macht das Haus zu einem Paradies, sondern die Wohnverhältnisse des neuen Portiers.

Wir bemerkten schon, daß der frühere Portier sich noch in der Portierwohnung befindet. Der neue Portier hat sich in einem Kellerzugang häuslich niedergelassen. Ein Vorhang verhindert, daß man von der Straße aus direkt in das Bett sehen kann. Die Heizungsanlage und ein Klosett verschönern den neuen Portierwohnraum. Hierzu ist noch zu bemerken, daß noch zwei Kinder im Alter von 9 und 12 Jahren vorhanden sind, die ebenfalls in diesem Loch schlafen müssen. Das Essen muß natürlich auch in diesem Raum bereitet werden.

Bei einem Besuch des Herrn Dr. Paradis in seinem Haus wurde auch die wunderbare Portierwohnung besichtigt und der Herr Doktor gab seiner Freude darüber Ausdruck, daß die Portierfrau sich so wunderbar eingerichtet habe.

Wünschenswert wäre es, daß Herr Dr. P. einmal das Beranügen hätte, in einer solchen paradisiischen Wohnung mit seiner Familie Unterkunft zu suchen.

Was würden die Patienten des Herrn Doktor sagen, wenn sie dieses Paradies sehen würden.

Den Kolleginnen und Kollegen in der Bohnhausbranche aber sei gesagt, daß solche Zustände nur beseitigt werden können, wenn sie sich der Organisation anschließen. Nur durch organisatorischen Zusammenschluß ist es möglich, anständige Bezahlung, menschenwürdige Behandlung und menschenwürdige Wohnungen zu erlangen.

Daher schließe sich jeder Arbeitnehmer im Portierberuf dem Deutschen Portierverband, Sekt. 7 des Deutschen Verkehrsbundes an.

Rohkost

Spott und Heiterkeit löste um die Jahrhundertwende die Nachricht aus, ein leibhaftiger österreichischer Erzherzog habe Würden, Uniform, Orden, Bequemlichkeit und Luxus von sich geworfen und sei, angeblich nur mit einer Badehose bekleidet, aber von seiner gleichgesinnten Ehefrau behütet, nach Kärnten oder Steiermark in irgendeine gebirgige Wüste gezogen, um sich hinfür als Naturmensch nur „von den Früchten des Feldes“ zu nähren.

Die eine Ursache dieses lange Jahre standhaft durchgeführten Entschlusses — Ekel vor dem Hofleben und der „Gesellschaft“ — interessiert uns hier nicht. Der Mann war eben großstädt- und kultur-müde. Mehr interessiert uns, daß er zu einer seiner Ansicht nach höheren Art des Lebens zurückkehren wollte und dazu eine naturgemäße Lebensweise, die keinerlei Kochkunst kennt, für unerlässlich hielt, und so zum ersten „prominenten“ Rohköstler wurde. Man sagt, daß dieser Erzherzog tatsächlich jahrelang in erster Linie von rohen Rüben und Kohl gelebt und diese Nahrung nur durch Milch und Wasser ergänzt habe.

Inzwischen ist, nachdem sich jahrzehntelang nur wenig Gleichgesinnte gefunden hatten, die Rohkost Mode geworden. Die Gründe

hierfür mögen verschiedenster Art sein. Manche glauben ihr Leben dadurch zu verlängern, andere hoffen mit Hilfe der Rohkost höhere sportliche Leistungen zu erzielen, und den Frauen — Ausnahmen zugegeben — soll sie die „schlanke Linie“ garantieren, die aus dem an sich mitunter schönen Körper einen Kleiderstoch stets unerfreulichen Anblicks macht. Manche Hausfrau wird vielleicht auch diese Mode nur mitmachen, weil sie für ihre Wirtschaftskasse gesund ist und weil man im stillen Speisekammerlein oder in der schummrigen Ecke eines Erfrischungsraumes ungesehen auch einmal aus der Reihe tanzen und schlemmen kann. Die größten und ehrlichsten Freunde der Rohkost dürften aber die Feuilletonredakteure sein. Ihnen bringt zurzeit jeder Artikel über Rohkost schönes Geld, das sich in nahrhafte Beefsteaks und Rotispon umsetzen läßt.

Die ganze Rohkost, wie sie heute propagiert wird, besteht zu neun Zehnteln aus Salaten, und wenn diese nunmehr mehr als früher nicht mit Del und Essig, sondern mit Del und Zitrone oder mit Schlagahne oder Mayonnaise angemacht werden, so ist dies ja nichts Neues. Unsere Väter haben das auch schon gekannt, und wenn es nicht so gewesen wäre, könnte z. B. der 9. Band der „Kochkunstbibliothek“ nicht bereits 476 doch recht verschiedenartige Salatrezepte enthalten.

