

Arbeitgeber, der Lehrherr, der den Lehrvertrag abschliesst, den Lohn zahlt und überhaupt für die Erfüllung aller Lehrlingsvorschriften verantwortlich ist. Er muss aber nicht unbedingt selbst auch die Befugnis zum Anleiten von Lehrlingen besitzen. Dies wird z. B. ziemlich häufig dann zutreffen, wenn eine Witwe das Gewerbe ihres verstorbenen Mannes fortführt, wenn ein nicht technisch vorgebildeter Unternehmer einen Gewerbebetrieb besitzt, oder wenn ein Betrieb so gross ist, dass der Lehrherr gar nicht alle seine Lehrlinge selbst anleiten kann. In diesen Fällen können die Betriebsinhaber ihre Lehrlinge nur halten, das Anleiten muss — unter Erfüllung der Vorschriften — das technische Personal besorgen. Das Recht zum Halten von Lehrlingen hat nun jeder, der im Besitze der bürgerlichen Ehrenrechte ist, es sei denn, dass es ihm wegen wiederholter grober Vergehen gegen diese Vorschriften entzogen wurde.

Anders ist es mit der Befugnis zum Anleiten von Lehrlingen. Diese erhält nur, wer entsprechende handwerksmässige Vorbildung hat. Hierfür gelten die Bestimmungen des kleinen Befähigungsnachweises, der in der Hauptsache bestimmt: Wer Lehrlinge anleiten will, muss 24 Jahre alt sein und die Meisterprüfung in dem betreffenden oder in einem diesem verwandten¹⁾ Gewerbe abgelegt haben; wenn er dies nicht hat, muss er im Besitze eines schriftlichen Ausweises der Verwaltungsbehörde sein, dass ihm diese Befugnis zusteht. Dies gilt auch für die älteren Handwerker, nicht aber, wie diese sehr oft glauben, nur für die jüngeren. Ueber die weiteren Vorschriften des kleinen Befähigungsnachweises, vergleiche den Aufsatz in Nr. 9: „Der kleine Befähigungsnachweis.“ Besitzt der Lehrherr nicht selbst die Befugnis zum Anleiten seiner Lehrlinge oder kann er sie aus einem anderen Grund nicht selbst anleiten, so muss er mindestens einen Vertreter (Werkmeister oder Gesellen) einstellen, der nach dem Gesetze im Besitze der Befugnis zum Anleiten von Lehrlingen ist. Dieser hat dann die Anleitung (Ausbildung) der vorhandenen Lehrlinge zu übernehmen, der eigentliche Lehrherr (Arbeitgeber) bleibt aber verantwortlich für die richtige Ausbildung und die sonstigen Lehrlingsvorschriften. Gesellen, die nicht im Besitze der gesetzlichen Befugnis zum Anleiten von Lehrlingen sind, dürfen nicht Lehrlinge vollständig ausbilden, sondern ihnen nur allenfalls einzelne Handgriffe beibringen. Auf jeden Fall muss aber ein Lehrherr, der neue Lehrlinge einstellt, wissen, ob die Vorschriften hierfür in seinem Betriebe durch ihn oder sein Personal erfüllt sind, anderenfalls tut er gut, unter genauer Darlegung seiner Verhältnisse bei seiner Handwerkskammer um Auskunft zu bitten und deren Anordnungen genau zu befolgen, will er sich nicht Weiterungen aussetzen.

Vor Einstellung neuer Lehrlinge ist weiter zu beachten, ob die Handwerkskammer nicht etwa zur Bekämpfung der Lehrlingszüchtereier Vorschriften über die zulässige Höchstzahl von Lehrlingen je nach der Zahl der beschäftigten Gesellen erlassen hat.

Alle minderjährigen gewerblichen Arbeiter, also auch die Lehrlinge, dürfen nur mit einem Arbeitsbuche beschäftigt werden. Dies wird noch vielfach, besonders auf dem Lande, nicht beachtet, indes sehr mit Unrecht. Abgesehen von der Strafbarkeit, verliert der Lehrherr damit eine sehr wirksame Waffe bei Kontraktbruch des Lehrlings, dessen Verhinderung der Hauptzweck des Arbeitsbuchs überhaupt ist, denn eintretendenfalls kann der Lehrherr das Arbeitsbuch zurückbehalten, solange der Lehrvertrag noch läuft, also für die ganze Restlehrzeit, und der Lehrling kann nirgend anders währenddem arbeiten. Stellt ein anderer Arbeitgeber den kontraktbrüchigen Lehrling ein, gleichviel als was, so macht er sich wegen Fehlens des Arbeitsbuchs straffällig, ausserdem ist er dem früheren Lehrherrn für eine vereinbarte Konventionalstrafe haftbar, sobald er den Vertragsbruch erfährt und den Lehrling nicht sofort entlässt. Diese oft als lässig empfundenen Vorschriften sind also mehr zum Vorteil des Lehrherrn, als er meist glaubt, ihre Erfüllung liegt mithin in seinem ureigensten Interesse.

