Zeitschrift: Gewerkschaftliche Rundschau für die Schweiz : Monatsschrift des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes

Herausgeber: Schweizerischer Gewerkschaftsbund

Band: 20 (1928)

Heft: 7

Artikel: Zur Lehrlings- und Jugendschutzaufgabe

Autor: Neumann, Hans

DOI: https://doi.org/10.5169/seals-352349

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Mehr erfahren

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. En savoir plus

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. Find out more

Download PDF: 13.07.2025

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, https://www.e-periodica.ch

GEWERKSCHAFTLICHE
RUNDSCHAU
FÜR DIE SCHWEIZ
Monatsschrift des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes

20. Jahrgang JULI 1928 No. 7

Zur Lehrlings- und Jugendschutzaufgabe.

Von Hans Neumann, Schaffhausen.

Die Fragen von Jugendschutz und Lehrlingsausbildung begegnen neuerdings erfreulicherweise grösserem gewerkschaftlichem Interesse. Auf Verbandstagen wurde diese Frage behandelt; sozialistische Jugendgruppen haben in dieser Sache Vorstösse unternommen; in einigen Kantonen sind Revisionen der Lehrlingsgesetze in Arbeit, und der Entwurf eines Bundesgesetzes über die berufliche Ausbildung soll nächstens den Räten vorgelegt werden. Die Gewerkschaftsbewegung hat die schlimmsten Angriffe der Reaktion auf den Vorstoss von 1918 hinter sich und kann sich nunmehr wieder neuen Aufgaben zuwenden. Dazu gehört sicher auch das Lehrlingswesen.

Dass die Verbesserung der Lehrlings- und Jugendschutzverhältnisse besonders für die Arbeiterschaft von grosser Bedeutung ist, braucht nicht lange bewiesen zu werden. Von den 11,210 Lehrlingen und 4183 Lehrtöchtern, welche sich 1926 an den Lehrlingsprüfungen in der Schweiz beteiligten, stammt der allergrösste Teil aus Arbeiterkreisen. Dazu nimmt die Zahl von Jahr zu Jahr zu. Sie ist von 1920—1926 um fast 50 Prozent gestiegen. * Eine Statistik der Jugendlichen, welche als Hilfsarbeiter, Ausläufer usw. in Industrie und Gewerbe tätig sind, fehlt leider, doch würde man auch hier auf eine sehr hohe Zahl kommen.

Ob diese Jugendlichen ihren Beruf richtig lernen und unter was für Bedingungen das geschieht, ist nicht nur für das fernere Fortkommen der Betreffenden, sondern auch für die Volkswirtschaft, die Berufsangehörigen und damit für die Gewerkschaften von grosser Bedeutung. Für die Betreffenden, weil eine unrichtige oder ungenügende Berufslehre das fernere Fortkommen ganz bedeutend erschwert. Er lernt seinen Beruf vielleicht überhaupt

* Nach dem «Bericht über die schweizerischen gewerblichen Lehrlingsprüfungen, die Förderung der Berufslehre, die Berufsbildung und die Lehrlingsfürsorge im Jahre 1926». Herausgegeben vom Schweizerischen Gewerbeverband.

nie richtig und muss sich zum mindesten während Jahren mit einem schlechten Lohn zufrieden geben. Bei dem nur während einer guten Konjunktur verschwindenden Ueberangebot von Arbeitskräften werden es immer diese Leute sein, die am schwierigsten Arbeit finden. Auch ist es für den Arbeiterhaushalt nicht gleichgültig, ob der Sohn oder die Tochter durch eine überlange Lehrzeit ausgebeutet wird und so der « erste Zahltag », der längst erwartete Zuschuss zum Familieneinkommen, lange ausbleibt.