In der modernen Rohkostküche wird schlechterdings alles zu Salat verarbeitet. Weißtraut und Rotkraut wird gehobelt (was ja auch nichts Neues ist), Blumentohl, Kohlrabi, Mohrrüben, rote Rüben usw. werden mit Hilfe der betannten flachen Rasseisen in dünne Stäbchen oder Scheibchen geschnitten, Spinat, Sauerampfer, Grünkohl usw. werden gehackt und dann wird das Produkt auf irgendeine Weise salatähnlich schmachtig gemacht. Viel weiter geht die ganze Rohkostkunst nicht und kann deshalb von jeder sachmännlichen Person, die über eine gute Zunge verfügt, leicht ausgeübt werden.

Die „Menüs“ der Rohkostler sind dementsprechend. Sie zeichnen sich durch eine gewisse Länge aus, was stark darauf hindeutet, daß Sättigung nur durch Menge erzielt wird. Auch die reichliche Verwendung von Del, Sahne und Mayonnaise dürfte auf die Notwendigkeit der Sättigung zurückzuführen sein. Zur besseren Veranschaulichung bringen wir das Menü eines Tages, wie es in der Univeritätsklinik in Frankfurt (Main) an Patienten zur Wiederherstellung ihrer Gesundheit verabreicht wird:

Fr ü h s t ü c k :

Haferflocken-Diätpeise mit geräffelten Äpfeln;
30 Gramm geriebene Haselnüsse;
100 Gramm getrocknete Pflaumen.

M i t t a g e s s e n :

Tomatensalat mit Mayonnaise;
Rettich, geräffelt, mit saurem Rahm;
Weißtrautsalat mit Zitrone und Del;
Karotten gerieben, mit Schlagahne;
Endivienalat mit Zitrone und Del;

dazu 20 Gramm Puffmais und 20 Gramm Mandeln servieren.

A b e n d b r o t :

Apfel, ungeschält, mit Kernhaus, geräffelt, und Schlagahne;
eine Banane, eine Orange und 50 Gramm geriebene Mandeln;
30 Gramm getrocknete Feigen, 30 Gramm Puffreis.

Zu der Haferflocken-Diätpeise gibt Friedrich Borteloh, der Diätbüchsen des erwähnten Krankenhauses, in seinem „Rohkost-Rezeptbuch“ folgende Anweisung: Einen Eßlöffel Haferflocken in drei Eßlöffeln Wasser 12 Stunden einweichen, mit 50 Gramm Honig und dem Saft einer halben Zitrone vermischen. Einen großen Apfel mit Schale und Kernhaus auf dem Reibeisen reiben und alles zusammen untereinander vermengen. Nachdem dies geschehen, in einer Glasschüssel schön anrichten, 10 Gramm geriebene Nüsse oder Mandeln darüberstreuen. Man serviert größtenteils etwas süße Sahne dazu. Auch gibt man getrocknetes Obst dazu, z. B. gedörrte Pflaumen, Aprikosen, Datteln, Feigen.

Andere Rohkostkünstler suchen anscheinend durch die Bezeichnung ihrer Erfindungen diese in der Rohkost heimatsrechtlich zu machen. So finden wir in der schweizerischen „Kochkunst und Tafelwesen“ das folgende Rezept:

Aprikosenpudding. Ein halbes Pfund getrocknete Aprikosen und ein halbes Pfund entsteinte Datteln werden durch die Hadmaschine getrieben und mit einer kleiner Tasse Wasser übergossen; 8 Stunden eingeweicht, dann mit 3 bis 4 Eßlöffel voll Weizengrieh gut gemischt und in eine mit Baniermehl ausgestreute große Tasse oder kleine Form gedrückt und dann gestürzt. Zu diesem Pudding wird eine Mandelmilchsauce, bestehend aus 2 Eßlöffeln Mandelpüree, 2 Eßlöffeln Rohrzucker und der geriebenen Schale einer Zitrone (die Masse wird allmählich mit einem halben Liter Wasser zu einer Sauce verrührt), angerichtet.

Unsere sachverständigen Leser werden an diesem Rezept mancherlei auszufehen haben. Wir wollen uns auf den Hinweis beschränken, daß die Bezeichnung der Speise den neuesten Mißbrauch des vielfach maltratierten Wortes „Pudding“ darstellt.