Ist der Lehrling nun mit einem Arbeitsbuche, das der Lehrherr für die Dauer der Lehre zu verwahren hat, eingestellt, so

1) Welche Gewerbe als verwandt gelten, bestimmt die Handwerkskammer und erteilt darüber nähere Auskunft.

hat ihn dieser binnen vorgeschriebener Frist, wenn er einer Innung angehört, bei dieser, anderenfalls bei der Handwerkskammer ordnungsmässig anzumelden und ebenso später bei Beendigung des Lehrverhältnisses wieder abzumelden. Die erforderlichen Formulare sind, wenn nicht in einem Geschäft bei der Innung oder der Handwerkskammer erhältlich.

Auch die Vorschriften der Gewerbeordnung bezw. der Handwerkskammer über die Dauer der Lehrzeit sind zu beachten. Manche Lehrherren sind der falschen Meinung, sie dürften diese nach eigenem Gutdünken festsetzen. Sie beträgt in der Regel 3, im Uhrmachergewerbe fast immer 4 Jahre und darf keinesfalls weniger betragen als vorgeschrieben. Die Probezeit ist stets auf die Lehrzeit anzurechnen. Ausnahmen, insbesondere eine kürzere Lehrzeit, sind nur mit Genehmigung der Handwerkskammer zulässig.

Die wichtigste Vorschrift ist der schriftliche Lehrvertrag. Manche behaupten zwar, dies sei Formelkram, wer aber die Rechte kennt, die aus einem ordnungsmässigen Lehrvertrag erwachsen, wenn der andere Teil sich seinen Pflichten entziehen will, der urteilt anders. Der Lehrvertrag ist binnen 4 Wochen nach Eintritt des Lehrlings in mindestens zwei Exemplaren auszufertigen, wovon eines der Lehrherr, das andere der gesetzliche Vertreter des Lehrlings erhält. Hat die Handwerkskammer oder die Innung vorgeschrieben, dass ein Exemplar dorthin zur Aufbewahrung einzuliefern sei, so ist der Lehrvertrag dreifach auszufertigen. Bekanntlich können während der gesetzlichen Probezeit von mindestens 4 Wochen, höchstens einem Vierteljahr, zu Beginn der Lehrzeit beide Teile vom Lehrverhältnis zurücktreten, selbst wenn schon ein schriftlicher Lehrvertrag vorliegt. Deshalb habe dieser, so meinen die meisten Lehrherren, vor Ablauf der Probezeit doch keinen Zweck, das ist aber nicht immer wahr. Der Lehrherr kann in dem vorher abgeschlossenen Lehrvertrag vereinbaren, dass ihm bei Aufhebung der Lehre in der Probezeit für seine bisherigen Aufwendungen und Mühewaltungen eine Vergütung gezahlt werde. Fehlt aber der schriftliche Lehrvertrag dann noch, so kann keinerlei Anspruch erhoben werden. Am besten ist sogar der Abschluss des Lehrvertrags sofort bei Annahme, also schon vor Eintritt des Lehrlings. Wollen die Eltern sich dann nicht auf einen Vertrag einlassen, so kann man sicher sein, dass solche Leute später erst recht Schwierigkeiten machen. Dann gerät der Meister in eine Zwickmühle: beschäftigt er den Lehrling ohne Vertrag, so wird er von der Handwerkskammer gestraft, entlässt er den längst angenommenen Lehrling wieder, so war alle bisherige Mühe mit ihm ganz umsonst, geht er aber auf einen Vertrag ein, wie er den Eltern passt, so wird er meist wichtige Rechte (Konventionalstrafe usw.) aufgeben müssen. Der Vertragsabschluss schon vor Eintritt des Lehrlings vermeidet also von vornherein Scherereien und Aerger aller Art und ist besonders bei solchen Lehrmeistern, die durch Schaden klug werden, beliebt. Der Vertrag muss aber auch ordnungsmässig ausgefüllt werden. Wie dies zu geschehen hat, ist aus dem vorschriftsmässigen Formular der Handwerkskammer genau ersichtlich. Nur bei gesetzmässigem Lehrvertrag kann eine Entschädigung für Kontraktbruch oder die polizeiliche Zurückführung des fortgelaufenen Lehrlings verlangt werden. Nicht vorschriftsmässige Verträge sind überhaupt ungültig und so gut wie gar keine, bei vorkommenden Streitigkeiten also wertlos. Die genaue Beachtung der Vorschriften liegt also auch hier im eigenen Interesse des Lehrherrn. Zweckmässig ist stets die Einstellung einer Geldbusse für Kontraktbruch. Besonders zu beachten ist, dass der Lehrvertrag 1. von dem Lehrherrn, 2. von dem gesetzlichen Vertreter des Lehrlings (Vater oder Vormund usw.) und 3. von dem Lehrling eigenhändig zu unterschreiben ist. Stempel als Unterschrift ist ungültig. Viele glauben irrigerweise, die Unterschrift des noch minderjährigen Lehrlings sei wertlos. Fehlt aber seine Unterschrift, so ist der Vertrag ebenso ungültig, wie wenn eine der beiden anderen Unterschriften fehlt. Besteht eine gerichtliche Vormundschaft, so muss ein auf länger als 1 Jahr lautender Lehrvertrag obervormundschaftlich genehmigt werden, um gültig zu sein.

In manchen Bezirken ist die Entrichtung einer Einschreibgebühr für jeden Lehrling an die Handwerkskammer oder die