

# Gärtner-Zeitung

Gewerkschaftliche Zeitschrift

des Verbandes der Gärtner und Gärtnerel-Arbeiter (vorm. Allg. Deutscher Gärtnerverein), Sitz Berlin

Veröffentlichungsblatt der Gärtner-Krankenkasse (Ersatzkasse), Sitz Hamburg

**Bezugsbedingungen:** Vierteljährl. durch die Post  
5 M., unt. Streifband 6,50 M.  
**Erscheint wöchentlich Sonnabends**

**Schriftleitung und  
Versand:**

Berlin S 42, Luisenufer 1  
Fernruf: Moritzplatz 3725

**Anzeigen-Bedingungen:** Die fünfgespaltene Non-  
pareillezeile 1,00 Mark.  
Bei Wiederholungen Ermäßigungen. Beilagen nach Über-  
einkunft. — Anzeigen-Aannahme: Berlin S 42, Luisenufer 1.

**Inserate werden nur im „Gärtnerel-Fachblatt“ aufgenommen.**

In der Zeit vom 29. Febr. bis 6. März ist der Beitrag für die 10. Woche fällig.

## Unser Gärtnerel-Fachblatt.

In unserer Zeitung vom 15. November 1919 hat der Hauptvorstand den Vorschlag gemacht, das „Gärtnerel-Fachblatt“, das mit Ausbruch des Krieges sein Erscheinen einstellen mußte, wieder herauszugeben. Jeder Bezieher sollte einen Bezugspreis von 2 Mk. für das Vierteljahr zahlen. Wir ließen gleichzeitig Fragezettel herausgeben, die von den Mitgliedern ausgefüllt an uns gesandt werden sollten. Diese Zettel sollten bis zum 10. Dezember in unserem Besitz sein, damit uns eine Übersicht möglich wäre, ob wir ab 1. Januar das Erscheinen ermöglichen könnten.

In der Zeitung vom 20. Dezember konnten wir bekannt geben, daß die Herausgabe des Fachblattes gesichert sei. Es hatten sich an 1200 Mitglieder zum Bezuge gemeldet. Wir rechneten nun, daß eine größere Anzahl von Mitgliedern sich noch nachmelden würde und schätzten die Zahl der Bezieher auf 3000. Um ganz sicher zu gehen, haben wir von vornherein 6000 Stück drucken lassen und die Verteilung dieser Stückzahl den Bestellungen entsprechend, also weit über die Bestellerzahl hinaus, versandt. Über 2000 Stück behielten wir für die Deckung des Bedarfs an Nachbestellungen zurück.

Im Verlaufe der letzten Wochen hat sich nun eine so große Zahl von Nachbestellern gemeldet, daß die ersten Nummern vollständig vergriffen und Nachlieferungen nicht mehr möglich sind. Es werden uns nun die größten Vorwürfe gemacht, weil wir nicht mehr nachliefern können. Aus dem eben Gesagten geht aber hervor, daß wir vorsichtig genug geprüft und erwogen haben. Wenn der unvorhergesehene Bedarf jetzt nicht gedeckt werden kann, ist das die Schuld derjenigen Mitglieder, die unsern Aufruf vom 15. November nicht genügend beachtet, vielleicht garnicht gelesen haben. Hätten gleich 4000 Mitglieder bestellt, dann würden wir die Auflage auf mindestens 8000 festgesetzt haben. Bei den heutigen ungeheuren Preisen für Druck und Papier können wir es nicht verantworten, wenn wir mit einigen 1000 Exemplaren sitzen bleiben.

Nun wird verlangt, daß wir die ersten Nummern nachdrucken lassen. Das ist aber wiederum bei den heutigen Preisen nicht möglich. Auf der andern Seite wollen wir unsern Mitgliedern nicht zumuten, daß sie das Fachblatt jetzt noch für das ganze Vierteljahr bestellen und die ersten zwei oder drei Nummern nicht erhalten. Wir empfehlen deshalb den Ortsverwaltungen, Neubestellungen für das erste Vierteljahr nicht mehr entgegenzunehmen, sofern nicht ausdrücklich auf die ersten Nummern verzichtet wird.

Den neuen Bestellern wird empfohlen, das Fachblatt vom 1. April an zu beziehen.

Wir ersuchen schon jetzt jede Verwaltung, bis Mitte März genau festzustellen und uns mitzuteilen, wieviel Bezieher für das Fachblatt einschließlich der Lehrlinge in Frage kommen. Die Zahl der Lehrlinge ist besonders anzugeben.

Die Fachblatt-Marken für das 2. Vierteljahr werden den Verwaltungen rechtzeitig zugestellt. Wir machen schon heute darauf aufmerksam, daß der Bezugspreis für das 2. Vierteljahr 2,50 Mk. beträgt. Die Erhöhung der Druck- und Papierpreise zwingen uns zu dieser Maßnahme. Die Papierpreise haben sich seit dem Erscheinen der ersten Nummern um mehr als 100% erhöht, die Druckkosten um etwa 25%. Wir haben also die Heraussetzung des Bezugspreises so mäßig wie nur irgend möglich vorgenommen, in der Voraussetzung, daß das Interesse der Kollegen-schaft an unserm Fachblatt weiter ein steigendes sein wird. Wir erwarten also eine weitere Steigerung der Zahl der Bezieher.

Verbands-Hauptvorstand.

Schriftleitung und Verlag des „Gärtnerel-Fachblattes“.

## Das Gesetz über Betriebsräte.\*)

Es hat lange gedauert, ehe das Gesetz über Betriebsräte unter Dach und Fach gebracht werden konnte, und kein Gesetz ist so schwer umkämpft worden wie dieses. Schon um die Idee des Räte systems war moratelang vor seiner Entstehung ein heißer Kampf entbrannt. Kämpfe gingen seiner verfassungsmäßigen Verankerung voraus, Kämpfe begleiteten seinen parlamentarischen Werdegang, und die Januarschlacht vor dem Reichstagsgebäude war das Finale. Auch nach der gesetzlichen Fertigstellung werden die Kämpfe noch nicht abgeschlossen sein, denn jetzt erst muß das neue Gesetz um die Seele des Volkes ringen, muß in die Praxis übergeführt und zum Gemeingut der Arbeiterschaft werden.

Ist nun das Betriebsrätegesetz wirklich so schlecht, wie die Gegner desselben auf Arbeiterseite es bezeichnen? Schon eine kurze Darlegung seines Inhalts ergibt das Gegenteil davon. Wer erinnert sich nicht der einflusslosen Arbeiterausschüsse in den Fabriken, deren Einrichtung, Wahl und Anerkennung von der Genehmigung des Fabrikherrn abhängig war, und die der Betriebsleiter bei Erlaß der Arbeitsordnung nur anzuhören brauchte, ohne sich um ihre Wünsche zu kümmern? Erst das Hilfsdienstgesetz machte diese Ausschüsse für die ihm unterstellten Betriebe obligatorisch, sicherte ihnen die Aufgaben der Arbeitervertretung bei Differenzen mit der Betriebsleitung und schuf für unerledigte Streitigkeiten einen geordneten Rechtsweg vor dem Schlichtungsausschuß. Die Verordnung der Revolutionszeit vom 23. Dezember 1918 gab den Arbeiter- und Angestelltenausschüssen die weitergehende Aufgabe der Überwachung der Durchführung der Tarifverträge, und

\*) Die hier gebrachten Ausführungen sind dem „Korrespondenzblatt“ entnommen.

soweit solche nicht bestehen, die Mitwirkung bei der Regelung der Löhne und sonstiger Arbeitsverhältnisse und der Bekämpfung der Unfall- und Gesundheitsgefahren im Betriebe.

Das Betriebsrätegesetz geht über diese Befugnisse der Arbeiter- und Angestelltenausschüsse hinaus. Es berechtigt die Arbeitnehmervertretungen des Betriebes, auch bei der Einführung neuer Lohnungsmethoden, bei der Festsetzung der Arbeitszeit, insbesondere bei Verlängerungen oder Verkürzungen der regelmäßigen Arbeitszeit, bei der Regelung des Urlaubs der Arbeitnehmer und bei der Erledigung von Beschwerden über die Ausbildung und Behandlung der Lehrlinge mitzuwirken, ferner die Arbeitsordnung oder sonstige Dienstvorschriften mit dem Arbeitgeber zu vereinbaren, in Streitfällen den Schlichtungsausschuß anzurufen, mit dem Unternehmer Richtlinien über die Einstellung von Arbeitskräften zu vereinbaren und bei Verstößen gegen diese Richtlinien mit dem Arbeitgeber zu verhandeln, sowie eventuell den Schlichtungsausschuß anzurufen und bei Entlassungen unter gewissen Voraussetzungen Einspruch zu erheben mit der Wirkung, daß, wenn es darüber in Verhandlungen zu keiner Einigung kommt, der Schlichtungsausschuß zur Entscheidung angerufen werden kann. Das sind wichtige Rechte, die der Arbeiterschaft in allen Arbeitsverhältnissen ein neues Mitentscheidungsrecht sichern, denn im Schlichtungsausschuß wirken in paritätischer Besetzung Arbeitnehmer und Arbeitgeber gemeinsam. Sodann haben die Betriebsräte an der Verwaltung von Pensionskassen, Werkswohnungen und Betriebswohlfahrtsrichtungen teilzunehmen und endlich in Betrieben mit wirtschaftlichen Zwecken die Betriebsleitung durch Rat zu unterstützen, mit ihr für einen möglichst hohen Stand und für möglichstste Wirtschaftlichkeit der Betriebsleistungen zu sorgen und an der Einführung neuer Arbeitsmethoden mitzuwirken. Das Gesetz verpflichtet diesenfalls den Unternehmer, der Betriebsvertretung nicht bloß über alle den Dienstvertrag und die Tätigkeit der Arbeitnehmer berührenden Dienstvorgänge Aufschluß zugeben, die Lohnbücher und die zur Durchführung von Tarifverträgen erforderlichen Unterlagen vorzulegen, sondern auch vierteljährlich einen Bericht über die Lage und den Gang des Unternehmens und des Gewerbes im allgemeinen und die Leistungen des Betriebes und den zu erwartenden Arbeitsbedarf im besonderen zu erstatten. Ferner muß der Unternehmer in Betrieben mit mindestens 300 Arbeitnehmern oder 50 Angestellten der Betriebsvertretung eine Betriebsbilanz und eine Betriebsgewinn- und -verlustrechnung zur Einsichtnahme vorlegen und erläutern. Endlich hat die Betriebsvertretung in Unternehmungen, für die ein Aufsichtsrat besteht, in diesen einen oder zwei Vertreter zu entsenden, um die Forderungen und Interessen der Arbeitnehmer sowie deren Ansichten und Wünsche hinsichtlich der Organisation des Betriebes zu vertreten. Diese Vertreter haben in allen Sitzungen des Aufsichtsrates Sitz und Stimme.