Für die Gesamtarbeiterschaft ist die Schaffung eines berufstüchtigen Nachwuchses auch aus gewerkschaftlichen Gründen wichtig. Wer berufliche Fähigkeiten besitzt, nicht nur auf eine Spezialarbeit eingedrillt ist, sondern sein Fach meistert, der wird mehr Selbstbewusstsein besitzen als der Stümper. Er wird den Mut haben, sich gewerkschaftlich zu organisieren und seine Rechte geltend zu machen. Er muss sich nicht auf eine untertänige Gesinnung stützen, um angestellt zu bleiben, sondern auf seine Kenntnisse und seine Leistungen. Es ist wohl nicht zufällig, dass das Organisationsverhältnis in Gewerben mit vorwiegend qualifizierten Arbeitern ein ungleich besseres ist als in jenen Industrien, in denen hauptsächlich Un- oder Angelernte beschäftigt werden.

Die schweizerische Volkswirtschaft basiert auf leistungsfähigen, Qualitätsarbeit hervorbringenden Industrien und Gewerben. Sie wird nur dann den Konkurrenzkampf erfolgreich bestehen können, wenn richtig ausgebildete, tüchtige Arbeitskräfte vorhanden sind.

Leider haben die Fragen der Berufsbildung bisher bei den Gewerkschaften viel zu wenig Interesse gefunden. Einzig die Typographen und Lithographen haben das Lehrlingswesen in ihre Tarifverträge miteinbezogen und dadurch kollektiv geregelt. Gewiss wurde schon da und dort bei Vertragsabschlüssen versucht, die Lehrverhältnisse mit zu regeln. Aber der hartnäckige, geschlossene Widerstand der Gegner und das geringe eigene Interesse liessen es nicht soweit kommen. Gerade aber der Widerstand der Unternehmer zeigt, wie wichtig die Sache ist. Die Unternehmer, und insbesondere der schweizerische Gewerbeverband, haben dem Lehrlingswesen seit Jahren ihre volle Aufmerksamkeit gewidmet und dieses Gebiet zielbewusst und systematisch bearbeitet. Der Gewerbeverband und seine einzelnen Berufsverbände sind daran, das Lehrlingswesen völlig zu monopolisieren. Er hat eine engere und eine erweiterte « Kommission für das Lehrlingswesen » mit einem Sekretär. Diese bewerkstelligt eine einheitliche Zusammenarbeit der verschiedenen Berufsverbände in Lehrlingsfragen, stellt eigene Lehrvertragsformulare und Reglemente auf, verhandelt mit den Kantonsregierungen über die Gestaltung der Lehrverhältnisse, führt in einer Anzahl von Kantonen die Lehrlingsprüfungen selbständig durch, verlangt und erhält eidgenössische Subventionen usw. Kurzum, es scheint ungeschriebenes Recht zu sein, dass der Gewerbeverband und seine Organe in Fragen des Lehrlingswesens allein zuständig sind. Die kantonalen Instanzen anerkennen fast allge-

mein die Lehrbedingungen des Gewerbeverbandes als massgebend an, meist werden die Vertragsformulare des Gewerbeverbandes benützt, und 14 Kantone beziehen auch die Lehrbriefe aus dieser Quelle. Der Schmiede- und Wagnermeisterverband drückt den Lehrlingen mit guten Prüfungsergebnissen als Anerkennung noch seinen Verbandsstempel auf den Lehrbrief. Wie zur seligen Zunftzeit, also noch kein Klassengegensatz zwischen Meister und Geselle bestand, als beide noch der gleichen Organisation angehörten und die Lehrlingsausbildung einen ganz anderen Charakter hatte als heute.

