

# Gärtner-Zeitung

Organ des Verbandes der Gärtner und Gärtnerarbeiter, Sitz Berlin

Veröffentlichungsblatt der Gärtner-Krankenkasse (Ersatzkasse), Sitz Hamburg

Bezugsbedingungen: Vierteljährlich durch die Post  
5 M., unter Streifband 6,50 M.

Schriftleitung und Versand:  
Berlin S 42, Luisenufer 1 :: Fernruf: Moritzplatz 3725

Erscheint wöchentlich Sonnabends

In der Zeit vom 5. bis 11. Dezember ist der Beitrag für die 50. Woche fällig.

## Aufnahme einer Lehrlingsstatistik.

Im Laufe der vergangenen Wochen haben wir an sämtliche Ortsverwaltungen Fragebogen zwecks Aufnahme einer Lehrlingsstatistik versandt. Durch diese Statistik wollen wir vor allen Dingen das Verhältnis der Zahl der Lehrlinge zur Zahl des übrigen beschäftigten Gärtnerpersonals feststellen. Da die Lehrlingszucht in den letzten Jahren in erschreckendem Maße zugenommen hat, so ist diese Feststellung von weitgehendster Bedeutung. Wir ersuchen alle Mitglieder, den Vorständen ihrer Ortsverwaltung Auskunft über die Lehrlingszahl in ihrem sowie in anderen Betrieben, die ihnen bekannt sind, zu geben. Da diese Statistik mit Ende dieses Jahres schon bearbeitet werden soll, so ist schnelle Arbeit notwendig. Einzelmitglieder erhalten von ihren Gauleitungen diese Fragebogen zugesandt. Soweit das nicht geschieht, ersuchen wir, unsere Fragebogen bei der Gau- oder Hauptverwaltung anzufordern. Falls die zugesandten Bogen nicht ausreichen, können weitere von der Hauptverwaltung bezogen werden.

Der Hauptvorstand. I. A.: J. Busch.

## Achtung, Betriebsräte und Betriebsobleute!

In letzter Zeit mehren sich die Fälle, daß die Arbeitgebervertreter von Kirchengemeinden vor den Schlichtungsausschüssen behaupten, sie seien auf Grund der Friedhofseinnahmen nicht in der Lage, höhere Löhne bewilligen zu können. Die Folge davon ist, daß erst langwierige Ermittlungsverfahren auf dem Wege über die zuständigen Synoden abgewartet werden müssen, ehe eine Regelung der Löhne erfolgt, was bei den heutigen Teuerungsverhältnissen außerordentliche Schwierigkeiten für die Betroffenen mit sich bringt.

Aus diesem Grunde fordern wir hierdurch alle Betriebsräte und -Obleute auf, sich selbst Material über diese Angelegenheit zu verschaffen, was gerade bei den Friedhöfen nicht allzu schwer zu bewerkstelligen ist.

Die Zahl der Beerdigungen läßt sich ohne weiteres feststellen, ebenso können die Beträge für sonstige Leistungen, wie Anlegen und Bepflanzen von Hügeln, Gießen u. dgl. mit Leichtigkeit ermittelt werden, weil ja für alles bestimmte Tarife bestehen. Dasselbe gilt von den auszuzahlenden Löhnen, Gehältern und dem größten Teil der sonstigen Ausgaben, so daß jeder Betriebsrat bei einigem Interesse bald in der Lage sein muß, die einzelnen Posten des Etats wenigstens annähernd miteinander vergleichen und so einen Überblick über die Finanzlage des Betriebes, das Verhältnis der Gehälter zu den Löhnen und die Notwendigkeit der Neuregelung von Gebührentarifen erhalten zu können.

Letzteres scheint bei der Buntscheckigkeit, vor allem der Bestattungsgebühren, ein dringendes Erfordernis zu sein, denn die reichen Kirchengemeinden haben ihre Tarife bei weitem nicht so erhöht wie die ärmeren, obgleich die Papiermark überall den gleichen „Wert“ hat. Dieses Mißverhältnis ist also zu beseitigen und für Beerdigungen mit größerem Aufwand auch eine entsprechend höhere Bezahlung zu Gunsten der einfachsten Begräbnisse zu fordern. Bisher ließ leider die Steigerung nach oben hin immer mehr nach.

Dabei werden sich gleichzeitig Handhaben dafür ergeben, ob irgendwo der Hebel zu Verbesserungen, sei es durch Neueinteilung der Arbeiten oder durch Verbesserung der technischen Methoden anzusetzen ist. Die so gewonnenen Unterlagen sollen außerdem als Material für die anzustrebende Kommunalisierung der Friedhöfe Verwendung finden.

Ähnlich liegen die Dinge auch bei staatlichen und städtischen Gärtnerbetrieben. Es sei nur an die

geplanten Einschränkungen in Berlin, Frankfurt a. M., Herrenhausen, Wilhelmshöhe und Leipzig (Palmengarten) erinnert, die durch alle Zeitungen liefen und von der Rechtspresse mit der Bemerkung begleitet wurden, daß sie eine Folge der Lohnforderungen seien, die hoffentlich allen Arbeitern lehre, daß sie sich damit ihr eigenes Grab schaufelten.

