

Gärtner-Zeitung

Organ des Verbandes der Gärtner und Gärtnerarbeiter, Sitz Berlin

Veröffentlichungsblatt der Gärtner-Krankenkasse (Ersatzkasse), Sitz Hamburg

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

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

Erscheint wöchentlich Sonnabends

Gibt gelesene Zeitungen an unorganisierte Kollegen und Kolleginnen.

In der Zeit vom 15. Mai bis 21. Mai ist der Beitrag für die 21. Woche fällig.

Einrichtung einer neuen Beitragsklasse.

Der Verbandstag 1920 erteilte dem Hauptvorstand die Vollmacht, bei weiterem Ansteigen der Preise und Löhne weitere Beitragsklassen anzugliedern. Seit dem Juli vorigen Jahres ist nun zweifellos in einer Reihe von Orten eine solche weitere Lohnsteigerung erfolgt, damit die Voraussetzung für den Hauptvorstand gegeben, der ihm erteilten Vollmacht gemäß das Beitragswesen weiter auszugestalten.

Es wird demgemäß mit Geltung ab 1. Juni eine VIII. Beitragsklasse angegliedert mit einem Beitrag von 4,50 M.

Die Unterstützungssätze in dieser Klasse sind entsprechend dem sonstigen Aufbau folgende:

nach 52 Beitragswochen	20 Tage	à 2,40 M.	= 48 M.
" 104	" 30	" à 2,60	" = 78 "
" 156	" 40	" à 2,80	" = 112 "
" 260	" 50	" à 3,—	" = 150 "
" 364	" 60	" à 3,20	" = 192 "
" 520	" 70	" à 3,40	" = 238 "

Die Streik-Unterstützung beträgt:

nach einer Mitgliedschaft von 2 Wochen	48 M.
" " " " 13	54 "
" " " " 52	68 "
" " " " 260	81 "

Nach einem weiteren Beschluß des Verbandstages beträgt der Beitrag einen Stundenlohn, mindestens aber 75 % eines Stundenlohnes. Wir bringen diesen Beschluß in Erinnerung, da leider noch nicht überall diesem entsprechend gehandelt wird.

Der Hauptvorstand. I. A.: Alb. Lehmann.

Gewinnbeteiligung?

II.

Es hieße aber angesichts der Unvollkommenheit alles Menschlichen ungerecht sein, wenn man nur die Schatten-, nicht auch die Lichtseiten einer solchen Einrichtung beleuchten wollte, ja wir haben sogar die Pflicht, alles zu prüfen, was der Arbeiterschaft Erleichterungen ihres schweren Loses bringen könnte. Deshalb sei zu diesem Thema noch folgendes bemerkt:

Es steht außer allem Zweifel, daß die in Nummer 19 geschilderten Beschränkungen und Nachteile durch die heutige umfassende Tätigkeit der Gewerkschaften und Schlichtungsinstanzen sowie durch kollektive Vereinbarungen über klagbare prozentuale Ansprüche auf den Gewinnanteil, auf Abgangsentschädigungen, festen Lohn, geregelte Arbeitszeit, Mitbestimmungsrecht u. dgl. m. erheblich gemildert werden könnten, insbesondere wenn man noch an Geschäftskontrolle durch vereidigte Bücherrevisoren und an Verhütung gesundheitlicher Schäden infolge übermäßiger Arbeit denkt, wie sie das Taylorssystem leicht mit sich bringt.

Wären diese Voraussetzungen erfüllt, bliebe also noch zu prüfen, welche volkswirtschaftlichen Vorteile sich aus einer solchen Gewinnbeteiligung ergeben würden.

Dabei muß man auf die nicht wegzuleugnende Tatsache hinweisen, daß das bisherige System der Ausbeutung der Arbeitskraft durch einige wenige, die dann Gewinn auf Gewinn häuften, die kulturellen Errangenschaften in vollen Zügen genossen, während das Volk mit leeren Händen vor diesen Kulturspeichern stand und sich an fragwürdigem Ersatz ergötzte, obgleich ihre Seele Hunger litt, eine große Interessenlosigkeit und

Gleichgültigkeit in bezug auf alle Wirtschaftsfragen hervorgerufen hat, besonders in der Jetztzeit mit ihren furchtbaren Anforderungen, geradezu verhängnisvoll wirkt. Nur ein Gedanke beherrscht die Massen: Es muß anders werden, wir wollen keine Nummer, keine Schachbrettfiguren, nicht Objekt, sondern Subjekt sein. Jedes Mittel, und seien es auch gewaltsame Erhebungen, ist ihnen recht, Erschütterungen unseres feinfühligsten Wirtschaftslebens sind die unausbleibliche Folge.

Solange also die herrschenden Klassen kein Verständnis für diese psychologischen Fragen haben, gilt es einen Ausweg zu finden, um neben der unbedingt nötigen Steigerung der Produktion auch eine materielle und ideelle Befriedigung der Werte schaffenden Kräfte zu finden.

Ein solches Aushilfsmittel könnte unter voller Berücksichtigung des oben Gesagten vielleicht eine zweckentsprechende Gewinnbeteiligung sein.

