

Landwirtschaftskammer
Schleswig-Holstein

Tarifvertrag für Melker

in landwirtschaftlichen Betrieben
in Schleswig-Holstein

116 T



Steigende Leistung der schleswig-holsteinischen Milchwirtschaft erfordert beste Ausbildung

Die Landesbauernkammer Schleswig-Holstein hat seit dem Jahre 1926 in hervorragendem Maße die Berufsausbildung der Melker, Bauernsöhne und Bauerntöchter, sowie auch der Milchkontrollangestellten in jeder Weise gefördert. Hierbei hat sie vornehmlich durch die von ihr unterhaltene Lehr- und Versuchsanstalt für Viehhaltung Sophienhof versucht, der praktischen Landwirtschaft zu dienen. Darüber hinaus hat sie durch ihr Tiergesundheitsinstitut in Kiel viel zur Förderung der Leistung der schleswig-holsteinischen Milchwirtschaft beigetragen. Im Zuge dieser Maßnahmen wurden auch im Laufe der Jahre die Anforderungen an die Leistungen der Berufsmelker auf Grund ständig weiter entwickelter Ausbildungsbestimmungen sehr gesteigert.

Die Landesbauernkammer Schleswig-Holstein weiß sich in diesem Bestreben mit allen hervorragenden Züchtern und Landwirten einig und vertritt mit ihnen gemeinsam die Auffassung, daß die tüchtigsten Berufsmelker, die ordnungsgemäße Lehrzeiten, Gehilfenprüfung und Melkermeisterprüfung nachweisen können und darüber hinaus in ihrer Einstellung zum bäuerlichen Betrieb und der Bedeutung der Viehhaltung in Schleswig-Holstein die besten Helfer des Bauern bei der Steigerung der Leistung der schleswig-holsteinischen Milchwirtschaft sind.

Die Förderung der berufsständischen Melkerarbeit liegt also gleichermaßen im Interesse des Bauernstandes wie auch des Berufsmelkerstandes. Nur bei steigenden Leistungen des Berufsmelkerstandes werden dem Bauernhofe auch größere Einnahmen zufließen und nur so lassen sich auch bessere Kräfte höher bezahlen.

Fortsetzung 3. Umschlagseite

Landwirtschaftskammer
Schleswig-Holstein

Tarifvertrag für Melker

in landwirtschaftlichen Betrieben
in Schleswig-Holstein

1949

Verlag Heinrich Möller Söhne G. m. b. H. Rendsburg

1/22
1.32

Dorschlebertran-Emulsion
SOMCO

garantiert 40% Tran, prompt lieferbar

SOMMER & CO.
chemische Fabrik
(24b) Raisdorf bei Kiel
Telefon Preetz 446

der Hilfskräfte ist Aufgabe des Melkermeisters usw. Der Betriebsinhaber soll ihnen fachliche Weisungen grundsätzlich nur durch den Melkermeister usw. erteilen.

§ 4

Berufspflichten

1. Die Melker haben den ihnen anvertrauten Viehbestand gewissenhaft, umsichtig und pünktlich zu besorgen, die Milch pfleglich und sauber zu behandeln und mit den ihnen übergebenen Geräten und Einrichtungen achtsam umzugehen. Sie haben dem Betriebsinhaber, grundsätzlich über den Melkermeister usw., alle wichtigen Vorkommnisse, die den Viehbestand und seine Pflege betreffen, unverzüglich zu melden und die ihnen erteilten Weisungen zu befolgen.

2. Die Berufspflichten der Melker ergeben sich insbesondere aus folgenden Gesetzen:

- a) Reichstierschutzgesetz,
- b) Reichsmilchgesetz,
- c) Reichsviehseuchengesetz,
- d) Reichstierzuchtgesetz.

Die Melker sind zur sorgfältigen Beachtung aller gesetzlichen Vorschriften verpflichtet.

§ 5

Erstattung von Umzugskosten

1. Verheiratete Melker haben Anspruch auf Erstattung der ihnen durch Antritt des Arbeitsverhältnisses erwachsenen Reise-, Fracht- und Fuhrkosten (Zuzugskosten).

Die Zuzugskosten setzen sich zusammen aus:

- a) dem Fahrgeld der dritten Eisenbahnklasse neben evtl. notwendigen Schnellzug- oder Eilzugzuschlägen für den Melker selbst sowie seine Ehefrau und unterhaltsberechtigten Kinder. Stellt der Melker auf Verlangen des Betriebsinhabers weitere Melkkräfte bei Antritt des Arbeitsverhältnisses zur Verfügung, so sind die Zuzugskosten auch diesem Personal vom Betriebsinhaber zu zahlen.
- b) den Fracht- und Fuhrkosten für das Hausgerät und das zum Haushalt gehörende lebende Inventar; desgl. die Fracht- bzw. Fuhrkosten für die Beförderung der den Melkkräften gehörigen Gegenstände.

2. Die Erstattung dieser Kosten erfolgt zur Hälfte nach Dienstantritt, zur anderen Hälfte nach einem halben Jahr. Die bereits gezahlte Hälfte der Umzugskosten ist zurückzuerstatten, wenn der Arbeitnehmer vor

Ablauf eines halben Jahres das Arbeitsverhältnis ohne stichhaltigen Grund löst oder zu Recht fristlos entlassen wird.

3. Bei ordnungsgemäßer Beendigung des Arbeitsverhältnisses hat der Arbeitgeber auf Verlangen das Umzugsgut bis zur nächsten Bahnstation unentgeltlich zu befördern.

§ 6

Arbeitsgerät

Dem Arbeitgeber obliegen die Bereitstellung und regelmäßige Reinigung der Stalltücher und Seiltücher sowie die Beschaffung von Melkgleitmitteln.

Wird von den Arbeitnehmern eigenes Arbeitsgerät benutzt, so ist ihnen hierfür eine im Wege freier Vereinbarung festzusetzende Entschädigung zu zahlen.

§ 7

Arbeitszeit und Arbeitsmaß

1. Die Arbeit des Melkpersonals ist naturbedingt. Die Arbeitszeit ist daher nicht an bestimmte Tagesstunden gebunden. Sie erstreckt sich auf einen Zeitraum, der zur ordnungsmäßigen Wartung und Pflege des ihm übertragenen Viehbestandes sowie zur Verrichtung der üblichen oder besonders vereinbarten Nebenarbeiten erforderlich ist.

2. Als Berechnungsgrundlage für die in der Tarifordnung vorgesehenen Lohnsätze gilt die Pflege und Wartung der nachstehend aufgeführten Zahl von Groß- und Jungvieh (normales Arbeitsmaß).

