

Richard Lange-Stiftung.

Einnahme.				Ausgabe.				
		Mk.	Pf.			Mk.	Pf.	
1910 Januar bis Dezember	Kassenbestand einschl. Effekten am 1. Januar 1910	3312	10	1910 Januar bis Dezember	Unterstützungen	60	—	
	Zinsen pro 1910	86	70		Bankguthaben am 31. Dezember 1910	2300	45	
					Barbestand	38	35	
		Summa:	3398	80		Summa:	3398	80

Inventurabschluss vom 31. Dezember 1910.

Einnahme.				Ausgabe.				
		Mk.	Pf.			Mk.	Pf.	
1910 Januar bis Dezember	Kassenbestand	872	16	1910 Januar bis Dezember	Schulden aus der Verbandsperiode 1903/09	1099,25	—	
	Bankguthaben	61	25		Davon von der Firma Wilhelm Knapp erlassene Druckkosten	648,25	451	—
	Effekten	1200	—		Kosten des Verbandsberichts München	699	53	
	Aussenstände, Mitgliedsbeiträge	736	—		Schulden für Einwickelpapier	169	50	
	Aussenstände für Journalanteil 1910, II. Semester	2930	61		Vermögen am 31. Dezember 1910	4937	69	
	Einrichtung	55	—					
	Warenbestand	402	70					
		Summa:	6257	72		Summa:	6257	72

Tagesfragen.

Das Verhalten nach der Kündigung.

Nichts ändert wohl das Verhältnis zwischen einem Prinzipal und seinem Gehilfen in unwälzenderer Weise, als eine Kündigung, wenn sie nicht eine Folge freundschaftlicher Vereinbarung ist, oder die Lösung eines von beiden Seiten gleich unerträglich empfundenen Zustandes bedeutet.

In allen anderen Fällen ist sie immer für den gekündigten Teil eine unangenehme Ueberraschung, mit der eine Fülle von Kosten, Unbequemlichkeiten und nicht zuletzt Aerger verbunden ist. Wie die Verhältnisse heute in unserem Gewerbe liegen, ist, wenn das Wort Kündigung fällt, meist der Prinzipal der empfindlicher betroffene Teil; denn der Gehilfe, wenn er tüchtig ist, oder wenn er es wenigstens zu sein behauptet, ist um eine andere Stellung selten verlegen, während es für den Meister heute schon einen glücklichen Zufall bedeutet, wenn er schnell wieder eine Kraft bekommt, die ihm wertvoll genug ist, sie an sein Geschäft zu fesseln. Das braucht den Gehilfen aber nicht zu Kopf zu steigen, denn es gibt heute sehr viele von ihnen, die diesen Wert nicht in sich tragen, wenn sie sich auch natürlich vom Gegenteil nur sehr schwer überzeugen lassen wollen. Im übrigen ist es nur eine Feststellung der tatsächlichen Zustände.

Das Harte einer Kündigung wird durch die Plötzlichkeit derselben nur noch gesteigert. Das hat oft seine Ursache in dem Wunsche, der zuerst kündigende Teil zu sein oder aber auch oft in dem unschönen, aber leider menschlichen Bestreben, dem anderen Teile einen rechten Possen zu tun, ihm recht zu beweisen, dass man eigener Herr seiner Entschliessungen ist, usw. usw.

Ist in dem ersteren Falle schon einiges vorhergegangen, was die Lösung des Verhältnisses wünschenswert erscheinen liess, oder was wenigstens bei dem kündigenden Teile die Meinung erweckt hat, der andere Teil könnte eine solche Lösung erstreben, so ist in dem zweiten Falle eine gewisse zu verurteilende Hinterhältigkeit vorhanden, deren sich weder Meister noch Gehilfe schuldig machen sollte, besonders wenn das gegenseitige Verhalten scheinbar auf Vertrauen basiert war.