Dem muß vorerst ganz allgemein entgegengehalten werden, daß man es keinem Arbeiter zumuten kann, der billigeren Bewirtschaftung dieser Betriebe wegen zu hungern und im besonderen ist darauf hinzuweisen, daß letztere schon vor dem Kriege Zuschußbetriebe waren, weil sie infolge des Widerstandes der gärtnerischen Unternehmer keine produktive Tätigkeit entfalten konnten. Sie erfüllten hauptsächlich kulturelle und ästhetische Aufgaben und diese können wir heute erst recht nicht entbehren. Ganz abgesehen von dem erzieherischen Wert der botanischen und Schulgärten ist die Erhaltung der öffentlichen Anlagen und Parks eine hygienische Pflicht ersten Ranges, denn sie sind die Lungen der Großstädte, die außerdem den Sinn für Schönheit und Natur auch in der jetzigen, an Idealen so armen Zeit, wecken und aufrecht erhalten sollen.

Wenn diese Zwecke nun heute angesichts des erschreckenden Tiefstandes der Mark höhere Aufwendungen erfordern, so ist das nur eine natürliche Erscheinung und es wird sich wohl nur in den seltensten Fällen nachweisen lassen, daß der betr. Etat, entsprechend dem Valutastand, die zehnfache Höhe des Friedensbetrages erreicht oder gar überschritten hat. Erst dann wären Bedenken am Platze.

Dessenungeachtet muß es aber das Bestreben der Betriebsräte sein, auch hier nicht nur die Wirtschaftsmethoden zu kontrollieren und Mißstände zu beseitigen, sondern vor allem Vorschläge für die Aufnahme oder den Ausbau produktiver Zweige auszuarbeiten.

Es sei dabei nur an die Pläne des Betriebsrates vom Berggarten in Herrenhausen erinnert, der durch die Aufnahme der verschiedensten Kulturen, wie Frühgemüse, junge Palmen, Schnittgrün, Orchideenblüten, gärtnerische Marktpflanzen usw. einen Einnahmeveranschlag von rund 165 000 Mk. aufgestellt hat, wodurch es möglich wäre, diese historische Stätte der Nachwelt zu erhalten, während andererseits hohe kulturelle Werte verloren gehen würden.

Hier ergibt sich also das eigentliche Arbeitsfeld der Betriebsräte, denn es ist gerade kein erhebendes Bild, wenn immer wieder Berichte auftauchen, da und dort seien städtische Gemüsebetriebe oder dgl. wegen Unrentabilität eingeschränkt oder aufgegeben worden. Selbst wenn man berücksichtigt, daß derartige Angaben von Gegnern der Kommunalisierung absichtlich in die Presse geleitet werden, um darzulegen, daß jeder Betrieb nur gedeihen könne, wenn der unentbehrliche Unternehmer mit seiner Gewinnsucht als Triebfeder an der Spitze stehe, ist es doch unumgänglich notwendig, den Ursachen solcher Fehlschläge nachzugehen. Jeder muß sich darüber klar sein, daß Kommunalisierung, also Gemeinwirtschaft im Interesse der betr. Stadtbewohner nur bei gleichlaufender Rentabilität möglich ist. Wollen wir uns wirklich das Armutszeugnis ausstellen, daß es ohne die berühmte „Privatinitiative“ nicht geht, daß wir tatsächlich nicht die Fähigkeiten unserer „Krauter“ besitzen? Im Gegenteil! Wir müssen ihnen die Durchführbarkeit sozialistischer Wirtschaft beweisen und den Ausgabebet der Verwaltungen durch entsprechende Einnahmen aus städtischen Baumschulen, Gemüsegärten u. dgl. entlasten. Dabei darf uns das Geschrei der Unternehmer, daß sie als Steuerzahler unter solchen Maßnahmen litten, nicht stören, denn je eher sie verschwinden, desto schneller kommen wir zur sozialistischen Wirtschaft überhaupt.

Voraussetzung ist praktische und kaufmännische, nicht bürokratische Leitung, Prüfung des Bedarfs vor Einführung solcher Kulturen, modernste technische Einrichtungen und Arbeitsmethoden, unter möglichster Benutzung bestehender Anlagen und der umfangreichen technischen und materiellen Hilfsmittel (Düngstoffe).

Starkstrom, Wasserleitung, Müllverbrennung usw.), Verkauf direkt an die Verbraucher, Beeinflussung der Presse und ähnliches mehr.

Nicht zu vergessen ist auch eine Herabminderung der Ausgaben durch Beschränkung von Arbeiten, die in der heutigen Zeit nicht mehr die frühere Bedeutung besitzen, so z. B. das fortwährende Beschneiden von Alleebäumen in Straßen ohne Stromleitungen, das Kurzhalten von Rasenflächen an der Peripherie von Parks. Die dafür aufgewendete Zeit und Kraft sollte zur Erzeugung von Lebens- und Futtermitteln verwendet werden, damit wir Gärtner unsere Rolle als Pionier auf diesem Gebiet erfüllen.

Doch auch in den großen-Erwerbsgärtnereien harren der Betriebsräte ähnliche Aufgaben, durch deren Lösung sie sich über das Niveau der reinen Beschwerdeinstanz erheben können.

Gerade in diesem Berufszweige feiert die altväterische Arbeitsmethode wahre Orgien, hier müssen wir unser Wissen und Können entfalten, um auf diese Weise einem Preisabbau die Wege zu ebnet, so weit das bei unseren Erzeugnissen auf dem Gemüsemarkt zurzeit schon möglich ist.