Selbstverständlich gestalten die Arbeitgeberorganisationen und insbesondere der Gewerbeverband das Lehrlingswesen in einer Weise, die den Interessen und Auffassungen der Arbeiterschaft in weitem Masse nicht entsprechen. Gewiss haben auch die Arbeitgeber ein Interesse an einem berufstüchtigen Arbeiternachwuchs. Aber wesentlich ist, unter was für Bedingungen die Lehrlingsausbildung vor sich geht. Da ist es denn interessant, aus dem bereits erwähnten Jahresbericht folgendes zu entnehmen: Die 15,393 Lehrlinge und Lehrtöchter, welche 1926 an der Prüfung teilnahmen, verteilen sich auf volle 394 verschiedene Berufe. Der Bericht unterscheidet allein 17 Arten Mechaniker, 18 Arten Schlosser, 7 Arten Elektriker, 25 verschiedene Zeichner, 15 verschiedene Schreiner. Allein die Metallindustrie zeigt 106 verschiedene Berufe. Selbst wenn man die durch die technische Entwicklung bedingte Vermehrung der Berufe voll in Rechnung stellt, so sind die obigen Zahlen ein krasses Beispiel für die Missstände im Lehrlingswesen. Das ist keine Berufsausbildung mehr, das ist Züchtung von Spezialisten, die nicht einen Beruf, sondern nur irgendein Teilgebiet beherrschen. Solche Arbeiter werden ihr Leben lang auf dem Arbeitsmarkt benachteiligt sein, sie werden schwerer Arbeit finden und in der Regel schlechter bezahlt sein. Der Lehrmeister erzielt dabei natürlich seinen Profit. Der Junge wird, wenn keine Zwischenprüfungen verlangt werden, als billiger Handlanger benützt und erst gegen Ende der Lehre auf die Spezialarbeit eingedrillt oder er hat schon und jedenfalls sehr lange vor Beendigung der Lehrzeit die nötige Routine und muss einen Arbeiter ersetzen. Zudem meldet der Bericht, dass verschiedene Berufsverbände die Lehrzeit verlängern wollen. Also Verschlechterung der Qualität der Lehre und zudem Verlängerung derselben. Dies ist ja nur eine Seite der Ausbeutung, nicht zu reden von jenen anderen, wie überlange Arbeitszeit, keine oder ungenügende Ferien, schlechte Entlöhnung, Lehrlingszüchterei, brutale Behandlung usw.

Ausser dem Gewerbeverband hat sich auch der Arbeitgeberverband schweizerischer Maschinen- und Metallindustrieller schon seit langem mit dem Lehrlingswesen befasst. Er hat gewisse Grundsätze für die Lehrlingshaltung aufgestellt und einen Normallehrvertrag herausgegeben. Auch bestehen gewisse Vereinbarungen unter den Verbandsmitgliedern; so z. B. ist es ihnen untersagt,

aus der Lehre gelaufene Lehrlinge während zwei Jahren zu beschäftigen. Die Ausbildung der Lehrlinge in der Industrie ist sehr ungleichwertig. Insbesondere bei den kleinen und mittleren Betrieben wird der Lehrling vielfach in eine Spezialabteilung gesteckt, und es wird ihm nicht die Möglichkeit einer allseitigen und systematischen Ausbildung geboten. Er muss Laufbursche sein, den ältern Arbeitern bei Akkordarbeiten helfen, was der Lehre wiederum nicht förderlich ist. Eine ganze Anzahl Grossbetriebe hat jedoch dieses Stadium längst überwunden, indem sie eigene Lehrlingsabteilungen geschaffen haben. Eine systematische Einführung in der Lehrwerkstatt durch pädagogisch und fachlich geeignete Lehrmeister eröffnet gewöhnlich die Lehre. Nach 1- bis 1½jähriger Ausbildung in der Lehrwerkstatt kommt der Lehrling erst in den eigentlichen Betrieb und durchläuft die verschiedenen Betriebsabteilungen nach einem bestimmten Lehrprogramm. Meist steht dann noch eine Werkschule in enger Verbindung mit dem Betrieb. Dieser liegt der mehr theoretische Teil der Ausbildung ob. Gewöhnlich werden sodann für die Lehrlinge noch verschiedene Wohlfahrtseinrichtungen geschaffen, wie Lehrlingsheime, Verpflegung, Unterhaltung, Sport usw. Es sei anerkannt, dass die Lehrlingsausbildung in den Grossbetrieben im allgemeinen einen bedeutenden Vorsprung hat. Aber auch hier ist der privatkapitalistische Pferdefuss leicht zu erkennen. Die bessere Ausbildung muss mit einer viel zu langen Lehrzeit bezahlt werden. Für Berufe, welche bis vor kurzem als Angelernte galten, wird jetzt eine vierjährige Lehrzeit verlangt. Die Akkordarbeit wird schon frühzeitig und in vollem Umfange angewendet. Auch über das Vereinsrecht legt der Unternehmer seine Hand.

