

Gärtner-Zeitung

Gewerkschaftliche Zeitschrift des Allgem. Deutschen Gärtner-Vereins
(Sitz Berlin) und des Verbandes der Gärtner Österreichs (Sitz Wien)

Erscheint jeden Sonnabend.

Für Mitglieder oben genannter Verbände jede zweite Nummer mit der illustrierten Beilage „Gärtnerei-Fachblatt“. Mitglieder dieser Verbände erhalten beide Fachzeitschriften unentgeltlich.
** Annahmeschluss für dringende Berichte: Montag früh **

Schriftleitung und
Versand:

Berlin S 42, Luisenufer 1
Fernruf: Moritzplatz 3725

Bezugs-Bedingungen:

Vierteljährl. ohne „Gärtnerei-Fachblatt“ durch die Post 3.- Mk. unter Streifband 3,50 Mk. — Sonderbezug des „Gärtnerei-Fachblatt“ vierteljährl. durch die Post 1.- Mk., unter Streifband 1,50 Mk. — Geschäftl. Anzeigen nur im „Gärtnerei-Fachblatt“

Zuzug nach Hamburg ist wegen Ueberfüllung des Arbeitsmarktes streng fernzuhalten. :-: Zureisende erhalten keine Unterstützung.

Klassenkampf.

Klassenkampf! Wie es den Spießgruselt bei diesem Worte! Im Geiste sieht er dabei Bomben fliegen und Säbel durch die Luft sausen. Keine Ahnung hat er von dem ewigen Naturgesetz des Kampfes, von der sittlichen Pflicht des Kämpfens der Klasse gegen die Klasse und von der edlen Art des Klassenkampfes. In bitterer Wut und weltfremdem Unverstande sitzt er da, dieser Mensch ohne ein fühlendes Herz und ein lebendiges Hirn, und ist nicht imstande zu erfassen, daß sich da um ihn herum in dem Klassenkampfe ein Kampf abspielt, wie ihn die Welt umfassender und zukunftswehrender noch nie gesehen hat.

Auch früher hat es Kämpfe gegeben, zu allen Zeiten der Erdgeschichte. Der Kampf ist sogar seit jeher die erste Voraussetzung aller Entwicklung gewesen, aber wenn das Wesen des Kampfes auch stets das gleiche war, so war er doch nicht immer von gleich bedeutungsvoller Art. Von um so größerem Werte für die Entwicklung war der Kampf, je mehr Organisation er aufwies. Als in der Urzeit das eine Wesen das andere bekämpfte, da förderte, auch dieser Kampf die Entwicklung durch den Sieg des Zukunftswertigsten. Doch war der Erfolg nicht so groß wie später, als diese und jene Wesen sich verbanden und gemeinsam die anders gearteten bekämpften. Und je größer der Zusammenschluß der Kämpfenden wurde, um so mehr wuchs die Entwicklung.

Wenn nun auch solche Zusammenschlüsse der Kämpfenden stets bestanden, so waren sie doch wieder zu allen Zeiten zu zersplittert, um entscheidenden Erfolg zu bewirken. Mit dem Kampfe dieser und jener vereinzelter Alliierten, wie z. B. der Bauern im Mittelalter, ist's nicht getan. Nur der große, universale Zusammenschluß aller Unterdrückten, die für ihr Recht kämpfen wollen, bringt endgültigen Erfolg, nur der Kampf der Klassen gegen die Klasse. Der moderne Klassenkampf, wie er von den freien Gewerkschaften in ihrer Gesamtheit gekämpft wird, stellt also den Kampf, dieses notwendige Entwicklungsleben, in seiner vollendetsten Form dar. Er ist darum für alle Notleidenden und Unterdrückten wegen dieser seiner Natürlichkeit nicht nur sittliche Pflicht, sondern, da der Klassenkampf auch die Organisation des Kampfes in ihrer höchst möglichen Art ist, so ist er auch das vollendetste Mittel zum durchgreifenden Erfolge.

Und was wird dieser Erfolg darstellen? Das Natürlichste, das es gibt: Gerechtigkeit. Das unterscheidet den proletarischen Klassenkampf auch so unendlich von allen Kämpfen, die es je gab. Nicht um körperliche Kraft geht es wie einst, nicht um wirtschaftlichen Egoismus wie heute. Wir kämpfen einen durchgeistigten Kampf. Geistige Werte sind das Endziel unseres Ringens, das Edelste, das die Natur geschaffen. Wenn das Proletariat sich also zum Klassenkampfe zusammenschließt, so wird es damit zum Kulturträger vollendetster Art, und es gibt nichts von durchgreifenderem Werte und tieferem Gehalte als den proletarischen Klassenkampf.

Sommerurlaub für Gärtnergehilfen?

Über diese Frage bringt der Thalacker'sche „Handelsgärtner“ an leitender Stelle eine Zuschrift aus seinen Leserkreisen, die wir auch unsern Lesern zugänglich machen wollen. Die Zuschrift lautet:

„Je vielgestaltiger und, sagen wir ruhig, je nervöser unser gesamtes Erwerbsleben geworden ist, desto mehr werden die Kräfte derjenigen, die in einem geschäftlichen Betriebe arbeiten, abgenutzt und aufgezehrt. Einem solchen vorzeitigen Kräfteschwund muß aber jeder Inhaber eines Betriebes schon im eigenen Interesse, soweit es im Bereiche der Möglichkeit liegt, vorbeugen. Denn es ist ja sein eigenes Interesse, sich die Kräfte, die er in seinem Betriebe beschäftigt, so lange als möglich in Arbeitskraft und Arbeitsfrische zu erhalten. Das ist ein ehernes wirtschaftliches Naturgesetz. Aus diesem Prinzip heraus wollen auch alle Bestrebungen um Festsetzung einer normalen Arbeitszeit, wie auch das Begehren nach einem angemessenen Urlaub in der Sommerzeit verstanden sein. Es soll nicht geleugnet werden, daß es in dieser Frage besser geworden ist, als es noch vor Jahrzehnten war. Die Prinzipale haben sich den Wünschen der Angestellten nach einem Urlaub in der stillen Geschäftszeit vielfach nicht verschlossen, und namentlich im Handelsstande ist der Urlaub heute fast zu einer allgemeinen Einrichtung geworden. Zäher ist man in gärtnerischen Kreisen gewesen, und hier gehört die Urlaubserteilung keineswegs zu den stehenden Einrichtungen. Wir haben deshalb gern die Feder ergriffen, um im Interesse unserer Gehilfen ein Wort für den Urlaub derselben einzulegen. Die Vorteile eines solchen Urlaubs müssen jedem ohne weiteres in die Augen springen. Die Ruhe stärkt den Körper, stählt die Nerven und schafft auf diese Weise neue Arbeitslust. Nur auf diese Weise läßt sich ein andauerndes Arbeiten dann wieder vom Angestellten erwarten. Im Urlaub sammelt er die Kraft zu neuem Schaffen!

Allerdings soll dieser Urlaub nicht zum Schaden des Betriebes ausfallen. Es versteht sich deshalb von selbst, daß er eben in eine Zeit gelegt wird, in der eine Arbeitskraft wegen des stilleren Geschäftsganges entbehrt werden kann. Es kann sich auch bei der Länge des Urlaubes nur darum handeln, daß derselbe den Verhältnissen des Betriebes angepaßt wird. Ein Urlaub von einer Woche wird unter Umständen schon hinreichend sein, um dem Gehilfen die nötige Erholung zu verschaffen. Aber es gibt immer noch genug Betriebe, in denen man auch einen Urlaub von nur wenigen Tagen versagt und den Gehilfen allein auf die dienstfreien Sonntage verweist. Ein einzelner Tag aber, eingeschlossen von einer Reihe von Arbeitstagen, ist nicht geeignet, die Erholung in der Weise zu gewähren, daß sie auch wirklich nutzbringend für die Arbeitskraft ist.

Wir haben natürlich bei unserem Appell an die Prinzipale vorausgesetzt, daß während der Urlaubszeit auch das Gehalt fortgezahlt wird, denn sonst würde der Urlaub nur Nachteile für den Gehilfen zeitigen. Wenn ein Prinzipal uns eingewendet hat, daß häufig bald nach dem Urlaub der Gehilfe das Weite suche, so ist darauf hinzuweisen, daß ja vereinbart werden kann, daß die Bezahlung, die während der Urlaubszeit gewährt worden ist, hinfällig wird, wenn gleich nach dem Urlaub grundlos gekündigt werden sollte. Solche Abmachungen sind von den Gewerbegerichten für zulässig erklärt worden. Im allgemeinen wollen wir aber auch darauf hinweisen, daß heutzutage jeder froh ist, sich in einer ordentlichen Stellung zu befinden und diese nicht aus nichtigen Gründen leichten Herzens verläßt.

Die Hauptsache ist natürlich, daß der Gehilfe den ihm gewährten Urlaub auch wirklich dazu benutzt, um sich an Leib und Seele

zu erholen und zu erfrischen. Mit Recht ist in den Fällen, wo der Gehilfe die freie Zeit dazu ausnützte, um in einem anderen Betriebe Dienste zu leisten, ein grober Vertrauensbruch angenommen worden.

Der Sommer steht vor der Tür, mögen unsere Worte auf fruchtbaren Boden fallen und unseren Gehilfen in Zukunft auch ein angemessener Urlaub zur Verfügung stehen.

Natürlich kann es sich auch nur um solche Gehilfen handeln, welche schon längere Zeit im Betriebe sind. Auch die Urlaubszeit hätte sich nach der Dauer der Dienste zu richten."

Das soll im „Handelsgärtner“ stehen?, werden mißtrauisch und ungläubig viele Leser fragen. In dem bekannten Scharfmacherorgan? Jaja, es steht da wirklich. Wie das Blatt dazu gekommen, solche „revolutionären“ Ansichten zu verbreiten? Es leidet an Altersschwäche. Mit den Scharfmachereien sind keine Rosen mehr zu pflücken, denn die Scharfmacher haben jetzt im V. d. H. D. einen besseren Sammelplatz und Resonanzboden. So darf sich das Blatt schon mal solche Äußerungen erlauben, — gelesen werden sie ja doch nicht.

Aber für uns sind einzelne in dem Artikel enthaltenen Bekenntnisse doch so wertvoll, daß wir sie uns für vorkommende Fälle merken sollen, um sie unseren Arbeitgebern gelegentlich vorzuhalten: als Äußerungen aus Unternehmerkreisen. Gewisse moralische Wirkungen lassen sich damit gelegentlich doch erzielen.

Der Tarifvertrag.*)

(Vier Vorträge v. Rechtsanwalt Dr. Hugo Sinzheimer, gehalten im Frankfurter Arbeiterbildungsausschuß.)

II. Die Rechtslage.

Eine Kritik der Rechtslage des Tarifvertrages führt zu einem äußerst unbefriedigendem Ergebnis. Überall sehen wir das gewordene soziale Recht eingeeignet und behindert durch die Paragraphen eines heute noch bestehenden individualistischen Rechtes. Das bestehende Recht entspricht in keiner Weise den Bedürfnissen der am Tarifvertrag beteiligten Arbeitnehmer. Greifen wir aus der Praxis ein paar Fälle heraus, um dies zu beweisen.