Immer wieder lesen wir in den Unternehmerzeitungen, daß die Gemüsesetzungen der amtlichen Preisprüfungsstellen ungenügend wären, ohne daß wir einwandfreies Material darüber haben, ob das zutrifft oder nur aus agitatorischen Gründen in die Welt gesetzt wird, um einen noch höheren „Produktionsanreiz“ zu erzielen, den man uns bekanntlich vorenthält, weil wir aus Pflichtgefühl und Idealismus zu arbeiten hätten.

Zum großen Teil sind diese Klagen auf die Schmutzkonkurrenz der Kleinunternehmer zurückzuführen, die mit Weib und Kind von früh bis spät arbeiten, nur um „selbständig“ zu sein. Berichtet doch die „Süddeutsche Gärtnerzeitung“ in Nr. 47, daß Weißkraut in Massen für 25 Pfg. angeboten worden wäre. Hier zeigt sich erstens der Nachteil der planlosen Wirtschaft ohne Rücksicht auf den wirklichen Bedarf und zweitens das Verkehrte des privatkapitalistischen Lehnsatzes, daß Angebot und Nachfrage den Preis bestimmen.

Nach unserer Auffassung darf letzterer sich nicht auf derartige schwankende Faktoren stützen, sondern muß nach wissenschaftlichen Unterlagen auf Grund der Gesteungskosten für ganze Bezirke amtlich festgesetzt werden. Dann wird man das Unterpfügen von Spinat — auch ein Segen der freien Wirtschaft — vermeiden und das Geschrei nach anderen Preisen auf seine Notwendigkeit prüfen können. Sollte sich die Unhaltbarkeit der heutigen Preispolitik auf dem Gemüsemarkt herausstellen, müßten wir der Öffentlichkeit gegenüber die Konsequenzen ziehen und andererseits dafür sorgen, daß die Genossenschaftsbildung energisch gefördert wird, denn niemand hat ein Recht, die Ware billiger zu verlangen, als die Erzeugungskosten dies gestatten.

Wie im übrigen solche Unternehmer-Unterlagen für die Preisbildung aussehen, dafür nur ein Beispiel, auch aus der „Süddeutschen Gärtnerzeitung“ (Nr. 44), wobei es sich um Buschbohnen handelt:

Bruttoeinnahme pro ¼ ha 40 Ztr. à 40 Mk. = 1600 Mk.	
Die Kulturausgaben setzen sich für diese Fläche wie folgt zusammen:	
1. Saat 40 Pfund à 6 Mk.	240,- Mk.
2. Ausnutzung des Stallmistes der Vorfrucht oder von kompostiertem Dünger	300,- „
3. 3 Zentner Thomasmehl Zentner 40 Mk.	120,- „
4. 1 Zentner Kalisalz	22,- „
5. 1 Zentner schwefelsaures Ammoniak	135,- „
6. Pflügen, Abeggen und Walzen des Bodens, 1 Gespann 1 Tag	80,- „
7. Legen der Saat, 4 Frauen 1 Tag à 16 Mk.	64,- „
8. 2 mal Hacken und 1 mal Häufeln (4 Frauen je 1 Tag Hacken, 1 Tag Häufeln = 12 Arbeitstage à 16 Mk.)	192,- „
9. Pflücklohn pro Pfund wenigstens 10 Pfg. bei 20—25 Pfund Stundenleistung	400,- „
10. Abnutzung der Geräte 10 Mk. und Pflückbehälter 20 Mk.	30,- „
11. Bodenzins: ¼ ha 6000 Mk. zu 4 % = 240 Mk.	240,- „
12. Abfuhr der Bohnen zum Verkauf	30,- „
13. Steuern, auf die Fläche umgerechnet	45,- „
14. Geschäftsrisiko, Schwund usw. 5 % der Bruttoeinnahmen	80,- „
Summa 1978,- Mk.	

Jeder einigermaßen geschulte Betriebsrat wird erkennen, daß diese Rechnung mit einem Zuschuß von 378 Mk. auf falschen Voraussetzungen beruht. Die Positionen 2 und 5 mit insgesamt 435 Mk. sind überflüssig, denn Bohnen brauchen als Stickstoffsammler weder Stallmist noch Ammoniak, sie sollen bei regelrechtem Fruchtwechsel auf ungedüngtes Land kommen. Hier liegt also ein Kulturfehler vor. Bei der Position 11, Bodenzins, ist zu bedenken, daß dessen Betrag für das ganze Jahr in Höhe von 240 Mk. einfach auf die Bohnen gewälzt ist, während diese doch längstens 2 Monate auf den betr. Platz stehen, so daß höchstens 80 Mk. Bodenzins auf sie entfallen, wenn man nur drei Ernten im

Jahre annimmt, während das andere zu Lasten der Vor-, Nach- und Winterfrucht (z. B. Spinat) geht. Ähnlich verhält es sich wahrscheinlich mit den Steuern (Position 13), die man aber mangels weiterer Unterlagen nicht richtigstellen kann.

Also allein schon aus dem Gesagten ergibt sich eine Ersparnis von 595 Mk. gegenüber dem Defizit von 378 Mk. bei sachgemäßer Kultur und Berechnung.

