

Der Handlungsgärtner

Handels-Zeitung für den deutschen Gartenbau.

Für die Handelsberichte und den fachlichen Teil verantwortlich: Otto Thalacker, Leipzig-Gohlis.

Verantwortlicher Redakteur: Hermann Pilz, Leipzig, Südstrasse 33.

Verlag von Bernhard Thalacker, Leipzig-Gohlis.

Organ des „Gartenbau-Verbandes für das Königreich Sachsen E. G.“

„Der Handlungsgärtner“ kann direkt durch die Post unter No. 3222^a der Postzeitungsliste bezogen werden.

Der Abonnementspreis beträgt pro Jahr: für Deutschland und Oesterreich-Ungarn Mark 5.—; für das übrige Ausland Mark 8.—. Das Blatt erscheint wöchentlich einmal Sonnabends. — Inserate kosten im „Handlungsgärtner“ 30 Pfg. für die fünfgespaltene Petitzelle.

Wie verhält sich der Prinzipal bei Streitigkeiten seiner Angestellten untereinander?

In einem gewerblichen Betriebe, der zum Bezirke der Handelskammer zu Rottweil gehört, kam der Fall vor, dass ein Angestellter im Streit seinem Mitarbeiter eine erhebliche Körperverletzung beibrachte und deshalb sofort entlassen wurde. Er klagte nun bei dem Gewerbegericht gegen seinen Arbeitgeber mit der Begründung, dass das, was er getan habe, nicht unter die in § 123 der Gewerbe-Ordnung aufgezählten Entlassungsgründe falle, die Arbeitgeber berechtigten, seinen Angestellten sofort zu entlassen. Das Gericht erkannte dieses Vorbringen als stichhaltig an. In § 123 der Gewerbe-Ordnung werden als Entlassungsgründe nur aufgeführt:

1. Das Vorzeigen falscher oder verfälschter Arbeitsbücher oder Zeugnisse, oder das Verschweigen eines schon bestehenden Arbeitsverhältnisses.
2. Diebstahl, Entwendung, Unterschlagung, Betrug oder lüderlicher Lebenswandel.
3. Unbefugtes Verlassen der Arbeit oder beharrliche Verweigerung der Dienstpflichten.
4. Unvorsichtiges Umgehen mit Feuer und Licht trotz vorheriger Verwarnung.
5. Tätlichkeiten oder grobe Beleidigungen gegen den Arbeitgeber oder seine Vertreter oder gegen die Familienangehörigen des Arbeitgebers oder seine Vertreter.
6. Rechtswidrige Sachbeschädigung zum Nachteil des Arbeitgebers oder eines Mitarbeiters.
7. Verleitung der Familienangehörigen des Arbeitgebers oder seiner Vertreter oder der Mitarbeiter zur Begehung von Handlungen, welche gegen die Gesetze oder die guten Sitten verstossen. Desgleichen natürlich die Begehung solcher Handlungen mit ihnen. Auch schon der Versuch einer Verleitung dazu.
8. Unfähigkeit zur Fortsetzung der Arbeit oder Befahrung mit einer abschreckenden Krankheit.

Wenn man diese Gründe überblickt, so wird man allerdings zunächst zu dem Urteil kommen, dass der Inhaber eines gewerblichen Betriebes einen Gehilfen, der Unfrieden stiftet, trotz des