Selbst hervorragende Anhänger des alten Systems geben zu, daß wir eine wissenschaftliche Betriebsführung brauchen, die sich letzten Endes zu einer planmäßigen, „geleiteten“ Weltwirtschaft auswächst. Denn die Schätze der Welt sind für alle Menschen vorhanden, sie auszunutzen ist das Zwangsgebot der Stunde. Betriebsökonomie heißt das Schlagwort der Gegenwart, Arbeitsfreudigkeit ist ihre erste Voraussetzung. Aber nur wenn die Arbeiterschaft auch geistig am Produktionsprozeß beteiligt wird und schon auf Erden die Erfolge am eigenen Leibe spürt, ist diese zu erwarten. Arbeitsverdichtung, Ersparnis an Material und Aufsicht wäre die Wirkung. Man würde die Betriebsleiter vorwärtsdrängen, um immer neue Arbeitsmethoden und Maschinen einzuführen, die bei gleichbleibender Arbeitszeit eine Steigerung der Erzeugung und dadurch Abbau der Preise gewährleisten, ohne daß es eines Heeres von Aufsehern bedürfte, die jetzt von den Arbeitern mit bezahlt werden müssen. Nur eine Prüfung des Produkts wäre nötig.

So wie schon bisher das Maximum an Arbeitsleistung beim Achtstundentag erzielt wird und dann wegen Ermüdung sinkt, würde im Falle finanzieller Interessiertheit in derselben Zeit jeder das Möglichste herausholen und damit die Konkurrenzfähigkeit der Betriebe garantieren.

Das ganze wäre eine freiwillige Selbstanspannung, die sich z. B. bei den schottischen Genossenschaften ganz ausgezeichnet bewährt haben soll. In diesem Falle wäre der Vorteil erfreulicherweise nur den Genossenschäftlern zugute gekommen, während es beim kapitalistischen System nicht zu vermeiden ist, daß auch der Unternehmer davon profitiert, was sicherlich nicht im Sinne der Fortentwicklung unserer Privatwirtschaft zur Allgemeinwirtschaft liegt. Man müßte also Vorkehrungen treffen, diese Nebenerscheinung möglichst einzuschränken und nur zu einer vorübergehenden zu machen. Im übrigen ist gerade hierbei zu beachten, daß die etwaigen Gewinnanteile der Arbeiter wohl fast restlos sofort wieder in den Konsum übergehen, ihn also beleben, während ohne solche Verteilung die Gesamtsumme des Gewinns in den Händen eines einzelnen bleibt, dort eine ungerechtfertigte Bereicherung darstellt und von anderen „verzinst“ werden muß, ohne im Interesse der Allgemeinheit „tätig“ zu sein. In diesem rein kritischen Sinne wollen die vorliegenden Darlegungen bewertet sein und es wäre erfreulich, wenn sich auch unsere Kollegen dazu äußern wollten.

Zum Schluß sei noch darauf hingewiesen, daß das hier Gesagte natürlich auch auf unseren Beruf angewendet werden kann, wo eine Beseitigung überlebter Arbeitsmethoden und eine Steigerung der Produktion ganz besonders wünschenswert wäre.

Da wir aber ein Überwiegen der Vorteile über die Nachteile noch nicht erkennen können und die Gewinnbeteiligung höchstens als ein Mittel, nicht als das Mittel zur Gesundung betrachten, weil wir ferner der Auffassung sind, daß der Sozialismus nunmehr

aus dem Stadium der theoretischen Erörterungen in das der praktischen Auswirkung treten muß, haben wir uns zu den als Versuchsballon zu bewertenden Artikeln im „Handelsblatt“ Nr. 48 (1920), „Möllers Deutscher Gärtner-Zeitung“ Nr. 36 (1920), Nr. 6 (1921) und „Schlesische Gärtnerbörse“ Nr. 49 (1920) noch nicht geäußert. Nachdem nunmehr aber auch der Vorstand der Jüdischen Gemeinde in Berlin anlässlich des Friedhofsarbeiterstreikes mit demselben Thema kam, hielten wir es für unsere Pflicht, unsere dort schon mündlich begründete Ablehnung nochmals in erweiterter Form schriftlich zu geben.

Ganz allgemein ist zu den betr. Zeitungsartikeln zu bemerken, daß sie sich ebenfalls mehr ablehnend als zustimmend aussprechen. Man betrachtet die Gewinnbeteiligung lediglich als eine Prämie, allzuviel verspricht man sich nicht davon. Diese Tendenz macht sich auch in anderen Unternehmerorganen bemerkbar, weil die Praxis nicht den „gewünschten“ Erfolg gebracht hat. Verschiedene Firmen haben schon wieder abgebaut, da die Arbeiter in die Bücher gucken wollten. Das ist die wundeste Stelle der notleidenden Unternehmer, daher empfehlen sie Kleinaktien im beschränkten Maße, damit die Arbeitnehmer auf den Generalversammlungen der Aktiengesellschaften nicht allzuviel Einfluß haben. Man sieht also auch hier wieder, daß man die Verfügungsgewalt nicht aus den Händen geben will, aber gern Arbeitergrotschen zur Stärkung des Betriebskapitals nimmt. Man kümmert sich verteuert wenig um Produktionsüberschüsse für den Export, sondern betrachtet die Sache als Rechenexempel, den Arbeiter als Maschine, nicht als Mensch.