Als Arbeitsmaß des einzelnen Arbeitnehmers für die gesamte Wartung und Pflege des Viehes gilt folgendes:

- a) für Melkermeister und Melkergehilfen: 18 Stück Großvieh und 18 Stück Jungvieh;
- b) für Stallhelfer und als Hilfskraft mitarbeitende Ehefrauen (§ 2 Ziffer 3): 18 Stück Großvieh und 18 Stück Jungvieh;
- c) für Lehrlinge im 1. Lehrjahr: 9 Stück Großvieh und 9 Stück Jungvieh;
- d) für Lehrlinge im 2. Lehrjahr: 13 Stück Großvieh und 13 Stück Jungvieh;
- e) für Melkfrauen und Melkmädchen: täglich zweimaliges Melken von durchschnittlich 12 Kühen im Stall oder auf der Weide;
- f) bei Melkmaschineneinsatz erhöht sich das Arbeitsmaß bei Großvieh allgemein auf 20 Stück.



Starnberger

Viehmaßbuch

Altbewährt. Tods. Gewichtsfeststellung v. Kälbern u. Großvieh. Keine Ein- und Verkaufsverluste mehr! Bez.-Preis d. Nachn. DM 3,50 u. Postgeb. Starnberg. Viehmaßbuchverlag Hans Schaeffer, (13b) Starnberg.

3. Bei nicht erreichtem Arbeitsmaß bzw. in Betrieben mit weniger als 18 Stück Großvieh und 18 Stück Jungvieh hat nach Vereinbarung ein angemessener Ausgleich durch Leistung anderer Arbeit zu erfolgen. Erreicht die als Hilfskraft mitarbeitende Ehefrau (§ 2 Ziffer 3) nicht das Arbeitsmaß (oben Ziffer 2 Abs. 2 b) und ist ein Ausgleich durch andere Arbeit aus persönlichen oder betrieblichen Gründen nicht möglich, so verringert sich der Gesamtlohn der Ehefrau entsprechend der Verringerung der Stückzahl.

4. Als 1 Stück Großvieh gilt:

- 1 Milchkuh,
- 1 geführter bzw. gekörter Zuchtbulle,
- 1 Zugochse.

Als 1 Stück Jungvieh gelten:

- Kälber,
- Rinder (Starken) bis zum Kalben,
- Zuchtbullen bis zur Körnung,
- andere Bullen und Ochsen.

Eine Anrechnung des unter dem Arbeitsmaß liegenden Großviehs auf das über das Arbeitsmaß hinausgehende Jungvieh ist statthaft: eine Anrechnung des über das Arbeitsmaß hinausgehenden Großviehs auf das unter dem Arbeitsmaß liegende Jungvieh ist nicht zulässig.

Für die Fütterung und Pflege des Schweinebestandes gelten:

- 1 Stück Großvieh = 2 Zuchtsauen oder
- 3 Mastschweine über $\frac{1}{2}$ Jahr alt oder
- 6 Läufer bis zu $\frac{1}{2}$ Jahr alt oder
- 12 Ferkel bis zu $\frac{1}{4}$ Jahr alt.

5. Das Arbeitsmaß des Melkermeisters, des selbständigen Melkergehilfen und des selbständigen Stallhelfers, welchem Hilfskräfte beigegeben sind, wird wegen der damit verbundenen Aufsichtspflicht bei einem Viehbestand

- von 64 bis 80 Stück Großvieh nur zu $\frac{3}{4}$
- von 81 bis 96 Stück Großvieh nur zu $\frac{1}{2}$
- von 97 bis 108 Stück Großvieh nur zu $\frac{1}{4}$

in Ansatz gebracht. Bei einem Viehbestand von mehr als 108 Stück Großvieh ist kein Arbeitsmaß in Ansatz zu bringen. Der Melkermeister, der selbständige Melkergehilfe und der selbständige Stallhelfer erhält jedoch auch in diesen Fällen den Grundlohn nach seinem vollen normalen Arbeitsmaß ausgezahlt.

6. Als Mehrarbeit gilt die Arbeit, welche über das in Ziffer 2 bzw. 5 festgesetzte Arbeitsmaß hinausgeht. Diese Mehrarbeit ist gemäß § 22 besonders zu vergüten.

7. Für das Reinigen der Milchkannen sind DM 0,05 je hundert Liter Milch zu vergüten.

Die über den allgemeinen Rahmen der berufsbedingten Arbeit hinausgehenden Arbeiten sind nach Vereinbarung besonders zu vergüten.

§ 8

Sonn- und Feiertagsarbeit

1. Die Melkarbeit bringt es mit sich, daß auch an Sonn- und Feiertagen gearbeitet werden muß. Zum Ausgleich hierfür sind dem Melkpersonal jeden Monat zwei arbeitsfreie Tage zu gewähren. Das gilt auch für die Ehefrau des Melkermeisters, Melkergehilfen oder Stallhelfers, wenn sie ständig im Stalle mitarbeitet. Der Betriebsinhaber und der Arbeitnehmer haben sich unter Berücksichtigung der betrieblichen Verhältnisse darüber zu verständigen, ob die arbeitsfreien Tage an Sonn-, Feiertagen oder Werktagen zu erteilen sind. Alle drei Monate soll einer der freien Tage auf einen Sonntag oder Feiertag fallen. Lehrlinge haben im 1. Lehrjahr Anspruch auf zwei freie Tage monatlich, davon ein Sonntag, im zweiten Lehrjahr auf vier freie Tage innerhalb von zwei Monaten, davon ein Sonntag.

2. Die freien Tage gemäß Ziffer 1 sind unter Fortzahlung sämtlicher Bezüge zu gewähren.

3. Für eine geeignete Vertretung hat der Arbeitgeber zu sorgen. Ist eine Vertretung aus betrieblichen oder überbetrieblichen Gründen nicht möglich, oder nimmt der Melker aus persönlichen Gründen den freien Tag nicht in Anspruch, so erhöht sich der gemäß § 9 zu gewährende Urlaub um die Zahl der nicht gewährten freien Tage. Wird der freie Tag nicht gewährt, weil eine Vertretung aus betrieblichen oder überbetrieblichen Gründen nicht möglich ist, so ist dem Arbeitnehmer außerdem eine Entschädigung je Tag in Höhe von $\frac{1}{30}$ des letzten monatlichen Bruttobarbetrages zu gewähren. Lehrlinge, Melkfrauen und Melkmädchen erhalten mindestens 1,65 DM täglich.

§ 9

Urlaub

I. Arbeitnehmer über 18 Jahre

1. Allen Arbeitnehmern über 18 Jahre ist unter Weitergewährung der Sachbezüge und des Barlohnes im Kalenderjahr (Urlaubsjahr) folgender Urlaub zu gewähren:

GERI-Melkfett

wieder in altbewährter
Qualität lieferbar

Gebr. Richter, Kiel, Holttenauer Str. 71

im 1. Urlaubsjahr im Betriebe	6	Kal.-Tage
" 2. "	"	" 7 "
" 3. "	"	" 8 "
" 4. "	"	" 9 "
" 5. "	"	" 10 "
" 6. "	"	" 11 "
" 7. "	"	" 12 "
vom 8. "	"	" ab 14 "

2. Die als Ersatzkraft mitarbeitenden Ehefrauen haben Anspruch auf Urlaub, wenn sie regelmäßig und mindestens 5 Tage in der Woche mitgearbeitet haben.

