

Falle sind außer den 10 000 M. für den Handelsgärtner und seine Frau noch für das zweite und jedes weitere Kind je 5000 M. (bei 4 Kindern also 25 000 M.) vom Vermögen in Abzug zu bringen. Ferner wird die Abgabe von dem der Zahl der Kinder entsprechenden Vielfachen von 50 000 M. (bei 4 Kindern also von 200 000 M.) nur zu 10 vH erhoben.

Der Tag der Abgabe ist noch nicht festgesetzt, doch ist dieselbe vom 1. Januar 1920 ab schon mit 5 vH zu verzinsen.

Soweit der Abgabepflichtige die ganze Abgabe nicht in einem Betrag entrichtet, hat er bis 1. Oktober 1920, oder falls ihm der Veranlagungsbescheid erst nach dem 1. September 1920 zugestellt wird, einen Monat nach dieser Zustellung zunächst den Teil der Abgabe zu entrichten, der nicht durch 500 M. teilbar ist, im übrigen aber eine jährliche Tilgungsrente in Höhe von 6½ vH der Abgabe zu zahlen.

Zinslose Stundung der Abgabe muß gewährt werden, wenn das steuerbare Vermögen nicht über 100 000 M. und das Jahreseinkommen nicht über 5000 M. beträgt. Sie kann außerdem auch bei größeren Vermögen zur Vermeidung besonderer Härten zugebilligt werden. Für zinslos gestundete Abgaben kann Sicherheit gefordert werden, die bei Grundvermögen in der Eintragung einer jährlichen Tilgungsrente von 5,5 vH als Reichsnotzins in das Grundbuch besteht.

Wesentlich ist also beim Reichsnotopfer, daß die Abgabe auf einen längeren Zeitraum verteilt werden kann. Jeder Abgabepflichtige hat eine Steuerklärung abzugeben, natürliche Personen jedoch nur dann, wenn ihr steuerbares Vermögen am Stichtag 5000 M. und mehr betrug.

Bis zum 31. Dezember 1920 werden selbst gezeichnete fünfprozentige Kriegsanleihen zum vollen Nennwert, viereinhalbprozentige Schatzanweisungen zu einem noch zu bestimmenden Kurs in Zahlung genommen. P.

Die Aufgaben der neuen Betriebsräte und die Handelsgärtnerei.

Nach langen Beratungen und erregten Kämpfen ist endlich das Gesetz über die Betriebsräte von der Nationalversammlung angenommen worden. Wir wollen an dieser Stelle die grundlegenden Bestimmungen des neuen Gesetzes wiedergeben, ohne uns auf eine Kritik desselben einzulassen. Daß wir die Einrichtung für keine absolut notwendige halten, haben wir schon bei früheren Gelegenheiten im „Handelsgärtner“ betont, und in dieser Anschauung ist kein Wandel eingetreten, da wir die Betriebsausschüsse für völlig ausreichend halten. Die Betriebsräte sollen zur Wahrnehmung der gemeinsamen wirtschaftlichen Interessen der Arbeitnehmer (Arbeiter und Angestellte) dem Arbeitgeber gegenüber und zur Unterstützung des Arbeitgebers in der Erfüllung der Betriebszwecke eingesetzt werden, und zwar in allen Betrieben, die in der Regel mindestens zwanzig Arbeitnehmer beschäftigen. Es kommen also nur die großen, gewerblichen Gärtnereien in Frage. Wie man sieht, sind grundsätzlich Arbeiter und Angestellte zusammengenommen worden, während das Bestreben der Angestellten dahin ging, von den gewerblichen Arbeitern losgelöst zu werden. Um nun beiden Gruppen Rechnung zu tragen, ist verfügt worden, daß aus den Mitgliedern der Gruppen im Betriebsrate besondere Arbeiter- und Angestelltenräte, die sich Ergänzungsmitglieder zuwählen, errichtet werden. Wenn in Betrieben weniger als zwanzig, aber mindestens fünf wahlberechtigte Arbeitnehmer vorhanden sind, ist ein Betriebsobmann zu wählen, der die Rolle des Betriebsrates übernimmt. Sind fünf wahlberechtigte Arbeiter und fünf wahlberechtigte Angestellte mindestens

Betriebsobmann von den Gruppen gewählt werden. Diese Vorschrift trifft auch die mittleren Gärtnereien.