Im übrigen ist die Geschichte nicht neu, sie tauchte schon 1842 in Paris auf und die kommende Gesetzgebung wird sich vielleicht noch mehrfach damit beschäftigen. Ausgerechnet die Deutschnationalen haben plötzlich ihr Herz für die Arbeiter entdeckt und wünschen ähnlich wie Frankreich und die Tschechoslowakei ein entsprechendes Gesetz zur „Beruhigung“. So malt sich in den Köpfen jener Anhänger des Beherrschungsprinzips der Befreiungskampf der Arbeiterschaft. Der Kapitalismus vermag auf seiner Suche nach Auswegen keine neuen Gedanken zu finden, sein letztes Hilfsmittel bleiben die Bajonette, wenn die Verdummung nicht mehr hilft. Wie kann man da noch die „Geistesarmut der Revolution“ glossieren?

Wir fordern, solange das kapitalistische System besteht, gerechte Entlohnung nach der wirklichen Leistung, der Mehrwert ist der Allgemeinheit zuzuführen! Zur Verwirklichung dieses Zieles ist die Erhaltung und Stärkung der Gewerkschaften das oberste Gebot; handeln wir darnach! W. R.

Zur Nachforderung des Tariflohns.

In letzterer Zeit mehren sich auffällig die Fälle, wo Kollegen vorbehaltlos einen niedrigeren als im Tarif vereinbarten Lohn annehmen und erst dann ihre Ansprüche geltend machen, wenn sie entlassen werden. Sie verlangen dann den Rechtsschutz des Verbandes und wundern sich, wenn ihnen dieser in den meisten Fällen nicht gewährt werden kann. Um nun für die Zukunft derartige Vorkommnisse nach Möglichkeit zu verhindern, wollen wir an dieser Stelle einmal die juristischen Unterlagen für die Unhaltbarkeit späterer Nachforderungen besprechen.

In der Kartenauskunftei des Arbeitsrechts untersucht Privatdozent Dr. Schulz-Schaeffer, Marburg, diese Frage eingehend. Nach seiner Auffassung kann jeder Arbeiter auf seine tariflichen Rechte verzichten. Andernfalls hätte eine beabsichtigte Beschränkung der Handelsfreiheit nach dieser Seite hin unzweideutigen Ausdruck im Gesetz finden müssen. Dies sei offenbar aber garnicht beabsichtigt gewesen, weil der Tarifvertrag nach Treu und Glauben gehalten werden müsse. **Wenn also ein Arbeitgeber planmäßig von seinen Leuten Verzicht auf Teile des Tariflohns entgegennimmt, verletzt er unmittelbar oder mittelbar den Tarifvertrag und es sei festzustellen, daß der Arbeitnehmer durch Verzicht auf einen Teil seines Lohnes Ansprüche zum Erlöschen bringe.**

Darauf behandelt Schulz-Schaeffer die Frage: „Liegt in der vorbehaltlosen Annahme tarifwidriger Löhne ein Verzicht?“ Er kommt zu der Auffassung, daß es sich um den Begriff „Erlaß“ im Sinne des § 397 des BGB. handele. Nach diesem liege in der Minderzahlung eine entsprechende Willenserklärung des Schuldners (Arbeitgeber) und in der Annahme eine mittelbare, also stillschweigende, Willenserklärung des Gläubigers (Arbeitnehmer) zum Verzicht. Es heißt dann wörtlich:

„Wenn also ein Arbeitnehmer den Minderlohn wiederholt widerspruchslos annimmt, während in den betreffenden Arbeitnehmerkreisen die Höhe des Tariflohnes allgemein bekannt ist und ihm Gelegenheit gegeben war, seinen Widerspruch gegen die tarifwidrige Lohnzahlung geltend zu machen — wenn also der Arbeitgeber aus dem passiven Verhalten des Arbeitnehmers vernünftigerweise auf seinen Verzicht schließen mußte — dann liegt in diesem Verhalten des Arbeitnehmers objektiv der Tatbestand einer Verzichtserklärung. Der Arbeitgeber kann sich auf sie berufen, ohne etwa nachweisen zu müssen, daß der Arbeitnehmer

auch wirklich den Verzichtswillen gehabt hat, ja ohne daß er nachzuweisen braucht, daß der betreffende einzelne Arbeiter den Tarifanspruch gekannt hat. Nur jene Umstände hat er darzutun, auf Grund deren sich das Verhalten des Arbeitnehmers objektiv als Verzichtserklärung darstellt.

Auf der anderen Seite kann aber der Arbeitnehmer möglicherweise die in seinem Verhalten liegende Verzichtserklärung unwirksam machen, indem er sie auf Grund des § 119 BGB. wegen Irrtum anfechtet unter dem Nachweis, daß er mit seinem Verhalten eine Verzichtserklärung nicht zum Ausdruck bringen wollte. Dazu würde aber keineswegs genügen, daß er den Mangel seines Verzichtswillens dartut; wenn er sich bewußt gewesen ist, daß sein Verhalten als Verzichtserklärung wirkte — und das wird im gegebenen Falle stets anzunehmen sein —, so hat er eine Erklärung dieses Inhalts auch gewollt. Der Mangel seines Verzichtswillens würde als geheimer Vorbehalt (sogen. Mentalreservation) nach § 116 BGB. unbeachtlich sein. **Die Anfechtung des Arbeitnehmers würde wohl nur dann durchgreifen können, wenn er nachweist, daß er den über den empfangenen Lohnbetrag hinausgehenden Tariflohnanspruch nicht gekannt habe,** obwohl er in den betreffenden Arbeitnehmerkreisen allgemein bekannt war, vorausgesetzt, daß er unverzüglich anfechtet, nachdem er von dem Tariflohnanspruch Kenntnis erlangt hat. Dann ist er aber dem Schadenersatzanspruch des Arbeitgebers aus § 112 BGB. ausgesetzt: Hat dieser dadurch Schaden erlitten, daß er auf die Gültigkeit der Verzichtserklärung vertraute — er hat z. B. seinen Abnehmern gegenüber entsprechend niedrigere Preise berechnet —, so kann er vom Arbeitnehmer Ersatz dieses Schadens verlangen.