3. Schwerbeschädigte im Sinne der §§ 3, 8 und 20 des Schwerbeschädigtengesetzes vom 12. Januar 1923, Schwererwerbsbeschränkte, die nach § 6 Abs. 2 dieses Gesetzes auf die Pflichtzahl der zu beschäftigenden Schwerbeschädigten angerechnet werden, erhalten einen zusätzlichen Urlaub von 3 Kalendertagen.

4. Neueingestellte oder wiedereingestellte Arbeitnehmer haben erstmalig Anspruch auf Urlaub in dem Kalenderjahr, in dem die Wartezeit von 6 Monaten erfüllt ist.

Eine Pflicht zur Urlaubserteilung besteht nicht, soweit dem Arbeitnehmer für das Kalenderjahr bereits von einem anderen Betriebsinhaber Urlaub gewährt worden ist.

5. Scheidet ein Arbeitnehmer vor dem 1. Mai aus, so besteht kein Urlaubsanspruch. Ist der Urlaub bereits gewährt, so kann die gezahlte Urlaubsvergütung nicht zurückgefordert werden. Der Urlaubsanspruch bleibt jedoch für Arbeitnehmer bestehen, die seit ihrer Einstellung noch keinen Urlaub gehabt und die Wartezeit erfüllt haben.

6. Die Kalenderjahre, für die der Arbeitnehmer Urlaub als Jugendlicher erhalten hat, bleiben bei der Errechnung der Urlaubsdauer außer Betracht.

7. Als Urlaubsjahr gelten bei den z. Z. des Inkrafttretens dieser Tarifordnung beschäftigten Arbeitnehmer die Kalenderjahre, in denen ihnen nach den Bestimmungen dieser Tarifordnung Urlaub im Betriebe zugestanden hätte.

8. Bei Berechnung der Urlaubsdauer wird den Arbeitnehmern eine frühere Beschäftigung im gleichen Betriebe voll angerechnet, sofern das Arbeitsverhältnis nicht länger als ein Jahr zusammenhängend unterbrochen war und die Lösung des Arbeitsverhältnisses durch den Betriebsinhaber oder auf seine Veranlassung erfolgt war, es sei denn, daß ein Grund zur fristlosen Entlassung vorlag.

9. Hinsichtlich der Anrechnung des Wehr- und Arbeitsdienstes finden die Bestimmungen der Verordnung über Fürsorge für Soldaten und Arbeitsmänner in der Fassung vom 19. Dezember 1937 (Reichsgesetzbl. I S. 1317) und der Verordnung über Berufsfürsorge für entlassene Soldaten und männliche Angehörige des Reichsarbeitsdienstes im und nach dem Kriege vom 18. September 1940 (Reichsgesetzbl. I S. 1241) und die hierzu ergangenen Richtlinien Anwendung.

10. Der Urlaub soll tunlichst in der wirtschaftsruhigen Zeit gewährt werden. Ueber den Antritt des Urlaubs im einzelnen entscheidet der Betriebsinhaber. Auf Wünsche der Arbeitnehmer ist im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten Rücksicht zu nehmen.

Der als Ersatzkraft mitarbeitenden Ehefrau ist auf Verlangen in derselben Zeit Urlaub zu gewähren, in der ihr Ehemann auf Urlaub geht. Soweit ihr nach den Ziffern 1 bis 4 ein Urlaubsanspruch nicht zusteht, ist ihr auf Verlangen für die Dauer des Urlaubs ihres Ehemannes unbezahlte Freizeit zu gewähren. Beköstigt der Melkermeister bzw. selbständige Melkergehilfe oder Stallhelfer die Hilfskräfte, so ist während seiner Urlaubszeit die Beköstigung der Hilfskräfte von dem Betriebsinhaber zu übernehmen bzw. sicherzustellen.

Die Ersatzkraft für den beurlaubten Melker hat der Betriebsinhaber zu stellen und zu entlohnen.

11. Für den Urlaub ist das auf die Urlaubstage entfallende Einkommen — einschließlich Deputat und der laufenden Sondervergütungen (Milchprämie usw.) — in voller Höhe weiterzugewähren.

Arbeitnehmer, die Anspruch auf Kost und Wohnung haben und ihren Urlaub außerhalb des Betriebes verbringen, erhalten hierfür eine Entschädigung von 1,50 DM pro Tag von dem Kostgeber.

12. Das Urlaubsgeld ist auf Wunsch des Arbeitnehmers bei Antritt des Urlaubs auszahlbar, wenn der Zeitpunkt der nächsten Lohnzahlung in die Urlaubszeit fällt.

13. Erkrankt der Arbeitnehmer während des Urlaubs derart, daß die Erkrankung den Erholungszweck des Urlaubs vereitelt, und hält die Krankheit länger als vier aufeinanderfolgende Tage innerhalb der Urlaubszeit an, so werden, sofern die Krankheit und ihre Dauer durch ärztliches Zeugnis nachgewiesen werden, die Krankheitstage auf den Urlaub nicht angerechnet. Der Arbeitnehmer hat sich nach Ablauf des regel-

GERI -Viehlebertranemulsion und Futterkalk

für Aufzucht und Mast
Aus bester Importware hergestellt
Gebr. Richter, Kiel, Holtener Str. 71

mäßigen Urlaubs oder, falls die Krankheit über die regelmäßige Urlaubszeit fort dauert, nach Beendigung der Krankheit zunächst dem Betriebsinhaber zur Dienstleistung zur Verfügung zu stellen. Der Betriebsinhaber entscheidet, in welcher Zeit die durch Krankheit ausgefallenen Urlaubstage nachgeholt werden können.

14. Der Urlaub dient der Erholung durch Freizeit. Er darf nicht durch Geld oder sonstige Vergütungen abgegolten werden, es sei denn, daß beim Ausscheiden eines Arbeitnehmers der ihm zustehende Urlaub aus zwingenden Gründen während der Kündigungsfrist nicht gewährt werden kann.

15. Während des Urlaubs darf der Arbeitnehmer keine dem Urlaubszweck widersprechende Erwerbsarbeit leisten. Handelt er dieser Bestimmung zuwider, entfällt der Anspruch auf Urlaubsvergütung. Bereits gezahlte Urlaubsvergütungen sind zurückzuerstatten.

16. Der Urlaubsanspruch erlischt,

- a) wenn der Arbeitnehmer aus einem verschuldeten Grunde, der zur fristlosen Entlassung berechtigt, entlassen wird;
- b) wenn der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis unberechtigt vorzeitig löst,
- c) wenn ein Urlaubsanspruch 3 Monate nach Ablauf des Urlaubsjahres nicht geltend gemacht worden ist.