Wie sehen die Dinge aber umgekehrt aus, wenn z. B. die Verbandszeitung Deutscher Blumengeschäftsinhaber (Nr. 45) berichtet, daß Rosen 120 Mk., Nelken 45 Mk., Chrysanthemum 60—90 Mk., Cyclamen 6—9 Mk. das Dutzend und Maiblumen sogar 200 Mk. je Hundert kosten, oder wenn ein Landschaftsgärtner in Seefeld seinem Gehilfen nur 2,50 Mk. Stundenlohn zahlt und den Kunden dafür 5 Mk. abnimmt oder wenn ein Berliner Laubkolonist in einer sehr bekannten Baumschule für einen Pflaumenhochstamm 30 Mk. blechen muß?

Ähnlich liegt es auch in den Samengeschäften; unsere Betriebsräte aller Branchen werden also gut tun, vielleicht in Verbindung mit den Angestellten, sich dauernd Aufzeichnungen (in Gestalt eines Tagebuches) zu machen, um auf diese Weise sehr bald die Betriebsmängel erkennen und auf ihre Abhilfe drängen zu können. Das liegt nicht nur im Allgemeininteresse, sondern dient auch den im Beruf Tätigen.

Schulung ist demnach die Losung für diese unsere Kollegen, wenn sie Schrittmacher auf dem Wege zur Übernahme der Produktion sein sollen, für uns alle gilt es aber, den Markt zu beobachten und Einfluß auf die Preisgestaltung zu gewinnen.

W. R.

## Schlichtungsausschuß und Kleinbetrieb in Württemberg.

Tarifverträge konnten wir meist nur dort abschließen oder zur Durchführung bringen, wo wir durch die Organisation den nötigen Einfluß hatten und den erforderlichen Druck auf die Unternehmer ausüben konnten.

Fehlten diese Voraussetzungen, was besonders in Kleinstädten und Orten mit vielen Kleinbetrieben der Fall war, dann blieben alle Bemühungen, zu einem Tarifabschluß zu gelangen, meist ohne Erfolg.

Da die Kleinkrauter mit zu den rückständigsten und hartnäckigsten Gegnern des Tarifwesens gehören, war eine wirksame Vertretung der in solchen Betrieben Beschäftigten ungemein erschwert, umso mehr, als auch das Betriebsrätegesetz diesen keinerlei Rechte und Schutz gewährte. Dieser rechtlose Zustand wurde noch durch die Stellungnahme der Schlichtungs-Ausschüsse vergrößert. So lehnte der Schlichtungs-Ausschuß Stuttgart wiederholt ein Einschreiten auf Grund des § 20 der Verordnung vom 23. Dez. 1918 mit der Begründung ab, daß es sich in solchen Betrieben nicht um Arbeiterschaften im Sinne des § 20 Absatz 1 handle, da die Zahl der Gehilfen nur 1—3 betrage.

Eine Anwendung der §§ 23 (Erscheinungszwang zu Verhandlungen) und 27 (Fällung eines Schiedsspruchs) könne aus denselben Gründen nicht erfolgen. So war also dem Arbeiter der Kleinbetriebe aller rechtliche Schutz und Bestand in dieser Hinsicht abgesprochen.

Unser Kampf ging daher in erster Linie um den Begriff „Arbeiterschaft“. § 11 des Betriebsrätegesetzes sagt: „Arbeiter im Sinne dieses Gesetzes sind die im Dienste anderer gegen Entgelt oder als Lehrlinge beschäftigten Personen.“ In den Kleinstädten ist nun die Zahl der Lehrlinge meist eine größere als die Zahl der Gehilfen. Waren wir erst mal soweit, daß diese entsprechend dem § 11 des B.R.G. als zur Arbeiterschaft gehörend mitgerechnet werden konnten, dann war schon in einem Teil der Betriebe der Begriff „Arbeiterschaft“ vorhanden. Ebenso konnte man in der Zusammenfassung der in den verschiedenen Kleinbetrieben Beschäftigten eine „Arbeiterschaft“ in dem verlangten Sinne erblicken.

Die Einbeziehung der Lehrlinge war ohne weiteres berechtigt, da es sich in solchen Streitfällen in erster Linie um die Festsetzung geregelter Arbeitsverhältnisse handelte, und der Lehrling ebenfalls Anspruch auf die Einhaltung der gesetzlichen Verordnungen betreffs Arbeitszeit erheben konnte.

Alle Bemühungen, die Schlichtungs-Ausschüsse in diesem Sinne zu beeinflussen, blieben aber lange Zeit ohne Erfolg. Ihre bisherige Stellungnahme hat uns insofern viele Nachteile gebracht, als der Glaube an die Organisation bei den Kollegen in solchen Orten verloren ging, da ihnen irgend welcher gesetzlicher Schutz und Hilfe nicht gewährt wurde.

Auf die Dauer ließ sich aber dieser Zustand nicht halten, da bei jeder Gelegenheit von allen Organisationen, die mit Kleinbetrieben zu tun haben, die Unmöglichkeit des Standpunktes der württembergischen Schlichtungs-Ausschüsse dargelegt wurde, müßten diese ihren bisherigen Stand-

punkt in dieser Frage ändern. Sie haben sich nun ebenfalls die obigen Darlegungen zu eigen gemacht. Die Zuständigkeit ist also jetzt auch für die Kleinbetriebe gegeben. Ebenso können die Vertreter der Unternehmer entsprechend dem § 23 der Verordnung zum Erscheinen zu Verhandlungen gezwungen werden.