Das Lehrlingswesen hat im Laufe der Zeit seinen Charakter wesentlich verändert. Bis die Gewerbefreiheit dem Zunftwesen ein Ende bereitete, war die Lehrlingsausbildung in jedem Gewerbe eine höchst wichtige, bis in Einzelheiten streng geregelte Angelegenheit der Gesamtheit der Berufsgenossen. Der Lehrmeister war nur gewissermassen der Beauftragte und auf jeden Fall dem Gewerbe gegenüber Verantwortliche. Mit der kapitalistischen Zeit und damit der Gewerbe- und Vertragsfreiheit schwand der kollektive Charakter des Lehrlingswesens. Jedermann kann sich nun gewerblich betätigen und Lehrlinge anstellen. Das Lehrverhältnis ist zu einem privaten Vertragsverhältnis geworden, über dessen Bedingungen sich die beiden Vertragskontrahenten — Lehrmeister und Lehrling resp. Eltern — grundsätzlich frei vereinbaren können. Was für Folgen diese vom Liberalismus so vielgepriesene Vertragsfreiheit für die Arbeiterschaft der kapitalistischen Frühzeit hatte, ist uns allen geläufig. Die Besitz- und Machtunterschiede zwischen Arbeiter und Unternehmer liessen praktisch überhaupt keine Freiheit in der Gestaltung des Arbeitsvertrages zu. Die Unternehmer diktierten die ungehemmte schamlose Ausbeutung. Sollte nicht die ganze Arbeiterklasse innert kurzer Zeit völlig verelendet sein, so

musste die « Vertragsfreiheit » durch Arbeiterschutzgesetze eingedämmt werden. Die Arbeiterschaft blieb aber nicht dabei stehen, sondern nahm mit Hilfe des gewerkschaftlichen Zusammenschlusses den Kampf um die Verbesserung und Mitbestimmung der Arbeitsbedingungen auf. Dabei geht das Streben auf Ersetzung des individuellen durch den kollektiven Arbeitsvertrag. Aehnlich liegt die Frage für die berufslernende Jugend. Nachdem die Lehrlingsausbildung nicht mehr durch die Standespolitik der Zünfte geregelt war und die Jugendausbeutung krasse Formen angenommen hatte, mussten die Kantone in Form von Lehrlings- und Jugendschutzgesetzen gewisse Schutzdämme errichten. Da sich die Jugend und ihre Organisationen nur in ganz geringem Umfang selber weiterhelfen können, ist es Aufgabe der erwachsenen, organisierten Arbeiterschaft, den Jugendschutz und die Lehrlingsausbildung zu fördern und zu überwachen.