Es ist Sache der Arbeiterschaft selbst, sich der durch das Betriebsrätegesetz gebotenen Rechte und Vertretungen in der nachdrücklichsten Weise anzunehmen und sie nicht bloß in den vollen gesetzlichen Grenzen, sondern darüber hinaus in den durch Vereinbarung oder Tarifvertrag erweiterten Grenzen zur Anerkennung und Durchführung zu bringen.

Das Betriebsräte-Gesetz hat für die Betriebsräte mannigfache Formen vorgesehen, entsprechend den verschiedenen Betriebsgrößen und den zu erfüllenden Aufgaben. Hierzu sei vorausgeschickt, daß das Betriebsrätegesetz für alle Betriebe gleicher Art gilt. Ausgenommen werden nur die See- und Binnenschifffahrt, für die ein besonderes Gesetz erlassen werden soll. Für die Landwirtschaft besteht leider die Ausnahme, daß erst auf 10 ständige Arbeiter, darunter 3 wählbare, ein Betriebsobmann gewählt werden kann (§ 4). Schließlich soll von Betriebsräten abgesehen werden in Betrieben, für die auf Grund eines allgemein verbindlich erklärten Tarifvertrages andere Arbeitnehmervertretungen bestehen oder errichtet werden (§ 62). Die tariflichen Arbeitervertretungen sollen den Betriebsräten in jedem Falle vorgehen.

Als Arbeitnehmervertretungen sind nun folgende Einrichtungen vorgesehen:

1. für Betriebe mit mindestens 20 Arbeitnehmern: Betriebsräte (§ 1);
2. für Betriebe mit weniger als 20, mindestens aber 5 Arbeitnehmern: Betriebsobmänner (§ 2);
3. für Betriebe mit Arbeitern und Angestellten: Arbeiterräte und Angestelltenräte (§ 6);
4. für Betriebsräte mit 9 oder mehr Mitgliedern: Betriebsausschüsse (§ 27);

5. für Betriebsräte mit weniger als 9 Mitgliedern: zwei Vorsitzende (§ 26);
6. für zusammengehörige Betriebe in der Hand eines Eigentümers innerhalb einer Gemeinde oder wirtschaftlich zusammenhängenden Gemeinden: entweder neben den Einzelbetriebsräten ein Gesamtbetriebsrat (§ 30) oder anstatt der Einzelbetriebsräte ein gemeinsamer Betriebsrat (§ 5);
7. für öffentliche Beamte: Beamtenvertretungen (Beamtenrat, Beamtenausschuß), die mit dem Betriebsrat gemeinsam verhandeln können (§ 65).

Der Betriebsrat soll mindestens aus 3 und höchstens aus 30 Mitgliedern bestehen (§ 15). Er wird von den mindestens 18 Jahre alten Arbeitnehmern des Betriebes, ohne Unterschied des Geschlechts, in unmittelbarer, geheimer Wahl nach Verhältniswahlssystem auf die Dauer von einem Jahr gewählt (§ 20). Arbeitnehmer sind Arbeiter und Angestellte, mit Ausnahme der Familienangehörigen des Arbeitgebers. Auch Lehrlinge gelten als Arbeitnehmer (§ 11). Als Mitglieder eines Betriebsrates können reichsangehörige Wahlberechtigte gewählt werden, die mindestens 24 Jahre alt sind, nicht mehr in Berufsausbildung stehen und dem Betrieb mindestens sechs Monate oder dem Berufs- oder Gewerbebezweig mindestens drei Jahre lang angehören (§ 20). Von der sechsmonatigen Betriebszugehörigkeit, sowie von der dreijährigen Gewerbezugehörigkeit kann in besonderen Fällen abgesehen werden (§ 21). Sind weibliche Arbeitnehmer im Betrieb beschäftigt, so sollen sie bei der Zusammensetzung des Betriebsrats nach Möglichkeit berücksichtigt werden (§ 22). Sind im Betriebe neben Arbeitern auch Angestellte beschäftigt, so müssen sie im Betriebsrat, ihrem Zahlenverhältnis entsprechend, vertreten sein und zwar darf keine Gruppe weniger als einen Vertreter haben (§ 16). Im Betriebsrat bilden die Arbeitervertreter den Arbeiterrat und die Angestelltenvertreter den Angestelltenrat, auch wenn sie nur ein oder zwei Mitglieder stark sind (§ 15).

Der Betriebsrat soll seine Sitzungen in der Regel und nach Möglichkeit außerhalb der Arbeitszeit abhalten. Von Sitzungen während der Arbeitszeit ist der Arbeitgeber, rechtzeitig zu benachrichtigen. Eine Sitzung des Betriebsrats soll anberaumt werden auf Antrag von mindestens einem Viertel der Mitglieder oder auf Antrag des Arbeitgebers (§ 29). Die Sitzungen sind nicht öffentlich (§ 30). Zur Teilnahme an den Sitzungen sind außer den Mitgliedern des Betriebsrats nur berechtigt: der Arbeitgeber, wenn er selbst zu solchen eingeladen ist oder eine Sitzung beantragt hat, sein Vertreter, wenn Streitfragen zu verhandeln sind (§ 29), sowie je ein Beauftragter der wirtschaftlichen Vereinigungen der Arbeitnehmer des Betriebes sowie der wirtschaftlichen Vereinigungen, denen der Arbeitgeber angehört (§ 31). Arbeitgeber und Beauftragte haben nur Beratungsrecht. Der Betriebsrat faßt seine Beschlüsse mit Stimmenmehrheit (§ 32). Die Mitglieder des Betriebsrats werden nicht besoldet; sie sollen durch Arbeitszeitversäumnis keinerlei Gehalts- oder Lohn einbußen erleiden (§ 35). Die Geschäftskosten des Betriebsrats einschl. der Aufwandsentschädigung trägt der Arbeitgeber, der auch die erforderlichen Räume und Geschäftsbedürfnisse zur Verfügung stellen muß (§ 36). Beiträge dürfen für Zwecke der Betriebsvertretungen nicht erhoben werden (§ 37). Seine sonstige Geschäftsordnung gibt sich der Betriebsrat selbst (§ 34).

Der Betriebsobmann wird von den wahlberechtigten Arbeitnehmern aus ihrer Mitte mit einfacher Stimmenmehrheit auf die Dauer von einem Jahr gewählt (§ 58). Der Gesamtbetriebsrat wird durch die Wahl von Vertretern der Einzelbetriebsräte aus deren Mitte zusammengesetzt (§ 54).

Das Gesetz regelt auch das Recht der Betriebsversammlungen. Zur Teilnahme an solchen sind alle Arbeitnehmer des Betriebes berechtigt. In Großbetrieben sowie in Betrieben mit verschiedenen Arbeitsschichten können Teilversammlungen abgehalten werden (§ 45). Die Einberufung erfolgt durch den Vorsitzenden des Betriebsrats; sie muß erfolgen auf Verlangen des Arbeitgebers oder von mindestens einem Viertel der wahlberechtigten Arbeitnehmer. Die Betriebsversammlung soll grundsätzlich außerhalb der Arbeitszeit stattfinden; nur in dringenden Fällen und mit Zustimmung des Arbeitgebers soll hiervon abgewichen werden. An Versammlungen auf Verlangen des Arbeitgebers darf dieser ohne Stimmrecht teilnehmen oder sich vertreten lassen (§ 46). Ferner kann je ein Beauftragter der im Betriebe vertretenen wirtschaftlichen Vereinigungen der Arbeitnehmer mit beratender Stimme teilnehmen. Diese gewerkschaftlichen Vertretungen können nicht durch Beschluß des Betriebsrates ausgeschlossen werden (§ 47). Die Arbeiter und Angestellten des Betriebes können sich getrennt versammeln (§ 49). Die Betriebsversammlung darf nur über Angelegenheiten verhandeln, die zu ihrem Geschäftskreis gehören. Sie kann Wünsche und Anträge an den Betriebsrat richten (§ 48). Das Recht der Gewerkschaften, Betriebsversammlungen für ihre

Mitglieder abzuhalten, wird durch die Bestimmungen dieses Gesetzes nicht berührt.

In Streitfällen über die Notwendigkeit der Errichtung eines Betriebsrats, Arbeiter- oder Angestelltenrats oder eines Gesamtbetriebsrats, sowie über die Einsetzung von Betriebsobleuten, über die Zusammensetzung dieser Betriebsvertretungen, über die Wahlberechtigung oder Wählbarkeit eines Arbeitnehmers, über die Einrichtung, Zuständigkeit und Geschäftsführung der Betriebsvertretungen und Betriebsversammlungen, über die Notwendigkeit von Geschäftsführungskosten und über alle aus den erforderlichen Wahlen sich ergebenden Streitigkeiten entscheidet der Bezirkswirtschaftsrat (§ 93), und solange ein solcher nicht besteht, die hierfür von der Landeszentralbehörde als Ersatz bestimmte Stelle (§ 103).