Es ist in der Regel so viel Zeit vorher vorhanden, dass dem anderen Teile rechtzeitig und in Freundschaft von einer beabsichtigten Veränderung unter Angabe der Gründe Kenntnis gegeben werden kann, wobei beide Parteien besser fahren. Eine solche „gemütliche“ Kündigung wird natürlich auf das Verhalten nach der Kündigung wohlthuend einwirken, so dass die unvermeidlichen 14 Tage noch in leidlicher Harmonie verfließen.

Umgekehrt gestaltet sich leider das Verhalten meist bei einer plötzlichen Kündigung, die gewöhnlich als ein feindseliger Akt empfunden wird und um so aufregender wirkt, da nichts dagegen getan werden kann. Der gekündigte Teil hat einen Schlag

empfangen und kann gar keine Massregeln dagegen ergreifen. Das bringt ihn natürlich in eine furchtbare Aufregung, denn dass ihm entschieden bitteres Unrecht geschehen ist, wird ihm niemand ausreden können, selbst wenn alle Aussenstehenden das offenbare Verschulden nur zu deutlich erkennen.

Aus dem Wunsche, sich für dieses Unrecht zu rächen, entspringt dann das borstige, oft schikanöse Verhalten bis zum Tage der Entlassung.

Dass es für das Geschäft kein Vorteil ist, und dass auch das moralische Ansehen darunter nicht gewinnt, sollte für den Prinzipal genügen, bei einer plötzlichen Kündigung seines Gehilfen nicht so zu handeln, sondern wenn irgend möglich Gleichmut zur Schau zu tragen und den Kündigenden in keiner Weise merken zu lassen, dass ihn das Verhalten geärgert hat, jedenfalls aber mindestens keine Schikanen auszuüben. Es ist nicht richtig, wenn mehrere Gehilfen da sind, den Weggehenden plötzlich als ein rüdiges Schaf zu behandeln. Das würde von Rachsucht zeugen, die unvornehm wirkt und den Chef in den Augen der anderen Gehilfen herabsetzt. Im Gegenteil ist es von Vorteil, gewisse kleine Ungezogenheiten, die vielleicht nicht böswillig gemacht werden, zu übersehen, in dem frohen Gefühl, dass in höchstens 14 Tagen alles aus ist.

Anders liegt es natürlich bei solchen Gehilfen, welche die letzten 14 Tage benutzen, recht ungezogen und böswillig zu werden, was aber meistens nur bei solchen eintritt, denen zu ihrem Leidwesen gekündigt worden ist. In solchem Falle ist es das allerichtigste, sofort Schluss machen zu lassen und den halben Monatslohn auszuzahlen.

Ein Chef, der sich vorher seiner Würde nichts vergeben hat, wird auch nachher noch ein solches Mass von Achtung geniessen, dass nur ein ganz rüder Jüngling den traurigen Mut findet, persönlich gegen ihn ausfallend zu werden.

Dass sogen. „Sabotage“ stattfindet, halte ich bei Uhrmachergehilfen für ausgeschlossen. Gewiss wird manches ohne Absicht beschädigt, aber mit Absicht irgendeinen unsere Werkstätten passierenden Gegenstand zu beschädigen, hindert den Gehilfen doch wohl die Achtung vor fremdem Eigentum. Trotzdem soll auch solches vorgekommen sein, allerdings in so seltenen Fällen, dass sie als Ausnahmen die Regel bestätigen. Selbst in seinem grössten Zorn ist der Uhrmacher kein Vandal.

Hat ein Gehilfe, dem aus irgendeinem Grunde gekündigt worden ist, Nutzen von einem derartigen Wechsel seines Verhaltens nach der unangenehmen Seite? Natürlich nicht; denn für ihn schafft das Aerger des Prinzipals keinerlei Werte, weder materieller noch idealer Art. Alle Vorzüge, welche ein Chef an einem Gehilfen im Laufe der Zeit schätzen gelernt hat, ver-