

## Der Uhrmachernachwuchs — Lehrbedingungen im Handwerk.

Von Hauptlehrer A. Vogler, Vorstand der Fachschule für Uhrmacher in München.

(Schluß.)

Der Bericht über die Konferenz der Zentralstelle für Volkswohlfahrt bzw. deren Bestrebungen zur Förderung des Lehrlingswesens (S. 69, 70) und die Erhebung der Redaktion der Leipziger Uhrmacher-Zeitung über die Lehrbedingungen im Handwerk (S. 104, 119) waren der Anlaß, mir von der Schriftleitung das Wort zu erbitten, um für eine Revision und Reform der Lehrbedingungen im Uhrmachergewerbe einzutreten.

Körperliche Gebrechen werden, wenn auch für das Einwirken in den bestbezahlten Verkäuferstellen hinderlich, nach wie vor manchen jungen Mann zur Uhrmacherei treiben, trotzdem die Anforderungen an die Gesundheit der Augen, Verdauungsorgane und Lungen sehr hohe sind. Ein flüchtiger Blick in Kollegenkreise und in die Geschichte unseres Handwerks belehrt uns, daß gewisse körperliche Mängel kein Hindernis sind, in unserem Fache Tüchtiges zu leisten. Ärztliche Untersuchung eines nichtnormalen Aspiranten und Aussprache zwischen Arzt und Lehrmeister wolle aber immer der Aufnahme vorausgehen. Die Humanität gebietet, auch nur einigermaßen körperlich geeigneten Kandidaten den Weg zur Uhrmacherei offen zu halten.

Niemals aber dürfen geistig Minderwertige in unserem Gewerbe unterkommen. Nach dieser Hinsicht ist ein strenger Maßstab nötig. Abgeschlossene Volksschulbildung, gute Schrift, Rechnen- und (einige) Zeichnenfertigkeit sind unbedingt zu verlangen. Gerade die Aufdeckung und Erfassung der elementaren Zusammenhänge unserer beruflichen Tätigkeit mit den Hilfswissenschaften unseres Gewerbes: Astronomie, Kalenderekunde, Geschichte, Kunstgeschichte, Physik, Mathematik usw. weckt in hellen Köpfen immer neue Anregungen, neues Interesse, ja ein wissenschaftliches Programm fürs ganze Leben, wie es kein anderes Handwerk zu bieten vermag. Geistig Unzulänglichen aber bleibt dieser Wundergarten verschlossen, ihnen fließt der Jungbrunnen nicht, aus dem stets neue Berufsfreude, neuer Idealismus zu schöpfen sind.

An der vierjährigen Lehrzeit ist festzuhalten. Für die Ausbildung zum ausschließlichen Großuhrmacher — ich zweifle nicht, daß sich auch dafür Anwärter finden — könnte eine Ermäßigung auf 3 Jahre eintreten.

Zu einem Verzicht auf das Lehrgeld sollte man sich in allen Fällen entschließen können, in denen Gewähr geboten ist, daß die Lehrlingsausbildung mit keinen über das normale Maß hinausgehenden Schwierigkeiten verbunden ist. Eine entsprechende, mindestens sechswöchentliche Probezeit (nach der Gewerbeordnung kann sie auf 3 Monate ausgedehnt werden) wird darüber Klarheit schaffen. Auf ein entsprechendes Kostgeld bei Verpflegung des Lehrlings kann in keinem Falle verzichtet werden.

Die Werkzeugbeschaffung, welche sich als ein sehr ernstliches Hindernis erweist, wäre gleichfalls zu mildern. Drehstuhl und Schwungrad könnten dem Jungen (und seinen Nachfolgern) für die Dauer der Lehrzeit zur Verfügung gestellt und ihm die Anschaffung der kleinen Werkzeuge durch einen Modus erleichtert werden, der auch mit der Entlohnung der Lehrlingsarbeit zusammenhängt.

Vom ersten Tage der Lehre an ist Führung eines Wochenbuches (Arbeits-Tagebuches) zu empfehlen. In dasselbe trägt der Lehrling täglich ein, was er gearbeitet. Am Schlusse der Woche fügt der Lehrherr ein kurzes Urteil über die Wochenleistung an. Ein anerkennendes, auch tadelndes Wort verfehlt seine Wirkung nicht — namentlich nicht bei den Eltern, welche durch Unterschrift die Kenntnisnahme zu bescheinigen haben. Dabei bietet sich auch Gelegenheit, die Eltern zur Flüssigmachung der Beiträge für die nächstnotwendigen kleinen Werkzeuge zu ermuntern (Verteilung in Raten, den Vermögensverhält-