Es wechseln die Mitglieder der Verbände, es treten neue Mitglieder ein und alte Mitglieder aus. Werden die neu eintretenden Mitglieder ohne weiteres berechtigt und verpflichtet? Bleiben die austretenden Mitglieder, wenn sie berechtigt und verpflichtet waren, auch außerhalb ihrer Verbände aus dem Tarifvertrag bis zu seinem Ablauf berechtigt und verpflichtet? Die Ratlosigkeit des geltenden Rechtes diesen Fragen gegenüber führt zu Urteilen, die nicht befriedigen können. So hat z. B. das Gewerbegericht Mannheim entschieden, daß ein Arbeitgeber durch Austritt aus dem Arbeitgeber-Verband, der einen Tarifvertrag abgeschlossen hatte, seine Tarifzugehörigkeit ohne weiteres aufheben könne, denn sie dauere nur solange, als er dem Verbandsangehörige. In dem Urteil des R.G. vom 22. März 1911, in dem es darüber zu entscheiden hatte, ob ein ausgeschlossenes Mitglied der Tarifgemeinschaft der Buchdrucker vor dem ordentlichen Gericht gegen die Tarifgemeinschaft auf Feststellung der Ungültigkeit des Ausschlusses klagen könne, ist auf Grund der besonderen Gestaltung der Buchdruckertarifgemeinschaft angenommen worden, daß auch die einzelnen Mitglieder unmittelbar dem Tarifvertrag angehören. Die Tarifgemeinschaft sei nämlich ein nicht rechtsfähiger Verein. Und so sei sie nicht nur ein Vertrag zwischen den beiden Kontrahenten (nämlich Arbeitgeberverband und dem Arbeiterverband), sondern auch eine Gemeinschaft zwischen allen denen, die Mitglieder des nicht rechtsfähigen Vereins der Tarifgemeinschaft seien.

In der Klagesache eines früheren Mitgliedes der Vereinigung Berliner Lederwarenfabrikanten gegen den Verband der Sattler und Portefeuller hat das Kammergericht entschieden, daß eine persönliche Verpflichtung und Berechtigung der Mitglieder eines Verbandes, wenn dieser einen Tarifvertrag schließt, durch den bloßen Abschluß des Tarifvertrages nicht eintreten könne. Es müßte in den Statuten des Verbandes ausdrücklich bestimmt sein, daß der Verband oder seine Organe berechtigt seien, für alle gegenwärtigen und künftigen Mitglieder den Tarifvertrag in Person abzuschließen. Eine solche ausdrückliche Bevollmächtigung des Verbandes in den Statuten habe im vorliegenden Falle gefehlt. Wenn deswegen der Arbeitgeber aus dem Verbandsangehörigen sei, so sei er auch nicht mehr an den Tarif gebunden. Die Entscheidung entspricht zwar dem geltenden Recht, aber gewiß nicht dem Sinne des Tarifvertrages. Der Tarifvertrag verlangt die unbedingte, unmittelbare Unterwerfung aller einzelnen Mitglieder der Verbände unter die Bestimmungen des Tarifvertrages, auch dann, wenn ihre Mitgliedschaft erlischt. Die Lösung der Tarifzugehörigkeit durch Lösung des Mitgliedschafts-Verhältnisses bringt den Tarifvertrag um seine Sicherheit und Zuverlässigkeit.

Eine andere Frage ist, ob den Arbeitsnormen auch solche Arbeitsverhältnisse tarifgebundener Arbeitgeber unterworfen sind, die mit Arbeitern eingegangen sind, die nicht den Verbänden angehören, mit denen der Tarifvertrag abgeschlossen ist. Theorie und Judikatur neigen dazu, den persönlichen Geltungsbereich der Ar-

beitsnormen in diesem Sinne auch auf „vertragsfremde Arbeiter“ zu erstrecken, also auch nicht und anders Organisierte an den Früchten der Tarifverträge in tarifgebundenen Betrieben teilnehmen zu lassen, allerdings nur, wenn sie den Tarifvertrag kannten und nichts Gegenteiliges vereinbart haben. Diese Meinung hat sich doch noch nicht durchschlagend mit allen Zweifeln auseinandergesetzt. Die Anschauung von dem unbedingten persönlichen Geltungsbereich der Arbeitsnormen in tarifgebundenen Betrieben auch für nicht und anders Organisierte hat sich in einer Zeit entwickelt, in der man noch keine gelben Werkvereine kannte. Ist nun ein Tarifvertrag mit einem gelben Werkverein auch ein Tarifvertrag? Wenn ja, so entsteht die Frage, ob die Arbeitsnormen, die solche Tarifverträge enthalten, auch persönlich auf alle Arbeitsverhältnisse in den tarifgebundenen Betrieben angewandt werden sollen. Das geltende Recht läßt uns in dieser Frage im Stich. Die Entscheidung solcher Fragen wird heute wohl in erster Linie auf dem Machtkampf beruhen. Aber könnte einen solchen Machtkampf ein kluges Recht durch vorweg genommene Entscheidungen nicht hindern?

Die Unzulänglichkeit des geltenden Rechtes zeigt sich weiter, wenn man sich der anderen Frage zuwendet, der Frage nach der rechtlichen Kraft der Arbeitsnormen. Auch hier befriedigt die Rechtsprechung in keiner Weise. Es wird als eine Ungerechtigkeit und als eine Zweckwidrigkeit empfunden, daß Verträge mit tarifwidrigem Inhalt, deren Aufkommen durch den Tarifvertrag gerade verhindert werden soll, gültig sind. Es wird außerdem auf die technischen Nachteile hingewiesen, die eine solche Regelung hat. Wenn tarifwidrige Arbeitsverträge geschlossen sind, so hat der Verband gegen diejenigen, die sie geschlossen haben, ein Klagerecht. Dieses Klagerecht versagt von vornherein gegen das eigne Mitglied. Denn § 152 Abs. 2 R. G. O. läßt eine solche Klage nicht zu. Gegen den Vertragsgegner ist an sich die Klage zulässig. Das Urteil kann auch vollstreckt werden, — wenn der tarifwidrige Arbeitsvertrag noch besteht. Aber wenn er nicht mehr besteht, wenn nach tarifwidriger Ausnutzung der Arbeitskraft der Arbeiter wieder entlassen ist, so ist die Tarifverletzung geschehen, ohne daß das Recht gegen sie etwas vermag. Denn wenn auch nach allgemeinen Vertragsgrundsätzen wegen des vergangenen Tuns ein Schadenersatzanspruch an sich begründet sein kann, so wird ein solcher Anspruch in der Regel praktisch ausfallen. Denn was für ein Schaden hat z. B. der Arbeitgeberverband, wenn der gegnerische Arbeitgeber mit einem Mitglied (oder Nichtmitglied, denn ja auch Nichtmitglieder sind von den Tarifnormen nach der herrschenden Meinung erfaßt) einen tarifwidrigen Arbeitsvertrag abgeschlossen hatte? Derselbe unbefriedigte Zustand des geltenden Rechtes zeigt sich, wenn das Verhältnis zwischen Arbeitsnorm und Arbeitsordnung ins Auge gefaßt wird. Lotmar hat die Ansicht vertreten, daß nach geltendem Rechte die Arbeitsordnung den Tarifverträgen vorgeht, weil nach § 134c Abs. 1 R. G. O. der Inhalt der Arbeitsordnung für die Arbeitgeber und Arbeiter rechtsverbindlich ist, soweit er den Gesetzen nicht zuwiderläuft. Da der Tarifvertrag kein Gesetz ist, so schließt Lotmar und mit ihm vor allem auch Landmann, müsse die Arbeitsordnung auch dann rechtsverbindlich sein, wenn ein der Arbeitsordnung widersprechender Tarifvertrag vorliegt. Diese Anschauung ist nach geltendem Rechte richtig. Aber ein innerlich unbegründeter Rechtszustand! Deutlich zeigt sich in ihm der Widerspruch zwischen Gesetz und Leben. Die gesetzliche Ordnung des Arbeitsverhältnisses ist in der Arbeitsverfassungsfrage heute erst durchgedrungen bis zum aufgeklärten gewerblichen Absolutismus. Er findet seinen Niederschlag in der gewerblichen Arbeitsordnung, deren Wesen darin besteht, daß der Arbeitgeber einseitig die Arbeitsbestimmungen erläßt, dann aber, wenn er sie erlassen hat, an sie gebunden ist. So schließt die Arbeitsordnung die Willkür, nicht aber die absoluten Rechte des Arbeitgebers aus. Der Tarifvertrag hat diese Art der Herrschaftlichkeit im Arbeitsverhältnis durchbrochen. Es ragt ein fremdes Prinzip in dieses neue Leben hinein: Die Arbeitsordnung geht dem Tarifvertrag vor!

Dieses Bild einer mangelhaften Rechtsordnung erscheint von neuem in der letzten Frage, in der Frage nach der rechtlichen Gestaltung des Arbeitsfriedens. Sie ist der kritische Punkt in der Tarifrechtsregelung, weil er der empfindlichste ist.

Wieweit reicht die Pflicht der Berufsvereine, den Frieden zu halten? Die Frage wurde lebendig, als in dem großen schwedischen Arbeitskampf im Jahre 1909 Arbeiter in den Generalstreik eingetreten waren, die in einem Tarifverhältnis standen. Man mußte sich fragen, ob jene Pflicht, den Arbeitsfrieden zu halten, unbedingt in dem Sinne gilt, daß überhaupt während des Bestehens eines Arbeitstarifvertrages jeder wirtschaftliche Kampf verboten ist, oder ob diese Pflicht nur insoweit ausgeschlossen ist, als er sich gegen Punkte richtet, die im Tarifvertrage ausdrücklich oder stillschweigend geregelt sind. Eine herrschende unbestrittene Meinung hat sich nicht gebildet, so daß tatsächlich in einem wichtigen Punkte auf dem Boden des geltenden Rechtes die rechtliche Sicherheit des Tarifvertrages in der Luft schwebt. Es sind große Gefahren, die aus dieser Unsicherheit entstehen. Ein Arbeitstarifvertrag enthält z. B. Bestimmungen über Arbeitszeit und Arbeitslohn. Der Arbeiterver-

*) Vergl. Nr. 20, Seite 155.

