

Da ferner der schriftliche Abschluss des Lehrvertrages eine reichsrechtliche zwingende Verpflichtung ist, so kann bei Streitfällen über die Leistungen des Lehrherrn gegenüber dem Lehrling nichts anderes als der Lehrvertrag als Grundlage gerichtlicher Entscheidung herangezogen werden.

Es kann also ein weiterer freiwilliger Vertrag nicht in diesen reichsrechtlich vorgeschriebenen Lehrvertrag eingreifen. Insofern ist nach unserer Ansicht der § 1 des Tarifvertrages rechtsunwirksam.

2. Tarifverträge beruhen auf der Voraussetzung, dass Arbeitgeber und Arbeitnehmer untereinander nach Belieben den Einzelarbeitsvertrag schliessen können. Es kann also jeder Arbeitnehmer bei jedem beliebigen Arbeitgeber in Arbeit treten und es gilt dann für dieses Arbeitsverhältnis der Tarifvertrag.

Diejenigen, die ein Lehrverhältnis eingehen wollen, können aber nicht als durchaus frei in der Wahl des Lehrmeisters gelten, da sie nur bei solchen Arbeitgebern eintreten dürfen, welche die Befugnis zum Halten und Anleiten von Lehrlingen gemäss §§ 126 und 126a, ferner § 129 besitzen. Es ist also das Recht, Lehrverträge abzuschliessen, im einzelnen wiederum an besondere reichsrechtliche Vorschriften gebunden. Hiernach stehen die Vertragsparteien eines Lehrvertrages rechtlich nicht den Vertragsparteien gleich, die auf Grund eines Tarifvertrages Einzelarbeitsverträge abschliessen.

3. Der vorliegende Tarifvertrag beruht einmal auf der freiwilligen Vereinbarung deutscher Arbeitgeberverbände mit den Gewerkschaften und Arbeitnehmerverbänden vom 15. November 1918, sodann auf der gesetzlichen Verordnung über die Tarifverträge vom 23. Dezember 1918. Die letzte Verordnung, die hier in erster Linie massgebend ist, bietet die gesetzliche Grundlage nur für Arbeitsverträge zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern. Unter Arbeitnehmern im Sinne der Verordnung können nur solche Personen verstanden werden, die gegen Lohn dem Arbeitgeber eine bestimmt vorausgesetzte gewerkliche Leistung liefern.

Lehrlinge sind in der gesamten Entwicklung des Tarifvertragswesen niemals unter den hier gemeinten Begriff „Arbeitnehmer“ verstanden worden, weil Lehrlinge ja zunächst die Arbeit, auf die sich der Tarifvertrag bezieht, noch nicht leisten können, sondern erst lernen sollen. Wenn etwa gemäss § 22 der Verordnung vom 23. Dezember 1918 das Reichsarbeitsamt in letzter Instanz entscheiden wollte, dass Leistungen an Lehrlinge unter den Tarifvertrag gehören, so müsste zuvor der § 126b, Ziffer 3, der Reichsgewerbeordnung aufgehoben sein.

4. Im vorliegenden Falle ist ausserdem noch § 129b der Reichsgewerbeordnung zu berücksichtigen, d. h., die Lehrmeisterinnen der weiblichen Lehrlinge des Schneiderhandwerkes in Hannover gehören der Zwangsinnung an, die durch Einrichtung ihrer Lehrlingsrolle den Abschluss des Lehrvertrages überwacht. Sollen also an den Lehrlingen gleichmässige Leistungen erzielt werden, so kann das nur auf Grund eines Innungsbeschlusses geschehen. Dieser Innungsbeschluss hat aber mit dem Tarifvertrag, auch wenn er mit dem Inhalt des § 1 des Tarifvertrages übereinstimmt, insofern nichts zu tun, als der rechtliche Anspruch auf diese Leistung nicht aus dem Tarifvertrag, sondern aus der Innungssatzung (§ 37 bis 39; Ausschuss für das Lehrlingswesen in zweiter Instanz: ordentliches Gericht) zu verfolgen ist. Eine Entscheidung auf Grund des § 11 des Tarifvertrages über Leistungen des Lehrmeisters an den Lehrling kann also nicht rechtsunwirksam sein.

5. Ganz allgemein sind Streitigkeiten zwischen Lehrmeister und Lehrling nur durch die in den §§ 126—128 gegebenen Rechtsmittel zu entscheiden. Die Rechtsmittel eines Tarifvertrages können nicht daneben als zulässig gelten.