II. Urlaub für Jugendliche

1. Jugendlicher ist, wer über 14 Jahre, aber noch nicht 18 Jahre alt ist.

2. Der Arbeitgeber hat jedem Jugendlichen für jedes Kalenderjahr, in dem er vor Vollendung des 18. Lebensjahres länger als 3 Monate ohne Unterbrechung des Lehr- oder Arbeitsverhältnisses bei ihm tätig gewesen ist, unter Fortgewährung der Erziehungsbeihilfe oder des Lohnes Urlaub zu erteilen. Die Pflicht zur Urlaubserteilung besteht nicht, soweit dem Jugendlichen für das Kalenderjahr bereits von einem andern Arbeitgeber Urlaub gewährt worden ist. Sie entfällt, wenn der Jugendliche durch eigenes Verschulden aus einem Grunde entlassen wird, der eine fristlose Kündigung rechtfertigt, oder wenn er das Lehr- oder Arbeitsverhältnis unberechtigt vorzeitig löst.

3. Jugendliche, die volle Beköstigung erhalten, haben für die außerhalb des Betriebes verbrachten Urlaubstage Anspruch auf eine Entschädigung von 1,50 DM täglich.

4. Der Urlaub ist nach Möglichkeit zusammenhängend in der Zeit der Berufsschulferien zu erteilen. Er ist spätestens bis zum 31. März des folgenden Jahres zu gewähren.

5. Die Mindestdauer des Urlaubs beträgt für Jugendliche unt. 16 Jahren 15 Werk tage, für Jugendliche üb. 16 Jahre 12 Werk tage.

6. Während des Urlaubs darf der Jugendliche keine dem Urlaubszwecke widersprechende Erwerbsarbeit leisten.

§ 10

Treueprämie

1. Alle Arbeitnehmer — mit Ausnahme der Lehrlinge —, die am Erntedanktage ein volles Jahr im Betrieb gearbeitet haben, erhalten an diesem Tage eine Treueprämie von 25,— DM. Für jedes weitere im gleichen Betrieb ununterbrochen verbrachte Jahr erhöht sich die Treueprämie um jeweils 5,— DM bis zur Höchstgrenze von 75,— DM.

Diese Bestimmungen gelten auch für Melkfrauen und Melkmädchen, sofern sie im Durchschnitt 12 Kühe zweimal täglich melken. Das gleiche gilt für im Betrieb mitarbeitende Ehefrauen oder Witwen, wenn sie mindestens 1500 Stunden jährlich im Betrieb gearbeitet haben, sowie für die Frau des Melkermeisters, die mindestens 2 Hilfskräfte beköstigt.

2. Bei berechtigtem Grund zur früheren Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitnehmer kann bis zum Zeitpunkt der Lösung ein entsprechender Teilbetrag verlangt werden, wobei angefangene Beschäftigungsmonate als voll zu rechnen sind.

§ 11

Regelung bei Arbeitsversäumnis

I

1. Grundsätzlich wird der Lohn nur für die Zeit bezahlt, in der Arbeit geleistet wird. Von diesem Grundsatz gelten folgende Ausnahmen:

A. für die tatsächliche Dauer der Arbeitsverhinderung, höchstens jedoch bis zur Dauer eines Arbeitstages:

1. bei der nachweisbaren Inanspruchnahme eines Arztes, sofern dieser nicht nach bzw. vor der Arbeitszeit erreichbar ist,
2. bei Vorladung vor Gerichten oder sonstigen Behörden; dies gilt jedoch nicht, wenn von dritter Seite Gebühren oder Entschädigungen gezahlt werden oder wenn der Arbeitnehmer als Partei im Zivilprozeß oder als Beschuldigter im Strafverfahren geladen ist.

GERI Ihr korrekter Lieferant in
Ia Motorenöl · Wagenfett
Bohnerwachs und Schuhcreme
Gebr. Richter, Kiel, Holtener Str. 71

- B. für die Dauer eines Tages:
1. bei Wohnungswechsel eines Arbeitnehmers mit eigenem Haushalt,
 2. bei schwerer Erkrankung von Familienangehörigen (Eltern, Kindern, Ehegatten, Geschwistern), die der Hausgemeinschaft angehören, sofern nachgewiesen wird, daß die Anwesenheit des Arbeitnehmers zur vorläufigen Pflege des Erkrankten notwendig ist,
 3. bei Todesfällen in der engeren Familie (Eltern, Kindern, Ehegatten und Geschwistern),
 4. bei eigener Eheschließung.
- C. für die Dauer von 2 Arbeitstagen:
bei Entbindung der Ehefrau.

2. Dem Arbeitgeber ist in jedem Falle einer Arbeitsversäumnis unverzüglich Mitteilung zu machen und der Grund hierfür auf Anfordern ausreichend nachzuweisen.

3. Verheiratete Arbeitnehmer mit eigenem Hausstand erhalten bei unverschuldeter, ärztlich nachgewiesener Arbeitsunfähigkeit oder bei Betriebsunfällen als Zuschuß zum Krankengeld sämtliche Sachbezüge in dem bisherigen Umfange bis zur Dauer von 6 Wochen im Kalenderjahr, längstens aber bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Barlöhne und Sondervergütungen werden während dieser Zeit nicht gezahlt.

4. Melker und Stallhelfer ohne eigenen Haushalt erhalten im Falle unverschuldeter, ärztlich nachgewiesener Arbeitsunfähigkeit als Zuschuß zum Krankengeld freie Kost und Wohnung bis zur Dauer von 3 Wochen, bei Betriebsunfällen bis zur Dauer von 6 Wochen im Kalenderjahr, jedoch nicht über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus. Barlöhne und Sondervergütungen werden nicht gewährt. Die Verpflichtung zur Gewährung freier Kost und Wohnung entfällt bei Krankenhausaufnahme.

II

1. Den Jugendlichen ist die zur Erfüllung der gesetzlichen Berufsschulpflicht notwendige Zeit zu gewähren. Die Erziehungsbeihilfe oder der Lohn ist für die Unterrichtszeit in einer Berufsschule weiterzuzahlen.

2. Lehrlingen, die auf Grund eines Lehrvertrages ausgebildet werden, ist

- a) bei einer durch Krankheit verursachten Arbeitsunfähigkeit,

- b) bei einer unverschuldeten Arbeitsverhinderung aus sonstigen in ihrer Person liegenden Gründen,
- c) bei einem Arbeitsausfall aus nicht in ihrer Person liegenden Gründen

die Erziehungsbeihilfe (Barleistungen, Kost und Wohnung) bis zur Dauer von 6 Wochen — wenn die Krankheit auf einem Betriebsunfall beruht, bis zur Dauer von 12 Wochen —, jedoch nicht über die Beendigung des Berufserziehungsverhältnisses hinaus weiterzugewähren.

Können Kost und Wohnung infolge der Krankheit nicht weitergeführt werden, so sind sie nach den Bewertungssätzen der Oberfinanzpräsidenten und Vorsitzenden der Oerversicherungsämter abzugelten. Die Pflicht zur Abgeltung entfällt, wenn der Lehrling in einem Krankenhaus untergebracht ist. Die Erziehungsbeihilfe ist dann als Zuschuß zu den Leistungen der Krankenkasse weiterzugewähren.