band oder der Arbeitgeberverband will während der Geltungsdauer des Arbeitstarifvertrages einen Arbeitsnachweis in bestimmter Weise errichten. Der Arbeitgeberverband sperrt aus, um den Widerstand der Arbeiter zu brechen. Der Arbeitnehmerverband tritt in den Streik, um das Vorgehen des Arbeitgeberverbandes zu hindern. Oder ein anderes Beispiel: In einer Stadt liegen die Arbeiter mit den Arbeitgebern im Kampfe; in der anderen Stadt verfügen die Arbeitgeber, daß die Arbeit, die dort nicht verrichtet wird, hier als Streikarbeit verrichtet werden soll; obwohl ein Tarifvertrag besteht, treten die Arbeiter, denen die Ausführung der Streikarbeit zugemutet wird, in den Streik ein. Wir nehmen an, daß in beiden Fällen die streitige Frage im Tarifvertrage nicht geregelt ist, auch nicht in dem allgemeinen Sinne, daß jeder wirtschaftliche Kampf während des Bestehens des Tarifvertrages ausgeschlossen sein soll. Liegen Friedensbrüche vor? Müssen die Verbände, wenn sie auch im besten Glauben vorgegangen sind, eventuell ihr ganzes Vermögen opfern, weil sie, wenn auch unwissentlich einen Friedensbruch begangen haben? Die Berufsvereine haften für eigenen Friedensbruch. Ein solcher Friedensbruch liegt vor, wenn sie ihn selbst begehen oder Mitglieder, die ihrerseits den Frieden brechen, unterstützen. Die Berufsvereine haften weiter für den Friedensbruch bestimmter Personen oder Personenkreise, nämlich des Vorstandes und sonstiger Organe des Vereins, sowie aller Personen, deren sich die Vereine zur Erfüllung des Tarifvertrages bedienen. Wenn also z. B. diese Personen oder Kreise die Mitglieder des Vereins veranlassen, in einen tarifwidrigen Kampf gegen den Tarifvertrag einzutreten, dann haftet der Verein für sie, einerlei, ob ihr Vorgehen durch Vereinsbeschlüsse gedeckt ist oder nicht, ja sogar, wenn Vereinsbeschlüsse jene Handlungen verbieten. Diese Rechtslage ergibt sich aus § 278 B. G. B., ganz unabhängig davon, ob die Vereine rechtsfähig oder nicht rechtsfähig sind; für rechtsfähige Vereine ergibt sich diese Haftung teilweise noch aus § 31 B. G. B. Dagegen besteht keine Haftung der Berufsvereine für den Friedensbruch, den Mitglieder begehen, wenn der Verein als solcher an dem Friedensbruch nicht beteiligt ist. Treten solche Mitglieder in einen Friedensbruch ein, so hat der Berufsverein lediglich die Pflicht, von Vereinswegen auf diese Mitglieder zur Unterlassung der den Arbeitsfrieden störenden Handlungen einzuwirken. Daraus kann eine Haftung eventuell entstehen, wenn nämlich der Berufsverein, obwohl er handeln kann, untätig bleibt, also seiner „Pflicht zur Exekution“ nicht genügt.

Wenn hiernach eine Haftung des Berufsvereins besteht, so ist sie unbeschränkt, d. h. das ganze Vermögen des Berufsvereins kann als Haftobjekt in Anspruch genommen werden. Sind die Berufsvereine rechtsfähig (was bei den Arbeiter-Berufsvereinen in der Regel nicht zutrifft), so ist die Haftung mit diesem Vermögen erschöpft. Sind die Berufsvereine aber nicht rechtsfähige Vereine (auf Arbeiterseite in der Regel), so haften regelmäßig, wenn keine besondere Vorsorge in den Statuten oder in den Tarifverträgen getroffen ist und nicht angenommen wird, daß nach den Umständen des Falles die Haftung auf das Vermögen des Vereins beschränkt sein soll, neben dem Vereinsvermögen die Mitglieder, weil nach § 54 B. G. B. auf nicht rechtsfähige Vereine die Bestimmungen über die Gesellschaft Anwendung finden, außerdem nach derselben Bestimmung die Vertreter, die für den Verein den Vertrag abgeschlossen haben. Möglicherweise haften auch (sowohl für rechtsfähige wie nichtrechtsfähige Vereine) die Vorstandsmitglieder, selbst wenn sie bei nicht rechtsfähigen Vereinen nicht Vertreter im Sinne des § 54 B. G. B. waren, dann nämlich, wenn das Vorgehen des Vorstandes (er hat z. B. zum Friedensbruch aufgefordert) als eine unerlaubte Handlung nach § 826 B. G. B. angesehen wird.

Mancher Gewerkschaftsvertreter, der Tag für Tag Arbeitskraft und Gesundheit für seinen Verband opfert, ahnt nicht, von welchen Gefahren er von seiten unseres „Rechts“ umgeben ist. Angesichts dieses Ergebnisses fragen wir zunächst diejenigen, welche ein gesetzgeberisches Eingreifen nicht wollen, weil die Haftung der Berufsvereine eingeführt werden könne, ob die angesichts dieser Rechtslage noch von einer Befürchtung in dieser Richtung sprechen können. Die Haftung der Berufsvereine besteht nach geltendem Rechte bereits in scharfer und ausgedehnter Weise. Die gesetzgeberische Frage ist die, ob eine Haftung der Berufsvereine eingeführt werden soll oder nicht. Die gesetzgeberische Frage kann nur die sein, ob die bereits bestehende Haftung, so wie sie besteht, gesetzgeberisch aufrecht erhalten werden soll oder nicht. Hiervon soll der nächste Vortrag handeln.

III. Zur Frage des Arbeitstarifgesetzes.

Wenn wir auf die Entwicklung der sozialen Bewegung hlicken, so können wir sagen, daß sie im allgemeinen drei Stadien durchläuft. Sie beginnt mit Träumen, Idealen und Utopien, dann kommt der wissenschaftliche Nachweis für die Berechtigung der Ideen und das dritte Stadium ist dann der Übergang zur Praxis, zum Kampf um die Durchführung der zuerst geträumten und dann

wissenschaftlich erfaßten Gedanken. In diesem großen letzten Stadium des sozialen Kampfes um die Ideale der menschlichen Entwicklung befinden wir uns heute und man sollte in dem täglichen Kleinkampf, in den täglichen Mühen und Enttäuschungen nie vergessen, daß sich ein letztes und großes Schauspiel abspielt, in dem die Träume zur Wirklichkeit werden. Es ist das letzte, aber auch das schwerste Stadium, denn solange man träumt und über Ideale spricht, sieht man nicht die Widerstände. Die zeigen sich erst, wenn der Mensch und die Organisationen in Tätigkeit treten, um die Ideen durchzukämpfen.

Ich habe Ihnen bereits die Widerstände geschildert, die einmal volkswirtschaftlicher, sozialer und privatwirtschaftlicher Natur sind und zum anderen in den Hemmnissen liegen, die das bestehende Recht dem Tarifvertrag bietet, indem es ein neues soziales Gebilde in die Zwangsjacke eines individualistischen Gesetzes preßt. Mit diesem Recht ist aber nicht zu spaßen; ich erinnere nur an jenes Kammergerichtsurteil, das ausspricht, daß die Mitglieder des Arbeitgeberverbandes, wenn sie aus dem Verbands austreten, tariffrei sind. Damit zeigt sich deutlich, daß das Recht mit den sozialen Interessen in Widerspruch steht.

Man könnte demgegenüber nun anführen: Mag das Recht auch versagen, wir können doch in die einzelnen Tarifverträge alles hineinbringen, was wir wünschen. Das ist halb richtig. Aber auch dieses Halbrichtige gibt noch zu denken. Es ist möglich, daß durch Vertragsbestimmungen manche Gefahren und Schwächen des geltenden Rechtes ausgeschlossen werden können. Es kann z. B. die unbeschränkte Haftung des Berufsvereins und der Mitglieder ausgeschlossen werden. Aber solche Forderungen sind leider nicht immer durchführbar. Sie werden nur dann Aussicht auf Erfolg haben, wenn, wie im Buchdruckgewerbe, eine starke Organisation dahinter steht. Welche Kräfte vergeuden wir heute schon um wirtschaftliche Grundfragen, wie Abschaffung des Kost- und Logiszwanges. Soll dieser Kampf auch noch belastet werden mit dem Kampf um die rechtlichen Fragen des Tarifvertrages? Dazu kommt noch, daß den Tarifbestimmungen durch das geltende Recht Grenzen gesetzt sind. Mag auch in einem Tarifvertrag stehen, daß seine Abdingbarkeit ausgeschlossen sei, so ist diese Bestimmung doch rechtlich ungültig, da sie mit dem bestehenden Recht in Widerspruch steht. Ebenso wenig kann durch den Tarifvertrag aus der Welt geschafft werden, daß die Berufsvereine wohl verklagt und zu Schadenersatz verurteilt werden, aber nicht selbst klagend gegen die Tarifbrüchigen vorgehen können. Der von Heinemann angeregte Weg über Vertrauenspersonen ist zwar möglich, aber schwierig und umständlich.

Da entsteht die Frage, ob es nicht möglich ist, eine neues, dem Tarifvertrage angepaßtes Recht zu schaffen.

In verschiedenen Ländern gibt es schon gesetzliche Bestimmungen. Die Schweiz und die Niederlande haben die Abdingbarkeit des Tarifvertrages ausgeschlossen. Österreich hat für die Handlungsgehilfen und die ihnen gleichgestellten Rechtsanwaltsgehilfen eine Bestimmung, die das Arbeitsverhältnis betrifft, wenn ein Tarifvertrag besteht. Ein umfassendes Tarifgesetz haben wir aber nirgends, wenn es auch nicht an Versuchen, wie jetzt in Frankreich, fehlt. In Deutschland haben wir keine tarifliche Regelung. Nur im Kali- und Hausarbeitergesetz wird der Tarifvertrag überhaupt erwähnt. Die Reichsregierung hat sich bisher ablehnend verhalten. Man sagt: Die Frage ist noch nicht spruchreif. Wir haben eine lebendige Entwicklung des Tarifwesens, in die wir nicht eingreifen wollen. Das entspricht ganz dem Rhythmus, in dem sich die Reichsregierung zu bewegen pflegt. Die Arbeitgeber lehnen die gesetzliche Regelung ab, wohl aus dem Gedanken heraus, daß alles abgelehnt werden muß, was an neuem sozialen Recht kommt. „Wir kennen zwar die Forderungen nicht, aber wir mißbilligen sie.“

Der zustimmende Standpunkt der freien Gewerkschaften ist auf dem Hamburger Gewerkschafts-Kongreß nur nebenbei zum Ausdruck gekommen, sodaß ihm wohl eine besondere Bedeutung nicht beizulegen ist. Neuerdings sind gerade von gewerkschaftlicher Seite, insbesondere von Adolf Braun und Leipart, dem Vorsitzenden des Holzarbeiterverbandes, Bedenken gegen eine gesetzliche Regelung geltend gemacht worden. Leipart hat den ablehnenden Standpunkt auf der vorjährigen Tagung der Gesellschaft für soziale Reform besonders lebhaft vertreten, wenn er auch den gesetzgeberischen Vorschlägen zum großen Teile zustimmte. Leipart und auch Robert Schmidt sagen: Wir geben zwar zu, daß das bestehende Recht schlecht und gefährlich ist, aber lieber noch in diesem Rechte kämpfen, als ein neues Recht herbeirufen, das uns gefährlicher werden kann, als der bestehende Rechtszustand. In diesen Argumenten steckt ein berechtigter Kern, ich möchte ihn nennen die Furcht vor kommenden sozialrechtlichen Aktionen. Ich bin der letzte, der bestreiten möchte, daß diese Furcht unbegründet ist. Jeder, der die Entscheidungen der Gerichte in den letzten Jahren verfolgt hat, muß zugeben, daß die Rechtsprechung den Arbeiterinteressen oft verständnislos gegenübersteht. Zu diesem Mißtrauen gegen den sozialen Inhalt des Rechtes und der Rechtsprechung kommt noch das Mißtrauen gegen das Recht überhaupt. Wir sehen heute das Recht als eine fremde Macht an, die nur dann in Erscheinung tritt, wo es etwas zu hemmen gibt.

Aber dieses Mißtrauen allein kann uns nicht forthelfen.

Die nächste Tarifentwicklung wird immer mehr die Wunden zeigen, die ihr das bestehende Gesetz schlägt.