Wären die Tariflohnsätze in den betr. Arbeitnehmerkreisen nicht allgemein bekannt, so müßte der Arbeitgeber, falls der Arbeitnehmer es bestreitet, nachweisen, daß dieser seinen Tariflohnanspruch gekannt hat und daß er sich bewußt war, daß der Arbeitgeber mit dieser Kenntnis rechnete; damit wäre dann hier ebenfalls dargetan, daß in dem passiven Verhalten des Arbeitnehmers eine Verzichtserklärung lag — vorausgesetzt natürlich, wie oben, daß er Gelegenheit gehabt hat, seinen Widerspruch gegen die tarifwidrige Entlohnung geltend zu machen.

Wenn der — unmittelbare oder mittelbare — Verzicht des Arbeitnehmers durch Drohung veranlaßt ist — etwa durch Drohung mit Kündigung —, so kann der Arbeitnehmer die Verzichtserklärung durch Anfechtung auf Grund des § 123 BGB. unwirksam machen.

Die hier entwickelte Ansicht, daß der Tariflohnanspruch verzichtbar ist und daß ein solcher Verzicht in der vorbehaltlosen Annahme des tarifwidrigen Lohnes unter gewissen Voraussetzungen erblickt werden muß, ist die in Schrifttum und Rechtsprechung herrschende, doch sind auch gegenteilige Meinungen vertreten.

Zu der hier in die Debatte geworfenen Frage der Schadenersatzansprüche des Arbeitgebers möchten wir bemerken, daß diese wohl kaum praktisch in die Erscheinung treten dürfte, weil dem Krauter ja sehr viel daran liegt, billige Leute zu haben und daß er gar nicht daran denkt, deswegen seine Ware billiger zu verkaufen. Unseren Kollegen aber rufen wir zu, mehr Rückgrat bei der Innehaltung der Tarife!

Nachträgliche Lohn- und Überstundenforderungen.

Das Gewerbegericht Königsberg i. Pr. hat in einer Entscheidung vom 10. November 1920 eine Lohnklage auf Grund der Verordnung vom 23. Dezember 1918 (Tarifverordnung) abgewiesen und dabei folgendes zum Ausdruck gebracht, was unsere Leser im eigenen Interesse beherzigen und unsere Funktionäre beachten sollten, wenn sie um Unterstützung angegangen werden:

„Es geht in unserem von den Grundsätzen von Treu und Glauben beherrschten Rechtsleben nicht an, daß ein Arbeitnehmer lange Wochen und Monate widerspruchlos einen außertariflichen Lohn annimmt, das Vertragsverhältnis mit diesem Lohn fortsetzt und plötzlich (zumeist nach Lösung des Arbeitsverhältnisses) mit einer erheblichen Nachforderung an den Arbeitgeber herantritt. — So kann man im Rechtsleben nicht verfahren, wenigstens kann man für ein derartiges Verhalten nicht den Schutz des Gerichts erwarten.“

Diese Auffassung wird übrigens auch durch den § 254 des BGB. unterstützt, welcher besagt: „Hat bei der Entstehung des Schadens ein Verschulden des Beschädigten mitgewirkt, so hängt die Verpflichtung zum Ersatze sowie der Umfang des zu leistenden Ersatzes von den Umständen, insbesondere davon ab, inwieweit der Schaden vorwiegend von dem einen oder dem andern Teile verursacht worden ist.“

Wir selbst als Gewerkschaft müssen von unseren Mitgliedern verlangen, daß sie die von uns erkämpften Tarifverträge jederzeit respektieren und sich ihrer nicht erst erinnern, wenn sie zum Abschied aus dem Arbeitgeber noch etwas herausquetschen wollen. Damit ist dem Tarifgedanken nicht gedient.

Landestarife.

Nachdem in den meisten Berufen das Tarifwesen zu Bezirks- und Landestarifen geführt hat, lohnt es sich, diese Frage von gärtnerischen Gesichtspunkten aus etwas näher zu betrachten. Wir finden heute nur Landestarife in Sachsen, Schlesien, Westfalen, Baden und Bayern, während in den übrigen Ländern wenig Neigung für solche besteht. Anstelle dessen gibt es in fast allen Städten Ortstarife, die zumeist noch nicht einmal die nähere Umgebung erfassen. Dieser Zustand ist recht bedauerlich und führt allmählich dazu, daß auch die Arbeitgeber in den Städten tarifmüde werden, und nicht verstehen können, warum gerade sie an den Tarif gebunden sind.