§ 12

Allgemeine Lohnbestimmungen

1. Das Arbeitsentgelt der Arbeitnehmer besteht aus Sachbezügen, Wohnung, Grundlohn und Sondervergütungen (§§ 17 bis 22).

2. Der Barlohn ist, abgesehen von der Treueprämie (§ 10), monatlich nachträglich zahlbar. Die endgültige Abrechnung hat spätestens 2 Tage nach Eingang der Milchabrechnung zu erfolgen.

3. Die Verabfolgung der Sachbezüge erfolgt gemäß § 17 h, es sei denn, daß die Art der Naturalien (z. B. Milch) andere Termine notwendig macht.

4. Jedem Arbeitnehmer ist eine schriftliche Lohnabrechnung auszuhändigen, in der der Grundlohn nebst Zuschlägen und Sondervergütungen sowie alle Abzüge (Steuern, Beiträge für die Sozialversicherung, Sachleistungen usw.) einzeln aufzuführen sind. Die Löhne sind Bruttolöhne.

5. Renten, insbesondere Kriegsbeschädigten-, Hinterbliebenen- und Unfallrenten, dürfen auf den Lohn nicht angerechnet werden.

6. Für Arbeitnehmer, die für die ihnen übertragenen Arbeiten in ihrer Leistungsfähigkeit durch körperliche oder geistige Mängel beschränkt sind, kann vom Arbeitgeber nach Beratung im Betriebsrat entsprechend dem Grade der Minderleistung eine Minderentlohnung festgesetzt werden. In Betrieben, in denen kein Betriebsrat be-

Alle Artikel

für Tierzucht, Tierpflege und Milch-
wirtschaft billigst von **Otto Rieger**,
Landbedarf, Ostseebad Eckernförde,
Rathausmarkt 3 · Fernsprecher 864.
Fordern Sie unverbindlich Sonderangebot an

steht, wird die aus dem gleichen Anlaß vom Arbeitgeber festzusetzende Minderentlohnung nur mit Zustimmung des Sozialreferenten der Kreisbauernkammer wirksam.

Dem betroffenen Arbeitnehmer ist die Festsetzung durch den Arbeitgeber schriftlich mitzuteilen.

§ 13

Verwirkung von Ansprüchen

1. Während der Dauer des Arbeitsverhältnisses müssen alle aus diesem hergeleiteten Forderungen irgendwelcher Art einschließlich etwaiger Schadenersatzansprüche innerhalb von 2 Monaten nach der Entstehung der vermeintlichen Ansprüche bzw. dem Tage, an dem der Berechtigte Kenntnis von dem Anspruch erlangt, bei dem zur Leistung Verpflichteten geltend gemacht werden, andernfalls sie als verwirkt gelten. Der Arbeitnehmer kann eine schriftliche Bestätigung fordern, daß er den Anspruch geltend gemacht hat.

2. Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses sind die beiderseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis möglichst sofort geltend zu machen und zu begleichen. Nach Ablauf von 3 Monaten seit Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist die Geltendmachung von Forderungen aus dem Arbeitsverhältnis einschließlich etwaiger Schadenersatzforderungen ausgeschlossen.

§ 14

Kündigungsfristen

Die Kündigungsfristen unterliegen freier Vereinbarung, sie dürfen jedoch nachfolgende Mindestfristen nicht unterschreiten:

- a) 6 Monate zum Kalendervierteljahres-
schluß für verheiratete Arbeitnehmer,
- b) 6 Wochen zum Kalendervierteljahres-
schluß für ledige Arbeitnehmer.

§ 15

Inkrafttreten der Tarifordnung

Diese Tarifordnung tritt am 1. November 1942 in Kraft.

Mit dem gleichen Tage treten die in der Tarifordnung für die Landwirtschaft in Schleswig-Holstein vom 16. September 1936 (Tarifregister Nr. 67/3) enthaltenen Lohn- und Arbeitsbedingungen und die Änderungen und Ergänzungen hierzu vom 5. November 1940 (Tarifregister Nr. 67/5) für das Melkpersonal außer Kraft.

II. Lohnordnung

§ 17

Sachbezüge für das verheiratete Melkpersonal

Die verheirateten männlichen Melkkräfte erhalten:

- a) Getreide:
14 Ztr. Roggen, 12 Ztr. Gerste und 4 Ztr. Weizen jährlich.

Falls diese Getreidemengen nicht vorhanden sind, sind andere Getreidearten im gleichen Gesamtwert zu liefern. Zwischen Betriebsinhaber und Arbeitnehmer kann vereinbart werden, daß ein Austausch der Getreidearten unter entsprechender Verrechnung vorgenommen wird.

- b) Milch:
Vollmilch: für das Ehepaar 2 Liter täglich, für jedes dem Haushalt angehörige Kind je 1 Liter täglich, bei 5 und mehr Kindern 5 Liter täglich.
- c) Ferkel (jährlich):
Ein gesundes, 6 Wochen altes Ferkel (etwa 10 kg, jedoch nicht unter 9 kg).

Wo keine Schweinehaltung gestattet ist, muß auf Verlangen entsprechendes Fleisch geliefert werden, und zwar 3 Ztr. Schlachtgewicht. Hierfür ist die Getreidemenge gemäß a in Höhe von 2 Ztr. Gerste für 1 Ztr. Fleisch zu kürzen:

- d) Kartoffeln:
48 Ztr. gesiebte, trockene Eßkartoffeln jährlich.
- e) Feuerung (jährlich):
aa) 3 rm Hartholz (Knüppel oder Kloben) sowie 3 Fuder Buschholz und 50 Ztr. Briketts oder
bb) 4 rm Weichholz sowie 3 Fuder Buschholz und 50 Ztr. Briketts.

Die Wahl des vorbezeichneten Feuerungsmaterials steht dem Betriebsinhaber unter Berücksichtigung der Leistungsfähigkeit des Betriebes zu. Er soll jedoch die Wünsche des Arbeitnehmers berücksichtigen.

Wo an Stelle der unter aa oder bb bezeichneten Feuerungsmaterialien ganz oder teilweise andere Feuerungsarten, insbesondere Torf, zur Verfügung gestellt werden, hat dies in der Weise zu geschehen, daß die anderen Feuerungsarten in der zur Verfügung gestellten Menge dem entsprechenden Teil der unter aa oder bb aufgeführten Feuerungsarten im Heizwert entsprechen. Es bleibt der Vereinbarung zwischen Arbeit-

Beifuttermittel

zur Aufzucht und regelmäßigen Beifütterung, nur alte erprobte, preiswerte und bewährte Sorten:

Reiner kohlen. Futterkalk A (dieser auch ab Lager Lübeck lieferbar)

Gewürzte Futterkalkmischung · Viehsalz · Jod-Viehsalz · Salzleckssteine
Futterholzkohle · Futterknochen-schrot · Vieh-Lebertran · Emulsion Phosphoral „Kalk-Eiweiß-Präparat“
Hemon-Nährhefe · Geflügelkalke und vieles mehr liefert seit 1913

Paul Unger, Braunschweig,
Viehmärmittel, Broitzemerstr. 1

geber und Arbeitnehmer überlassen, die unter aa oder bb aufgeführten Feuerungsarten ganz oder teilweise durch eine dem mittleren Marktpreis entsprechende Geldentschädigung zu ersetzen.

f) Soweit dem Arbeitnehmer die Haltung von Schweinen oder anderen Haustieren gestattet ist, hat eine hierfür notwendige Streustrohgewährung unentgeltlich zu erfolgen.