Ich bin überzeugt, daß die Gesetzgebung nicht in den Stuben der Juristen und Staatsmänner, noch in wissenschaftlichen Lehrbüchern gemacht wird. Das Recht ist der Ausdruck der Machtverhältnisse, aber die Macht muß sich durchsetzen. Aber die Macht der Gewerkschaften kann sich nicht dadurch allein durchsetzen, daß Menschen gesammelt werden, die als Masse auftreten, sondern die Masse muß auch wissen, was sie will. Denn wenn um die richtige gesetzliche Regelung gestritten wird, dann wird die Masse im Vorteil sein, die nicht nur erfüllt ist von den höchsten Idealen, sondern auch von den nächsten Richtpunkten. Solche Richtpunkte beeinflussen die Diskussion über das richtige Recht und sie geben die Methode in die Hand für ein richtiges Gesetz gegen falsche gesetzliche Bestrebungen zu streiten. Das gilt auch für die Durchführung des Gewerkschaftsrechts. Man kann freilich über Einzelheiten streiten, aber über die Grundlinien der Rechtsform muß man sich einig sein.

Ich sehe drei Punkte als wesentlich für eine Tarifreform an. Wir müssen erstens den Tarifvertrag herausheben aus seiner privatrechtlichen Enge, wir müssen ihn zu einer Quelle zwingenden Rechtes machen, d. h. die Bestimmungen des Tarifvertrages sind unabdingbar.

Wir müssen die Tarifverträge wenigstens auf Arbeiterseite rechtlich einstellen auf die unabhängigen Berufsvereine. Tarifverträge sind Massenverträge, die Masse kann aber nur als Ganzes in Organisationen auftreten und rechtlich behandelt werden. Die Organisation muß der Träger des Tarifrechtes werden. Brechen Mitglieder des Verbandes den Frieden, so hat er die Maßnahmen zu treffen. Ein Friedensbruch der Organisation kann nur dann in Betracht kommen, wenn sie diese Pflicht unerfüllt gelassen hat. Weil aber die Organisationen die Schöpfer und Träger des Tarifvertrages sind und weil die Organisationen darüber hinaus eine soziale Aufgabe erfüllen, die sonst unerfüllt bleiben würde, muß die unbeschränkte Haftung, die unter Umständen eine Organisation zerstören kann, in eine beschränkte Haftung umgewandelt werden. Damit aber diese Aufgaben erfüllt werden, ist es notwendig, daß die Berufsvereine, wenigstens für Tarifzwecke, rechtsfähig werden. Eine solche beschränkte Rechtsfähigkeit muß ohne weiteres durch Einreichung der Statuten beim Gewerbegericht erworben werden können. Es ist weiterhin erforderlich, daß der § 152, 2, aufgehoben wird, der kein Rechtsverhältnis zwischen Berufsverein und Mitglieder kennt, denn den Berufsvereinen muß es frei stehen, auch rechtliche Zwangsmittel ihren Mitgliedern gegenüber zu ergreifen.

Drittens endlich müssen wir den Zivilprozeß als Methode des Rechtsschutzes in Tarifverträgen möglichst zurückdrängen, soweit er noch bleibt, müssen wir ihn dem Gewerbegericht zuführen, damit die ordentlichen Gerichte von Entscheidungen in Tarifrechtsfragen befreit werden. Die Klage soll soweit möglich durch Verwaltungszwang ersetzt werden, ausgeübt durch paritätisch zusammengesetzte Behörden, als die sich die Gewerbegerichte eignen, sofern nicht die Tarifverträge selbst in paritätischer Weise Vorsorge getroffen haben. Diesen Behörden muß das Recht zustehen, wegen Tarifungehorsam Ordnungsstrafen festzusetzen und Tarifhandlungen selbst zu erzwingen oder durch Dritte erzwingen zu lassen.

Ich glaube, daß eine solche gesetzliche Regelung den Tarifvertrag nicht hemmen, sondern ihn fördern wird. Die Hauptbedeutung der gesetzlichen Regelung aber sehe ich darin, daß sie Kräfte frei macht, die heute noch gebunden sind, nicht nur im Kampfe um die Erringung eines Tarifvertrages, sondern auch im Kampfe um seine Durchführung.

Wohnungselend in Krefeld.

Wer die Verhältnisse in den Gärtnereien von Krefeld kennt, weiß, daß diese keine rosigen sind. Jeder Eingeweihte weiß auch, daß an dem großen Gehilfenwechsel der noch zum großen Teil herrschende Kost- und Logiszwang schuld ist. Im nachfolgenden sei den Kollegen die Gehilfenwohnung der Firma Heckenkamp in der Friedhofstraße geschildert.

„Sie bekommen eine gute Wohnung“ sagte Herr Heckenkamp zu einem Kollegen bei Annahme der Stellung. Diese gute Wohnung sieht nun so aus: Die zum Gehilfenzimmer führende Tür ist von außen unverschießbar, sie kann nur von innen vermittelst eines Hakens verschlossen werden. Schloß und Schlüssel sind an der Tür, funktionieren aber nicht. Die Gehilfenwohnung besteht aus einer Dachstube bzw. einem Speicherrzimmer. Die Größe der Stube ist 3,20 m mal 4,72 m. Die mittlere Höhe beträgt 2,24 m. Beide Seiten gehen nach oben spitz zu. Der Fußboden sieht traurig aus. Zwischen jeder Diele eine fingerbreite Ritze. In den Dielen selbst noch einige größere Löcher. Gesäubert wird der Fußboden nur in größeren Zeitabständen. Licht empfängt die Stube durch ein Fenster der Giebelwand, Größe: 1,20 m mal 0,85 m. Das Fenster ist sehr schmutzig und seit langer Zeit nicht mehr geputzt worden. Vorhänge? Ach, was braucht ein Gärtnergehilfe in seiner Wohnung solch einen Luxus! Statt der Vorhänge sind — Spinnweben zu finden. Spinnweben hängen überhaupt allenthalben in der Stube, und sie sehen recht schwarz aus, gewiß ein Zeichen ihres Alters.

An Inventar sind folgende Gegenstände vorhanden: Ein an Alerchschwäche leidendes Bett. Der letzte Kollege ist einige Tage nach seinem Dortsein eines Abends mit dem Bett durchgebrochen. Derselbe Kollege hat die ehrwürdige Ruhestatt aber wieder kunstgerecht genagelt und mit Bindfäden zusammengebunden. Die Bettdecke ist schon die ganze Zeit ohne Überzug. Der Kollege muß sich auch das Bett meistens selbst machen. Ein Kleiderschrank, der unverschießbar ist und an der Rückseite mehrere Luftlöcher hat, steht den Kollegen zur Verfügung. Als Tisch ist ein Waschtisch da, der bei unserer Besichtigung recht schmutzig aussah. Auf diesem Tisch stand eine Blumenvase mit einer Kerze darin, die die Stelle einer Lampe vertritt. Ferner ist noch ein Stuhl und ein Waschständer mit Becken vorhanden.

Jedenfalls eine Ideal-Klause, wie sie nur einem Gärtnergehilfen geboten werden kann. Ob Herr Heckenkamp auch nicht besser möbliert wohnt?

Das Grundstück des Herrn Heckenkamp hat eine lange Straßenfront, und die Gehilfen müssen da noch das Amt eines Straßenscheuers mit ausüben.

Die Arbeitszeit währt von 7 bis 8 Uhr, eine halbe bis eine ganze Stunde mehr als in anderen hiesigen Betrieben. —

An die unorganisierten Krefelder Kollegen richte ich im Hinblick auf solche Zustände die Mahnung, sich ihrem Berufsverband, dem A. D. G. V. anzuschließen. Nur durch unermüdeten Kampf werden solche Zustände verschwinden. Auch die Krefelder Handelsgärtner werden in ihren Betrieben neuzeitliche Verhältnisse schaffen müssen.

Werner, Krefeld.

Ein Baumschulen-Eldorado.

Von Kollegen der Firma Dahs, Reuter & Co. in Jüngsfeld b. Oberpleiß geht uns eine Zuschrift zwecks Veröffentlichung zu. In dieser heißt es unter anderem:

Die Firma Dahs, Reuter & Co. gilt als erste Baumschulfirma des Rheinlandes, ihre technischen und Kultureinrichtungen sind auch in der Tat mustergültig. Die Arbeits- und Lohnverhältnisse der dort Beschäftigten sind es aber nicht!

Die Löhne selbst für ältere, eingearbeitete, jahrelang bei der Firma tätige Leute (Gehilfen) sind nicht höher als durchschnittlich 3,80 Mk. den Tag. Hätten diese Kollegen, die zumteil verheiratet und Familienväter sind, nicht noch den Nebenverdienst durch Heranzucht von Baumschulartikeln, die ihnen allerdings nur bis zu einem gewissen Umfange gestattet ist, sie könnten sich kaum durchs Leben schlagen. Durch das eben erwähnte System sind die Kollegen von der Firma doppelt abhängig.

Die jungen Gehilfen, meist solche, die sich in Baumschulen erst einarbeiten wollen, erhalten im ersten Jahre den Monat 25 Mk. Diejenigen, die in der Firma gelernt haben, bekommen 5 Mk. mehr. Kost und Wohnung seien nicht ganz einwandfrei. Über die Kost, von der behauptet wird, sie sei in Masse und Güte oft ungenügend, biete wenig Abwechslung, denn es gäbe manchmal wochenlang dasselbe Menü, hätten sich mehrmals Kollegen beschwert, jedoch ohne Erfolg. Die Wohnungen seien zum Teil, soweit sie neu sind, gut. Ältere Zimmer seien aber räumlich sehr beschränkt und mit schlechtem Mobiliar versehen. Das Reinigen der Zimmer müssen die Gehilfen selbst besorgen.

Die außer Station arbeitenden Gehilfen erhalten 65 Mk. den Monat und weiter nichts. Die Arbeiter im Durchschnitt 3 Mk. bis 3,50 Mk., einige auch weniger.

Die Arbeitszeit beträgt in der Versandzeit 11½, im Sommer 10½, im Winter 9 Stunden; ganz nach Bedarf und Anordnung. — Ganz ähnlich sind die Verhältnisse in den Firmen Zaun & Bellinghausen in Uthweiler sowie Dahs & Neuenfels in Blankenbach. Die Unternehmer halten eben auch in diesen Dingen treu und fest zusammen. Und hieran, an der Unternehmer-solidarität, sollten sich Gehilfen sowohl wie Arbeiter ein Beispiel nehmen! Die Gehilfen und Arbeiter aller Baumschulbetriebe — im besonderen der hier genannten — sollten sich ebenfalls organisieren; dann hätten sie nicht mehr nötig, ihre Arbeitskraft so zu verschleudern und unter sonst unwürdigen Verhältnissen zu arbeiten, wie sie das jetzt noch müssen.

Kollegen — gelernte und ungelernete — werdet euch bewußt, was ihr euch selbst schuldig seid und was euer Recht ist!

Nachschrift.