nissen sich anpassend). Das Zeugnis im Wochenbüchlein dürfte in den ersten zwei Jahren der Regel nach wohl die einzige Entlohnung sein, wenn ich auch gar viele Lehrherren kenne, die ihrem fleißigen Stift zu Weihnachten und anderen festlichen Anlässen mit ganz ansehnlichen Werkzeug-Geschenken bedenken. — Von jenem Zeitpunkte an, zu welchem der Lehrling imstande ist, durch technische Mitarbeit dem Lehrherrn nennenswert verdienen zu helfen, darf wohl auch der Uhrmacherlehrling (Kalkulation seiner Arbeit vorausgesetzt s. S. 190) auf eine bescheidene Entlohnung hoffen. Mit Beginn des 3. Lehrjahres dürfte dieser Zeitpunkt gegeben sein. Die Ausrechnung des Lehrlings-Wochenverdienstes erfolgt wohl am einfachsten in der Weise, daß ihm ein Bruchteil ( $\frac{1}{4}$ — $\frac{1}{3}$  des für seine Arbeiten verrechneten Lohnes, also im 3. Jahre etwa 3 Mk., im 4. Jahre etwa 4 Mk.) zugewiesen wird, hiervon aber verdorbene Fournituren in Abzug kommen. Durch solch klingende Belohnung würden Sorgfalt, Streben und Leistungsfähigkeit des Jungen namhaft gehoben — gewiß nicht zum Schaden des Prinzipals, der andernfalls über die gegen das Ende der Lehrzeit immer mehr zunehmende Gleichgültigkeit, Unaufmerksamkeit und Verdrossenheit des Lehrlings zu klagen hat. Das Entlohnungsverhältnis sollte auch im Lehrvertrag — jedoch nie als strikte Verpflichtung — festgestellt werden, vielleicht mit den Worten: „Vom 3. Lehrjahre an erhält der Lehrling eine seiner Arbeit angemessene, vom Lehrherrn von Woche zu Woche festzustellende Vergütung, welche in erster Linie zur Werkzeugbeschaffung zu verwenden ist — dieselbe ist eine vollständig freiwillige, jederzeit widerrufliche Leistung.“ Vielleicht wäre auch eine weitere Konzession am Platze: „Auch ist der Lehrherr bei Fleiß und Wohlverhalten des Lehrlings bereit, denselben nach Ablauf der vertragsmäßigen Lehrzeit noch so lange gegen einen seinen Leistungen entsprechenden Wochenlohn zu beschäftigen, bis er sich den ihm etwa dann noch zur Beschaffung eines ausreichenden Gehilfenwerkzeuges fehlenden Betrag verdient hat. Überdies wird er ihm unter gleicher Voraussetzung zur Erlangung einer passenden Gehilfenstelle nach Kräften behilflich sein.“

Auf solche zeitgemäß gemilderte Lehrbedingungen fußend, könnten wir mit voraussichtlich gutem Erfolge an die eigentliche Werbetätigkeit zur Gewinnung eines brauchbaren Nachwuchses gehen.

Aus den Leitsätzen der „Zentralstelle für Volkswohlfahrt“ zur Förderung des Lehrlingswesens (S. 69, 70), so geschickt sie auch die heutige Theorie der Lehrstellenvermittlung zusammenfassen, wird das Uhrmachergewerbe kaum einen greifbaren Nutzen ziehen: Bei den zur „Einführung einer geregelten Berufswahl und Lehrstellenvermittlung“ projektierten „Elternabenden“, wird in dem Bestreben, das Heer der ungelerten Proletarier zu verringern, den Eltern geraten, ihre Kinder zu gelernten Arbeitern zu machen — man wird da erfahrungsgemäß auf Berufe verweisen, in welchen den Eltern keine nennenswerten Opfer (sicher keine vierjährige Lehrzeit usw.) auferlegt, ja dem Jungen vielleicht schon vom ersten Tage an ein Taschengeld bezahlt wird. Auf einen Nachwuchs aus Kreisen, denen nichts an dem „Wie“, alles aber an dem sofortigen und späteren „Wieviel“ des Verdienstes gelegen ist, müssen wir verzichten. Nur wenn einen Jungen aus solchem Milieu persönliche Lust und Liebe zu unserem Fache treiben und seine Begabung, Willensstärke und Bescheidenheit Aussicht auf Erfolg verheißen (Reibereien mit den Eltern werden fast immer mit in den Kauf zu nehmen sein), dann kann man hoffen, mit seiner Annahme keinen Fehlgriff getan zu haben. — Im übrigen aber werden wir gut tun, auch künftig unsere Lehrlinge in Familien des Mittelstandes zu suchen, wo doch noch nicht die Höhe der Entlohnung allein maßgebend ist, sondern die Art der Berufsarbeit den Ausschlag gibt — also Kinder von Eltern, welche diese bei der Berufswahl zwar