Nachteiles, der daraus für das Geschäft erwächst, nicht entlassen kann. Er würde vielmehr dazu nur dann die Berechtigung haben, wenn der Dienstvertrag etwa auf mindestens 4 Wochen abgeschlossen oder eine längere Kündigungsfrist als 14 Tage vereinbart worden wäre. Es besagt nämlich der § 124 a der Gew. Ordn., dass der Arbeitgeber die sofortige Entlassung „aus wichtigen Gründen“ aussprechen kann, wenn das Dienstverhältnis „mindestens auf 4 Wochen, oder wenn eine längere als vierzehntägige Kündigungsfrist vereinbart ist.“ Darüber besteht kein Zweifel, dass derjenige, welcher Zwistigkeiten mit seinen Mitarbeitern vom Zaune bricht, also der schuldige Teil an den Zerwürfnissen ist, einen „wichtigen Grund“ gibt, um gegen ihn einzuschreiten. Aber die Fälle, in denen im gewerblichen Geschäftsverkehr eine längere als vierzehntägige Kündigung vereinbart oder ein Arbeitsverhältnis auf mindestens 4 Wochen verabredet wird, sind gar nicht allgemein, vielmehr ist die gesetzliche vierzehntägige Kündigung in gewerblichen Betrieben die Regel. Und da sollte das Gesetz versagen, wenn ein Arbeitnehmer frivoler Weise Unfrieden stiftet und sich an seinen Mitarbeitern vergreift? Der Arbeitgeber sollte einem solchen Angestellten gegenüber machtlos sein und lediglich die ordnungsgemässe Kündigung gegen ihn aussprechen können? Man sagt es. Die Handelskammer zu Rottweil verlangte deshalb, dass bei der nächsten Novelle zur Gewerbe-Ordnung der § 123 in Ziffer 5 folgenden Wortlaut erhalten solle:

„Vor Ablauf der vertragsmässigen Zeit und ohne Aufkündigung können Gesellen und Gehilfen entlassen werden, wenn sie sich „Tätlichkeiten oder grobe Beleidigungen gegen den Arbeitgeber oder seine Vertreter oder gegen ihre Mitarbeiter, oder gegen die Familienangehörigen des Arbeitgebers oder seines Vertreters zu Schulden kommen lassen.“

Es ist ganz richtig, dass dann klar ausgesprochen wurde, dass die Entlassung eines Gehilfen gerechtfertigt ist, der seine Mitarbeiter tätlich oder wörtlich, in letzterem Falle wenigstens in gröblicher Weise, beleidigt. Die Handelskammer wies darauf hin, dass Ziffer 6 des § 123 den Arbeitgeber schon jetzt zur sofortigen Entlassung des Arbeitnehmers berech-

tigt, wenn dieser sich eine vorsätzliche und rechtswidrige Sachbeschädigung zum Nachteile eines Mitarbeiters zu Schulden kommen lasse. Es sei demgegenüber sonderbar, dass der Mitarbeiter für seine Person nicht denselben Schutz geniessen solle wie für seine Sachen. Allerdings könne der Arbeitgeber auf dem Wege des Vertrages den § 123 der Gew. Ordn. entsprechend ergänzen, aber bekanntlich gebe es nur für die grossen Betriebe Arbeitsordnungen, während man in kleinen Betrieben nur ausnahmsweise solche einführe. Dieser Argumentation schlossen sich eine ganze Anzahl Handelskammern an, so die zu Ulm, Münster, Villingen, Wesel, Plauen usw. und schliesslich gab der deutsche Handelstag sein Gutachten dahin ab, dass die Abänderung der Gewerbeordnung im Sinne der Rottweiler Handelskammer zu befürworten sei, soweit es sich um grobe Tätlichkeiten handle. Der Handelstag schloss also die Fälle leichter Tätlichkeiten und die Beleidigungen überhaupt aus. Damit kann dem Arbeitgeber nicht gedient sein. Nehmen wir an, ein Gehilfe ohrfeigt einen andern bei der Arbeit oder stösst ein gemeines entehrendes Schimpfwort über ihn aus. Er nennt ihn einen „Strolch“, einen „Zuchthäusler“ usw., wir erwähnen hier bestimmte Fälle, die zu Klagen Anlass gegeben haben. Die übrigen Angestellten ergreifen Partei für den Beleidigten und es kommt zu einem dauernden Unfrieden im Betriebe, weil die Beleidigungen nicht aufhören, sondern trotz erfolgter Ermahnungen fortgesetzt werden. Soll hier der Arbeitgeber den Hecht noch 14 Tage im Karpfenteiche zu lassen gezwungen sein? Soll ihm nicht schon jetzt, ohne Abänderung der Gewerbeordnung die Befugnis zustehen, den Störenfried zu entfernen? Das wäre in der Tat eine sehr bedauerliche Lücke im Gesetz, und eine um so unbefriedigendere Lücke, als ja das Gesetz, wie die Handelskammern ganz richtig hervorheben, den Mitarbeiter gegen Sachbeschädigung schützt. Aber wir halten die Entscheidung des genannten Gewerbegerichts nicht für richtig, wir meinen, dass der Arbeitgeber heute schon in der Gewerbeordnung Schutz gegen solche Ausschreitungen hat, wenn man ihm diesen Schutz nur angedeihen lassen will.