Obiger Bericht war gerade zum Satz gegeben, da läuft noch ein Schreiben eines andern Kollegen folgenden Inhalts ein:

„Werter Kollege! Da ich das Elend im Gärtnerberufe wieder einmal kennen gelernt habe, so denke ich wieder an den A. D. G. V. Ich bin in Hamburg ausgetreten, weil mir damals, als ich hier die Stellung annahm, gesagt wurde, bei der Firma Dahs, Reuter & Co. würden keine Gehilfen eingestellt, die dem A. D. G. V. angehörten. Aber ich sehe jetzt ein, daß es nicht mehr so weiter gehen kann, denn das Elend bei der Firma Dahs, Reuter & Co. ist zu groß. Wir bekommen nur 25 Mk. den Monat und nicht satt zu essen, aus diesem Grunde fühle ich mich veranlaßt, wieder an der Organisation mitzuarbeiten. Ich werde danach streben, neue Kollegen zu werben; denn ich weiß, daß viele so denken wie ich. Ich möchte um einige Schriften bitten und um einige Aufnahmescheine, selbst trete ich auch wieder bei. Jüngsfeld, den 12. Mai 1914.“

(Unterschrift.)

Mittlerweile hatte der Kollege sein Arbeitsverhältnis gekündigt und sandte noch folgende Ergänzung:

„Werde Dir eine kurze Schilderung über die hiesigen Verhältnisse geben. Wir bekommen hier 25 Mark den Monat, das Essen ist nicht besonders, Arbeitszeit im Frühjahr von 6—7, 1 Stunde Mittag, 20 Minuten Frühstücks- und Kaffeepause. Jetzt ist aber die Arbeitszeit von 6—7 Uhr, aber mit 2 Stunden Mittag von $\frac{1}{2}$ bis $\frac{1}{2}$, aber wir dürfen dafür die Arbeitsstelle nicht vor $\frac{1}{2}$ 12 Uhr verlassen, und da wir eine halbe bis dreiviertel Stunde zu laufen haben, stehen wir uns noch schlechter, da wir diesen Weg am Tage etwa viermal machen müssen.“

Der jetzige Obergärtner, der Sohn des Herrn Dahs, weiß mitunter nicht, ob er grüßen soll. Vor kurzem ging ein Kollege gleichfalls an ihm vorbei ohne zu grüßen, worauf Herr Dahs ihn zurückrief und sagte: „Sie ungebildeter Mensch, Sie ungehobelter Patron, wie können Sie vorbeilaufen, ohne zu grüßen?“

Am schlimmsten aber ist die Frau Reuter. Den ganzen Tag sitzt sie auf dem Kontor und rechnet, damit auch nicht ein Pfennig verloren geht. Früher bekamen die Lehrlinge noch etwas Krankengeld, aber jetzt hat die Frau Reuter das auch noch abgeschafft, wozu noch ein Kolonnenführer mit beigetragen hat.

Der Herr Kolonnenführer schnauzt die Gehilfen an: „Du bist ein Schwadlöffel, sei ruhig, sonst kömmste 14 Tage am Hai zoppen (Läuse tauchen) oder in die Haukolonne.“ Er gebraucht auch in seinem schönen rheinischen Platt allerlei andere liebliche Ausdrücke. Und so könnte ich noch manches schreiben, aber das sei für heute einmal genug.“

Soweit unsere Gewährsmänner, an deren Kritik wir keine Ursache haben, zu zweifeln, weil die Angaben zu gleicher Zeit aus mehreren Quellen kommen. Man braucht dazu weiter nichts zu sagen, nur den Kollegen zuzurufen:

Solange ihr euch bereit findet, zu diesen Bedingungen eure schwere Arbeit zu leisten, wird es nicht anders werden. Seid euch eurer Kraft bewußt und organisiert euch. Wir wissen, daß schon das bloße Bewußtsein, in ihren Betrieben Organisierte zu besitzen, die Herren Baumschulbesitzer dazu zwingt, an die heutige Zeit Konzessionen zu machen. Man wird es auch so leicht nicht wagen, den ohnehin schon niedrig entlohnenden Gehilfen auch noch sonstige Unverschämtheiten zu bieten, die nun einmal mit dem Kost- und Logiswesen eng zusammenhängen. Darum: Werdet unser!!!

Aus der Baum- und Rosenschule Joh. Engels in Wesseling a. Rh.

Auch diese Firma fängt jetzt an, sich mit Scharfmachergedanken abzugeben. Ein sehr nettes Vorkommnis gibt uns den Beweis dafür.

Ein zurzeit dort beschäftigter Kollege erhielt die Verbandszeitung, die ihm sonst regelmäßig Sonntags durch die Post zukam, einmal nicht. Er glaubte natürlich nun fest und sicher, die Schuld läge an der Verwaltungsstelle, doch dem war nicht so. Am Montagabend tritt der älteste Sohn der genannten Firma an ihn heran mit der vermißten, jetzt aber geöffneten (!) Verbandszeitung und fragt unsern Kollegen, ob er „auch bei dieser Organisation“ sei. Durch ein kräftiges „Jawohl!“ bezeugte Genannter seine Wahrheitsliebe. Nun platzt ersterer mit seiner schon zurecht gelegten Kanzelrede heraus und erklärt unter anderem: „Ich möchte Ihnen dringend raten, aus diesem roten Verbandsverbande auszutreten!“ Als Nachweis dafür, daß unsere Organisation „rot“ sei, nannte Herr Engels den Artikel in Nr. 20 unserer Zeitung, überschrieben: „Ich danke dir, — daß ich nicht bin wie diese Menschen.“

Wie kommt eigentlich Herr Engels dazu, was gibt ihm das Recht, einem Angestellten die Postsachen zurückzubehalten und zu durchstöbern? Des weiteren sei ihm gesagt, daß unser Verband weder parteipolitisch noch überhaupt politisch ist. Der A. D. G. V. ist ein Berufsverband von Arbeitnehmern, und überläßt jedem Mitgliede, nach eigener Fassung sowohl religiös wie auch politisch selb zu werden.

Herr Engels ist selbst doppelt organisiert — im V. d. H. D. und im Bund deutscher Baumschulbesitzer —, und seinen Gehilfen macht er ihrer Organisationszugehörigkeit wegen Vorwürfe? Wir möchten Herrn Engels raten, solche Scharfmacherei doch lieber zu unterlassen und lieber in seinem Betriebe mehr Umschau zu halten, als in den Privatangelegenheiten der Gehilfen. Hier ist manches nicht so, wie es sein sollte. Die dort beschäftigten Kollegen waren in einem Zimmerchen untergebracht, das vor Feuchtigkeit und Nässe die schönsten Landkarten an der Wand zeigte, so daß man beim Eintritt meinte, sich in ein Reisebüro verirrt zu haben. Dazu befand sich in diesem Raume den ganzen strengen Winter über nicht einmal ein Ofen. Ein freundliches Ersuchen eines Kollegen, einen solchen aufzustellen, blieb fruchtlos. Die damals beschäftigten Kollegen erhielten einen Wochenlohn von 7 Mark, der im Frühjahr auf 8 Mark stieg.

Nachschrift. Seine Versuche, den A. D. G. V. rot anzustreichen und auf diese Weise seine Gehilfen uns abwendig zu machen, scheint Herr Engels schon öfter unternommen zu haben, wie uns zwei Schreiben von zwei seiner früheren Gehilfen zeigen. Ob er darin bei einem Nachbar und Gesinnungsfreund in Brühl in die Schule gegangen ist? Er soll nur achtgeben, daß wir ihn nicht einmal an einer anderen Seite anpacken und ihm das an Gerichtsstelle beweisen lassen, was er gegen uns sagt; er dürfte dann in Verlegenheit geraten.

Vom Reichsverband für den deutschen Gartenbau.

Der bisherige Vorsitzende des Reichsverbandes für den deutschen Gartenbau, Kgl. Kammerherr Freiherr v. Solemacher, sandte, unter dem Datum des 26. Mai, an den Verbandsvorstand ein Schreiben folgenden Inhalts:

„An den Vorstand des Reichsverbandes für den deutschen Gartenbau! In der Vorstands- und Ausschuß-Sitzung vom 15. Februar in Berlin erklärte ich bereits, daß ich wegen Überbürdung mit alten und neuen Arbeiten mangels eines eigenen Geschäftsführers, räumlicher Trennung von Büro mit meinem Wohnsitz und durch die erheblich größer werdenden Aufgaben, die meiner in Norderney, wohin ich jetzt übersiedele, harren, den Vorsitz im Reichsverband für den deutschen Gartenbau niederlegen muß. Den Zeitpunkt hierzu behielt ich mir vor. Erst wollte ich die Vorbereitungen für Altona und die vorliegenden Aufgaben soweit möglich erledigen resp. in die Wege leiten, dem Reichsverband die ihm gebührende Stellung bei Regierung und Behörden vollständig sichern und vor allen Dingen die deutschen Gärtner auch in der letzten sie noch trennenden Zollfrage restlos einig sehen. Alles dieses ist jetzt geschehen. Ich lege daher mit dem heutigen Tage meine Stellung als erster Vorsitzender des Reichsverbandes für den deutschen Gartenbau nieder, aber nicht, ohne allen denjenigen, die treu und reinen Herzens an der großen und schönen Aufgabe der Einigung der deutschen Gärtner mitgearbeitet und mich durch Rat und Tat unterstützt haben, meinen aufrichtigsten Dank auszusprechen. Ganz besonders danke ich in diesem Sinne Herrn Generalsekretär Braun, mit dem ich in der ganzen Zeit immer nur eines Sinnes gewesen bin.“

Ich hoffe aufrichtig, daß der Reichsverband, unbeirrt durch die Kleinigkeiten des Tages und über diesen stehend, auf der ihm vorgezeichneten großen Bahn vornehm und stark vorwärts schreiten möge in Einigkeit, Selbstachtung, Selbstvertrauen und Arbeitsfreudigkeit, auf daß es in guten wie in bösen Tagen immer heißen möge: „Der Reichsverband für den deutschen Gartenbau allzeit voran!“

Wir verweisen bei dieser Gelegenheit auf die Angriffe, die vor einiger Zeit das Handelsblatt f. d. G. gegen Freiherrn von Solemacher gerichtet hat und auf unsern diesbezüglichen Bericht in Nr. 21 S. 165. Wir sagten damals: „Nach solchen Bloßstellungen und öffentlichen Angriffen wird Herr Baron von Solemacher kaum etwas anderes übrigbleiben, als seinen Vorsitzendenposten im Reichsverbande niederzulegen.“ Läßt das Schreiben jene Angriffe usw. auch ganz außer Betracht, so ist dennoch kaum zweifelhaft, daß diese den Rücktritt mindestens beschleunigt haben. Die nach außenhin zur Schau gebrachte allgemeine Harmonie der im Reichsverbande zusammengeschlossenen Vereine und Verbände ist innerlich offenbar nicht vorhanden.

Zur Geschichte der Gärtnerbewegung in Bremen.

Von Herrn Ed. Tegtmeyer, Handelsgärtner in Bremen, Scharnhorststraße 4, erhielten wir folgende Zuschrift:

Durch die Freundlichkeit der Leitung des Allgem. Deutschen Gärtner-Vereins, Ortsgruppe Bremen, wurde mir eine Nummer der „Gärtner-Zeitung“ vom 6. Juni per Post übersandt. Ein Artikel des Herrn Saube-Plauen war, mir recht in die Augen fallend, umstrichen und die meine Person betreffenden Stellen blau unterstrichen. — Glaubt man vielleicht, daß ich das damalige Geschenk für mich behalten? Folgendes diene zur Aufklärung:

Der ganze Akt ist unanfechtbar. Die Zahlstelle sollte aufgelöst werden. Die lokale Vergnügungskasse enthielt zirka 200 Mark Diese und die wertvolle Bibliothek sollten in den zu gründenden Lokalverein hinüber gerettet werden. In einer außerordentlichen Generalversammlung wurde mir nun obiges geschenkt. Nach Gründung des Lokalvereins habe ich selbstredend alles wieder abgetreten. Kurz darauf bin ich — da ich mich selbständig machte — aus dem Verein ausgetreten, habe keinen Einfluß mehr gehabt und weiß nichts über den Verbleib der Sachen.