Zum Schutze der Mitglieder der Betriebsvertretungen bestimmt § 95, daß der Arbeitgeber oder seine Vertreter die Arbeitnehmer weder in der Ausübung des Wahlrechts zu den Betriebsvertretungen, noch in der Übernahme und Ausübung der Funktionen in diesen Vertretungen beschränken oder deswegen benachteiligen darf. Nach § 96 darf der Arbeitgeber das Dienstverhältnis eines solchen Mitgliedes nur kündigen oder ein solches Mitglied in einen anderen Betrieb nur versetzen mit Zustimmung der Betriebsvertretung. Ausnahmen hiervon sind zugelassen bei Entlassungen, die auf gesetzlicher, tarifvertraglicher oder durch Schiedsspruch auferlegter Verpflichtung beruhen, ferner bei Entlassungen, die durch Stilllegung des Betriebes erforderlich sind und bei fristlosen Kündigungen aus einem zur kündigungsfreien Aufhebung des Dienstverhältnisses berechtigenden Grunde. Vor der Vornahme von Entlassungen wegen Stilllegung des Betriebes hat sich der Arbeitgeber mit dem Betriebsrat ins Benehmen zu setzen. Gegen Entlassungen aus einem der im Gesetz vorgesehenen Gründe kann Einspruch erhoben werden, wenn diese Gründe nicht angegeben werden (§ 84, Abs. 2) oder wenn die angegebenen Gründe nicht zutreffen (§ 86, Abs. 4). Wird eine solche Entlassung durch gerichtliches Urteil oder Entscheidung des Schlichtungsausschusses als ungerechtfertigt erklärt, so gilt die Kündigung als zurückgenommen (§ 96). Versagt die Betriebsvertretung ihre Zustimmung zur Kündigung eines ihrer Mitglieder, so kann der Schlichtungsausschuß auf Anruf von seiten des Arbeitgebers die fehlende Zustimmung ersetzen. Erweist es sich aber, daß der Arbeitgeber ein Betriebsratsmitglied in der Übernahme oder Ausübung seiner Funktionen beschränken oder es deshalb benachteiligen will, so darf der Schlichtungsausschuß der Kündigung nicht zustimmen (§ 97).

Für die Durchführung des Betriebsrätegesetzes sind zunächst die Wahlen notwendig. Sie sind durch die Wahlordnung geregelt.

Einfach gestaltet sich die Wahl des Betriebsobmanns oder, wenn von Arbeitern und Angestellten mindestens 5 Wahlberechtigte beschäftigt sind und man sich nicht über die Wahl eines gemeinsamen Betriebsobmanns einigt, die der beiden Betriebsobleute. Hierzu bedarf es keiner Wahllisten und Verhältniswahlen, sondern es entscheidet die einfache Stimmenmehrheit. Auch wird hier die Frist zwischen der Wahlausschreibung und der Vornahme der Wahl auf eine Woche abgekürzt. Zur Vorbereitung der Wahl muß der älteste Arbeitnehmer des Betriebs als Wahlleiter fungieren. Die Wahl ist geheim. Bei Stimmengleichheit entscheidet das Los. Die Wahl kann vom Wahltermin ab auf ihre Gültigkeit beim Bezirkswirtschaftsrat oder bei der dafür bezeichneten Ersatzstelle angefochten werden. Sind für Arbeiter und Angestellte besondere Obmänner zu wählen, so wird die Wahl getrennt für jede Gruppe unter Leitung des ältesten Arbeitnehmers der betreffenden Gruppe vorgenommen.

Bei der Wahl des Betriebsrates haben die Arbeiter und Angestellten ihre besonderen Vertreter in den Betriebsrat zu wählen. Dies hat in getrennter Stimmabgabe zu geschehen, sofern nicht vor der Wahl durch geheime, getrennte Abstimmungen von jeder der beiden Gruppen mit Zweidrittelmehrheit die gemeinsame Wahl der Arbeiter- und Angestelltenvertreter beschlossen wird.

Die Wahl der Arbeiter- und Angestelltenräte wird unmittelbar mit der Wahl der Betriebsräte verbunden. Dies geschieht in der Weise, daß außer den Arbeitermitgliedern und Angestelltenmitgliedern des Betriebsrats, die den Arbeiter- bzw. den Angestelltenrat bilden, Ergänzungsglieder gewählt werden, die zu den Betriebsratsmitgliedern zur Bildung der Gruppenvertretungen hinzutreten. Die Zahl der Mitglieder der Arbeiter- bzw. Angestelltenräte wird nach den gleichen Grundsätzen bestimmt, wie die Zahl der Mitglieder des Betriebsrats.

Zur Leitung der Wahl ist durch den vorgängigen Betriebsrat ein aus 3 Personen bestehender Wahlvorstand und aus diesem ein Vorsitzender zu wählen. Ist ein Betriebsrat noch nicht vorhanden, so ernennt der Arbeitgeber den Wahlvorstand aus den 3 ältesten Arbeitnehmern des Betriebs. Der Wahlvorstand hat zunächst je eine Liste der wahlberechtigten Arbeiter und der Angestellten aufzustellen und spätestens 20 Tage vor dem letzten

Tage der Stimmabgabe ein Wahlausschreiben zu erlassen.

Ist die Wahl ausgeschrieben und sind die Wählerlisten veröffentlicht, so müssen die Vorschlagslisten der zu wählenden Arbeiter- und Angestelltenvertreter eingereicht werden. Jede Vorschlagsliste soll wenigstens doppelt so viele wählbare Bewerber nennen, wie von den Arbeitern oder Angestellten als Betriebsrats- und als Ergänzungsglieder zu wählen sind. Aus der Reihe der überschüssigen, nicht gewählten Bewerber werden im Falle des Ausscheidens eines Mitglieds des Betriebsrats die Ersatzmitglieder nach der Reihenfolge der erhaltenen Stimmenzahl entnommen, und zwar stets von derjenigen Vorschlagsliste, der der Ausscheidende angehörte. Jede Vorschlagsliste muß mindestens von 3 Wahlberechtigten unterschrieben sein. Die vorgeschlagenen Bewerber müssen in zahlenmäßiger oder sonst erkennbarer Reihenfolge aufgeführt und nach Familien- und Rufnamen, Beruf und Wohnort bezeichnet sein. Mit der Vorschlagsliste müssen die schriftlichen Zustimmungen der Vorgeschlagenen eingereicht werden. Eine Verbindung von Vorschlagslisten ist unzulässig.

Wird für die Wahl der Arbeiter oder der Angestellten nur eine Vorschlagsliste zugelassen, so gelten die in ihr aufgeführten Bewerber in der Reihenfolge der Liste als gewählt. Über Streitigkeiten bezüglich Zulassung von Vorschlagslisten entscheidet der Bezirkswirtschaftsrat oder die dafür bezeichnete Ersatzstelle.

Bei den Wahlen der Betriebsobmänner, Betriebsräte und Betriebsausschüsse ist darauf zu achten, daß die weiblichen Arbeitnehmer im Betriebsrat ihrer Beschäftigtenzahl entsprechend vertreten sein müssen.

Die Betriebsratswahlen haben nichts mit Parteipolitik zu tun und sind daher von politischen Einflüssen möglichst freizuhalten. Die Vorbereitung der Aufstellung der Vorschlagslisten wird zweckmäßig den Ortsausschüssen des Allgemeinen Deutschen Gewerkschaftsbundes zu übertragen sein, die sich mit den Ortsverwaltungen der einzelnen in Frage kommenden Gewerkschaften zu verständigen haben. In Orten, wo solche Ortsausschüsse nicht bestehen, können von den vorhandenen Gewerkschaften hierzu Ausschüsse gebildet werden. In besonders gelagerten Fällen, z. B. im Bergbau, kann die Wahlvorbereitung auch einzelnen Gewerkschaften übertragen werden. Wo eine Verständigung zwischen den innerhalb unserer Gewerkschaften vorhandenen Richtungen über gemeinsame Vorschlagslisten möglich ist, um die gewerkschaftliche Stimmabgabe nicht zu zersplittern, da sollte sie herbeigeführt werden.

Bei der Auswahl der Bewerber achte man darauf, daß nicht die politische Richtung, sondern die gewerkschaftliche Organisationszugehörigkeit entscheidend sein muß. Für die Aufstellung müssen gewerkschaftliche und berufliche Tüchtigkeit, sowie geistige Strebsamkeit und moralische Festigkeit berücksichtigt werden. Nicht derjenige ist für die Vertretung seiner Mitarbeiter im Betriebsrat am geeignetsten, der am lautesten das große Wort führt, sondern der, der sich am eindringlichsten mit den Betriebsverhältnissen beschäftigt, dem man ein Stück Mitverantwortung für das Gedeihen des Betriebes anvertrauen kann. Ein Arbeitervertreter muß nicht nur gegenüber dem Arbeitgeber zuverlässig bleiben, sondern auch gegenüber unverständigen Arbeiterwünschen Festigkeit bewahren. Er muß vor allem mit der Gewerkschaft in engster Fühlung bleiben und auf die Stärkung des gewerkschaftlichen Einflusses im Betriebe hinwirken.

Solche Arbeitervertreter sind zweifellos zurzeit nicht in allen Betrieben in genügender Zahl vorhanden, deshalb ist die gewerkschaftliche Erziehung der Betriebsräte eine der wichtigsten Aufgaben der nächsten Jahre.

Das ganze Gesetz kann für die Arbeiterschaft nur dann von Nutzen sein, wenn es durch die Mitwirkung der Gewerkschaften zu einem brauchbaren Werkzeug gemacht wird. Die Mitwirkung der Gewerkschaften ergibt sich aus dem Gesetz selbst (§ 31, 47, 63, 78). Neue Aufgaben und Arbeiten erwachsen hier unsern Verbänden.