Zweifelhohne hat auch ein großer Teil der Arbeitgeber das Tarifwesen gewünscht, denn erst dadurch war es möglich, die Anarchie in den gärtnerischen Lohn- und Arbeitsverhältnissen wenigstens einigermaßen zu beseitigen. Der Konkurrenzkampf der Unternehmer untereinander wurde etwas leichter, weil ja fast alle gehalten waren, gleiche Lohn- und Arbeitsbedingungen zu beachten. Die heutige Tarifmüdigkeit ist zumeist nur dadurch entstanden, daß viele Handels- und Privatgärtner, die nicht an den Tarif gebunden sind, billigere Ware von außerhalb einführen. Sollen nun die Arbeitgeber in den Städten nicht dauernd die Benachteiligten sein, so müßte folgerichtig der Tarif auf größere Wirtschaftsgebiete und Landesteile ausgedehnt werden. Dabei könnten, vielleicht mit Ausnahme der Löhne, überall einheitliche Bestimmungen gelten, auch in der Frage der Arbeitszeit ließen sich Mittel und Wege finden, die zu einer Verständigung führen.

Durch einen Landestarif, der für allgemein verbindlich erklärt ist, lassen sich sogar Verordnungen aufheben und abschwächen, wenn dies von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite beantragt wird. Ein allgemein verbindlich erklärter Tarifvertrag hat Rechtskraft auch für diejenigen, die keinem vertragschließenden Verbands angehören. Jede Schmutzkonkurrenz ließe sich also ausschalten, sogar diejenige der Privatgärtner, wenn man letztere in den Tarifvertrag einbezieht und gegen die Verbindlichkeitserklärung kein Einspruch erhoben wird.

Zweifelhohne befindet sich die Gärtnerei in keiner beneidenswerten Lage, sie kann aber gebessert werden, wenn man die Anarchie beseitigt. Es liegt durchaus im Interesse des gesamten Berufes, gegenüber der unlauteren Konkurrenz gewisse Schranken zu ziehen. Und zwar zunächst in der Lehrlingshaltung. Die Eignung der Betriebe zu Lehrwirtschäften, die Ausbildung und Prüfung, die Anzahl der Lehrlinge und die Vergütung der Lehrlinge bedarf unbedingt der zentralen Regelung. In der Arbeitszeitfrage muß ebenfalls eine andere Regelung eintreten. Die bisherigen, durch die Verhältnisse bedingten Gesetze haben die Gärtnerei nur teilweise erfaßt und ließen zu viele Möglichkeiten offen, sich außerhalb des Gesetzes zu stellen. Die Entlohnung der Arbeitskräfte ist für die Gärtnereibesitzer der Stadt solange schwierig, als die Arbeitgeber von außerhalb wesentlich billiger produzieren können. Infolgedessen weigern sie sich zumeist, ihren Leuten den Lohn zu zahlen, den sie selbst nach ihrer Ansicht verdienen müßten. Als Folge davon haben bereits viele unserer besten Fachleute den Beruf wechseln müssen, viele werden noch folgen und andere werden gezwungen sein, die Schmutzkonkurrenz durch Gründung neuer Unternehmungen zu vermehren.

Die geschilderten Verhältnisse erheischen dringend eine baldige Änderung, die meines Erachtens nur auf dem Wege zentraler Tarife möglich ist.

Fuchs, Frankfurt a. M.

Die revolutionäre Bedeutung der Gewerkschaften.

Durch die Erfindung der Arbeitsmaschinen, durch das Fortschreiten des Kapitalismus, durch den Übergang vom Binnenhandel zum Welthandel ist unsere Wirtschaft allmählich auf eine neue Grundlage gestellt worden, die die menschliche Gesellschaft im Laufe der Jahrzehnte vollständig umgewandelt hat. Der Krieg mit seiner Massenvernichtung wirtschaftlicher und geistiger Werte hat ein Chaos heraufbeschworen, das alle Grundfesten der Überlieferung erschüttert, aber gleichzeitig den Keim zu einer neuen, verhelfungsvollen Entwicklung in sich birgt. Noch gärt und brodeln alles, der Übergang zu einer neuen Epoche vollzieht sich unter schweren Eruptionen, das alte verschwindet nur langsam, mitunter scheint es noch zu triumphieren. Ungeheure Vermögen haben sich in wenigen Händen zusammen geballt und zugleich müssen Millionen in Armut und Elend leben. Während eine Klasse von Überreichen in unedler Genußgier entartet, verdirbt eine andere weit zahlreichere in unwürdiger Erniedrigung und Unterernährung. Ein erbitterter Klassenkampf ist entbrannt. Immer dröhnender durchhallt die Stimme des Sozialismus unser Jahrhundert.

Der Klassenkampf des Proletariats entwickelte sich allmählich. Er fing mit vereinzelt Auflehnungen der Arbeiter

gegen allzu unerträgliche Lohn- und Arbeitsverhältnisse an, nach und nach bildeten sich Verbände und es dämmerte bei der Arbeiterschaft, daß ihre Interessen nicht zufällig einmal mit dem Unternehmer, dem Kapital, in Konflikt gerieten, sondern mit ihm im dauerndem Gegensatz stehen. Bei ihr bildete sich das Bewußtsein, eine besondere Klasse zu bilden; ihr Blick erweiterte sich auf die Bedürfnisse der Gesamtheit. Damit wird aber der Kampf zugleich auch auf das politische Gebiet hinübergeleitet, wo sich die allgemeinen Gegensätze der Klassen abspielen.