Soweit Wirtschaftsführen im angemessenen Rahmen für den eigenen Bedarf des Arbeitnehmers notwendig sind, hat der Arbeitgeber hierfür das Fuhrwerk unentgeltlich zur Verfügung zu stellen. Hinsichtlich des Zeitpunktes der Ausführung der Wirtschaftsführen ist auf die betrieblichen Verhältnisse Rücksicht zu nehmen.

Sonstige Führen unterliegen der freien Vereinbarung; Arbeitgeber und Arbeitnehmer sind jedoch verpflichtet, auf die beiderseitigen berechtigten Belange Rücksicht zu nehmen.

g) Wohnung:

Die vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellte Wohnung muß den an sie zu stellenden Anforderungen in sittlicher und gesundheitlicher Beziehung genügen. Sie muß entsprechend der Kopfzahl der zum Haushalt des Arbeitnehmers gehörenden Angehörigen und unter Berücksichtigung der Geschlechter ausreichend sein. Zur Wohnung gehören auch geeignete und ausreichende Stall- und Wirtschaftsräume. Bei Dienstantritt hat der Arbeitgeber die Wohnung in einem guten und bewohnbaren Zustand zu übergeben. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, die Wohnräume nebst dazugehörigen Stall- und Wirtschaftsräumen ordnungsmäßig instand zu halten. Hierzu gehört insbesondere das Malen der Räume, gegebenenfalls Tapezieren, das Ersetzen schuldhafterweise beschädigter Fensterscheiben oder sonstiger zur Wohnung gehörender Gegenstände, das Oelen der Fußböden usw. (sog. Schönheitsreparaturen). Soweit die Wohnung mit elektrischer Lichtleitung versehen ist, unterliegt der Strombezug der freien Parteivereinbarung. Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer einen Garten von angemessenem Umfang zur Verfügung zu stellen. Nicht zum Haushalt gehörenden Personen darf, abgesehen von vorübergehendem Besuch, nur mit Genehmigung des Arbeitgebers dauernde Unterkunft gewährt werden.

h) Art der Naturalien:

Die zur Verfügung gestellten Naturalien müssen von guter Beschaffenheit sein. Die Auslieferung erfolgt, falls nicht nach der Art

der Naturalien oder durch Vereinbarung etwas anderes geboten bzw. bestimmt ist, in monatlichen Teilbeträgen im voraus. Können nach der Wirtschaftslage die unter a bis e erwähnten Deputatmengen ganz oder teilweise nicht geliefert werden, so ist der ausfallende Teil unter Zugrundelegung des mittleren Marktpreises — bei Milch unter Zugrundelegung des Erzeugerpreises der nächsten Meierei (bei Fehlen eines Marktpreises unter Zugrundelegung des ortsüblichen Wertes) — in bar zu entschädigen. Wird im Falle gesetzlicher Bewirtschaftung landwirtschaftlicher Erzeugnisse die Gewährung der unter a bis f aufgeführten Sachbezüge ganz oder teilweise untersagt, so hat für die nicht gewährten Naturalien eine Geldentschädigung gemäß Abschnitt h Satz 3 zu erfolgen, sofern nicht durch gesetzliche Vorschrift eine anderweitige Bewertung zwingend vorgeschrieben wird.

i) Falls freie Kost und Unterkunft gewährt werden, fallen die Sachbezüge fort.

§ 18

Sachbezüge für das ledige Melkpersonal (ausgenommen Melkfrauen u. Melkmädchen, vgl. § 21) und die als Hilfskraft mitarbeitende Ehefrau.

1. Die ledigen Melkkräfte erhalten:

- a) volle und ausreichende Beköstigung,
- b) Unterkunft.

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, den ledigen Arbeitnehmern geeignete und ausreichende Schlafräume zur Verfügung zu stellen. Die Schlafräume müssen je Arbeitnehmer mit einem Bett, Stuhl und verschließbaren Schrank versehen sein. Außerdem müssen ein Tisch sowie entsprechende Waschgelegenheit vorhanden sein. Dem ledigen Arbeitnehmer muß ferner ein wohnlicher heizbarer Raum zur Verfügung gestellt werden.

3. Die als Hilfskraft mitarbeitende Ehefrau erhält an Stelle der freien Kost und Unterkunft eine Barvergütung in Höhe von 33,— DM monatlich.

§ 19

Beschaffenheit der Wohnungen

Wohnungen für verheiratete Arbeitnehmer sowie Wohnungen und Aufenthaltsräume der ledigen Arbeitnehmer, welche den im §§ 17 und 18 dieser Tarifordnung enthaltenen Vorschriften nicht entsprechen, sind innerhalb einer angemessenen Frist den erwähnten Bestimmungen gemäß zu gestalten.

Barentlohnung

Die Arbeitnehmer erhalten neben den Sachbezügen (§§ 17 und 18) folgende Brutobarlöhne:

A. Verheiratete Melkermeister

1. Grundlohn: 88,— DM monatlich.

Der Grundlohn erhöht sich in Betrieben, in denen Lehrlinge beschäftigt werden, um 11,— DM monatlich für jeden Lehrling.

2. Leistungszulagen**a) Leistungsprämie:**

0,275 DM für je volle 100 Fetteinheiten der ermolkenen Milch. Zur Errechnung der Fetteinheiten wird die Literzahl der im Monat ermolkenen Milch mit dem durchschnittlichen monatlichen von der Meierei ermittelten Fettgehalt der Milch vervielfacht. In Betrieben, in denen neben dem Melkermeister noch andere Melkkräfte beschäftigt werden, erhält der Melkermeister von der Leistungsprämie für sich die Hälfte. Die andere Hälfte wird auf alle Beteiligten unter Ausschluß des Meisters zu gleichen Teilen verteilt, jedoch mit der Maßgabe, daß die beteiligten Melkfrauen, Melkmädchen, Lehrlinge und Stallhelfer bis zu 18 Jahren jeweils nur die Hälfte des für eine sonstige Hilfskraft zustehenden Betrages der Prämie erhalten. Sind nur Melkfrauen, Melkmädchen und Lehrlinge als Hilfskräfte vorhanden, so wird die dem Meister nicht zustehende Hälfte unter diese Kräfte gleichmäßig verteilt.

Melkkräfte, die aus einem berechtigten Grunde fristlos entlassen werden, haben keinen Anspruch auf die Leistungsprämie.

b) Aufzuchtprämie:

für jedes ¼ Jahr alte abgesetzte Kalb 3,30 DM

c) Verkaufsprämie:

für jedes Schlächterkalb bis zum Alter von 14 Tagen 0,55 DM
für jedes bis 2 Jahre alte Stück Jungvieh zum Schlächter 2,20 DM
für jedes Stück Großvieh zum Schlächter 3,30 DM
für jedes Stück verkaufte Zucht- und Nutzvieh 2 v. H. der Verkaufssumme.

d) für notgeschlachtetes und Deputativvieh entfällt die Aufzucht- bzw. Verkaufsprämie.