Das, was uns das Gesetz nicht bringt, können wir durch Tarifverträge erringen. Das Gesetz ist das Mindestmaß dessen, was die Arbeitnehmerschaft am Mitbestimmungsrecht in den Betrieben bringt. Mehr zu erreichen ist die Aufgabe der Organisationen. Auch hieraus müssen wir die Schlussfolgerung ziehen: Stärkung der Gewerkschaften! Dann werden wir gerade in unserm Berufe mit seinen vielen Kleinbetrieben, die weniger als 5 Arbeitnehmer beschäftigen, eine angemessene Vertretung schaffen.

Nun heißt es, das Gesetz selbst studieren. Wir werden dafür Sorge tragen, daß alle Verwaltungen in den Besitz einer erläuterten Gesetzesausgabe kommen. In unsern jetzt stattfindenden Versammlungen muß für rege Wahlbeteiligung Stimmung gemacht werden.

## Zum Rechtskampf in Quedlinburg.

Das landeszentralbehördliche Gutachten (preussisches Landwirtschaftsministerium), das in dem Bericht über den Quedlinburger Rechts- und Lohnkampf in der vorletzten Nummer d. Ztg. abgedruckt ist, konnte selbstverständlich nicht ohne Widerspruch unsererseits hingenommen werden. Und wir werden damit uns noch öfters abweisend zu beschäftigen haben. Die Quedlinburger Kollegen nahmen dazu in ihrer Versammlung am 1. Februar Stellung und bekundeten ihre Ansicht in einer längeren Erklärung, die wir hiermit unsern Lesern nachträglich zur Kenntnis geben, sie lautet:

„Die heute, am 1. Februar, versammelten Gärtner, Gartenbau- und Landarbeiter der bestreikten Gärtnereien und Samenbaubetriebe des Stadtkreises Quedlinburg nehmen Kenntnis von dem gegenwärtigen Stande der unter ministeriellem Vorsitz geführten Verhandlungen zur Beilegung des Streiks und zwecks Abschluß eines Tarifvertrages. — Die Versammelten erklären zu dem landeszentralbehördlichen Gutachten über den rechtlichen Charakter der Betriebe folgendes:

1a) Das Gutachten entspricht nicht den Auffassungen, die auf Seiten der Berufsangehörigen und der übrigen Bevölkerung bisher herrschend waren. — Es wird nicht verkannt, daß die Feldwirtschaft mit Getreide und Kartoffeln und unter Umständen auch mit Rüben, zum Zwecke der Saatgutgewinnung und erwerbsmäßigen Verwertung, als eine landwirtschaftliche Tätigkeit in Betracht kommt. Gemüse aller Art waren aber seit jeher Gartenpflanzen, woraus folgt, daß auch die Gemüsesamenzüchterei nicht als eine landwirtschaftliche Tätigkeit, sondern als zur Gärtnerei gehörig betrachtet werden muß; ihre Übertragung auf Feldwirtschaft bildet lediglich ein Gegenstück zur Großindustrie gegenüber dem Handwerk.

b) Das Gutachten trägt aber in der hier angefochtenen Hinsicht auch nicht den praktischen Bedürfnissen im Betriebswesen Rechnung. — Seit jeher und bis zur Stunde sind alle Quedlinburger Gärtnereibetriebe einschließlich der Samenkulturen in Beziehung auf Arbeitszeit und Entlohnung der Beschäftigten nach ein und demselben Grundsätze behandelt worden. Die allgemeinen Bedürfnisse liegen so, daß diese Einheitlichkeit auch künftighin gewahrt werden muß.

c) Wenn jetzt und künftighin die Quedlinburger Betriebe nach den Maßstäben gemessen werden sollten, die das Gutachten geschaffen hat, so muß alljährlich jeder Betrieb daraufhin neu untersucht werden, ob er als landwirtschaftlicher, als gewerblicher oder als ein Zwitterbetrieb anzusprechen und zu behandeln ist. Ein Zustand, der einfach unhaltbar erscheint.

Die Versammelten erhoben deshalb gegen das Gutachten mit aller Entschiedenheit Einspruch und erwarten eine baldige Änderung zumindest in der Hinsicht, daß im besonderen die Gemüsesamenzüchterei als gewerblich erklärt wird, und daß auch eine nähere Untersuchung erfolgt, in welchem Umfange ein Hinzukauf fremden Saatgutes stattfindet.

2. Die Versammelten können nicht umhin, bei dieser Gelegenheit auch darauf aufmerksam zu machen, daß das Gutachten sich in gewerbsteuerlicher Hinsicht zu einem großen Nachteil für die gesamte Quedlinburger Bevölkerung auswirken kann. — Der Stadtverwaltung droht der Wegfall einer Gewerbesteuer-Einnahme von etwa  $\frac{1}{4}$  bis 1 Million Mark im Jahre, welcher Ausfall dann auf die gesamte Bevölkerung umgelegt werden müßte und pro Kopf etwa 30—40 Mk. im Jahre betragen würde.

3. Unabhängig von dem vorstehend erhobenen Einspruch erklären die Versammelten: Die praktischen Bedürfnisse und die Rechtslage bedingen unabweisbar die Schaffung eines Tarifvertrages, der einerseits alle Gärtnereien und Samenbaubetriebe und andererseits alles darin beschäftigte Arbeitspersonal des Stadtkreises Quedlinburg umfaßt, einseitig, ob es sich um gewerbliche oder landwirtschaftliche oder Mischbetriebe handelt. Es ist darum zu verlangen, daß zu den derzeitigen Verhandlungen auch die Vertreter des Deutschen Landarbeiterverbandes gleichberechtigt hinzugezogen werden, und daß diese beiden Verbände beim Vertragsabschluß ebenfalls als gleichberechtigte und gleichverpflichtete Vertragsparteien beteiligt werden. Die Versammelten erachten diese Forderung als eine aus der ganzen Sachlage gegebene, ohne deren Erfüllung erträgliche Verhältnisse unmöglich herbeigeführt werden können. — Sämtliche Arbeitnehmer, auch die landwirtschaftlichen, haben sich bereitzuhalten, im äußersten Notfalle ebenfalls noch praktisch in die Streikbewegung einzuzugreifen. Die Versammelten geben sich indessen der Hoffnung hin, daß die Schlichtergerichtsverhandlungen den Bedürfnissen nach Gebühre Rechnung tragen werden, und daß ein Tarifvertrag zustandekommt, der annehmbar ist. Sie wünschen aufrichtig die Herbeiführung eines baldigen Arbeitsfriedens, unter dem alle Beteiligten menschenwürdig leben und wirkliche Arbeitsfreude betätigen können.“

## Etwas aus dem gelobten Lande!

Wer da glaubt, daß die Verhältnisse, welche der Krieg und die Revolution mit sich gebracht haben, auch die Herren Unternehmer des Gartenbaues in Mecklenburg endlich davon überzeugt hätten, daß auch die im Gartenbau beschäftigten Kollegen ein Anrecht darauf haben, für ihre geleisteten Arbeiten das zu bekommen, was man unbedingt notwendig haben muß, um überhaupt nur sein Leben fristen zu können, ist sehr im Irrtum.

Wer die Verhandlungen mit diesen Herren und ihr Verhalten der Kollegenschaft gegenüber nicht genau kennt, kann sich kaum das Verhalten der Unternehmer auch nur annähernd vorstellen. Aus dem Nachstehenden mögen sich die Kollegen ein Bild machen mit was für einem bornierten Unfernhertum wir es in Mecklenburg zu tun haben.

Daß die Lohn- und Arbeitsverhältnisse in Mecklenburg früher immer mit die schlechtesten waren, ist bekannt. Dieses hat sich auch jetzt nur wenig geändert. Im Oktober-November 1919 wurde versucht, durch einen Landestarif diese mißlichen Lohnverhältnisse wenigstens einigermaßen zu regeln. Das ganze Gebiet wurde in drei Lohnklassen eingeteilt. Die Löhne wurden für Gehilfen festgesetzt zwischen 1,10 und 1,95 Mk., für Arbeiter und Frauen dementsprechend.

Durch die stetig steigende Teuerung gezwungen, sahen wir uns genötigt, wieder mit neuen Forderungen zu kommen. Die Gründe sind allen Kollegen nur zu bekannt, als daß sie hier noch wieder angeführt werden müßten; jeder hat diese gerade in letzter Zeit am eigenen Leibe genügend erfahren. In der ersten Verhandlung, welche nun stattfand, machten die Unternehmer das Angebot: 0,20 Mk. auf alle Lohnsätze zu bewilligen. Als unsererseits erklärt wurde, daß dieses Angebot nicht diskutabel sei, machten einige das Angebot von 40—50 Pfg. oder 25 % der Löhne. Eine Einigung wurde nicht erzielt, weshalb wieder erneut eine Verhandlung stattfand. In dieser wurde gleich bei Beginn von den Unternehmern erklärt, daß sie sich die Berechnung noch einmal genau gemacht hätten und sie nicht in der Lage wären, über ein Angebot von — sage und schreibe — 5—20 Pfg. hinauszugehen zu können. Als Grund wurden immer wieder die eigenartigen mecklenburgischen Verhältnisse angeführt, von denen man nicht abgehen könne. Der Höchstlohn von 1,95 Mk. (Herbst 1919) wurde aber nur erreicht von den auf Landschaft arbeitenden Kollegen, denn auf den eigentlichen Lohn für alle Branchen kam auf Landschaft noch ein Aufschlag von 25 Pfg. Dieser Aufschlag sollte in Zukunft auch hinfällig werden, so daß sich folgendes Bild ergibt: Die alten Lohnsätze bewegten sich zwischen 1,10 und 1,95 Mk., die neuen würden sich halten zwischen 1,30 und 1,75 Mk. Also, statt der Teuerung entsprechend den Lohn zu verbessern, wollen die Unternehmer abbauen. Einfach lächerlich!