K o c h - u n d R o h k o s t - R e z e p t e

Apfelstrudel. Zutaten zum Strudelteig: ¼ Pfund Mehl, 20 Gramm Butter; 6 bis 8 Eßlöffel lauwarmes Wasser, kleine Prise Salz. Zum Belegen: 3 Pfund Äpfel, 60 Gramm Zucker, ½ Teelöffel Zimt, 70 Gramm Mandeln, 70 Gramm Korinthen, 120 Gramm Butter, 20 Gramm geriebene Semmel (Weckmehl), 60 Gramm Zucker. Das Mehl wird geknetet und mit der kleingeschnittenen Butter warmgestellt. Alsdann gibt man das lauwarme Wasser zu und schlägt den Teig, bis er recht geschmeidig ist. Man läßt ihn auf einem mit Mehl bestäubten Brett eine halbe Stunde ruhen und bedeckt ihn unterdessen mit einer erwärmten Schüssel. Alsdann werden die geschälten, mürben Äpfel in feine Blättchen geschnitten, die Korinthen verlesen, gewaschen, gebrüht und die Mandeln feinschnittig geschnitten. Sind diese Zutaten gerichtet, so kann mit dem Ausziehen des Teiges begonnen werden. Ein Tisch wird mit einem Tisch Tuch bedeckt, dieses mit Mehl bestäubt und der etwas ausgewellte Teig daraufgelegt. Letzterer wird mit den Handflächen sorgfältig ausgezogen, bis er ganz dünn ist. Sodann bestreicht man ihn mit der zerlassenen Butter, in der die geriebene Semmel etwas angeröstet wurde, gibt die mit den Mandeln, Korinthen, Zucker und Zimt gemischten Apfelschnitten darauf und rollt den Teig mit Hilfe des Tisch tuches zusammen. In eine Backpfanne, welche gut mit Fett bestrichen ist, legt man den Strudel der Länge nach hinein, bestreicht ihn mit Butter und bäckt ihn bei guter Hitze etwa ¼ Stunden.

Käsestrudel. Zutaten zum Teig wie oben beschrieben. Zum Belegen: ¼ Pfund weißer Käse, 90 Gramm Zucker, 2 Eier, 2 Eigelb, 90 Gramm Butter, ¼ Teelöffel Zimt, ¼ Pfund Korinthen. Der wie oben beschriebene Strudelteig wird ausgezogen. Der weiße Käse wird durch ein feines Sieb getrieben und mit Zucker, Eigelb und ganzen Eiern tüchtig gerührt. Sodann gibt man die zerlassene, doch nicht heiße Butter sowie den Zimt darunter und streicht die Masse auf den Strudelteig. Nun streut man die gewaschenen, gebrühten, getrockneten Korinthen darüber, rollt den Strudel zusammen, legt ihn in eine mit Fett bestrichene Backpfanne und bäckt ihn in mittlerer Hitze ¼ bis 1 Stunde. Nach Belieben kann man den Strudel während des Backens öfters mit Butter bestreichen.

B ü c h e r u n d S c h r i f t e n

Neue Weltgeistbücher. Nr. 293, Jean Baptist v. Schweizer. Die Gewerkschaftsfrage. Preis 65 Pfennig; 152—153, Ferd. Lassalles Tagebuch. Preis 1,25 Mark; 263—264, Theodor Heuß, Führer aus deutscher Not. Preis 1,25 Mark. Unter den Neuerscheinungen in den Weltgeistbüchern finden wir wieder einige, die unsere Aufmerksamkeit erregen. Friedrich Hertneck hat ein Bändchen Nr. 293 beigefügt, in dem er Aufsätze von J. B. v. Schweizer über die Gewerkschaftsfrage zusammengestellt hat. In einer Einleitung kennzeichnet er ihre historisch-politische Bedeutung. Das Bändchen bildet ein Seitenstück zu der früher von Hertneck in der gleichen Sammlung herausgebrachten Schrift: „Mazg und die Gewerkschaften“ und eine Ergänzung zu dem Bändchen: „Lassalle, Diefenes Antwortschreiben“. Wir erwähnen daher zugleich einen anderen neueren Band der Weltgeistbücher: „Ferdinand Lassalles Tagebuch“ (Nr. 152 bis 153), das uns Lassalles eigenartige Persönlichkeit auf Grund von Selbstzeugnissen nahebringt. In unsere Zeit führt uns dann eine Schrift von Theodor Heuß, „Führer aus deutscher Not, fünf politische Porträts“ (Nr. 263—264). Das Buch enthält sein bestimmte Würdigungen des Wirkens und Lebens und der Persönlichkeiten von Friedrich Naumann, Mazg Weber, Conrad Haugmann, Hugo Preuß und Friedrich Ebert. Wir können diese Bändchen jedem empfehlen, der in kurz bemessener Freizeit sein Wissen von Dingen und Menschen unserer Bewegung und des öffentlichen Lebens unserer Zeit erweitern will und, um Bücher zu erwerben, nur aus kargem Beutel schöpfen kann.

Die Bücher sind durch unsere Verlagsanstalt „Courier“, Berlin SO. 16, Michaelkirchplatz 4, zu beziehen.

S T E R B E T A F E L

Nachstehend genannte Mitglieder wurden uns durch den Tod entziffen:

Berlin.

Anna Arst, Reinemachefrau.
Christian Dethloff, Heizer.
Gustav Dzik, Fahrstuhlführer.

Ehre ihrem Andenten!