Gegenüber der früheren Praxis bedeutet das einen Fortschritt für uns, eine Handhabe mehr zur Durchführung unserer Forderungen. Wesentliche Arbeit wäre erspart geblieben, und mancher Erfolg wäre zu verzeichnen gewesen, wenn die Schlichtungsausschüsse bereits früher diesen Standpunkt eingenommen hätten.

Daß aber trotz der jetzigen Mithilfe die Durchführung von Tarifen in den Kleinstädten noch Schwierigkeiten genug macht, darüber sind wir einig.

Als erste Anwendung der neuen Praxis in unserem Beruf fällt der Schlichtungs-Ausschuß Ulm einen Schiedsspruch, welcher den Bezirk 5 (Oberschwaben) des Verbandes Württembergischer Gartenbaubetriebe verpflichtet, bis zum 15. Oktober mit dem Deutschen Gärtnerverband einen Tarif abzuschließen. Die Unternehmer weigerten sich trotzdem. Das Arbeitsministerium lehnte die Verbindlichkeitserklärung des Schiedsspruches ab, da die Unternehmer 38 unterschriftliche Erklärungen von Gehilfen vorlegen konnten, daß diese mit den bestehenden Lohn- und Arbeitsverhältnissen zufrieden wären. Wie diese Erklärungen entstehen, wissen wir ja aus Erfahrung. — Stolz verkünden aber die Unternehmer, daß die Sache in letzter Instanz zu ihren Gunsten entschieden ist. Also trotz der veränderten Haltung der Schlichtungsausschüsse wird es vor allem auf die Haltung, Ausdauer und Überzeugung der Kollegen ankommen, wenn allen Hindernissen zum Trotz etwas erreicht werden soll.

Daher ist nach wie vor restlose Organisation aller Kollegen Voraussetzung, die neue Praxis der Schlichtungsausschüsse nur ein Mittel zum Erfolg!

F. Arnold, Stuttgart.

## Gegen den Organisationszwang.

Der Vorstand des Allgemeinen Deutschen Gewerkschaftsbundes hat mit den Zentralleitungen der christlichen Gewerkschaften und Hirsch-Dunckerschen Gewerkvereine nachstehende Vereinbarung gegen den Organisationszwang getroffen:

„Die Gewerkschaftsorganisationen Deutschlands haben in der jüngsten Zeit ihren Einfluß auf die Gestaltung der Lohn- und Arbeitsverhältnisse und der mit der Lebenshaltung der Arbeiterschaft im Zusammenhang stehenden Dinge nicht unbeträchtlich gestärkt. Deshalb bemühen sich andauernd die organisierten Arbeiter, die Mitgliederziffern ihrer Organisationen weiter zu erhöhen. Dieses um so mehr, als die Entwicklung der wirtschaftlichen Verhältnisse die Arbeiterschaft vor Aufgaben größten Ausmaßes stellt, Aufgaben, deren Umfang und Bedeutung die Zusammenfassung aller Kräfte erfordert. Auf dieser Erkenntnis beruht das Streben der Arbeiterschaft nach Vereinheitlichung der gewerkschaftlichen Formen. Wo sich Fälle von Terror in Arbeiterkreisen zeigten, sind sie beeinflußt von dem Wunsch auf Stärkung ihrer Vereinigungen bzw. auf Schaffung ausschlaggebender gewerkschaftlicher Organisationen.

Von seiten der Arbeitgeber ist das Organisationsstreben der Arbeiter vielfach durch Zwangsmittel verschiedenster Art unterbunden worden, die gegen organisierte Arbeiter angewendet wurden. In der Verurteilung derartiger Zwangsmittel sind alle Organisationen einig.

Sie müssen auch einig sein in der Verurteilung aller Fälle von gewaltsamen und geistigem Terrorismus, gleichgültig, ob dieser von den Unternehmern, von einflußreichen Personen durch Androhung wirtschaftlicher Nachteile oder durch Ausübung von Gewissenszwang, oder von Anhängern der einen Gewerkschaftsorganisation gegen Anhänger einer anderen Gewerkschaftsorganisation ausgeübt wird.

Die Koalitionsfreiheit, die in Art. 159 der neuen Reichsverfassung garantiert ist, gibt den Arbeitern das Recht, sich einer Organisation anzuschließen, die ihrer Überzeugung entspricht. Dieses für alle geltende Recht darf nicht in ein Unrecht, in den Zwang ausmünden, den einzelnen in eine bestimmte Organisation zu pressen. Die unterzeichneten Organisationsleitungen verurteilen jede gewaltsame Einwirkung auf die Zugehörigkeit zu einer Organisation mit aller Entschiedenheit. Sie fordern alle ihre Beamten, Angestellten, Vertrauensmänner und Mitglieder auf, in und außerhalb der Betriebe jedem Zwang auf organisierte Arbeiter zum Zwecke des Austritts aus einer Organisation oder des Übertritts von einer Organisation in eine andere auf das nachdrücklichste entgegenzutreten.“

Dazu möchten wir noch bemerken, daß nach diesem Abkommen keiner unserer Kollegen, der sich unter dem Druck der heutigen Verhältnisse in einem anderen Beruf Arbeit suchen muß, gezwungen werden kann, sich dieser Berufsorganisation anzuschließen, sofern er nicht mindestens ein Vierteljahr an seiner neuen Stelle beschäftigt ist.

Falls man vorher auf ihn zwecks Übertritt einzuwirken versucht, soll er das unter Berufung auf dieses Übereinkommen zurückweisen und uns entsprechend Mitteilung machen, damit wir alles weitere veranlassen können.