So handeln die Unternehmer in einer Zeit, wo von der Zentralarbeitsgemeinschaft des Gartenbaues, der dieselben auch angehören, eine Vereinbarung getroffen ist, die besagt, daß allen Verbänden empfohlen wird, einen zeitgemäßen Ausgleich zu suchen. Herr Wagner, Teterow, begründete in schlauder Weise die Stellungnahme der Unternehmer damit: Wenn wir in den Sommermonaten 2 Stunden mehr arbeiten, als die gesetzlich festgelegten 8 Stunden, dann würde durch diese Mehrarbeit die prozentuale Verteuerung wieder weitgemacht! Als der Gauleiter darauf aufmerksam machte, daß die Unternehmer es bei einer weiter steigenden Teuerung denn wohl für richtig hielten, dann 12 oder 14 Stunden arbeiten zu lassen, wurde dieses naiv bejaht!

Erwähnt mag noch werden, daß Herr Wagner in der Verhandlung ein so unhöfliches Benehmen an den Tag legte, daß der Gauleiter dieses erst sehr scharf zurückweisen mußte. Geboren werden kann eine solche Haltung, wie die Unternehmer hier zeigen, nur aus dem blindwütigen, scharfmacherischen Herrengeist, der das mecklenburgische Unternehmertum bekanntlich von jeher kennzeichnete.

Ein Beispiel hiervon lieferte erst dieser Tage Herr Tolzien, Glüströw, der drei unserer Kollegen, welche einen ebenfalls organisierten Kollegen, der bei demselben in Wohnung ist, besuchten, herauswerfen wollte. In der Annahme, daß er dieses wohl nicht allein bewerkstelligen würde, rief er seinem 18-jährigen Sohn zu: „Ernst, mach dich bereit!“ Unsere Kollegen boten dem Herrn aber nicht erst die Gelegenheit, daß er mit seinem Sohne seine Hausknechtstalenten zeigen konnte, sondern sie gingen von selbst, boten aber noch vorher dem sauberen Herrn, dem die Gastfreundschaft ein unbekanntes Ding zu sein scheint, ihre Adressen an, damit er sie wegen Hausfriedensbruchs belangen könne.

Auf ein solch schmähliches Angebot, wie es uns hier von den Unternehmern gemacht wird, die weltfremd die Löhne abbauen wollen, wo andere Berufe ihre Löhne um 50—100 % steigern, kann es nur eine Antwort geben, Kollegen, und das ist die Tat! Zeigen wir den Herren, daß wir gewillt sind, auch ohne ihr

Verständnis für die Not, von der sie nichts wissen wollen, uns unsere berechtigten Ansprüche zu erringen.

Fester noch, als bisher, schließt die Reihen, um euer Recht zu erzwingen. Schreibt es euch hinter die Ohren, Kollegen, was man uns in der Verhandlung sagte: „Nur gezwungen geben wir mehr!“ Und wir werden sie zwingen, wenn sie keine gültige Einigung wollen. Dazu muß aber noch jeder abseits stehende Kollege herangeholt werden, denn nur vereint sind wir eine Macht. Mit Bedauern sollen und werden die Herren Unternehmer feststellen müssen, daß durch ihr Verhalten das Gegenteil von dem erreicht wird, was dieselben wollen.

Auch hier wird sich das so oft als wahr zeigende Wort bewahrheiten: „Es ist ein Teil von jener Kraft, die stets das Böse will und doch das Gute schafft!“  
Runge.

## Ein schlechtes Zeugnis für die deutschen Gärtner.

Es ist bekannt geworden, daß die Stadt Berlin die Einführung der Frühgemüsezeit mit großen Mitteln nach holländischem Muster auf dem städtischen Rieseltgut Blankenfelde plant. Es sollen daselbst ein Gärtner und 4 Gehilfen zu diesem Zwecke eingestellt werden. Es ist ja gewiß sehr löblich, daß gerade Verwaltungen des öffentlichen Rechts sich entschließen, zu zeigen, daß es auch bei uns in Deutschland möglich ist, auf diesem Gebiete des Gartenbaues Neuzeitliches und Gewinnbringendes zu leisten.

Befremdend und beschämend wirken muß es aber, daß Fachleute aus Holland bescholt werden sollen und deutsche auf diesem Gebiet befähigte Gärtner zusehen müssen, wie Ausländer zu uns heringeholt und diesen hier, mit großen Gehältern, Arbeitsgelegenheit gegeben wird, — während wir deutsche Gärtner brot- und heimatlos herumlaufen und bei Bewerbung um diesen Posten zurückgewiesen werden mit der Bemerkung: „Die Stellen sind zurzeit besetzt“, noch zu einer Zeit, wo der Etat des neuen Unternehmens von der Stadtverordnetenversammlung noch nicht einmal genehmigt war.

Der deutsche Gärtner wird im Ausland überall aus leitenden Stellungen herausgeworfen und auf der deutschen Scholle eng zusammengedrängt, geht brot- und heimatlos im Vaterlande umher und sieht zu, wie die Ausländer heringeholt werden, hier arbeiten und nach einigen Jahren unser Vaterland mit vollen Taschen wieder verlassen.

Deutsche Gärtner, es wird zum Sturm der Entrüstung geblasen, es geht um unsere fachliche Ehre. Erwacht! Legt gegen dieses Verfahren öffentlichen Protest ein; zeigt, daß die deutschen Gärtner diesen Berufszweig gleichfalls völlig beherrschen. Traurig ist es ja, daß Fachleute, die Erfolge auf diesen Gebieten nachweisen können, bei Besetzung derartiger Stellungen nicht in engere Wahl gezogen werden. Noch trauriger scheint es aber mit den Gartenbauschulen Deutschlands bestellt zu sein, daß von den vielen Besuchern dieser sich nicht mal fünf Personen finden sollten, die den praktischen Gemüsebau nach holländischem Muster beherrschen!

Ist denn das deutsche Wissen des Gartenbaues im Inlande ebenfalls so tief gesunken, wie das Ansehen Deutschlands im Auslande?

Darum, deutsche Gärtner, erwacht und bläst Sturm gegen die Auswüchse bei Besetzung von leitenden Stellungen mit Ausländern. Oder sollte die Vetterwirtschaft doch noch nicht ganz ausgestorben sein?

Paul Jauer, Städt. Garteninspektor, Aschersleben.

## Tarif-Vereinbarungen

**Berlin-Baumschulweg.** Mit der Baumschulfirma L. Späth ist ein neuer Tarifvertrag vereinbart. Die Arbeitszeit ist eine achtstündige. Ihre Überschreitung durch Überstunden ist während der Monate März, April, Oktober und November zulässig und sollen in der Regel für die Höchstleistung täglich zwei Überstunden gelten. Bei besonders dringendem Bedürfnis sind auch während der übrigen Zeit Überstunden zu leisten. — **Arbeitslohn:** Für jugendliche Arbeiter und Arbeiterinnen unter 15 Jahren unterliegt die Festsetzung des Lohnes der freien Vereinbarung im Benehmen mit dem Arbeiterausschuß. Der Stundenlohn beträgt: Für jugendliche Arbeiterinnen im Alter von 15 Jahren 0,90 Mk., von 16—17 Jahren 1,10 Mk., für Vollarbeiterinnen von 18 Jahren und darüber 1,50 Mk., für jugendliche Arbeiter im Alter von 15 Jahren 0,90 Mk., von 16—17 Jahren 1,40 Mk., für Vollarbeiter von 18 Jahren und darüber 2,10 Mk., nach 2jähriger Tätigkeit im Betriebe 2,30 Mk., nach 4jähriger Tätigkeit 3,50 Mk., Gehilfen (baumschulkundige) 3,30 Mk., nach 2jähriger

Baumschulstätigkeit 2,40 Mk., nach 4jähriger 2,50 Mk. Für baumschulkundige Gehilfen ist der Stundenlohn 10 Pfg. niedriger. Kutscher erhalten einen Wochenlohn von 130 Mk. Mindererwerbsfähige Arbeiterinnen, die über 60 Jahre alt sind, erhalten mindestens 1 Mk. die Stunde, mindererwerbsfähige Arbeiter, die über 60 Jahre alt sind, mindestens 1,30 Mk. die Stunde. Sämtliche Gärtner sowie Arbeiter im Alter von 18 Jahren an, ferner alleinstehende Witwen mit Kindern unter 14 Jahren erhalten rückwirkend ab 1. Januar 1920 eine wöchentliche Teuerungszulage. Diese beträgt für Verheiratete 20 Mk., für Unverheiratete 10 Mk. Die Teuerungszulage wird ab 1. April 1920 jeden Monat unter folgenden Bedingungen erhöht: Bei einer weiteren Preissteigerung der nachfolgend aufgeführten Lebensmittel, Brot, Fleisch, Fett (Butter, Margarine, Schmalz), Kartoffeln und Milch, stellen Betriebsleitung und Betriebsrat die durchschnittliche prozentuale Steigerung fest. Um denselben Prozentsatz wird die Teuerungszulage erhöht. Stichtag ist der 15. Februar. Dieselbe Erhöhung wird auch allen Beschäftigten gewährt, die keine Teuerungszulage erhalten. Bei Beschäftigung außerhalb des Betriebes wird eine Zulage von 25 % gezahlt. Akkordlohnarbeit außer Packen darf nur mit Zustimmung des Betriebsrates ausgeführt werden. Wird dabei der Tariflohn nicht erreicht, so entscheidet der Betriebsrat, ob der festgesetzte Akkordlohn ausreichend ist. Die Lohnsätze für die Akkordarbeit sind vorher mit den Arbeitern festzusetzen. — **Urlaub:** Den Gehilfen, Vollarbeitern und Vollarbeiterinnen wird unter Fortzahlung des Lohnes ein Urlaub gewährt, welcher beträgt: nach 1jähriger Tätigkeit 4, 3jähr. 6, 6jähr. 8, 9jähr. 10 Werktagen; darüber hinaus unterliegt die Urlaubsdauer der freien Vereinbarung.