Daß der ganze Akt damals eine Dummheit war, steht fest, aber Dummheiten werden noch genau so heute gemacht.

Ed. Tegtmeyer, Bremen.

Privatgärtnerei

Die Arbeitsverhältnisse bei der Freiherrlich von Friesenschen Gartendirektion in Rötha.

Die Freiherrlich von Friesensche Gartendirektion in Rötha hat im März d. J. einen Arbeitsvertrag abgeschlossen, dessen wichtigste Bestimmung darauf hinausläuft, die Arbeiter und Arbeiterinnen bis zum 15. November, also für die Zeit, wo die Arbeit im Betriebe am meisten drängt, fest zu binden. Zu diesem Zwecke wird in § 1 die bisher in einzelnen Fällen vereinbarte und die gesetzliche Kündigungsfrist aufgehoben und jedes Kündigungsrecht bis zum 15. November ausgeschlossen.

Wie notwendig für die Firma dieser Zwang sein mag, ergibt sich aus der im Jahre 1911 geschaffenen Arbeitsordnung, die nebenbei noch in Geltung bleibt. Nach § 9 dieser Arbeitsordnung besteht die regelmäßige Arbeitszeit für über 16 Jahre alte Arbeiter in den Monaten März bis November von morgens 6 bis abends 7 Uhr, in den Monaten Dezember bis Februar von morgens 7 bis abends 4 Uhr. Die Geschirrführer müssen sogar von morgens 4 (bezw. 5) Uhr bis abends 7 Uhr und bei auswärtigen Fahren sogar noch länger arbeiten. Außerdem sind alle Arbeiter „verpflichtet“, auf Anordnung der Vorgesetzten auch längere Zeit und an Sonntagen zu arbeiten. Und für diese Arbeit werden nach dem neuen Vertrag für männliche Arbeiter 20 Mk. und für weibliche Arbeiter 9 Mk. Wochenlohn gezahlt. Überstunden werden mit 40 bezw. 20 Pfg. bezahlt. Dabei hält sich die Direktion für berechtigt, durch ihre Beauftragten Geldstrafen bis zur vollen Höhe des durchschnittlichen Tagelohns zu verfügen.

Angesichts dieser „angenehmen“ Arbeitsverhältnisse ist es verständlich, daß die Direktion außerordentliches Gewicht darauf legt, die Kündigungsmöglichkeit für den Sommer auszuschließen. Könnten die Kollegen doch in dieser Zeit andere Arbeit unter günstigeren Bedingungen erhalten und dem Röthaer Eldorado den Rücken kehren. Das soll verhindert werden, weil man nicht mit Unrecht fürchtet, daß sich die Arbeiter und Arbeiterinnen im Sommer nicht besonders dazu drängen werden, für 20 bezw. 9 Mk. Wochenlohn zwölf und mehr Stunden bei der Röthaer Gartendirektion zu arbeiten.

Zum Überfluß weiß die Direktion auch von den sogenannten „Wohlfahrtseinrichtungen“ einen für sie recht vorteilhaften Gebrauch zu machen. Der § 4 der Arbeitsordnung enthält folgende Bestimmung: „Die etwa überlassene Wohnung bezw. Schlafstelle ist spätestens drei Stunden nach der erfolgten Lösung des Vertragsverhältnisses vollständig zu räumen, ohne daß es hierzu einer besonderen Kündigung bedarf.“

Der Zweck der ganzen Betriebs-„Wohlfahrtseinrichtungen“ kann nicht besser charakterisiert werden, als durch diese Bestimmungen, die sich den Arbeitsbedingungen würdig anpassen. Derartige moderne Sklavenverträge müßten völlig unmöglich sein, wenn die Kollegen den Wert der gewerkschaftlichen Organisation mehr zu schätzen wüßten.

Gräfliche Entlohnung.

In dem weitverbreiteten deutschen Familienblatt „Daheim“ vom 30. Mai d. J. befindet sich folgendes Privatgärtner-Stellenangebot:

Suche für 1. Oktober 1914 verheirateten

Gärtner,

zuverlässig, welcher Gemüsebau und Frühbeet gut versteht. Der Garten ist nicht groß, muß ihn allein bearbeiten. Die Frau muß leichte Gartenarbeiten ohne Entschädigung mit übernehmen. Gehalt monatlich 60 Mk. Adresse Gräfin z. Lippe, Dresden-A., Christianstr. 4, I.

Sechzig Mark monatlich für den Gärtner in der Königlichen Residenzstadt Dresden! „Die Frau muß leichte Gartenarbeiten (in den Augen reicher Müßiggänger sind am Ende ja alle Gartenarbeiten leicht. Die Red.) ohne Entschädigung mit übernehmen.“ So ist's recht, Frau Gräfin. Natürlich dürfen die Leute auch keine Kinder haben. Oder doch? Bei 60 Mk. läßt sich eine Proletenfamilie immer noch gut ernähren, nicht wahr. Proleten sollen nicht üppig werden, sonst verlieren sie ihre christliche und nationale Gesinnung.

Frau Gräfin, kommen Sie mit 60 Mk. den Monat für Ausgaben an Ihren Friseur aus? Oder können Sie sich dafür auch noch die erforderlichen Glacéhandschuhe anschaffen?

Das kinderlose Gärtner-Ehepaar.

Folgende Stellenangebote wurden vor. Woche ausgeschrieben: in der „Kölnischen Zeitung“, Köln, am 17. Juni:

Suche f. meine Villa mit 2½ Morg. groß. Garten einen selbstständ., verheir., möglichst kinderlosen

Gärtner

erf. im Obstbau, Blumenz. u. Parkpflege. Angeb. m. Zeugnisabschr., Gehaltsanspr. u. Ref. unt. G O 301 an die Exped. d. Bl.

In der „Deutschen Tageszeitung“, Berlin, am 16. Juni:

Junges
Gärtner-Ehepaar,

eventuell mit 1 Kind. Frau für Mithilfe im Haus befähigt, gesucht zum 1. Oktober für Berliner Vorortvilla. Außer Wohnung (2 Zimmer u. Küche) mit Heizung u. Licht. Gehalt 100 M., steigend auf 120 M.

Angebote mit Zeugnisabschriften unter B. O. 29 700a an den Verlag dieser Zeitung.

Im „Praktischen Ratgeber“, Frankfurt a. O., Nr. 27:

Gärtner.

verheiratet, kinderlos, fleißig und selbständig, mit sehr guten Zeugn. u. wirkl. Erfahrung, in Obst- u. Gemüsebau. Blumenzucht auf dem Lande, zum 1. Juli oder später gesucht. Gehalt, Deputat, Wohnung. Erwünscht, doch nicht Bedingung, daß Frau perfekt kocht und im Sommer die Mannsellstellung über. Frau Professor Wegener, geb. von Zaluskowski, Gut Lindenhof bei Eutin (Holst.).

Diese Stellenvergeber scheinen von dem großen Wehgeschrei über den Geburtenrückgang immer noch nichts gehört zu haben.

So soll der Gutsgärtner sein!

Gestützt auf meine langjährige Praxis als ostelbischer Rittergutsgärtner möchte ich zu Nutz und Frommen der Kollegen, die ebenfalls Gutsgärtner werden wollen, einige gute Ratschläge erteilen:

1. Im voraus möchte ich bemerken, daß du, werter Kollege, bestrebt sein mußt, womöglich eine Stellung bei einem der Herren vom hohen Adel zu erlangen; denn ein Abglanz der Erhabenheit und Herrlichkeit dieser Zierden des Staates fällt auch auf deren Diener zurück.

2. Trittst du eine derartige Stellung an, so nimm dir von Anfang her das Benehmen der ehemaligen Negersklaven gegen ihre Gebieter zum Muster, und du wirst ein wohlangesehener Mann sein und bleiben.

3. Bist du unverheiratet, so begnüge dich ohne Murren mit dem Lohne, der dir in Gnaden bewilligt wird; denn was zu deines Leibes Notdurft gehört, bekommst du ja in der hochherrschaftlichen Schloßküche, wobei es für dich selbstredend von großem Vorteil ist, wenn du dich mit der Köchin gut stehst.

4. Wenn du dich dann nach einer Lebensgefährtin umsiehst, so eheliche nur ein braves, bescheidenes Mädchen, die im Kochen, Waschen und in Hausarbeiten äußerst tüchtig ist; Gartenarbeiten kann sie ja bei dir selbst erlernen. Dabei aber muß sie gesund und kräftig sein, denn du mußt bedenken, daß du nicht nur deinetwegen heiratest, sondern auch vor allem im Interesse deiner Herrschaft. Du wirst ja auch schon von den herzbewegenden Klagen der adeligen Großgrundbesitzer gehört haben, wie schlecht es ihnen geht. Da muß es sich denn selbstverständlich von Anfang an deine Frau zur ersten Pflicht machen, nach ihren besten Kräften in Schloß, Hof, Garten, Feld und Wald mitzuarbeiten, da die hohen Herren, eben infolge ihrer gedrückten Lage, nicht zu viel Dienst- und Arbeitspersonal halten können.

5. Sei frühmorgens auf dem Posten, noch ehe der Hahn zum ersten Male kräht, singe dann voller Lust mit den Vögeln um die Wette. Sollte der hochwohlgeborene Herr etwa bei offenem Fenster schlafen und dich hören, so wird er nicht etwa ungehalten sein, nein; dein Gesang wird ihm lieblicher dünken, als das Flöten von Star und Amsel und das Tirilieren der jauchzend himmelanstrebenden Lerche. Selbstverständlich darfst du bei deiner Arbeit nur ordentliche Lieder singen, zum Beispiel „Üb' immer Treu und Redlichkeit“, „Was frag' ich viel nach Geld und Gut“, und dergleichen mehr. Auch patriotische Lieder sind empfehlenswert, von „Heil dir im Siegerkranz“ aber nur die erste Strophe, denn in der zweiten kommt das Wort vom freien Mann vor, und das hören die hohen Herren nicht besonders gern.

6. Die zum Essen nötigen Pausen suche möglichst abzukürzen. Du brauchst nicht etwa zu denken, die auf den Rittergütern meistens übliche Pause von zwei Stunden zu Mittag sei auch für dich nötig, nein; die ist nur des Viehes wegen da, um demselben ruhiges Fressen und Verdauen und Zeit zur Erholung von der Arbeit des Vormittags zu gewähren.

7. Sei auch nicht etwa ängstlich auf pünktlichen Feierabend bedacht. Was so ein ordentlicher, richtiger Gutsgärtner ist, der arbeitet von Tagesgrauen, bis er abends nichts mehr sieht, und dann, wenn nötig, noch bei der Laterne.