## Arbeitskämpfe und Tarife

Freistaat Bayern. (Schiedsspruch.) Auf alle im Landestarif vom 20. April 1920 festgesetzten Tariflöhne und tariflichen Zuschläge ist mit Wirkung von der laufenden Lohnwoche ab eine Teuerungszulage von 10 % zu gewähren, die sich für die ohne freie Kost und Wohnung Beschäftigten auf 15 % erhöht. Dies gilt für alle im Tarifvertrag unter Ziffer 3, Buchstaben a, b, c und d angeführten Arbeitnehmer. Dem Schiedsspruch lehnten die Arbeitgeber ab; wir beantragten beim Ministerium für soziale Fürsorge Verbindlichkeitserklärung, die jetzt erfolgt ist. Hierdurch wurde ein Vertragsrecht geschaffen. Der Lohnanspruch hat Geltung vom 18. Oktober 1920 an und bezieht sich auf alle diejenigen Gehilfen, Arbeiter und Arbeiterinnen, welche am 18. Oktober 1920 in Arbeit standen, und dem Landestarif unterstellt waren. Wir fordern alle Kollegen auf, die Forderung an die Arbeitgeber einzureichen, und bei Ablehnung sich sofort mit der Organisationsleitung in Verbindung zu setzen.

## Lehrlings- und Bildungswesen

### Lehrlingszüchtereien.

Eines der schwerwiegendsten Kapitel unseres Berufes ist die gerade bei uns so stark betriebene Lehrlingszüchtereien. Hier gilt es jetzt seitens der Arbeitnehmer die Zügel anzuziehen und die Einstellung von Lehrlingen möglichst zu unterbinden. Wir dürfen nicht erst warten, bis durch Gesetz eine Regelung des Lehrlingswesens erfolgt ist, sondern müssen schon heute nach Mitteln suchen, die in diesem Spezialfalle, der von hervorragender Bedeutung ist, helfend eingreifen.

Erwähnt sei noch, daß zurzeit ein Zustrom von Schülern höherer Schulen bei uns herrscht, der alles in dieser Hinsicht bisher Dagewesene bei weitem übertrifft und seinen Grund darin hat, daß diese Schüler erkannt haben, daß in den Berufen, denen ihr Streben bisher galt, die Aussichten auf eine ihren Ansprüchen entsprechende Stellung für die nächsten Jahrzehnte recht unsichere geworden sind, während sie andererseits aber übersehen haben, daß unser Beruf schon lange mit Lehrlingen überhäuft ist. Dann sind es doch schon immer besonders die Eltern schwächerer und kränklicher Kinder, welche glauben, etwas besonders Gutes zu tun, wenn sie diese dem Gärtnerberufe zuführen, obgleich er schwere Anforderungen an die Gesundheit seiner Lehrlinge stellt, so daß eine kerngesunde, kräftige Menschennatur die Vorbedingung ist. Und nicht umsonst lehrt uns die Statistik, daß von den in unserem Berufe sterbenden Kollegen der weitaus größte Teil der Tuberkulose zum Opfer fiel.

Wenn wir nun bedenken, daß in Gärtnereien mit zwei Gehilfen durchschnittlich vier und mehr Lehrlinge tätig sind und von einer solchen Gärtnerei also in neun Jahren mindestens zwölf Lehrlinge ausgebildet werden, so müssen wir uns fragen: Wo können alle diese Lehrlinge einmal als Gehilfen untergebracht werden? Ist es möglich, daß diese Lehrlinge wirklich gut ausgebildet werden? Ist diese Lehrlingszüchtereien nicht der Grund dafür, daß tausende von Kollegen im besten Mannesalter brotlos sind? Werden diese Lehrlinge nicht nur als billige Arbeitskräfte von den Arbeitgebern ausgenutzt?

Dabei kommen wir unbedingt zu der Überzeugung, daß es höchste Zeit ist, den zahlreichen Lehrlingseinstellungen entgegenzutreten, und da sind es besonders die Guts- und Privatgärtner, die sich hier vorteilhaft betätigen können.

Wie oft liegt es nur an Euch selbst, durch sachliche Ausführungen Euren Arbeitgeber von der Unzweckmäßigkeit weiterer Lehrlingseinstellungen zu überzeugen!

Ja, selbst dann, wenn durch die Beschäftigung von Lehrlingen kleine Vorteile entstehen, sollte man sie für eine gedeihliche Weiterentwicklung unseres Berufes zum Wohle aller Kollegen opfern.

Selbstredend sollen auch in Handels- und sonstigen Gärtnereien unsere Kollegen bei der Bekämpfung der Lehrlingszüchtereien mithelfen, jedoch wird da in den allermeisten Fällen der Arbeitgeber vorläufig noch „selbstherrlich“ bestimmen. Bei den Guts- und Privatgärtnern liegt es aber sehr häufig so, daß sie in dieser Frage den entscheidenden Ton angeben. Deshalb noch einmal: „Vermeidet die Einstellung von Lehrlingen, wo es irgend möglich ist!“

Am besten wäre es für unseren Beruf, wenn ihm die Lehrlinge für längere Jahre gesperrt würden.