**Hamburg.** Für die Landschaftsgärtnerei Hamburg-Altona u. Umg. ist ein neuer Tarifvertrag vereinbart. Der Stundenlohn für Gehilfen über 20 Jahre und für Gehilfen unter 20 Jahren, die schon ein Jahr auf Landschaft gearbeitet haben, beträgt mindestens 2,70 Mk.; für Gehilfen unter 20 Jahren, die noch nicht ein Jahr auf Landschaft gearbeitet haben, mindestens 2,40 Mk.; Arbeiter über 20 Jahre, die zwei Jahre auf Landschaft gearbeitet haben, erhalten pro Stunde mindestens 2,70 Mk.; verheiratete Arbeiter über 20 Jahre, die im ersten Jahre auf Landschaft arbeiten, und Arbeiter, die ein Jahr auf Landschaft gearbeitet haben, erhalten die Stunde mindestens 2,60 Mk.; der Einstellungslohn für Arbeiter über 20 Jahre beträgt die Stunde mindestens 2,50 Mk.; für Arbeiter unter 20 Jahren 2,40 Mk.; für nicht Vollwertige und Jugendliche unter 17 Jahren unterliegt der Lohn der freien Vereinbarung, jedoch muß dieser mindestens 1,80 Mk. betragen; Frauen erhalten die Stunde 1,60 Mk. Auf sämtliche Löhne erfolgt ein Zuschlag die Stunde von 30 Pfg., mit Ausnahme der Frauen von 20 Pfg., zahlbar ab 15. März 1920. — Die Dauer der anzurechnenden Beschäftigungszeit in Bezug auf die Lohnstufe ist schriftlich beizubringen. In Streitfällen entscheidet die Tarifkommission. — Überstunden werden mit einem Aufschlag von 25 %, Sonntagsarbeit mit einem solchen von 50 % bezahlt. Für Schnee- und Eisarbeiten wird an Sonntagen ein Aufschlag von 25 % bezahlt. Für auswärtige Arbeiten, wo das Nachhausekommen abends nicht möglich ist, wird ein Lohnzuschlag von 10 Mk. für den Tag gezahlt. Bei Arbeiten, die außerhalb des Tarifgebietes liegen, fällt die Fahrzeit in die Arbeitszeit. Das Fahrgeld für einmalige Hin- und Rückfahrt trägt der Arbeitgeber. Werden gelegentlich Arbeiten im Tarifgebiet ausgeführt, wo die Arbeitsstelle vier Kilometer vom Arbeitsplatz des Arbeitgebers entfernt liegt, so wird das Fahrgeld vergütet. Für Arbeiten wie Grundausschachten und Rammen bei Straßenbauten auf Neuanlagen oder Umänderung von Anlagen wird auf die bestehenden Tariflöhne ein Aufschlag von 25 % gegeben. Für Schmutzarbeiten wie Kloaken reinigen, Teicharbeiten, für den Steiger beim Fällen der Bäume über zehn Meter Höhe oder beim Stützen derselben muß ein Aufschlag von 50 Pfg. die Stunde bezahlt werden. Der Transport des Arbeitsgeschirres hat in der Arbeitszeit zu erfolgen. — Der Urlaub beträgt unter Fortzahlung des Lohnes nach einjähriger Tätigkeit zwei Werktagen, nach zweijähriger Tätigkeit drei Werktagen. Weiterer Urlaub unterliegt der freien Vereinbarung. Der Urlaub ist in der Zeit vom 1. Juli bis zum 30. September zu gewähren.

**Köln a. Rh. (Neuer Tarifvertrag.)** Die Arbeitszeit ist eine achtstündige, jedoch im Sommerhalbjahr für die Handlungsgärtnerei eine neunstündige. Überstunden und naturnotwendige Sonn- und Feiertagsarbeit werden mit 25 %, nichtnaturnotwendige Arbeit mit 50 % Aufschlag bezahlt. Durch schlechtes Wetter bedingte Ausfallstunden können in derselben Lohnwoche nachgeholt werden. Arbeitslohn. Der Mindeststundenlohn beträgt: a) in der Landschaftsgärtnerei: Für junge Gehilfen 3,10 Mark, ältere Gehilfen, die länger als drei Jahre im Fach tätig, 3,50 Mk., verheiratete Gehilfen 3,60 Mk., eingearbeitete männliche Hilfskräfte 3,20 Mk., nicht eingearbeitete männliche Hilfskräfte 3 Mk., jugendliche, männliche (unter 18 Jahren) und weibliche Hilfskräfte, soweit sie eingearbeitet sind, 1,90 Mk., nicht eingear-

beitete 1,70 Mk.; b) in der Handelsgärtnerei: Für Junggehilfen in den ersten beiden Jahren nach der Lehre 2,25 Mk., Gehilfen, die länger als zwei Jahre als Gehilfe tätig sind, 2,80 Mk., Gehilfen, die länger als vier Jahre als Gehilfe tätig sind, 3,30 Mk., verheiratete Gehilfen 3,50 Mk., eingearbeitete männliche Hilfskräfte 2,80 Mk., nicht eingearbeitete männliche Hilfskräfte 2,40 Mk., eingearbeitete weibliche Hilfskräfte 1,90 Mk., nicht eingearbeitete Hilfskräfte 1,70 Mk.; e) Jugendliche: Im Alter von 14—15 Jahren Einstelllohn 0,80 Mk., nach sechs Monaten 1,05 Mk., von 15—16 Jahren Einstelllohn 1,05 Mk., nach sechs Monaten 1,30 Mk., von 16—17 Jahren Einstelllohn 1,30 Mk., nach sechs Monaten 1,60 Mk., von 17 bis 18 Jahren 1,60—1,90 Mk.; d) Obergehilfen und Vorarbeiter erhalten die Stunde in allen Betriebsarten 25 Pfg. mehr. Lehrlingswesen. Für die Lehrlingshaltung gelten die Bestimmungen des Gärtnerausschusses der Rheinischen Landwirtschaftskammer. Urlaub. Urlaub erhält jeder Arbeitnehmer, der mindestens 12 Monate bei der Firma tätig ist, unter Fortzahlung des Lohnes. Nach einem Jahre 3 Wochentage, nach 2 Jahren 4 Wochentage, nach 3 Jahren 5 Wochentage. Tritt ein Arbeitnehmer wieder in einen Betrieb, in dem er früher beschäftigt war, ein, so wird ihm die frühere Tätigkeit angerechnet, sofern der damalige Austritt auf Veranlassung der Firma erfolgt ist. Unterbrechungen durch Krankheiten und kürzere Arbeitseinstellungen gelten nicht als solche. Der Urlaub darf durch Geld oder sonstige Zuwendungen nicht abgelöst werden. Der Urlaubslohn ist im voraus zu zahlen. Arbeitnehmer, die während des Urlaubs gegen Entgelt arbeiten, müssen den Arbeitslohn zurückzahlen. Den Zeitpunkt bestimmt der Arbeitgeber, wobei Sonderwünsche des einzelnen zu berücksichtigen sind. Er soll in die Sommermonate fallen. Privatgärtnerei. Die Lohn- und Arbeitsbedingungen für die in der Privatgärtnerei beschäftigten Personen sind dieselben wie in der Landschaftsgärtnerei.

**Düsseldorf.** Wiederholte Verhandlungen brachten die Arbeitgeber zur Bewilligung des verbesserten Bergischen Tarifs für die ersten Februarwochen. Für die Folge soll der Kölner Tarif gelten.

**Frankfurt a. M.** Der neue Vertrag gilt mit Ausnahme des Lohnabkommens bis auf weiteres bei dreimonatiger Kündigung. Das Lohnabkommen ist durch den beruflichen Schlichtungsausschuss zu revidieren, sobald zweifelsfrei feststeht, daß sich die Kosten der Lebenshaltung wesentlich verändert haben. — Arbeitszeit ist acht Stunden. Verrichtungen, die keine fortlaufende Arbeitsleistung darstellen, wie das Füttern von Zugtieren und das Bedienen von Heizungsanlagen usw., sind außerhalb der Arbeitszeit gestattet, müssen aber besonders vergütet werden. Überstunden sind möglichst zu vermeiden. Sonntagsdienst wird nicht als Überstunde betrachtet, sofern sich derselbe auf die aller- notwendigsten Arbeiten beschränkt und gleichmäßig auf alle Arbeitskräfte des Betriebes verteilt wird. Geschirrttransport fällt in die Arbeitszeit. Bei Mangel an geeigneten Arbeitskräften in der Handelsgärtnerei kann in der Zeit vom 15. April bis 15. Juni eine Überstunde mit 10 Pfg. Aufschlag geleistet werden. Für gefährliche Arbeiten, wie das Beschneiden und Abwerfen hoher Bäume ist ein Aufschlag von 1 Mk. die Stunde zu zahlen. Ausländer erhalten den gleichen Lohn. Wird Naturalverpflegung gewährt, dann darf nur der Erzeugerpreis berechnet werden. Alle angesetzten Löhne sind Mindestlöhne. Überstunden werden mit 25 % Aufschlag vergütet, nicht naturnotwendige Sonntagsarbeit mit 50 %. — Vorbehaltlich einer Regelung durch den Gärtnerausschuss hat die Neueinstellung von Lehrlingen dort zu unterbleiben, wo nachstehende Staffel erreicht ist. Bis zu 2 gelerntten Arbeitskräften: 1 Lehrling, bis 6 2 Lehrlinge, bis 10 3 Lehrlinge, über 10 4 Lehrlinge. Ausnahmen können bei dem beruflichen Schlichtungsausschuss beantragt werden. Die Lehrzeit beträgt 3 Jahre. Lehrgeld darf nicht erhoben werden. Das Entgelt ist den Verhältnissen entsprechend zu erhöhen auf ein Sechstel des Lohnes eines jungen Gehilfen im ersten Lehrjahre, im zweiten ein Viertel und im dritten ein Drittel desselben. Eine Umrechnung in Stundenlöhne ist statthaft, doch darf der Schulbesuch nicht abgezogen, noch darf nachgearbeitet werden. Die Lehrlinge dürfen keinesfalls mehr zu Überstunden und Sonntagsdienst herangezogen werden, als die übrigen Arbeitskräfte des Betriebes. Mindestens jeder zweite Sonntag ist völlig dienstfrei. — Urlaub nach zweijähriger Tätigkeit im Betriebe 3 Arbeitstage, nach 5 Jahren 6, nach 10 Jahren 12 Arbeitstage. Wo bisher längerer Urlaub gewährt wurde, darf keine Kürzung desselben eintreten. — Kündigung achtwöchig, wenn nicht ausdrücklich anders vereinbart. — Arbeitsnachweis. Der paritätische Arbeitsnachweis für Gärtner besteht im Anschluß an das städtische Arbeitsamt, Abteilung landwirtschaftliche Arbeiter, Große Friedbergerstr. 28. Jede offene Stelle muß dem Arbeitsamt gemeldet werden. Anderweitige Lohnarbeit ist den Arbeitnehmern untersagt, ebenso dürfen Arbeitgeber keine Leute beschäftigen, welche anderweitig erwerbstätig sind. — Auf Grund des Tarifes vom 15. Februar 1920 werden nachstehende Löhne bezahlt, soweit nicht durch Sondertarif eine andere Regelung vereinbart wurde