8. Hast du Leute, z. B. Arbeitsfrauen beschäftigt, so treibe sie aufs äußerste an; verschone aber ja etwa nicht deine eigene Frau, die muß im Gegenteil ein leuchtendes Muster und Vorbild der andern sein.

9. Wenn du Kinder hast, die aus der Schule entlassen werden, so stelle auch diese, wenn du sie nicht im Garten beschäftigen kannst, der Herrschaft zur Verfügung. Dein Sohn kann vielleicht als Kleinknecht bei den Ochsen oder Pferden anfangen, und es ist gar nicht ausgeschlossen, daß er bei Fleiß und Wohlverhalten zum Kutscher oder Diener, möglicherweise auch zum Schaffer oder Vogt emporsteigen kann, während deine Töchter als Küchensoldatinnen, Küchen- oder Stubenmädchen bis zu ihrer Verheiratung der gnädigen Frau ihre Dienste widmen können. Ganz wie bei dir selbst und deiner Frau, so überlasse auch betreffs deiner Kinder die Be-

zahlung ihrer Dienste ganz dem Befinden des gnädigen Herrn und der gnädigen Frau, die in ihrem ihnen angeborenen Edelmut schon das Richtige treffen werden, ebenso wie sie weise die Art der Dienste, Länge der Arbeitszeit, Beschaffenheit der Beköstigung und andere dergleichen ganz nebensächliche Dinge bestimmen werden.

10. Wie du selbst, so soll sich auch deine Frau ja nicht unterstehen, jemals ohne vorher eingeholte gültige Erlaubnis das Gut zu verlassen, wenn auch nur für kurze Zeit, auch Sonn- und Festtags nicht.

11. Außer in deinen gärtnerischen Angelegenheiten kannst du dich aber auch in andern Sachen im Interesse der hohen Herrschaft nützlich machen. Dazu bieten sich unzählig viele Gelegenheiten. Um nur eines anzuführen, kannst du des Nachts z. B. den Nachtwächter kontrollieren, denn diese Sorte Menschen ist oftmals so frech, daß sie zwar am Tage unter den Augen des Inspektors oder Vogtes fleißig arbeiten, des Nachts dagegen, wo sie sich selbst überlassen sind, die Bewachung des Gutes vernachlässigen und schlafen. Bemerkst du je eine solche unverschämte Pflichtvergessenheit, so bringe sie ungesäumt zur Meldung, dem Sünden wird dann ein heiliges Donnerwetter über den Schädel kommen, während du selbst hohes Lob einheimstest.

12. Vor allem andern aber, es ist dies sehr wichtig, sei ein guter Patriot und stramm konservativ. Laß dich ja nicht etwa von den bösen Liberalen umgarnen oder gar von den III Roten verletzen. Bei Reichstagswahlen z. B. kannst du dich darauf verlassen, daß allein der Wahlzettel, den dir der gnädige Herr oder auch der Herr Inspektor in die Hand gibt, der richtige ist. Bei Kriegerversammlungen, am Sedantage, am Geburtstage des Landesfürsten und dergleichen kannst du dich ganz besonders hervortun; wenn da auf Kommando alle Leute dreimal Hoch oder Hurra geschrien haben, wird der gnädige Herr ganz besonders angenehm überrascht sein, wenn du allein noch ein viertes Mal aus Leibeskräften „Hurra“ rufst.

So du nun alle meine Anweisungen getreulich befolgen solltest, darfst du gewiß sein: Du kannst auf deiner Stelle bleiben, bis du alterswegen nicht mehr arbeiten kannst. Aber auch dann brauchst du keinen Kummer zu haben, du weißt ja: in Deutschland ist für den Arbeiter gesorgt bis ins hohe Alter, und bei dir wird auch deine hochwohlgeborene Herrschaft noch ein übriges tun. Ja, es ist gar nicht ausgeschlossen, daß zum Schluß deiner Laufbahn als Gärtner noch ein Strahl der Allerhöchsten Gnadensonne auf dich fällt, indem dir das Allgemeine Ehrenzeichen verliehen und vor der versammelten Arbeiterschaft des Gutes und den ebenfalls herbeigeeilten Dorfbewohnern nach einer feierlichen Ansprache durch den Kreisgewaltigen, den Herrn Landrat, an deine verdienstvolle Brust geheftet wird. Ich habe selbst einem solchen feierlichen Akte beigewohnt; glaube mir, es war ein erhebender Anblick.

So wirst du in Ruhe und Frieden deine Tage beschließen, und an deinem Bezirke werden auch der gnädige Herr im Zylinder, die gnädige Frau in Schwarz, ergriffen teilnehmen. Zum Schluß wird sich der gnädige Herr tiefbewegt an seine vielgetreuen „Untertanen“ wenden und also sprechen:

„Leute, nehmt euch ein Muster an dem; das war ein Mensch, ein Gärtner wie er sein soll!“

August Vollbrecht.

Vom „Rechtsschutz“ im Verband deutscher Privatgärtner (Sitz Düsseldorf).

Recht üble Erfahrungen hat das Mitglied der Gruppe Wannsee des Deutschen Privatgärtner-Verbandes K. D. mit dem von diesem Verbands versprochenen Rechtsschutz machen müssen. Um andere Kollegen vor ähnlichen Erfahrungen zu bewahren, halten wir es für notwendig, den Fall hier zu schildern.

K. D. war als Obergärtner in der Privatgärtnerei des Herrn A. Mendel in Wannsee beschäftigt. Ihm unterstanden ein Gehilfe, ein Arbeiter und eine Arbeiterin. Über Kündigung war nichts vereinbart. Am 15. Juni v. J. wurde dem Kollegen K. D. zum 1. August gekündigt. Da D. tatsächlich als Obergärtner beschäftigt und über Kündigung nichts vereinbart war, so hätte nur die gesetzliche Kündigung angewandt werden können, die in diesem Falle sechs Wochen vor dem Quartalsersten spätestens hätte erfolgen müssen.

K. D. wandte sich unter Schilderung seines Streitfalles nun an seine Organisation, den „Verband Deutscher Privatgärtner“ mit dem Ersuchen um Rechtsschutz. Rechtsschutz erhielt er aber nicht, sondern zunächst nur folgende „Rechtsauskunft“:

„Hagen i. W., den 6. 7. 13.

Herrn Obergärtner C. D., Wannsee.

Auf Ihr gefl. Schreiben vom 4. cr. teile ich Ihnen freudl. mit, daß, falls Sie nicht im Besitz eines schriftlichen Vertrages sind, der die Kündigung nur zum Kalender-Vierteljahr vorsieht, nichts zu machen ist. Auch mußten Sie direkt bei der Kündigung diese als gesetzwidrig zurückweisen, andernfalls Ihr Chef annehmen könnte, daß Sie mit der Kündigung einverstanden sind. Eine nachträgliche Abweisung würde keinen Zweck haben.

Sollten Sie jedoch eine gerichtliche Entscheidung unter allen Umständen wünschen, so wollen Sie uns zunächst bitte den Sachverhalt eingehend klarlegen, da dies aus Ihrem Schreiben nicht ersichtlich, dann erst kann unser Rechtsbeistand die Sache genau prüfen. Mit koll. Gruß

Wilh. Wessoleck.

In dieser „Rechtsbelehrung“, die vom 2. Vorsitzenden des Verbandes Deutscher Privatgärtner, Herrn W. Wessoleck, gegeben wird, ist zunächst der erste Satz völlig unsinnig. Die Schriftlichkeit des Arbeitsvertrages wirkt bei der Austragung von Rechtsstreitigkeiten wohl überzeugender, aber sie ist nicht das allein Entscheidende. Ist keine schriftliche Abmachung getroffen, fehlt schließlich auch sogar die mündliche Abmachung, dann entscheiden über die Auslegung des Arbeitsvertrages oder einzelner Teile dieses Vertrages die gesetzlichen Bestimmungen. Welche gesetzlichen Bestimmungen hier für die Kündigungsfrist in Betracht kommen, haben wir schon oben angeführt. Das hätte auch Herr Wessoleck wissen müssen, wenn er von seinem Verbands berufen ist, derartige Auskünfte zu erteilen, und er durfte nicht einen Brief schreiben, dessen Inhalt in erster Linie darauf schließen läßt, daß man vor allem bemüht ist, sich solche Fälle — abzuwimmeln.

Das Mitglied K. D. hat den ganzen Sachverhalt dem Verband Deutscher Privatgärtner trotzdem nochmals geschildert und erneut den Antrag auf Rechtsschutz gestellt. Auf diesen zweiten Brief hat K. D. überhaupt keine Antwort mehr erhalten.

Nun kam K. D. zu unserer Organisation, dem A. D. G. V. Da wir sofort erkannten, daß dem Kollegen von seinem Arbeitgeber Unrecht geschehen war, übernahmen wir die Sache. Und es ist uns auch gelungen, auf dem Klagewege für den Kollegen 250,00 Mk. Entschädigung zu erzielen. Eine höhere Summe für die ganze Zeit der eigentlich gesetzmäßigen Kündigung konnte nur darum nicht verlangt werden, weil K. D. inzwischen sich selbständig gemacht hatte und dadurch nicht die ganze Zeit erwerbsunfähig war.

Die Mitglieder ersehen aus diesem Fall wieder einmal den hohen Nutzen unserer Organisation. Hätte der Kollege K. D. sich auf den Verband Deutscher Privatgärtner verlassen, dann wäre er tatsächlich verlassen genug gewesen. Nur eine Entschuldigung gab es für jene Organisation: Der Verband Deutscher Privatgärtner belegt bekanntlich jedes seiner Mitglieder mit dem Titel „Obergärtner“, eine in Fachkreisen schon längst zum Gespött gewordene Albernheit. Nun hatte man wohl anfänglich gedacht, der Kollege K. D. wäre auch nur so ein Titular-Obergärtner des Verbandes Deutscher Privatgärtner. Durch die Hinweise des Kollegen K. D. über das Tatsächliche seiner bisherigen Stellung hätte man sich aber eines anderen belehren lassen müssen; man tat es nicht, sondern — schwieg und ließ das Mitglied einfach im Stich!

Oder war es nur das Angstgefühl, mal mit einer Herrschaft in Konflikt zu kommen, das den Verband von der Übernahme der Rechtsache abhielt? Bisher haben wir nämlich immer nur Redensarten gehört, nie aber eine Kritik in der Zeitung über Mißstände in einer bestimmten Privatgärtnerei. Welche „Helden“ sind doch diese „nationalen“ Privatgärtner!

Wie dem aber nun auch sei. Wir können nur allen Kollegen raten, der Versprechungen des Verbandes Deutscher Privatgärtner gegenüber recht vorsichtig zu sein.

Herr Wessoleck, der die oben gekennzeichnete „Rechtsbelehrung“ erteilt, wird auch während der III. Deutschen Gartenbauwoche in Hamburg-Altona in einer vom Verband Deutscher Privatgärtner einberufenen Versammlung über: „Die Rechtsverhältnisse in den Gärtnereibetrieben“ referieren. Wir gratulieren die Mitglieder des Verbandes Deutscher Privatgärtner zu ihrem „sachkundigen“ Referenten über gärtnerische Rechtsfragen.

Walter Kwasnik, Berlin.

Gemeindegärtnerei

Die Reaktion in Bayern.