Doch erst zur wirtschaftlichen, zur Gewerkschaftsbewegung. Man hat die Gewerkschaften oft die Vorschule zum Sozialismus genannt. Das ist nur insofern richtig, als sie den praktischen Elementarunterricht im Klassenkampf geben. Ihre Praxis bringt den Arbeitern erst das Klassenbewußtsein und die erste Einsicht in die Zusammenhänge der Gesellschaft bei. Erst diese Erfahrungen lehren die Arbeiter die Triebkraft der Ausbeuter, das Wesen des Kapitalismus und die Notwendigkeit eines unaufhörlichen Kampfes erkennen, die von der Schule und sonstigen staatlichen Instituten erzogenen Illusionen verschwinden in dieser Praxis. Allerdings ist die Einsicht in das Wesen des Kapitalismus, die dabei erreicht wird, noch unvollkommen. Sie ist breit, aber nicht tief. Im Gewerkschaftskampf sieht man nur den Unternehmer oder den Unternehmerverband, nicht die ganze Klasse.

Der Kampf ist nicht gegen alle Machtpositionen des Kapitals gerichtet. Dem Staat begegnet man nur als dem Gendarmen und Richter, aber man steht an der Wurzel der Gesellschaft, wo alle Verhältnisse in ihrer klarsten, einfachsten, begreifbarsten Gestalt auftreten. Daher ist die hier erworbene Einsicht, die manchem Politiker abgeht, der sich nur in höheren Regionen der verwickelten Zusammenhänge aufhält, so überaus wertvoll durch ihre Gründlichkeit.

Aber sie genügt dem kämpfenden Arbeiter nicht, er muß auch die sonstigen Zusammenhänge kennen, muß sich politische Einsicht erwerben. Er muß sehen, wie hinter dem Unternehmer und hinter ihm selbst bedeutende Machtmittel stehen, wie Klasse gegen Klasse um die politische Gewalt kämpft, deren Besitz eine weitere Voraussetzung für die Verwirklichung des Sozialismus, für die endgültige Besiegung des Kapitalismus ist. Ein richtiges Urteil über die dabei einzuschlagende Taktik kann ihm nur der politische Kampf geben.

Die Hauptbedeutung der Gewerkschaftsbewegung für die Macht des Proletariats liegt auf einem andern Gebiete und zwar auf dem der Ausbildung der proletarischen Disziplin. Die Praxis des täglichen Gewerkschaftskampfes ist die Schule, die die Arbeiter lehrt, das unmittelbare, persönliche Interesse gegen das gemeinsame Interesse zurückzustellen, den persönlichen Vorteil für den Sieg der Klasse zu opfern. Jeder durch standhaftes Zusammenhalten gewonnene Streik, jeder durch Mangel an Solidarität verlorene Kampf hämmert ihnen die Wahrheit in die Seele, daß, wenn der einzelne seinem eigenen Willen folgt, alle verlieren, wenn aber jeder sich dem Willen der Gesamtheit unterwirft, alle gewinnen und vorwärts kommen. Diese im Kampf erworbene Erfahrung schafft in den Arbeitern die Disziplin! Jeder fühlt sich aufs engste mit seinem Kameraden verbunden, das organisierte Handeln wird zur Natur, jeder fühlt sich als Teil einer einheitlich vorgehenden Masse. In dieser Wesensart der Gewerkschaften liegt die Kraft des kämpfenden Proletariats, nur dadurch, daß es immer als festgefügte, nicht zu spaltende Masse auftritt, kann sie die mächtige Organisation des Klassenstaates einmal zu besiegen hoffen. Von den beiden großen Machtfaktoren des Proletariats, Wissen und Organisation, ist die letztere wesentlich die Frucht des gewerkschaftlichen Kampfes. Die gewaltige, sittliche Erziehungsbildung, die nötig ist, um die Arbeiter zu den Besiegern des Kapitalismus auszubilden, ist das Werk der Gewerkschaften. Darin besteht ihre revolutionäre Bedeutung.

Georg Koch, München.

Arbeitskämpfe und Tarife

Lübeck. Bereits seit vier Wochen steht hier die gesamte Kollegenschaft der Handels- und Landschaftsgärtnerei im Streik. Die Arbeitgeber lehnen jeglichen Tarifabschluß ab und fordern Verlängerung der Arbeitszeit. Verschiedene Verhandlungen vor den Schlichtungsinstanzen sind an dem Widerstand der Unternehmer gescheitert. Es wird auf beiden Seiten mit Erbitterung gekämpft. Die Disziplin der Kollegen ist gut. Ausführlicher Bericht folgt.

Privatgärtnerei

Privatgärtnerertrag für die Kreisbauernschaft Bautzen.

Nach einer Bestimmung des sächsischen Landestarifs werden die Lohnverhältnisse der Privatgärtner örtlich geregelt. Demgemäß ist am 20. März d. J. in Zittau folgender Tarif für obigen

Bezirk abgeschlossen worden. Die regelmäßige tägliche Arbeitszeit beträgt acht Stunden und liegt in der Zeit von 7 Uhr früh bis 6 Uhr abends. Überstunden sind mit einem Zuschlag von 25 Prozent zu entlohnen. Privatgärtner erhalten pro Monat mindestens nebst freier Wohnung, Licht, Heizung und anteilig, soweit vorhanden, Gemüse und Obst für den Eigenbedarf, 1000 M. Gehalt. Werden Deputate nicht gewährt, tritt eine entsprechende Gehaltserhöhung ein. Sobald das Gehalt in kürzeren Fristen gezahlt wird, beträgt dies pro Woche 250 M. oder pro Stunde 5,25 M. In Gutsgärtnereien, wo außer obigen Bezügen weiteres Deputat geleistet wird, kann dieses zu amtlichen Erzeugerpreisen vom Gehalt gekürzt werden. Gärtnergehilfen bekommen 4,80 M., Arbeiter 4,50 M., Arbeiterinnen 2,55 M. Urlaub beträgt nach einjähriger Betriebstätigkeit drei Arbeitstage steigend bis zu zehn Tagen nach zehnjähriger Betriebstätigkeit. Bestehende bessere Lohn- und Arbeitsverhältnisse dürfen durch dieses Abkommen nicht verschlechtert werden. Kündigungen und Entlassungen richten sich nach den arbeitsrechtlichen Vorschriften und beginnen möglichst bei den weiblichen Hilfskräften.