(a) Privat- und Landschaftsgärtnerei, b) Handelsgärtnerei, Friedhof, Baumschule usw., auch der Gemüsegärtnerei):

	a.	b.
Gehilfen unter 20 Jahren	2,60 Mk.	2,40 Mk.
Gehilfen unter 25 Jahren	2,80 Mk.	2,60 Mk.
Gehilfen über 25 Jahren	3,— Mk.	2,80 Mk.
Gehilfen in leitender Stellung	erhalten mindestens 10 % Aufschlag.	
Arbeiter unter 16 Jahren	2,— Mk.	1,80 Mk.
Arbeiter unter 18 Jahren	2,20 Mk.	2,— Mk.
Arbeiter unter 20 Jahren	2,40 Mk.	2,20 Mk.
Arbeiter unter 25 Jahren	2,60 Mk.	2,40 Mk.
Arbeiter über 25 Jahre	2,80 Mk.	2,60 Mk.

Arbeiterinnen erhalten 50 Pfg. weniger als männliche Arbeiter. Brancheunkundige Gehilfen (Landschaft und Baumschule) können bis zur Dauer von 6 Monaten 20 Pfg. weniger erhalten. Desgleichen brancheunkundige Arbeiter und Arbeiterinnen bis zur Dauer von 3 Monaten. Kost und Logis kann mit 6 Mk. des Tag berechnet werden.

**Bergisches Land.** Die Arbeitszeit ist eine achtstündige in allen Betriebsarten. Bei naturnotwendiger Sonntagsarbeit wird der Tariflohn, alle anderen Sonntagsarbeiten werden mit 50 %, sonstige Überstunden mit 25 % Aufschlag zum Stundenlohn bezahlt. Durch schlechtes Wetter bedingte Ausfallstunden können an anderen Tagen nachgearbeitet werden. — In der Landschafts- und Friedhofsgärtnerei beträgt der Mindeststundenlohn im 1. Gehilfenjahre 2,10 Mk., im 2. 2,40 Mk., ab 3. (mindestens vom 21. Jahre) 2,70 Mk., verheiratete Gehilfen 3,10 Mk., in allen anderen Betrieben beträgt der Mindeststundenlohn im 1. Gehilfenjahre 1,80 Mk., im 2. 2,40 Mk., ab 3. (mindestens vom 21. Jahre) 2,30 Mk., verheiratete Gehilfen 2,60—2,70 Mk. Gartenarbeiter, die nachweislich 3 Monate im Gärtnereibetriebe beschäftigt waren, erhalten den Lohn der Junggehilfen, steigend von Jahr zu Jahr um 10 Pfg. Der Lohn darf aber nicht den des gelerntten Gärtners übersteigen. Gartenarbeiterinnen, die nachweislich 3 Monate in Gärtnereibetrieben beschäftigt waren, erhalten von 16—18 Jahren 1,05 Mk., ab 18. Lebensjahre 1,25 Mk. Stundenlohn, steigend für das Jahr der Berufstätigkeit um 10 Pfg. bis zum Lohn der Junggehilfen. Bei jugendlichen Arbeitnehmern unter 16 Jahren, bei Arbeitern und Arbeiterinnen, die weniger als 3 Monate in Gärtnereibetrieben beschäftigt waren, sowie bei Invaliden unterliegt der Lohn der freien Vereinbarung. Die diesem Tarifvertrage unterstehenden Arbeitnehmer dürfen gärtnerische Arbeiten für eigene Rechnung nicht ausführen. Bei Zuwiderhandlung kann nach Zustimmung des betreffenden Schlichtungsausschusses die sofortige Entlassung stattfinden. — Ferien erhält unter Fortbezahlung des bisherigen Verdienstes jeder Arbeitnehmer, der mindestens 12 Monate bei der Firma tätig ist, und zwar nach 1 Jahr 3, nach 2 Jahren 4 und nach 3 Jahren 6 Werktage. Tritt ein Arbeitnehmer wieder in einem Betriebe, in dem er schon früher beschäftigt war, in Arbeit, so wird ihm die frühere Dauer der Arbeitstätigkeit bei der Bemessung der Ferien angerechnet, sofern der damalige Austritt infolge Arbeitsmangel oder auf Veranlassung der Firma erfolgt ist.

**Weinböhle.** Für die hiesigen Spargelplantagen ist ein Tarif abgeschlossen worden. Der Ort gehört zur 2. Dresdener Lohnzone. Arbeitszeit 48 Stunden die Woche. Stundenlohn für jugendliche Arbeiter unter 16 Jahren 1 Mk., über 16 Jahre 1,20 Mk. (Es kommen als Beschäftigte hier nur Frauen in Betracht.) Überstunden 25 % Zuschlag.

## Arbeitskämpfe

**Erfurt.** (Achtung! Zuzug nach Erfurt.) Täglich laufen bei uns Anfragen über Stellenvermittlung ein. Wir machen hierdurch bekannt, daß in Erfurt zurzeit an Arbeitsgelegenheit nicht zu denken ist, da die Unternehmer schon versucht haben, Massenentlassungen vorzunehmen. Da wir laut Demobilisationsbestimmung eine Sondervermittlung überhaupt nicht übernehmen können, bitten wir, sich in allen Fällen an die Vermittlungsabteilung des hiesigen städtischen paritätischen Arbeitsamtes, Johannesstraße, Haus Ritter, Abteilung Gärtnerei und Landwirtschaft, zu wenden.

**Mühlhausen i. Th.** Der Streik in der Firma Reinisch ist nach vollem Erfolg abgebrochen worden. Die 47 stündige Wochenarbeitszeit wurde anerkannt, die Löhne des Vortragesentwurfes sind festgelegt.

## Privatgärtnerei

**Wernigerode a. Harz.** (Fürstliche Entlohnungsgrundsätze.) Die im hiesigen fürstlichen Schloßgartenbetrieb Beschäftigten hatten am 1. September ihren Tarif gekündigt und unter Hinweis auf die inzwischen so arg verteuerte Lebenshal-

tung um Neuabschluss unter Erhöhung der Lohnsätze ersucht. — Zunächst wollte die Verwaltung des Hofschloßamts von einer Kündigung nichts wissen und sollten die Tarifbestimmungen bis zum Frühjahr in Kraft bleiben. Die Arbeiter wiesen aber auf Grund einer Tabelle nach, daß der Preis der rationiert zugeteilten Lebensmittel für eine fünfköpfige Familie wöchentlich allein mehr als 75 Mk. ausmacht, dabei aber noch einmal Kartoffeln enthalten sind. Ganz zu schweigen von den Unkosten für Wohnung, Heizung, Beleuchtung, Reparaturen und Neuanschaffung, Versicherungsbeiträge und öffentliche Abgaben. Die Gartenbeschäftigten sind immer schon miserabel bezahlt worden und haben gelernt, sich durchzuhungern; aber nun ging's tatsächlich nicht mehr. Sie bestanden auf Annahme ihrer Tarifkündigung und betonten, daß obiger Ausgabe nur 60 Mk. wöchentliches Einkommen für einen volljährigen Arbeiter und Familienvater gegenüber ständen. Und dieses nur unter der Voraussetzung, daß keine Wochenfeiertage oder Krankheit das Einkommen schmälern. — Der neue Tarifvertrag sollte auch hier Abhilfe schaffen und eine gewisse Stetigkeit in das Budget des Arbeiters bringen. Die schon so oft in der Öffentlichkeit besprochene Wohltätigkeit des Fürsten ließ die Arbeiter auf einen zeitgemäßen Ausbau ihres Arbeitsrechtes hoffen. Aber — hoffen und harren —.