B. Ledige selbständig arbeitende Melkermeister

Grundlohn: 77,— DM monatlich.

Leistungszulagen wie unter Abschn. A Ziffer 2a bis c.

C. Melkergehilfen**1. Verheiratete selbständige Melkergehilfen:**

Grundlohn: 77,— DM monatlich.

Leistungszulagen wie unter Abschnitt A Ziffer 2a bis c.

2. Ledige selbständige Melkergehilfen über 21 Jahre:

Grundlohn: 66,— DM monatlich.

Leistungszulagen wie unter Abschnitt A Ziffer 2a bis c.

3. Ledige selbständige Melkergehilfen unter 21 Jahren:

Grundlohn: 55,— DM monatlich.

Leistungszulagen wie unter Abschnitt A Ziffer 2a bis c.

4. Verheiratete unselbständige Melker:

Grundlohn: 66,— DM monatlich.

Leistungszulagen wie unter Abschnitt A Ziffer 2a gemäß der dort vorgesehenen Verteilung.

5. Unselbständige ledige Melkergehilfen:

im 1. Gehilfenjahr . . . 44,— DM monatlich

im 2. u. 3. Gehilfenj. . . 55,— " "

im 4. u. 5. Gehilfenj. . . 60,50 " "

darüber hinaus . . . 66,— " "

Leistungsprämie gemäß Abschnitt A Ziffer 2a.

D. Stallhelfer**1. Verheiratete selbständige Stallhelfer:**

Grundlohn: 66,— DM monatlich.

Leistungszulagen wie unter Abschnitt A Ziffer 2a bis c.

2. Ledige selbständige Stallhelfer über 21 Jahre:

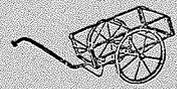
Grundlohn: 60,50 DM monatlich.

Leistungszulagen wie unter Abschnitt A Ziffer 2a bis c.

3. Ledige selbständige Stallhelfer unter 21 Jahren:

Grundlohn: 49,50 DM monatlich.

Leistungsprämie wie unter Abschnitt A Ziffer 2a bis c.



Sechs Milchkanen od. 4 Ztr. transportieren Sie bequem mit dem Handwag, m. Cord-Vollgummi u. starken Schmierachsen, kompl. m. Holzboden, v. Hersteller direkt an den Kunden, desh. nur DM 55,— Nachn. **Otto J. Kutscher, Leverkusen-W., Breidenbachstraße 61.**



4. Verheiratete unselbständige Stallhelfer:

Grundlohn: 60,50 DM monatlich.
Leistungsprämie wie unter Abschnitt A Ziffer 2a.

5. Ledige unselbständige Stallhelfer:

14 und 15 Jahre alt . 22,— DM monatlich
16 und 17 Jahre alt . 33,— " "
18, 19 u. 20 Jahre alt 49,50 " "
21 Jahre alt u. älter 60,50 " "
Leistungsprämie gemäß Abschn. A Ziffer 2a.

E. Ehefrauen, die als Hilfskraft mitarbeiten

Grundlohn: 60,50 DM monatlich
Leistungsprämie gemäß Abschnitt A Ziffer 2a.

F. Melkerlehrlinge

im 1. Lehrjahr
als Erziehungsbeihilfe 22,— DM monatlich
im 2. Lehrjahr
als Erziehungsbeihilfe 33,— DM monatlich
Leistungsprämie gemäß Abschn. A Ziffer 2a.

§ 21

Melkfrauen und Melkmädchen

Melkfrauen und Melkmädchen erhalten bei täglich zweimaligem Melken von durchschnittlich 12 Kühen

- a) bei Stallmelken 1,54 DM je Tag
- b) bei Melken auf der Weide 1,65 DM je Tag

§ 22

Mehrarbeit

Bei der Leistung von Mehrarbeit (§ 7 Ziffer 6) erhöht sich der Barlohn für jedes über die Zahl 18 hinausgehende Stück.

Großvieh um 3,30 DM für jedes diese Zahl über-

schreitende Stück Jungvieh um 1,65 DM monatlich. Die Verteilung der Mehrarbeit hat gleichmäßig zu erfolgen. Lehrlinge dürfen an der Mehrarbeit nicht beteiligt werden.

§ 23

Unterbringung und Beköstigung der Hilfskräfte und Lehrlinge

1. Die Unterbringung und Beköstigung der ledigen Hilfskräfte erfolgen durch den Betriebsinhaber. Dieser kann die Verpflichtung zur Gewährung von Kost und Wohnung

auch in der Weise erfüllen, daß er die Hilfskräfte auf Grund besonderer Vereinbarung im Haushalt des Melkermeisters oder anderer verheirateter Arbeitnehmer unterbringt. Die Unterbringung und Beköstigung der Lehrlinge müssen in der häuslichen Gemeinschaft eines anerkannten Lehrmelkermeisters erfolgen.

Übernimmt ein Arbeitnehmer die Unterbringung und Beköstigung von Hilfskräften einschl. Lehrlinge, so ist ihm hierfür vom Betriebsinhaber eine Entschädigung zu gewähren. Für die Mühewaltung bei der Unterbringung und Beköstigung beträgt diese Entschädigung DM 11,— monatlich je Hilfskraft, jedoch insgesamt nie mehr als 66 DM monatlich.

2. Die Entschädigung der Gewährung von Kost und Wohnung beträgt:

- a) 30,— DM je Kopf und Monat,
- b) 2 Liter Milch täglich,
- c) jährlich 12 Ztr. gesiebte, trockene EBkartoffeln, 3 Ztr. Roggen, 1 Ztr. Gerste und 2 Ztr. Schweinefleisch.

3. Die nach § 18b erforderlichen Einrichtungsgegenstände, insbesondere Bett, Bettwäsche, Handtücher usw. hat der Betriebsinhaber zu liefern. Er ist verpflichtet, dafür zu sorgen, daß die Bettwäsche monatlich einmal, die Handtücher wöchentlich zweimal gewechselt werden.

4. Werden Bett, Bettwäsche und Handtücher von dem Aufnehmenden gestellt, so ist ihm hierfür mit Einschluß des regelmäßigen Waschens eine Entschädigung von 55,— DM je Person und Jahr zu zahlen.

5. Für das Halten und Waschen der Bettwäsche sowie der Handtücher beträgt die Entschädigung 39,60 DM, für das Waschen allein 19,80 DM je Person und Jahr.

6. Bei Unterbringung und Beköstigung oder eines von beiden hat der Arbeitgeber die dem Aufnehmenden zu gewährende Feuerungsmenge ausreichend zu erhöhen. Die Höhe der zusätzlichen Feuerungsmenge unterliegt der freien Vereinbarung.