Handeln wir nach diesen Gesichtspunkten, Kollegen, dann haben auch wir unseren Anteil an der Bekämpfung der Arbeitslosigkeit und sorgen zugleich für eine bessere Ausbildung des gärtnerischen Nachwuchses. Gründ-

lich durchgebildete, denkende, selbständige Gehilfen finden jederzeit ihr Unterkommen.

Gebt unsern Gauleitungen die Adressen derjenigen Gärtnereien bekannt, die Lehrlinge in Massen kultivieren, sie schlecht behandeln und ausbeuten! Ebenfalls macht die Gärtnereien namhaft, welche als Lehrwirtschaften ungeeignet sind! Sorgt dafür, daß die Lehrlinge sich der Prüfung unterziehen.

Alles das fördert unsere eigensten Interessen!  
W. Golisch.

## Berichte

### Unternehmer-Willkür.

Der Gärtnereibesitzer R. Arnold in Böhlen bei Leipzig zahlt seinen Gärtnergehilfen einen Barlohn von 120—150 Mk. pro Monat. Für freie Station rechnet A. pro Woche 90 Mk., so daß ein Wochenlohn von 118 Mk. herauskommt. Den Löwenanteil von diesem Lohn steckt aber A. selbst ein, indem er, wie angegeben, den Gehilfen knapp ein Viertel als Barlohn pro Woche auszahlt, für sich aber reichlich drei Viertel als Gegenleistung für freie Station einbehält. A. hat Kartoffeln, Gemüse, Getreide usw. aus eigenem Betriebe, braucht also für diese Dinge keine Wucherpreise zu zahlen, aber umso schlimmer sind seine Rechenmethoden. Besonders muß hierbei noch hervorgehoben werden, daß dieser Lohn für eine wöchentlich 65 stündige Arbeitszeit gezahlt wird. Als nun die Gärtner den Tariflohn forderten, erhielten sie brieflich die Mitteilung, daß A. sein Geschäft einschränken müsse, weil nicht genügend Absatz zu erzielen sei; aus diesem Grunde müsse er den Gehilfen kündigen. In der Zwischenzeit verlangten die Gekündigten, daß zunächst erst einmal die tarifliche Arbeitszeit eingehalten wird. Darauf kam aber prompt die Antwort von A.: Bei mir wird 10 Stunden gearbeitet, wer nicht so lange arbeitet, muß sofort aufhören! Also Betriebseinschränkung und Überarbeit in ein und demselben Betrieb. In der nächsten Fachzeitung wird denn auch wieder ein Inserat stehen, in dem Arnold wieder einen jungen Gärtner sucht. Der billigste wird eingestellt, die andern müssen gehen.

Auf dem Schollenhof, dem Nachbargrundstück von A., wurden die Gärtner zugleich wegen des Tariflohnes vorstellig, erreichten auch die Nachzahlung; aber einige Tage danach wurde ihnen erklärt: „Na, mich habt ihr mal eingeseift, ich werde aber schon noch einen Grund finden, euch zu kündigen.“ Diesen glaubte der Besitzer Helmrich nun auch gefunden zu haben und er kündigte seinen Leuten mit den Worten: „Ihr seid mir zu teuer, ich schränke meinen Betrieb ein und arbeite nur noch mit meinen Verwandten. Weiter lasse ich in den 14 Tagen (der Kündigungsfrist) auch nur noch verkürzt arbeiten, mir wird sonst die Ausgabe zu hoch.“ Zugleich beschäftigte H. aber noch sechs Schulkinder, scheute sich auch nicht, in der Zeit der verkürzten Arbeit noch eine Hilfskraft einzustellen. Gewiß ein Beweis, wie dringend die Arbeit sein mußte. Der Zweck der Entlassungen ist ja auch nur: Arnold und Helmrich wollten die günstige Gelegenheit wahrnehmen, um der Organisation den Boden zu entziehen. Sie wollen die Gehilfen einschüchtern, damit diese nicht weiterhin in dem Verbands bleiben. Besser als so mancher unserer Kollegen wissen diese Elemente, daß die schamlose Ausbeutung nicht möglich sein würde, wenn die Arbeiter gut organisiert sind. Darum setzen sie alles daran, die Organisation zu schädigen.

Es kommen aber auch wieder andere Zeiten, und da werden wir diesen Herren schon mit mehr Nachdruck dienen können.

Wir sehen uns gezwungen, über beide Betriebe die Sperre zu verhängen und bitten die organisierten Kollegen, dies zu beachten.  
Meißner.

## Rundschau

Unsere Unternehmer in der Landschaftsgärtnerei verdienen nichts.

In Stuttgart verdienen die Maurer pro Stunde 5,40 Mk. Die Unternehmer verrechnen 7,50 Mk. bis 7,80 Mk. Die Spannweite resp. der Unternehmergewinn beträgt also 2,10 bis 2,40 Mk. pro Stunde. Die Kollegen der Landschaftsgärtnerei verdienen pro Stunde 3,85 bis 4 Mk., verrechnet wird aber 6,50 bis 7,50 Mk., so daß hier die Spannweite 3 Mk. bis 3,50 Mk. beträgt. Die Unternehmer der Landschaftsgärtnerei erzielen also höhere Verdienste wie die Unternehmer des Baugewerbes. Wir wollen dies Beispiel zwar nicht verallgemeinern, aber immerhin zeigt es uns, daß verschiedentlich in unserem Beruf noch ganz gut verdient werden kann.