Die Gewerkschaften müssen sich auf diesem Gebiete das Mitspracherecht sichern. Wann und wie kann nun diese Einflussnahme erfolgen? Es wäre wohl verfehlt, wenn man bis zur Schaffung des längst erwarteten eidgenössischen Lehrlingsgesetzes zuwarten wollte. Ohne die grosse Bedeutung einer eidgenössischen gesetzlichen Regelung zu unterschätzen, darf man sich doch nicht der bequemen Hoffnung hingeben, als könne die Lehrlingsfrage allein durch die Gesetzgebung geregelt werden. Es braucht die stete organisierte Mitarbeit der gewerkschaftlichen Organe, der Zentralverbände, der lokalen Sektionen und Gruppen, der kantonalen und eventuell lokalen Gewerkschaftskartelle und der Fabrikkommissionen der grossen Betriebe. Für das eidgenössische Lehrlingsgesetz oder « Bundesgesetz über die berufliche Ausbildung », wie es eigentlich heisst, liegt seit 1923 ein seither allerdings wieder abgeänderter Entwurf vor. Es soll ein Teil des längst versprochenen Gewerbegesetzes sein, aber zeitlich vor diesem erstehen. In Wirklichkeit ist es so, dass man das Gewerbegesetz überhaupt nicht in absehbarer Zeit schaffen will, da der jetzige Zustand den Gewerblern ein kleineres Uebel als ein Gewerbegesetz mit dem Achtstundentag scheint. Wohl aber will man das Lehrlingsgesetz bald bringen, weil die Gewerbler daran stark interessiert sind. Uebrigens wird nach dem Entwurf überhaupt keine umfassende Regelung der Lehr- und Anstellungsverhältnisse der Jugendlichen vorgesehen. Das ganze Gebiet des Jugendschutzes wird in das eigentliche Gewerbegesetz und damit in die ferne Zukunft verwiesen. Soweit die Jugendlichen nicht in Fabriken arbeiten und damit den allgemeinen Arbeiterschutz- und speziellen Jugendschutzbestimmungen des Fabrikgesetzes unterstehen, würden sie auch weiterhin nicht das Recht auf den Achtstundentag, Ferien usw. erhalten.

Bis das Bundesgesetz wirksam wird, dürfte noch längere Zeit verstreichen. Die Bestrebungen zur Verbesserung der bestehenden kantonalen Lehrlingsgesetze sollten darum energisch weiter-

geführt werden. Die Neuerungen und Erfahrungen werden auch dem Bundesgesetz zugute kommen. Wo kantonale Gewerkschaftskartelle bestehen, sollten sie sich mit dieser wichtigen Aufgabe befassen. Aber es gilt nicht nur die Verbesserung der Gesetze, sondern auch die Ausnützung der bereits bestehenden Rechte und Institutionen, Mitwirkung bei der Bestellung der Lehrlingskommissionen und andern Organen zur Ueberwachung der gesetzl. Schutzbestimmungen anzustreben. Auch den Institutionen von Berufsberatung und Lehrstellenvermittlung muss volle Beachtung geschenkt werden. Diese Stellen, welche anfangs meist privaten oder halbamtlichen Charakter haben, werden später gewöhnlich zu kommunalen oder staatlichen Institutionen, unter organisatorischer Verbindung mit den Arbeitsämtern. Ihre Förderung und die Mitarbeit in den betreffenden Aufsichtskommissionen darf nicht versäumt werden. Wichtig ist auch die Aufstellung von geeigneten, fachlich tüchtigen Experten für die Lehrlingsprüfungen. Bei der Revision müssten insbesondere folgende Postulate verfochten werden: strikte Innehaltung des Achtstundentages für alle Jugendlichen unter 20 Jahren; Fortbildungsschule ist Bestandteil der Berufsausbildung, muss darum in die Arbeitszeit fallen, unter Lohngewährung; Verbot der Nachtarbeit und der Ueberstunden; ausreichende bezahlte Ferien; Begrenzung der Lehrlingszahl und andere Massnahmen zur Garantierung einer richtigen Berufsausbildung; weitgehende Selbstverwaltung des Lehrlingswesens durch paritätische Organe der Arbeiter- und Arbeitgeberverbände; Schaffung von Stellen für Berufsberatung und Lehrstellenvermittlung.