7. Werden auf Veranlassung des Betriebsinhabers bei dem Kostgeber mindestens fünf Arbeitskräfte untergebracht und gepflegt, so hat ihm der Betriebsinhaber unentgeltlich eine Hausgehilfin zur Verfügung zu stellen. Daneben hat er die in Ziffer 2a bis c enthaltenen Entschädigungen zu gewähren.

In Vertretung
Dr. Derlien.



unter ständiger Kontrolle
d. vereid. Sachverständigen
Dr. Erich Schmidt,
Hamburg, hergestellt.
DRP-Anmeldung
hinterlegt.

So oft Sie den Melkertarif zur Hand nehmen, denken Sie bitte daran, daß es Helfer gibt, die zur Steigerung Ihrer Einnahmen beitragen.

Dazu gehört auch **TREYZOSAN!** Nicht nur können Sie bei der Kälberaufzucht Vollmilch einsparen (siehe Artikel Bauernblatt v. 23. 4. 49), sondern geben Sie allen Ihren Tieren die Voraussetzungen zur gesunden Entwicklung und zur Leistungssteigerung.

Es ist doch das A und O jeder Tierhaltung, alle die Gefahren zu beseitigen, die dem Kreislauf Boden—Pflanzen—Tier dadurch entstehen, daß viele wertvolle Stoffe dem Boden zwangsläufig entzogen wurden. Hierbei geht es nicht nur um den N-P-K-Gehalt.

Warum wollen Sie jahrelang warten? Im TREYZOSAN ist alles in wohlabgestimmter Menge vorhanden, also auch eine ganze Reihe von lebensnotwendigen Wirkstoffen.

Jede gewünschte Auskunft erteilt der
Alleinhersteller HUGO TREYZ,
HAMBURG-ALTONA, Lessingstraße 19

WILHELM LÜDERS
O. H. G.

Pinneberg / Holstein · Fernruf 2426

Holzhandlung · Säge- u. Hobelwerk · Fahrzeug- und Kistenfabrik
Gummibereifte Acker- u. Milchtransportwagen · Anhänger · Obst- u. Gemüseboxen · Flaschenboxen
Schnitt- und Bauholz

Die vom 1. April 1949 an im Buchverlag Heinrich Möller Söhne, Rendsburg, erscheinenden Monatshefte

DIE LANDARBEIT

Schriftenreihe des Bauernverbandes Schleswig-Holstein, hat die Aufgabe, in kurzen, knappen Aufsätzen (30 Seiten Din-Format 5, halbes Bauernblattformat mit steifem farbigem Umschlag) Stellung zu nehmen zu wichtigen und zeitgeschichtlichen Fragen der bäuerlichen Wirtschaft, die in dieser Ausführlichkeit im Bauernblatt aus Raumgründen nicht behandelt werden können, deren Kenntnis jedoch vor allem notwendig für die Betriebsleiter ist, die Wert darauf legen, Erfahrungen auf allen Gebieten des Wirtschaftslebens in Zukunft nicht teuer zu bezahlen. Die bisherige Werbung hat ergeben, daß fast ohne Ausnahme in jedem Ortsbauernverband sich Persönlichkeiten finden, die bereit sind, auch auf diesem neuen Wege land- und volkswirtschaftlicher Aufklärung in traditioneller Verbundenheit mit dem Gedanken eines freien Bauertums die notwendige Pionierarbeit zu leisten. Allen diesen Männern und Frauen sei an dieser Stelle gedankt.

Verlag und Schriftleitung

Das Bauernblatt für Schleswig - Holstein

ist das Mitteilungsblatt des Bauernverbandes Schleswig-Holstein und damit das Sprachrohr der einzigen agrarpolitischen Vertretung der schleswig-holsteinischen Bauern. Wer dieses Blatt bei der Post bzw. bei seinem Briefträger bestellt, bekundet damit den Willen, sich einmal über die agrarpolitischen Zusammenhänge, die über den Wert seiner Tages- und Jahresarbeit entscheiden, zu unterrichten und zum andern darüber hinaus diese agrarpolitische Aufklärungsarbeit an seinem Teile zu unterstützen. Wer dieser einfachsten Verpflichtung gegenüber Berufsstand und der eigenen Wirtschaft nicht nachkommt, verliert zu einem wesentlichen Teil das Recht der Kritik an den Vorgängen, die darauf abgestellt sind, den Bauern nach dem Vorbild verflossener Jahrhunderte auch jetzt wieder zum Gebührenträger einer staatlichen und bürokratischen Zusammenbruchsepoche zu machen. Damit würde sich für jeden Kenner deutscher Bauerngeschichte ein Vorgang wiederholen, den der Bauer mit Jahrhunderten leibeigenschaftlicher Wertung bezahlt hat.

Bauernblatt für Schleswig-Holstein

Wilhelm Behrens

Die Landesbauernkammer Schleswig-Holstein fördert in ihrer Lehr- und Versuchsanstalt für Viehhaltung Sophienhof gleichermaßen den Bauernsohn und den Melker in praktischer und theoretischer Ausbildung und sieht in dieser Gemeinsamkeit auch das Vorbild für die Arbeit auf dem schleswig-holsteinischen Bauernhof.

Jeder, der die Landesbauernkammer bei diesem Bestreben unterstützt, hilft die Leistung der schleswig-holsteinischen Milchwirtschaft steigern. Die Lehrgänge für die Berufsmelker sind wie folgt eingerichtet. Nach abgeschlossener zweijähriger Lehrzeit auf Grund eines ordnungsgemäßen Lehrvertrages bei einem anerkannten Lehrmelkermeister legt der Melkerlehrling nach Besuch eines achtwöchigen Lehrganges an der Lehr- und Versuchsanstalt Sophienhof seine Gehilfenprüfung ab und erhält neben seinem Prüfungszeugnis auch seinen Gehilfenbrief ausgehändigt. Beim Nachweis einer weiteren sechsjährigen Tätigkeit als Melkergehilfe und bei vollendetem 27. Lebensjahr wird der Gehilfe zu einem vierwöchigen Lehrgang mit abschließender Meisterprüfung einberufen, nach deren erfolgreichem Bestehen ihm der Meisterbrief ausgehändigt wird.

Der Bauernsohn und der junge Landwirt und die Bauertochter besuchen die regelmäßigen, vierwöchentlich laufenden Lehrgänge auf Sophienhof. Der Milchkontrollangestellte erfährt nach den Bestimmungen des Landeskontrollverbandes in vierwöchigen bzw. 14tägigen Aus- bzw. Fortbildungslehrgängen seine weitere berufsmäßige Ausbildung.

Soll Schleswig-Holstein das Land der Milchwirtschaft bleiben, so wird die Leistungssteigerung unserer Milchkuhe nicht zuletzt durch die Leistungssteigerung und beste Ausbildung der Berufsmelker, der Jungbauern und Jungbäuerinnen zu erreichen sein. **Daher für jeden Bauern in seinem Stall die bestausgebildete Melkkraft!**

Wir machen darauf aufmerksam, daß Ende Mai d. J. eine Neuherausgabe des Landarbeiter tariffs folgen wird. Bestellungen, wenn sie noch nicht erfolgt sind, werden umgehend erbeten.