Mit der Zahl der Arbeitnehmer ändert sich auch die Zahl der Betriebsräte. Bei zwanzig Arbeitnehmern umfaßt er drei Mitglieder und wächst dann bis zu höchstens dreißig. Da ein solcher Apparat doch für mancherlei Aufgaben zu schwerfällig sein würde, kann der Betriebsrat, wenn er mehr als neun Mitglieder nach dem Gesetz zählt, wieder aus seiner Mitte einen Betriebsausschuß von nur fünf Mitgliedern einsetzen. Arbeiter und Angestellte sollen nach ihrem Zahlenverhältnis im Betriebsrat vertreten sein. Damit hierbei die Angestellten nicht gänzlich rechtlos werden den Arbeitern gegenüber, sind besondere Vorschriften zugunsten der Minderheitsgruppe eingeführt.

Die Wahl der Betriebsräte ist eine unmittelbare und geheime und erfolgt auf ein Jahr nach den Grundsätzen der Verhältniswahl. Dabei ist eine Wiederwahl nicht ausgeschlossen. Wählen kann zum Betriebsrat jeder Arbeitnehmer, der das 18. Lebensjahr vollendet hat. Wählbar ist er aber erst mit 24 Jahren. Von dem Grundsatz ausgehend, daß ein Betriebsrat auch über den Betrieb eingehend orientiert sein muß, hat man weiter die Bestimmung getroffen, daß nur solche Reichsangehörige in das Kollegium des Betriebsrates Aufnahme finden dürfen, die nicht nur schon sechs Monate in dem in Frage kommenden Betrieb tätig sind, sondern auch schon drei Jahre dem Gewerbe angehören, unter das der Betrieb fällt. Der Arbeitgeber hat im allgemeinen keinen Zutritt zu den Sitzungen des Betriebsrates; der letztere kann ihn aber zu einzelnen Sitzungen laden. Beantragt er selbst die Einberufung einer Sitzung, so nimmt er an derselben natürlich teil und es kann ihm dann auch der Vorsitz in derselben übertragen werden. Wegen der Teilnahme an solchen Sitzungen können Lohn- bzw. Gehaltskürzungen nicht verfügt werden. Die Kosten der Geschäftsführung hat im übrigen der Arbeitgeber zu tragen.

Welche Aufgaben hat der Betriebsrat? Der Gesetzgeber will, daß er seine Tätigkeit darauf richten soll, daß die Betriebsleistungen auf einen möglichst hohen Stand gebracht werden und die größtmögliche Wirtschaftlichkeit dabei erzielt wird. Im übrigen soll er dafür Sorge tragen, daß Schiedssprüche des Schlichtungsausschusses auch ordnungsgemäß im Betriebe durchgeführt werden. Beschwerden, die von den Arbeitern und Angestellten, gegebenenfalls durch den Arbeiter- und Angestelltenrat an ihn gelangen, soll er in gemeinsamer Beratung mit dem Arbeitgeber erledigen. Ist bei solchen Streitigkeiten eine Einigung nicht zu erzielen, so soll der Betriebsrat dann selbständig den Schlichtungsausschuß anrufen. Seine weiteren Aufgaben bestehen in der Festsetzung der Lohnsätze, der Arbeitszeit, des Urlaubs, sowie in der Ueberwachung der in den Tarifverträgen enthaltenen Vorschriften. Es steht ihm aber auch ein Einspruchsrecht gegen verfügte Kündigungen und Entlassungen zu, wenn innerhalb fünf Tagen gegen dieselben Einspruch erhoben wurde und es den Anschein gewinnt, als ob sachliche Gründe nicht vorliegen. Auch soll das Einspruchsrecht dann gegeben sein, wenn sich die Kündigung oder Entlassung als eine grundlose, unbillige Härte erweist, oder eine Angabe von Gründen unterlassen worden ist. Wenn die Entlassungen oder Kündigungen auf einer gesetzlichen oder tarifvertraglichen Verpflichtung beruhen oder etwa der ganze Betrieb stillgelegt wird, soll ein Einspruchsrecht nicht gegeben sein.

Es ist bekannt, daß sich von Seiten der Arbeitgeber namentlich eine große Opposition gegen die Vertretung der Arbeiter und Angestellten im Aufsichtsrat geltend gemacht hat. Um das Gesetz nicht scheitern zu lassen, ist man wenigstens soweit entgegengekommen, daß nach Maßgabe eines noch besonders zu erlassenden Gesetzes ein oder zwei Mitglieder mit