Ein Ausnahmegesetz schlimmster Sorte, das auch geeignet ist, auf unseren Verband hemmend einzuwirken, steht im bayrischen Landtage zur Beratung. Das sogen. „homogene“ Ministerium Hertling hat dem Landtage den Entwurf zu einem Gemeindebeamtenengesetz zugehen lassen, das zurzeit in einer besonderen Kommission beraten wird. Wird der Entwurf Gesetz, woran nicht mehr zu zweifeln ist, so wird nicht nur die Selbstverwaltung der Gemeinden in Beamtenfragen aufgehoben, auch die politische und staatsbürgerliche Freiheit der Gemeindebeamten fällt der Zentrumsmehrheit zum Opfer. Es ist gedacht als ein Gesetz gegen Sozialdemokratie und freie Gewerkschaften. Auch sonstige freie Vereine, wie Arbeiter-Sänger-, Turner-, Radler und andere Sportsvereine werden bald auf den Index kommen. Um gleich ganze Arbeit zu verrichten, wird eine große Anzahl bis jetzt mit Arbeitern besetzten Stellen zu Beamtenstellen gestempelt, deren Inhaber dann ebenfalls der Disziplinargewalt der Regierungsorgane unterworfen sind. Und hierbei wird eine beachtenswerte Anzahl von Angestellten in den gemeindlichen Garten- und Parkanlagen mit in Betracht kommen!

Der § 12 des Entwurfes sagt:

„Der Gemeindebeamte hat alle Obliegenheiten seines Amtes den Gesetzen, Verordnungen und Dienstvorschriften entsprechend gewissenhaft wahrzunehmen und sich durch sein Verhalten in und außerhalb des Amtes der Achtung, die dieses erfordert, würdig zu erweisen.“

Was damit gemeint ist, sagt etwas deutlicher die Begründung:

„Für die Frage, ob sich ein Gemeindebeamter als Sozialdemokrat betätigen dürfe, ergibt sich, daß sich der Staatsbeamte durch eine solche Betätigung der Achtung unwürdig machen würde, die sein Beruf erfordert, und daß er deshalb disziplinar zu ahnden wäre. Das nämliche muß für die berufsmäßigen Gemeindebeamten gelten.“

Am gefährlichsten wird sich jedoch § 16 des Entwurfes erweisen:

„Die Teilnahme an einem Verein, dessen Zwecke oder Bestrebungen den Interessen des Staates, der Dienstgemeinde oder des Dienstes zuwiderlaufen, ist dem Gemeindebeamten untersagt.“

Der Regierungsvertreter, Staatsminister v. Soden, weigerte sich zunächst, über die Anwendung dieses Artikels Aufschluß zu geben. Das war hinreichend verdächtig, zumal er noch direkt ausweichende Antworten gab. In die Enge getrieben, legte er jedoch das Geständnis einer bedrängten Seele ab:

„daß auf jeden Fall auch die freien Gewerkschaften, insoweit Zweck und Ziel sozialdemokratisch seien, unter den Artikel 16 fallen. Die christlichen Gewerkschaften, deren Bestrebungen doch ganz andere seien, fallen dagegen nicht unter den Artikel 16.“

Nun war ja Klarheit in der Sache. In freien Gewerkschaften dürfen Gemeindebeamten nicht Mitglied sein, jedoch ist ihnen von Zentrumsgründen gestattet, die Reihen der christlichen Gewerkschaften aufzufrischen. Eine loyale Anwendung des Gesetzes ist nicht zu erwarten, ist direkt unmöglich; denn inzwischen hat auch das Zentrum gesprochen. Der Zentrumsabgeordnete Frank hatte, nachdem er die „antimonarchische Gesinnung der Sozialdemokratie durch einzelne Sätze aus Parteitagsverhandlungen bewiesen“ hatte, ausgeführt: Wer sich zu den Grundlagen der Staatsverfassung nicht zu bekennen vermag, soll auf den Dienst in Staat und Gemeinde verzichten.“

Hoffentlich verstehen die in Frage kommenden Angestellten und Beamten den Wink, verzichten auf den Dienst bei den Gemeinden und machen solchen aus dem Zentrumsstalle Platz. Diejenigen, die dazu weder Lust noch Neigung verspüren sollten, werden sich eben auf die Grundlagen zentriemlicher Staatsverfassung einrichten. Derjenige aber, der den Zentrumsterror in Bayern kennt, kann jetzt schon seine Verse über Gesinnungsriechei und Denunziantentum, die dieses Dictum nach sich zieht, machen.

Wie diese Gesetzmacherei zeigt, stehen die süddeutschen Reaktionen denen aus Ostelbiens Gefilden an Skrupellosigkeit nicht nach. Hier wie dort wird versucht, die freie Meinung mit dem Stacheldraht rückständiger Gesetze einzuschnüren. Überall treten Maßnahmen in Erscheinung, die den unteren Schichten den Aufstieg erschweren sollen. Besonders aber zeigt sich, daß man auch in Bayern noch weit davon entfernt ist, „ein freies Volk in freiem Land“ zu sein.

Blumengeschäfte

Das Gewähren der Mittagspausen.

Für die Gehilfen, Lehrlinge und Arbeiter in offenen Verkaufsstellen und den dazu gehörigen Schreibstuben und Lagerräumen schreibt § 139 c der Gewerbeordnung im Absatz 3 vor, daß ihnen innerhalb der Arbeitszeit eine angemessene Mittagspause gewährt werden müsse. Für solche, die ihre Hauptmahlzeit außerhalb des die Verkaufsstelle enthaltenden Gebäudes einnehmen, muß diese Pause mindestens eine und eine halbe Stunde betragen. Wegen Übertretung dieser Bestimmung u. a. war Rost, der Inhaber eines Blumenladens, vom Landgericht Berlin verurteilt worden. Ein junges Mädchen, das in seinem Laden als Verkäuferin und mit dem Zurechtmachen von Straußen beschäftigt wurde und das mittags zu ihren Eltern essen ging, war während des Oktober des Mittags immer nur eine Stunde oder 1¼ Stunde fortgeblieben.

Das Kammergericht verwarf dieser Tage die Revision des Angeklagten. Es führte zutreffend aus: Die Auffassung, daß Angeklagter nur bestraft werden könnte, wenn er es verboten hätte, 1¼ Stunden Mittagspause zu machen, sei falsch. Der Begriff des „Gewährens“ im Sinne des § 139 c sei so zu verstehen, daß der Arbeitgeber direkt Maßnahmen treffen müsse, daß die Angestellten die 1¼ Stunden Mittagspause auch wirklich machten. Er dürfe es gar nicht darauf ankommen lassen, daß die Angestellten selber die Pause verkürzten, um sich etwa seine Gunst zu

erringen. Ganz unbegreiflich sei es, daß sich die Revision darauf beruhe, daß der Titel VII der Gewerbeordnung und der § 139 c nur von Gehilfen, Lehrlingen und Arbeitern spreche, nicht aber von weiblichen Personen. Ganz selbstverständlich seien die weiblichen Personen damit einbegriffen. Auf sie beziehe sich der Arbeiterschutz erst recht.

Bekanntmachungen

In Jeder Mitgliederversammlung verlesen!

Allgemeiner Deutscher Gärtner-Verein

Hauptverwaltung: Berlin S 42, Luisenfer 1 — Fernrat: Moritzplatz, 3725 — Vorsitzender: Jos. Busch. — Postscheckkonto: Nr. 10301, Albert Lehmann, Berlin.

Bei jedem schriftlichen Verkehr ersuchen wir um deutliche Angabe der Adresse des Absenders (Name, Ort, Straße und Hausnummer).

Diese Woche ist der 27. Wochenbeitrag fällig.

Hauptverwaltung

Quittung der Hauptkasse für die Zeit vom 15.—22. Juni:

Teilzahlungen für das II. Vierteljahr: Stuttgart 50, Koblenz 45, Kiel 80, Bremen 100, Leipzig 100, Ulm 20, Magdeburg 40, Reichenbach i. V. 10, Essen 270, München 144,24, Lübeck 70, Wiesbaden 50 Mk. Alb. Lehmann.

An die Kassierer der Ortsverwaltungen.

Vierteljahrsschluß naht. Die bis zur Abrechnung etwa noch benötigten Wertzeichen, wie Marken, Mitgliedskarten usw. sind baldigst, bis spätestens Montag, den 29. Juni, zu bestellen. Am 30. werden die Konten abgeschlossen, und erfolgen dann bis zum Eingang der Abrechnungen keine Lieferungen von Wertzeichen mehr.

Auszahlung von Unterstützungen.

Die Auszahlung der statutarischen Arbeitslosen-, Kranken- und Reise-Unterstützungen darf nur an solche Kollegen erfolgen, die im Besitz einer Arbeitslosen- oder Kranken-Kontrollkarte oder eines durch die Hauptverwaltung ausgestellten Reiseblocks sind. Alle ohne obige Anweisungen gezahlten Unterstützungen werden als solche aus Mitteln der Ortskassen gegebene betrachtet und sind von den Ortskassen zu tragen.

Hamburger Gärtuertag am Sonntag, den 5. Juli. Programm sowie Übersicht der Eisenbahnverbindungen und -Fahrzeiten in Nr. 24 d. Ztg.

Gaue und Ortsverwaltungen

Duisburg. Bücherkontrolle. Sämtliche Mitgliedsbücher und -Karten werden ab 26. Juni durch die Kassierer eingezogen.

Göttingen. Kassierer ist Koll. Rich. Saar, Wendenstraße 7, II.

Lüdenscheid. Adresse des Vertrauensmannes: Ernst Jesch, Domgasse 4, I. Sprechzeit abends 7—9; Vereinslokal: „Salamander“, Hochstr.

Wiesbaden. Sonntag, den 5. Juli, werden sämtliche Mitgliedsbücher und -Karten eingezogen. Wir bitten, durch Bereithalten der Bücher die Arbeit den Unterkassierern zu erleichtern.

Vereinsfestlichkeiten.

Berlin (Bezirke an der Wanneseebahn). Sonnabend, den 4. Juli 1914, Monatschefahrt nach Pichelsdorf. Karten sind bei den Unterkassierern und im Büro der Ortsverwaltung zu haben. Fahrpreis im Vorverkauf 1 Mk., am Dampfer 1,20 Mk. Abfahrt von Wannsee abends punkt 9¼ Uhr.

Duisburg. Sonntag, den 5. Juli, großes Rosenfest im Rest. Meuer, Waldschlößchen, Nendorfer Straße. Anfang 5 Uhr nachm. Auswärtige Mitglieder, die sich als solche ausweisen, erhalten freien Eintritt.

Heidelberg. Sonntag, den 28. Juni, nachmittags 3 Uhr, im Garten und Saale der „Harmonie“, 1. Blumenfest.

Verband der Gärtner Österreichs

Alle Sendungen sind zu richten: Wien IX./4, Nußdorferstraße 26-28.

Sprechstunden u. Stellennachweis im Verbandslokal (Eingang um die Ecke, Bindergasse 2): Jeden Dienstag, vormittags von 9 bis 12 Uhr, abends von 7 bis 10 Uhr; jeden Freitag nur vormittags von 9 bis 12 Uhr; alle übrigen Wochentage, vormittags von 9 bis 12 Uhr, nachmittags von 2 bis 4 Uhr. Die Sprechstunde am Donnerstag Abend fällt von nun an weg.