Die idealste Lösung der Lehrlingsausbildung scheint die Uebernahme derselben durch kommunale und staatliche Lehrwerkstätten und Berufsschulen zu sein. Da ihre Aufgabe nicht die Profiterzeugung, sondern einzig die Vermittlung einer guten Berufsausbildung ist, und da sie in der Regel mit guten Lehrkräften ausgerüstet sind, haben sich die bestehenden Anstalten gut bewährt. Diese Lehrwerkstätten sollten auch weiterhin gefördert werden. Immerhin darf man sich nicht der Hoffnung hingeben, als könnte die Umstellung der gesamten Lehrlingsausbildung (zirka 50,000 Lehrlinge) in absehbarer Zeit verwirklicht werden. Dem stehen allzu grosse technische und finanzielle Schwierigkeiten entgegen. Man wird sich auf besonders geeignete handwerkliche Berufe, bei denen die private Lehrlingsausbildung zu besonderen Missständen führt, beschränken müssen.

Die Gewerkschaften werden aber vor allem darauf trachten müssen, dass das Lehrlingswesen in die Gesamtarbeitsverträge mit einbezogen wird oder spezielle Verträge zwischen Unternehmer- und Arbeiterorganisationen über die Regelung des Lehrlingswesens geschaffen werden. Auch auf dem Gebiet des Lehrlingswesens muss der individuelle durch den kollektiven Arbeitsvertrag ersetzt werden. Nur auf diesem Wege wird es möglich sein, die Lehrbedingungen zu vereinheitlichen und sie dem Diktat der Unter-

nehmer zu entziehen. Es ist wichtig, dass diese Art der Regelung in kantonalen und später in einem eidgenössischen Gesetz vorgesehen und gefördert wird und dass solche tarifvertragliche Vereinbarungen verpflichtendes Recht für das ganze Vertragsgebiet werden. Solche Vereinbarungen müssten sich hauptsächlich mit den Bestimmungen befassen, welche wegen ihrer beruflichen Eigenart nicht durch das Gesetz bestimmt werden können, als Fragen wie Dauer der Lehrzeit, Lehrprogramm, Arbeitszeit, Ferien, Lohn, Prüfungsaufgaben, paritätische Ueberwachungs- und Beschwerdeorgane. Das Lehrlingswesen würde so in die Selbstverwaltung der beteiligten Arbeiter und Unternehmer übergeführt. Es wäre zu prüfen, inwieweit und wie der Staat durch Vertreter in den Kommissionen, Genehmigungsrecht der Verträge u. a. mitbestimmend wäre. Die Verwaltungsarbeiten, welche ja ohnehin bescheiden wären, könnten nötigenfalls von den Arbeitsvermittlungs- und Berufsberatungsstellen geführt werden.

Es muss natürlich damit gerechnet werden, dass die Unternehmer solchen vertraglichen Regelungen Widerstand entgegensetzen. Sie fühlen den Profit- und den Herr-im-Hause-Standpunkt bedroht. Man wird sagen, das Wesen des Lehrvertrages eigne sich nicht zu einer solchen Regelung. Er sei kein Arbeits-, sondern ein Erziehungsvertrag. Auch bringe diese Lösung die Gefahr der Einbeziehung der Lehrlinge in die Wirtschaftskämpfe mit sich, was der im Lehrverhältnis nötigen Autorität und Stetigkeit Abbruch tue. Diese Gründe sind wohl nicht stichhaltig. Der Lehrling hat heute nur in wenigen Fällen Kost und Logis beim Meister. Sein privates Leben steht unter der Aufsicht der Eltern; er erhält darum vom Lehrmeister weniger Erziehung als Berufsausbildung. Der Lehrling leistet produktive Arbeit, und der Lehrmeister gibt ihm dafür neben einem bescheidenen Lohn die Gelegenheit, einen Beruf zu erlernen. Es besteht also ein A r b e i t s vertrag. Dieser Auffassung folgt auch die rechtliche Theorie und Spruchpraxis. Der Vertrag wird gerade durch die vorgeschlagene Lösung vor unmotivierten Schwankungen bewahrt. Weil die Lehrlinge als Arbeitnehmer betrachtet werden müssen und weil die erwachsene Arbeiterschaft sich um die Angelegenheiten ihres Nachwuchses kümmern muss, sind die Gewerkschaften als Sachwalter der berufslernenden Jugend und ihrer Eltern legitimiert.