### Der Kampf gegen die Betriebsräte.

Die Betriebsräte sind den Unternehmern ein Dorn im Auge. Mit allen Mitteln versuchen sie, diesen das Leben sauer zu machen. Haben sie dann endlich ein für sie ganz besonders gefährliches Betriebsratsmitglied aus ihrem Betrieb herausgegraut, dann versuchen sie auch noch, ihm eine Beschäftigung bei anderen Firmen unmöglich zu machen. Diese Absicht tritt deutlich aus folgendem Zeugnis hervor:

## Volks-Sammlung für die notleidenden Kinder. Kinder in Not!

Wir bitten unsere Kollegen, die in den nächsten Wochen erfolgenden Sammlungen der „Deutschen Kinderhilfe“ nach besten Kräften zu unterstützen.

Herr . . . , geboren am . . . , war vom 28. November 1918 bis zum 30. März 1920 bei uns als Verseiler beschäftigt. Am 31. März 1920 ist Herr . . . von der Arbeiterschaft als Mitglied des Arbeiterrates gewählt worden und hat als solches eine produktive Tätigkeit nicht mehr ausgeübt.

Sein Austritt erfolgt heute auf eigenem Wunsch.

Der so Gezeichnete, der kein Zeugnis, sondern lediglich eine Austrittsbescheinigung verlangte, forderte natürlich eine Änderung dieses „Zeugnisses“, was aber die Firma mit folgenden Zellen ablehnte:

Anbei Ihr Zeugnis. Wir können Ihnen eine andere Bescheinigung über die bei uns ausgeübte Tätigkeit nicht ausstellen.

Dazu ist zu bemerken, daß die Firma kein Recht hat, in einer Austrittsbescheinigung etwas über die Tätigkeit des Arbeiters zu sagen, es sei denn, daß dieser es ausdrücklich wünscht. Der Zweck der Übung ist klar. Man will den Betriebsräten durch derartige Zeugnisse, die für ihr weiteres Fortkommen natürlich hinderlich sind, die Lust zur Ausübung solch einer Funktion nehmen und sich auf diese Art die Betriebsräte überhaupt vom Halse schaffen. Zur Erreichung dieses Zieles sind den Industriebaronen natürlich alle — auch ungesetzliche — Mittel recht; aber sie werden ihnen nichts nützen!

### Das Steuer-Veranlagungsjahr 1920.

Grundsätzlich wird, wie auch § 29 des Einkommensteuergesetzes vorschreibt, das Einkommen des letzten Kalender- bzw. Wirtschaftsjahres als Veranlagungsjahr herangezogen; d. h. das Einkommen des Vorjahres bildet die Grundlage für die Besteuerung im darauffolgenden Jahre. Für das Jahr 1920 wurde auf Grund des § 38 des Einkommensteuergesetzes eine erstmalige Ausnahme gemacht. Das Einkommen des Jahres 1920 wird nämlich bei allen Steuerpflichtigen für das Steuerjahr 1920-21 zugrundegelegt. Das trifft ebensowohl für den Arbeiter und Festbesoldeten zu, die dem Lohnabzug unterliegen, wie für die anderen Erwerbskreise. Das Einkommen des Jahres 1919 mußte mit Rücksicht auf die schwere Belastung der Finanzämter mit der Veranlagung anderer Steuern, insbesondere der Kriegssteuern, und mit Rücksicht auf die Vorbelastung des Einkommens von 1919 durch die Kriegsteuern und das Reichsnotopfer für die Heranziehung der Einkommensteuer außer Betracht bleiben.

### Gesetzliche Feiertage.

Nach § 105b der Gewerbeordnung, der nach wie vor in Geltung ist (vgl. auch Art. 39 der Reichsverfassung), dürfen in Betrieben von Fabriken usw. Arbeiter an Sonn- und Feiertagen nicht beschäftigt werden, soweit nicht besondere Ausnahmen auf Grund der §§ 105c bis 105f der Gewerbeordnung zugelassen sind. Nach § 105a Abs. 2 bestimmen die Landesregierungen unter Berücksichtigung der örtlichen und konfessionellen Verhältnisse, welche Tage als Festtage im Sinne der genannten Bestimmungen gelten. In Preußen gelten als Festtage im Sinne der vorbezeichneten Bestimmungen das Neujahrsfest, der zweite Ostertag, das Himmelfahrtsfest, der zweite Pfingsttag, der erste und zweite Weihnachtsfeiertag, der Karfreitag und der Bußtag. An diesen Tagen dürfen nur diejenigen Arbeiten ausgeführt werden, die auch an den Sonntagen auf Grund gesetzlicher Bestimmungen vorgenommen werden dürfen. Danach würde sich ein Arbeitgeber, der z. B. am Bußtag Arbeiten ausführen läßt, deren Verrichtung an Sonntagen unzulässig ist, strafbar machen.

### Sterbetafel.

Am 7. November verstarb unser Mitglied, der Obstbau-techniker Egon Schwabe in Rostock.

Am 13. November verstarb an den Folgen einer Operation der Kollege Karl Gondolatsch, Vorsitzender im Bezirk Berlin-Steglitz, im Alter von 46 Jahren.

Gestorben ist das Mitglied der Ortsverwaltung Hamburg, der Kollege Johannes Blasius, im Alter von 21 Jahren.

Infolge eines Betriebsunfalles verstarb das Mitglied der Ortsverwaltung Quodlinburg, der Kollege Hermann Altendorf.  
Ehre ihrem Andenken!