Wir stützen uns dabei auf den § 123 der Gew.-Ordn. selbst, und zwar auf No. 3, wo ausgesprochen ist, dass Gehilfen sofort ent-

lassen werden können, wenn sie den nach dem Arbeitsvertrag ihnen obliegenden Verpflichtungen nachzukommen, beharrlich verweigern.

Was ist nun aber das Wesentliche, wozu sich der Arbeitnehmer, der in Arbeit tritt, dem Arbeitgeber gegenüber verpflichtet?

Nicht allein, dass er das ihm vorgeschriebene Arbeitspensum erledigt. Wer glaubt, dass damit die Vertragspflichten erloschen sind, der hat nach unserer Meinung eine sehr oberflächliche Anschauung vom Wesen des Arbeitsvertrages. Die Arbeit muss auch in der Weise geleistet werden, dass dem Betriebe kein Schaden erwächst. Dazu gehört, dass sich der Arbeitnehmer bei der Arbeit eines ruhigen, anständigen Betragens bedient, dass er bei der Erfüllung seiner dienstlichen Obliegenheiten die Interessen seines Arbeitgebers wahrnimmt und diesen nicht zu Schaden bringt. Wer seinen Arbeitgeber schädigt, der hat kein Anrecht darauf, von ihm länger in Lohn und Brot gehalten zu werden, der muss sich gefallen lassen, dass das von ihm gestörte Arbeitsverhältnis gelöst wird.

Wenn man von diesem Standpunkte ausgeht und das Wesen des Arbeitsvertrages auch von seiner moralischen Seite aus betrachtet, muss man zu dem Schlusse kommen, dass es zwar besser ist, wenn eine entsprechende Vorschrift in die Gewerbe-Ordnung aufgenommen wird, dass der Arbeitgeber aber in seinen Massnahmen nicht von dieser abhängig ist.

Der Gehilfe kann entlassen werden, wenn er beharrlich verweigert, den Verpflichtungen, die ihm nach dem Arbeitsvertrag obliegen, nachzukommen. Daraus folgt, dass ein Gehilfe erst entlassen werden kann, wenn er wiederholt, nach vorausgegangener Mahnung, nicht davon ablässt, seine Mitarbeiter gröblich zu beleidigen und dadurch Unfrieden in dem Betrieb zu säen. Der Arbeitgeber wird, falls sich ein solcher Vorfall ereignet, zunächst selbst wieder Frieden stiften und den schuldigen Teil warnen, ihm auch dabei androhen, dass er seine sofortige Entlassung zu gewärtigen hat, wenn er weiter mit solchen Handlungen zum Schaden der Ordnung des Betriebes arbeitet. Nützt auch diese Warnung nichts, werden die Tätlichkeiten und Beleidigungen fortgesetzt und dadurch der Arbeitsvertrag verletzt, so ist nach unserem Dafürhalten auch nach § 123, Nr. 3 der Gew.-

Die Jubiläums-Gartenbauausstellung in Leipzig.

III.
Wenn man den Charakter der Gesamtausstellung in Betracht zieht, so muss man sagen, dass auch der Obstbau entsprechend vertreten war. Dass aber diese Abteilung nicht noch stärker besichtigt wurde, wie das vielleicht bei anderen Obstausstellungen sonst gewöhnlich der Fall ist, mag hauptsächlich darin seinen Grund haben, dass die Jahreszeit bereits weit vorgeschritten war und das Obst infolge der anhaltenden Sommerwärme und der grossen Trockenheit nicht die Haltbarkeit anderer Jahre zeigte. Die Qualität des ausgestellten Obstes liess bei allen Ausstellern kaum zu wünschen übrig, denn trotz der schon erwähnten Trockenheit des vergangenen Sommers darf man wohl annehmen, dass die Obstzüchter gerade auch in der Umgebung von Leipzig mit den diesjährigen Ergebnissen zufrieden sein können.