Blumengeschäftsangestellte

München. Nur mit einer gewissen Beschämung geben wir das Ergebnis der hiesigen Lohnverhandlungen bekannt; denn derartig niedrige Löhne, wie sie hier durch einen Schiedsspruch des Schlichtungsausschusses festgesetzt werden mußten, sind in der Tat beschämend für den ganzen Beruf. Es wurden festgesetzt mit Wirkung ab 18. April: Für 1. Binder 150 M. Wochenlohn, 2. Binder 120 M., Anfangsbinder 90 M., für 1. Binderinnen 115 M., 2. Binderinnen 85 M., Anfangsbinderinnen 60 M. Laufburschen erhalten 60—80 M., Laufmädchen 45—65 M.

Also eine Binderin, nachdem sie zwei Jahre bei einer monatlichen Entschädigung von 60 bzw. 100 M. gelernt hat, erhält dann noch 5 M. pro Woche weniger als ein ungelernetes Laufmädchen. Ist eine grausamere Ironie überhaupt noch denkbar?

Dem Schlichtungsausschuß waren wohl gleiche Erwägungen gekommen, denn er bringt in der Begründung seines einstimmig gefällten Schiedsspruches zum Ausdruck, daß er „mit Rücksicht auf die unverhältnismäßig niedrige bisherige Entlohnung die beschlossene Aufbesserung als Mindestmaß für gerechtfertigt halte“.

Leider hat der Schlichtungsausschuß nicht beachtet, daß nach den Bestimmungen des Zentraltarifes die Entschädigung an die Lernenden als Wochenlöhne festzusetzen war. L.

Ein ehrliches Zugeständnis machte in der Breslauer Tagung der Blumengeschäftsinhaber am 10. April Herr Schulz. In seinen Ausführungen über die Ausbildung der Lehrlinge sagte er, daß die Verhältnisse in Breslau noch sehr im Argen lägen. Es würden zu viel Lehrlinge angenommen, weil dieselben billiger arbeiten als Laufmädchen. Leider trifft dies zu, aber warum sträubt man sich denn selbst so dagegen, zeitgemäße Löhne zu zahlen und sie durch Tarif allgemein verbindlich festzulegen. Tatsächlich zahlen Breslauer Geschäfte ihren Laufmädchen mehr als den Binderinnen zugestanden wird.

Lehrlings- und Bildungswesen

Gärtnerlehrlingsprüfung.

Im Februar und März fanden die Lehrlingsprüfungen im Gebiet der Landwirtschaftskammer Brandenburg statt. Im Verhältnis zur Zahl der in der Provinz vorhandenen Lehrlinge ist die Zahl der Prüflinge immer noch sehr niedrig und schwankt nach den Bezirken stark. Geprüft wurden im:

- Bezirk 1: Stadt Berlin 3 Lehrlinge.
 Bezirk 2: Charlottenburg, Wilmersdorf, Halensee, Grunewald, Spandau, Staaken, Nauen, Dallgow-Döberitz 4 Lehrlinge.
 Bezirk 3: Schöneberg, Schmargendorf, Friedenau, Steglitz, Dahlem, Klein-Machnow, Lankwitz, Großlichterfelde, Zehlendorf, Wannsee, Cladow, Nowawes Potsdam, Bornstedt, Bornim 14 Lehrlinge.
 Bezirk 4: Tempelhof, Mariendorf, Marienfelde, Südende, Lichtenrade, Dabendorf, Nächstneuendorf, Zossen 2 Lehrlinge.
 Bezirk 5: Neukölln, Treptow, Britz, Baumschulenweg, Adlershof, Köpenick, Karlshorst, Friedrichshagen, Rahnsdorf, Königswusterhausen, Erkner, Oranienau 4 Lehrlinge.
 Bezirk 6: Lichtenberg, Friedrichsfelde, Biesdorf, Kaulsdorf, Mahlsdorf, Hoppegarten, Hohenschönhausen, Falkenberg, Ahrensfeld, Seefeld, Mahrzahn 4 Lehrlinge.
 Bezirk 7: Weißensee, Helmersdorf, Malchow, Niederschönhausen, Blankenburg, Buchholz, Zepernick, Bernau 2 Lehrlinge.
 Bezirk 8: Reinickendorf, Pankow, Rosenthal, Wittenau, Hermsdorf 1 Lehrling.
 Bezirk 9: Oberbarnim-Uckermark 10 Lehrlinge.
 Bezirk 11: Lebus, Frankfurt a. O. 12 Lehrlinge.
 Bezirk 13: Niederbarnim-Neuruppin, Oranienburg 1 Lehrling.