Es wurde vorstehend fast ausschliesslich von Lehrlingen und Lehrtöchtern und weniger von jener grossen Schicht jugendlicher Hilfsarbeiter, Ausläufer usw. gesprochen. Selbstverständlich müssen die Schutzbestimmungen auch auf diesen Teil der arbeitenden Jugend ausgedehnt werden. Aber es darf nicht dabei bleiben. Im erwähnten Entwurf zu einem Bundesgesetz über die berufliche Ausbildung wird vorgesehen: « Der Bundesrat kann für einzelne Berufe verordnen, dass jeder aus der Primarschule entlassene Minderjährige, der in dem Beruf beschäftigt wird, als Lehrling gilt, sofern er sich nicht durch Zeugnis darüber ausweist, dass er bereits eine Lehre

bestanden hat. Die betreffenden Berufsverbände werden vorgängig angehört. »

Diesem Grundsatz wird möglichst breite Anwendung verschafft werden müssen; zugleich soll aber auch durch Erkämpfung anständiger Lehrlingslöhne und Subventionen den Eltern die Möglichkeit gegeben werden, die für eine Berufslehre geeigneten Kinder lernen lassen zu können.

Zu alledem muss aber auch ein besseres Verhältnis von Arbeiter und Lehrling kommen. Es ist nicht damit getan, dass man hin und wieder in der Arbeiterpresse über die Jugendausbeutung loszieht, aber den jugendlichen Mitarbeiter durch Zuweisung aller unangenehmen Arbeit, durch Antreiben, um den Akkord zu verbessern, und eine Behandlung, die eher alles andere als gerecht und anständig ist, ausbeutet und beleidigt. Der « Stift » von heute wird der Mitarbeiter von morgen und soll dann auch unser Verbandskollege werden.

Psychotechnik.

Von Max Weber.

Im Sonderheft der « Gewerkschaftlichen Rundschau » über die Rationalisierungsfrage (Dezember 1927, Seite 372) wurde erwähnt, wie die kapitalistische Wirtschaft in den letzten Jahrzehnten dazu übergegangen ist, die Erfahrungen der Physiologie und der Psychologie, der Wissenschaft vom Körper und vom Seelenleben des Menschen, für ihre Zwecke nutzbar zu machen. Das hat zu ganz bestimmten Methoden der Rationalisierung geführt, die gewöhnlich mit dem Ausdruck Psychotechnik bezeichnet werden. Psychotechnik bedeutet eigentlich Anwendung der Erkenntnisse der Psychologie auf alle Gebiete des menschlichen Lebens; gewöhnlich ist aber nur deren Nutzbarmachung im Wirtschaftsleben gemeint. Anderseits wird der Begriff Psychotechnik meistens auch auf Verfahren angewendet, die es weniger mit dem seelischen Verhalten des Menschen als mit seinem Körper zu tun haben; das lässt sich jedoch rechtfertigen, da die geistige Einstellung dabei ebenfalls eine Rolle spielt (man denke z. B. an die Bewegungsvorschriften).

Die Psychotechnik hat es zu tun mit dem Zusammenwirken von Mensch, Werkzeug und Material im Arbeitsprozess [1]. Sie kann eingeteilt werden in die Methoden, die sich mit dem Menschen selbst befassen und ihn den Anforderungen des Arbeitsprozesses anzupassen suchen, und jene, welche die Umwelt der psychologischen Natur des Menschen entsprechend ändern wollen. Giese

---

[1] *Wilhelm Weber. Die praktische Psychologie im Wirtschaftsleben.* J. A. Barth, Leipzig. 1927. 418 Seiten.