Volle vier Monate mußten die Bestrebungen fortgesetzt werden und, nachdem zuletzt noch der Schlichtungsausschuß angerufen wurde, kam endlich die Lohnabelle zustande. Während dieser Zeit ist natürlich die Entwicklung nicht stillgestanden und sind die nach langem Sträuben endlich bewilligten Löhne überholt. Von den Mitgliedern des Schlichtungsausschusses selbst wurden die Löhne für unzureichend angesehen und darum in voller Höhe zugesprochen. Um einen Abstoß ihrer drückendsten Sorgen zu ermöglichen, wurde ein Antrag auf Gewährung einer einmaligen Wirtschaftsbeihilfe gestellt. 200 Mk. für volljährige Männer, 150 Mark für Frauen und 100 Mk. für die Jugendlichen sollte diese betragen. War es auch nicht viel, so hätte diese Gabe doch vermocht, einen Schein weihnachtlicher Freude in manches Arbeiterheim zu tragen! Die Antwort durch das Hofschloßamt sah so aus:

Die Gewährung einer einmaligen Wirtschaftsbeihilfe leant Seine Durchlaucht der Fürst grundsätzlich ab.

Er befindet sich dabei in Übereinstimmung mit dem deutschen Arbeitgeberbund, der in einer eigens zur Erörterung dieser Frage einberufenen Versammlung Ende Oktober ebenfalls grundsätzlich Ablehnung der Gewährung einmaliger Wirtschaftsbeihilfen beschlossen hat.

Den gleichen Standpunkt hat die hiesige Industriellenvereinigung, der auch Seine Durchlaucht angehört, eingenommen. Einmalige Wirtschaftsbeihilfen sind auch in den übrigen Teilen der Fürstlichen Verwaltung, soweit sie bisher verlangt worden sind, abgelehnt. Eine Ausnahme zugunsten der Gartenarbeiter zu machen, liegt kein Grund vor.

Seine Durchlaucht der Fürst glaubt mit der Forst-, Wege- und nunmehr auch den Gartenarbeitern bewilligten Lohnerhöhung den Teuerungsverhältnissen durchaus Rechnung getragen zu haben.

Die große Zahl der Forst- und Wegearbeiter hat sich mit dieser Bewilligung zufrieden erklärt.

Also, „Se. Durchlaucht glaubt“, den Teuerungsverhältnissen Rechnung getragen zu haben. Wer's nicht glaubt, lese es noch einmal!

Damit aber die Mitwelt auch weiß, was „Se. Durchlaucht“ als den derzeitigen Verhältnissen entsprechend ansieht, sei hier die Lohnstaffelung kurz gestreift. Für Facharbeiter, volljährige, 1,80 Mk., jüngere 1,60 Mk., für volljährige Arbeiter 1,60 Mk., jüngere 1,35—1 Mk., Frauen 1 Mk., jüngere 0,70 Mk. die Stunde. Und das erst nach dem Schiedsspruch, vorher „glaubte“ man den Teuerungsverhältnissen mit noch niedrigeren Löhnen begegnen zu können. Wenn die Forst- und Wegearbeiter „zufrieden“ mit diesen Löhnen sind, so ist das ihre eigene Sache. Wenn aber mal wieder durch die bürgerliche Presse das Geschwafel von „Wohltätigkeitsspenden“ geht, so sei an diese Zeilen erinnert. Die Arbeiter aber wissen, daß ihnen Hilfe nur durch den gewerkschaftlichen Zusammenschluß wird.

**Breitenau i. Th. (Gutgärtnerstellung!)** Als ich die Stelle als Gärtner auf dem Rittergut Breitenau annahm, wurde ausgemacht: Monatl. 100 Mk. bar, Gräserrei für 2 Ziegen frei und Stallung, Ackerland nach Bedarf, Fuhrten frei, Wohnung frei (Notquartier). Gleich nach Eintritt sollte ich Zulage erhalten. Zu meinem Erstaunen mußte ich mich aber beschimpfen lassen. „Nichts kann man gut genug machen; alles wissen die betreffenden Herrschaften besser. Nichts darf der Gärtner selbständig machen, alles mit Aufsicht und Befehl. Nebenbei bemerkt ist man so arg mißtrauisch, daß man sich selber nicht traut. Wenn einem mal was „geschenkt“ wird, bekommt man das fast alle Tage vorgehalten. Arbeiten dürfte man aber von früh 4 bis nachts 10 Uhr. Trotzdem viele Milchkühe im Stalle stehen, muß ich meine Milch so teuer bezahlen wie die Hamsterer.

Nun konnte ich mir keine Ziegen anschaffen, da ich keine Gräserrei bekam. Trotzdem ich den Herrn Gutsbesitzer erinnert, hat er es vergessen, benützte er als Ausrede, meine Frau wäre zu faul, Ziegen zu füttern. Nun verlangte ich eine Vergütung für die Ziegen oder für die Gräserrei. Zu meinem Erstaunen mußte ich dann hören, daß mir 20 Mk. vergütet werden sollte, wo eine Ziege doch mehr als einen Zentner Heu bedarf und dieser schon 30 Mk. kostet. Im übrigen wird man wie ein Tagelöhner behandelt. E. R.

**Kl.-Upalten.** (Meine Erlebnisse als Gutsgärtner bei Herrn Gutsbesitzer Marohn in Kl.-Upalten.) Als ich am 1. November 1919 meinen Dienst antrat, bestand meine Arbeit nur allein in Stubben-Roden. Ein paar Tage später bekam ich noch dazu die Zentralheizung angedreht, wodurch ich bis spät in den Abend und Sonntags zu tun hatte. Als ich ein paar Tage gerodet hatte, mußte ich an der Dampfmaschine helfen. Da dachte ich, das wären ja nur wenige Tage; ich hatte mich aber getäuscht. Dann mußte ich so allmählich sämtliche landwirtschaftliche Arbeiten machen, z. B. Schweine ausdüngen, Dung laden, Holz hauen, usw. Als ich das zweite Mal nicht an die Maschine ging, ließ mich mein Herr holen, und ich mußte dann 2—3 Wochen hintereinander Getreide von der Maschine zum Speicher tragen, ungefähr 3—400 Doppelschritte weit und dazu stets noch die Heizung versehen. Etwas später mußte ich Decken klopfen, Stubben bohren und sämtliche Hausarbeiten machen, sogar Gardinen plätten. Dazu habe ich noch sämtliche Ställe und Insthäuser verglast. Da es bereits im Winter war, mußte man sich alles bieten lassen, wenn man nicht arbeitslos werden wollte und noch dazu für einen Hungerlohn von 110 Mk. den Monat.

Da es nunmehr aber zum Frühjahr geht, widersetzte ich mich gegen schlechte Arbeiten, was dem Herrn natürlich nicht gefällt, und so kam es oft zu Streitigkeiten. Als ich am 4. Februar nun Geld holte, forderte ich Zulage. „Nicht einen Pfennig!“ bekam ich zur Antwort, worauf ich gleich kündigte. Die Herren wissen ja noch nicht, wie sie einen Gärtner behandeln sollen. Darum rate ich Euch allen, Kollegen und Kolleginnen, tut Euch zusammen, alle, die Ihr auf dem Lande seid und steht für Eure Rechte ein.

Ernst Wollnowski.

## Staats- und Gemeindegärtnerei

**Stuttgart.** Die am 7. Januar stattgefundene Betriebsversammlung der in den staatlichen Betrieben Schloßgarten und Wilhelma beschäftigten Gärtner und Arbeiter stellte in Anbetracht der eingetretenen Lebensmittelteuerung an die Staatsfinanzverwaltung die Forderung auf eine tägliche Teuerungszulage von 5 Mk. in den oberen Lohnstufen und von 6 Mk. in den unteren Lohnstufen. Da eine Antwort auf die Forderung zunächst ausblieb, wurden wir bei der zuständigen Behörde vorstellig und legten die Notwendigkeit einer Zulage klar. — Durch Verfügung des Finanzministeriums vom 27. Januar wurde nun, rückwirkend ab 1. Januar, für die Gärtner und Arbeiter eine tägliche Zulage von 8 Mk. und für die Arbeiterinnen und Jugendlichen, sowie für die Lehrlinge eine solche von 4 Mk. bewilligt. Der Tagesverdienst beträgt infolgedessen: Für Gärtner 19,60—24,80 Mk., für Arbeiter 18,40—22,60 Mk., für Arbeiterinnen 12—14 Mk., für Jugendliche 10—12 Mk., für Lehrlinge 7—7,60 Mk.

## Der Grenzstreit.

In Staats- und Gemeindegärtnereien ist zwischen Mitgliedern unseres Verbandes und des Verbandes der Gemeindearbeiter sehr oft wegen der Verbandszugehörigkeit Streit entstanden. Dieser Streit nahm nicht selten derartige Formen an, daß das Ansehen der Gesamtarbeiterschaft darunter leiden mußte. Die beiden Verbandsvorstände traten deshalb zusammen, um einen Vertrag abzuschließen, der solche Vorkommnisse nach Möglichkeit beseitigen soll. Die Beratungen sind schon seit einigen Monaten erfolgt, konnten aber infolge verschiedener Umstände erst jetzt zum Abschluß gebracht werden. Wir hoffen, daß damit viele Streitfragen wegfallen; wo aber solche noch immer entstehen, sind sie nach § 9 des Vertrages zu schlichten.

Der Vertrag lautet:

### Kartellvertrag.

Zur Vermeidung von Grenzstreitigkeiten und zur gegenseitigen Unterstützung in allen gemeinsamen Angelegenheiten, insbesondere bei Lohnbewegungen und Tarifabschlüssen, hat der Verband der Gemeinde- und Staatsarbeiter und der Verband der Gärtner und Gärtnerarbeiter folgenden Kartellvertrag abgeschlossen:

§ 1. In den Betrieben der Gemeinden und des Staates, in denen Gärtner und Gärtnerarbeiter beschäftigt werden, wird der gegenwärtige Besitzstand der beiden Verbände anerkannt. Gemeinde-Gärtnereien, Parkanlagen und Friedhöfe, in denen der Gemeindearbeiterverband die überwiegende Mitgliederzahl