Als eine hervorragende Leistung muss die Einsendung der H. Dodelschen Gartenverwaltung (Obergärtner A. Beyer), Gaulis bei Böhlen (Sachsen) hervorgehoben werden. Sie enthielt in 20 Körbchen ebenso viele verschiedene Birnsorten in nur tadelloser Tafelfrüchten. Besonders schön waren beispielsweise die Sorten: Edelcrassane, Esperens Bergamotte, Diels Butterbirne, Le Lectier, Herzogin von Angoulême, Pastorenbirne etc. In 40 Körbchen waren eine ebenso grosse Anzahl Apfelsorten meist in prächtvollen Tafelfrüchten enthalten. Hier fielen hauptsächlich die Sorten: Gravensteiner, Schöner von Boskoop, Goldrenette von Bienheim, Landsberger Renette, Ananasrenette, Kaiser Alexander etc. auf. In besonderen Prachtexemplaren war die Sorte Cox' Orangenrenette vertreten. Dieser äusserst feine Apfel kann namentlich für warmen Boden und etwas ge-

schützte Lage empfohlen werden. Ein kleiner Laubengang aus Weinreben mit Früchten behangen und daran anschliessende Herbstlandschaft hatte den Zweck, eine angenehme Abwechslung in die sonst einseitig wirkende Obstausstellung zu bringen. Das auf diese Weise geschaffene reizende Bild fand namentlich beim Publikum volle Anerkennung. Ein reichhaltiges Obstsortiment hatte sodann der Graf v. Hohenthal und Bergensche Schlossgarten (Obergärtner Leonhardt), Knauthain ausgestellt. In schönen Früchten sah man namentlich die Sorten Goldparmäne, Bellefleur etc. vertreten. Leider liessen sich aber zum Teil auch mangelhaft entwickelte Früchte wahrnehmen, wodurch der Gesamteindruck ungünstig beeinflusst wurde. Bemerkenswert hervortraten in dieser Kollektion die vielen Oktoberbirnen wie Amanlis Butterbirne, Hochfeine Butterbirne, Gute Luise von Avranches, Clairgeaus Butterbirne, Gellerts Butterbirne, Esperens Herrenbirne und Van Marums Flaschenbirne. Eine recht imposante Ausstellung hatte die Klostergärtnerlei Sorzig in Sorzig bei Mügeln veranstaltet. Diese Firma benutzte 24 Kisten mit je 50 Kilo Inhalt, wobei die Früchte einzeln in Seidenpapier und zwischen Holzwohle verpackt in sehr geschmackvoller Aufmachung zur Schau gestellt wurden. Eine grössere Anzahl Körbe, zum Teil mit denselben Sorten gefüllt, boten eine hübsche Abwechslung. Die ausgestellten Früchte stammten hauptsächlich von Tafelsorten, wie: Gelber Bellefleur, Gelber Edelapfel, Wintergoldparmäne, Goldrenette von Bienheim, Gravensteiner etc. Dass durch eine solche in dekorativer Form gehaltene Massenausstellung schöner Früchte auch die Kauflust angeregt wird, beweisen die guten Geschäftsabschlüsse, die gerade dieser Aussteller während der Ausstellung zu verzeichnen hatte.