6. Solche Streitigkeiten gehören also nicht zu den Arbeitsstreitigkeiten, die in der Verordnung vom 23. Dezember 1918 gemeint sind.

7. Die Rechtsunwirksamkeit des Tarifvertrages ergibt sich für Lehrlinge auch daraus, dass Lehrlinge nicht das Recht haben, in eine Arbeitsniederlegung oder Aussperrung, die von einer der Tarifparteien beschlossen wird, einzutreten. Auch hier ist lediglich der Lehrvertrag massgebend, für den durch § 127b der Reichsgewerbeordnung genau die Auf Lösungsmöglichkeiten vorgesehen sind. Tritt ein Lehrling trotzdem in einen Streik ein, so macht er sich zweifellos strafbar auf Grund des § 127d der Reichsgewerbeordnung (Vertragsbruch). Rechtsfolgen hieraus können aber auch die Personen treffen, die den Lehrling zu diesem Vertragsbruch veranlasst haben.

8. Anschliessend muss also festgestellt werden, dass Tarifverträge um deswillen nicht auf Handwerkslehrlinge angewandt werden können, weil das Rechtsverhältnis zwischen dem Meister und Lehrling durch einen besonderen gesetzlich vorgeschriebenen Einzelvertrag (Lehrvertrag) zu ordnen ist. Wenn trotzdem der § 1 des vorliegenden Tarifvertrages in dieses Sonderrecht für Lehrlinge eingreift, so haben sich die vertragschliessenden Parteien zweifellos in einem Rechtsirrtum befunden. Jedenfalls kann der § 1 nicht als rechtskräftig angesehen werden.

Eignungsprüfung von Lehrlingen.

Während Amerika schon seit Jahren planmässige Methoden eingeführt hat, nach denen junge Leute daraufhin untersucht werden, ob sie sich für einen bestimmten Beruf eignen, hat man in Deutschland erst während des Krieges derartige Untersuchungen in grösserem Umfange angestellt. So haben einige grosse Industriefirmen Untersuchungsmethoden eingeführt, die mit recht einfachen Mitteln durchgeführt werden können. In einem sehr lesenswerten Aufsatz in Nr. 503 der „Vossischen Zeitung“ (Beilage „Umschau in Technik und Wirtschaft“) behandelt Herr Dr. Herbert E. Hirschfeld dieses Thema.

Ueber einige Prüfmethode aus dem Metallgewerbe, Dreher, Werkzeugmacher, Maschinenbau, Mechanik usw., sei auch hier berichtet, da diese Prüfungen auch ganz vorzüglich für Uhrmacherlehrlinge sich eignen. Herr Hirschfeld berichtet:

Eine wichtige Eigenschaft für den Lehrling des Metallgewerbes ist ein guter Gelenksinn. Er wird im Laboratorium mit Hilfe eines besonderen Gelenkempfindlichkeitsprüfers festgestellt. Dies ist eine Kurbel, die auf eine Feder wirkt und

beim Drehen eine bestimmte Spannung der Feder erzeugt. Der Lehrling wird angewiesen, der Kurbel eine beliebige Einstellung zu geben, dann wird die Kurbel von dem Prüfenden verdreht, und der Lehrling hat nun die Aufgabe, sie nach seinem Gefühl auf die alte Spannung einzustellen. Der Unterschied wird an einer Skala abgelesen. In ähnlicher Weise wird das feine Gefühl in den Fingern mit Hilfe eines Apparates geprüft, bei dem ein Bolzen in verschiedener Festigkeit einzupassen ist.

Zur Prüfung des Tastgefühles dient ein Apparat, der aus einer Metallplatte besteht, in deren mittlerer Oeffnung eine nach oben und unten verstellbare Metallscheibe eingepasst ist. Der Lehrling muss die innere Scheibe durch Drehen an einer Kurbel so weit verstellen, dass sie nach seinem Tastgefühl sich genau auf der gleichen Höhe wie die äussere Metallplatte befindet. Die feinen Unterschiede, die sich ergeben, werden in kleinsten Bruchteilen wiederum von einer Skala abgelesen. Diese Fähigkeit des Lehrlings, mit Hilfe seines feinen Tastgefühles geringe Unebenheiten von Metalloberflächen festzustellen, wird in den Werkschulen auch