Bezirk 14: Lebus-Königsberg, Cüstrin und Umgegend 5 Lehrlinge.
 Bezirk 15: Cottbus und Umgebung, Calau, Luckau 6 Lehrlinge.
 Bezirk 16: Crossen, Sorau, Guben und Umgegend 4 Lehrlinge.
 Bezirk 17: Ost- und Westhavelland, Zauch-Belzig, Rathenow 4 Lehrlinge.
 Bezirk 19: Prignitz 4 Lehrlinge.

Zusammen 80 Lehrlinge. Davon bestanden: 14 Lehrlinge die Prüfung mit „Sehr gut“, 36 mit „Gut“, 3 mit „Genügend-Gut“, 23 mit „genügend“ und 4 Lehrlinge bestanden die Prüfung nicht.

Berichte

Essen. Bei der Wahl der Betriebsvertretung der Krupp'schen Gärtnerei (Wohnungsverwaltung), Essen, hatte unser Verband einen guten Erfolg aufzuweisen. Trotz größter Anstrengung der christlich Organisierten ist es ihnen nicht gelungen, die Stimmen ihrer Mitglieder auf ihre Liste zu vereinigen. Das Resultat ist: Unsere Liste 56 Stimmen, die des christlichen Gärtnerverbandes 26. Dieser Erfolg ist auf die praktische Arbeit, welche wir im Laufe des vergangenen Jahres geleistet haben, zu buchen.

Auf dem Riesenwerk Krupp wurden wiederholt Anstrengungen gemacht, Leute aus der Gartenverwaltung wegen Unrentabilität der Fabrik zu überweisen. Wenn es uns nun auch nicht immer gelungen ist, dies zu verhindern, so haben doch unsere praktischen Vorschläge zur Erzielung von Rentabilität viel dazu beigetragen, das dort beschäftigte Personal dem Beruf zu erhalten. Aufgabe der Kollegen ist es nun, auch fernerhin treu zur Sache zu stehen, dann werden wir für die Zukunft derartige Machenschaften mit Leichtigkeit überwinden.

W. Becker, Essen.

Rundschau

Kündigung Schwerbeschädigter.

Die Bestimmung, daß die Kündigung eines Schwerbeschädigten nur dann wirksam ist, wenn die Hauptfürsorgestelle zugestimmt hat, ist über ihre ursprüngliche Geltungsdauer, den 31. März 1921, hinaus bis zum 1. April 1922 verlängert worden.

Die vom Schlichtungsausschuß zugebilligten Entschädigungen müssen, sofern sie der Arbeitgeber nicht gutwillig zahlt, vor dem Gewerbegericht eingeklagt werden. Die ordentlichen Amts- und Landgerichte kommen für eine solche Klageerhebung nicht in Frage. Das Landgericht Berlin I hat sich z. B. in einer Entscheidung vom 14. September 1920 ausdrücklich für unzuständig erklärt. Eine Berufung gegen die Entscheidung des Gewerbegerichts gehört allerdings vor das Landgericht. Sie kommt aber nur dann in Frage, wenn der Wert des Streitgegenstandes den Betrag von 1000 Mk. übersteigt.

Bekanntmachungen

Gau Hannover. Der Kollege Link, Düsseldorf, wird in der Woche nach Pfingsten eine Agitationsreise durch unsern Gau unternehmen. In folgenden Orten wird er in öffentlichen Versammlungen sprechen:

Hannover. Am Mittwoch, den 18. Mai, abends 7 Uhr, im Restaurationssaale des Gewerkschaftshauses.

Braunschweig. Am Donnerstag, den 19. Mai, abends 8 Uhr, im Restaurant zur Markthalle, am Hagenmarkt.

Göttingen. Am Freitag, den 20. Mai, abends 8 Uhr, im Restaurant zum Frankfurter Hof, Kurze Geismarstraße.

Cassel. Am Sonnabend, den 21. Mai, abends 8 Uhr, im Gewerkschaftshaus, Spohrstr. 6.

Bad Wildungen. Am Montag, den 23. Mai, abends 8 Uhr, im Restaurant von Rosenbusch, Lindenstr.

Wir fordern unsere Mitglieder hiermit auf, für diese Versammlungen eine planmäßige Agitation zu betreiben. Material und Laufzettel sind bei den Vorsitzenden der betreffenden Verwaltungen in Empfang zu nehmen. Ein jedes Mitglied beteilige sich daran, damit alle Arbeitnehmer des Gartenbaues und der Blütnerei erscheinen. Die Gauleitung. I. A.: W. Adam.

Nürnberg-Fürth. Sonntag, den 29. Mai, Ausflug in die Hersbrucker Schweiz, unter Führung des Kollegen Heinoold. Abfahrt 6½ Uhr Hauptbahnhof Nürnberg. Treffpunkt: Schnaittach-Bahnhof. Zahlreiche Beteiligung erwünscht.

— Am 27. Mai, abends 8 Uhr, Versammlung bei Fräq. Johannisstr. 28.

Bücherschau

Der Kommentar zum Betriebsrätegesetz von Dr. Georg Platow, Regierungsrat im Reichsarbeitsministerium, ist bei der Verlagsbuchhandlung „Vorwärts“ in 5. Auflage (71 bis 80000.), vollständig neu bearbeitet und verbessert, neu erschienen. Der Vorzugspreis beträgt für Gewerkschaftsmitglieder M. 7.— gebunden.

Die Betriebsräte und Gewerkschaftsmitglieder wollen ihre Bestellungen den örtlichen Körperschaften aufgeben.