Zum ersten Mal beteiligte sich auch der im vorigen Jahre neu gegründete Bezirksobstbauverein Leipzig an einer Ausstellung. Die Zahl der beteiligten Mitglieder war nicht so gross, als man ursprünglich erwarten durfte, denn durch den trockenen Sommer war es vielen Mitgliedern unmöglich, sich dieser Kollektivausstellung anzuschliessen. Dennoch muss die Gesamtleistung des Vereins als wohl gelungen und vorzüglich anerkannt werden. Die Friedr. W. Dodelsche Gartenverwaltung (Obergärtner Krotow) Böhlen hatte prächtvolle Weintrauben ausgestellt. Neben Trauben verschiedener anderer Sorten waren auch solche einiger amerikanischer Varietäten ausgelegt, die jedoch mit unseren bekannten Tafeltrauben nicht wetteifern können. Es beschränkte sich auch hier dieselbe Erfahrung, die man bei uns auch mit anderen amerikanischen Obstarten gemacht hat. Major von Winkler-Döitz hatte eine Sammlung feinsten Tafeläpfel in gefälligen Körbchen ausgestellt und mehrere Mitglieder des Vereins beteiligten sich mit kleineren Mengen, doch ebenfalls auch gut entwickelten Früchten des weissen Winter-Calvill etc. Eine schöne Sammlung verschiedener Sorten von Äpfeln und Birnen hatte der zweite Vorsitzende des Obstbauvereins, Baumschulenbesitzer E. Pflanz-Böhlen gebracht. Unter einem Baldachin waren die Früchte in Körben und Körbchen geschmackvoll zur Schau gestellt. Den Hintergrund bildete eine korrekt formierte Verrier-Palmette mit sechs Aesten. Es waren hier auch verschiedene neuere Apfelsorten vertreten: Flessers Erstling und Calvill Grossherzog Friedrich von Baden. Ersterer ist ein sehr grosser und ansehnlicher Apfel, jedoch scheint diese Sorte mehr für Wirtschaftszwecke und als Schauffrucht statt für die Tafel geeignet zu sein. Die zweite Sorte stellt eine Kreuzung zwischen Weisser Winter-

Calvill und dem Bismarckapfel dar. Er ist eine schöne grosse Frucht von goldgelber Färbung und als Tafelapfel sehr gut geeignet. Ferner sind noch Lanes Prinz Albert, Adorsleber Calvill, Goldrenette von Peasgood etc. zu erwähnen.

Im Garten des Krystallpalastes hatten die verschiedenen Baumschulartikel wie Formobstbäume und Ziergehölze Aufstellung gefunden. Der etwas beschränkte Raum schloss eine starke Beteiligung aus, aber dennoch waren auch hier vorzügliche Leistungen vertreten. Obenan steht hier Baumschulenbesitzer E. Pflanz-Böhlen, der gut formierte Pyramiden und Palmetten mit zwei und drei Astserien bzw. Etagen, einjährige Pfirsich-Veredlungen von zwei Meter Höhe und hochstämmige Sachelbeeren ausgepflanzt hatte. Mit schönen Formobstbäumen, Koniferen und feineren Gehölzen hatte sich G. Gehlen-L. Lindenau beteiligt. Die an den Formobstbäumen angebrachten Bambusstäbe jedoch trugen durchaus nicht zur Verschönerung bei. Die Obstbäume von Max Sommermeyer-L. Eutritzsch zeigten gleichfalls guten Wuchs. Eine schöne Dekorationsgruppe aus Koniferen in zahlreichen Arten, Ziergehölzen und Formobst etc. hatte Friedr. Manhenke-L. Connewitz arrangiert. Mit Stachel- und Johannisbeeren war auch R. Tasche-Leutzsch vertreten. Emil Teich-Knautkleberg bei Leipzig zeigte sehr schöne Treibsträucher von Flieder, Prunus triloba, Viburnum und Deutzien. Schöne hochstämmige und niedere Rosen hatte E. Gellert-Imnitz bei Zwenkau, gut entwickelte Sämlinge und niedere Veredlungen W. Beschnidt-Kotzschbar-Zwenkau und erstklassige Rosenhochstämme Alfred Stöckigt-Imnitz bei Zwenkau ausgestellt.

In der landschaftsgärtnerischen Abteilung sind zunächst ein Teppichbeet aus Echeverien in verschiedenen Arten, von Fr. Worch-Leipzig